Oficinas de control disciplinario en las Fuerzas Militares

Reynaldo Peñuela Rincón

Trabajo de grado para optar al título profesional:

Curso de Información Militar (CIM)

Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto"
Bogotá D.C., Colombia

2011

358

FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA

Proyecto de Grado

OFICINAS DE CONTROL DISCIPLINARIO EN LAS FUERZAS MILITARES

Propuesta de implementación desde la perspectiva jurídica

Capitán de Corbeta **REYNALDO PEÑUELA RINCÓN**
Alumno Curso de Información Militar " A "

Bogotá D.C. 07 / Septiembre / 2011

RESPONSABILIDAD DEL AUTOR

"Todas las opiniones, enfoques y aseveraciones desarrolladas en este Proyecto de Grado, son de exclusiva responsabilidad del autor, resultado de un ejercicio académico y no comprometen en modo alguno a la Escuela Superior de Guerra o las Fuerzas Militares de Colombia".

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	**4**
RESUMEN	**5** y **6**
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	**7** y **8**
JUSTIFICACION	**9** a **10**
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA y OBJETIVOS	**11** y **12**
LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL EN EL DERECHO DISCIPLINARIO MILITAR COLOMBIANO	**13** a **17**
CONCLUSIONES	**18**
RECOMENDACIONES	**19** y **20**
BIBLIOGRAFÍA	**21**
ANEXOS	**22** a **106**

INTRODUCCION

Este trabajo académico exigido por la Escuela Superior de Guerra, como requisito de grado, evaluable dentro de la asignatura " Metodología de la Investigación" de la malla curricular del Curso de Información Militar 2011, se titula: **OFICINAS DE CONTROL DISCIPLINARIO EN LAS FUERZAS MILITARES – Propuesta de Implementación desde la perspectiva jurídica** y, tiene los siguientes propósitos.:

1. Comentar la problemática jurídico administrativa y judicial contenciosa, generada por el alcance de los artículos 72 a 92 de la Ley 836 de julio 16 de 2003, conocida como Reglamento de Régimen Disciplinario para las Fuerzas Militares, por causa del ejercicio simultáneo de la función de mando y la función jurisdiccional disciplinaria en un mismo cargo, llámese Comandante, Director o Jefe.

2. Proponer como solución, la implementación de las " Oficinas de Control Disciplinario " en las Fuerzas Militares, con funciones y / o responsabilidades jurisdiccionales conforme lo establecido por el artículo 76 de la Ley 734 de Febrero 05 de 2002, conocida como Código Disciplinario Único **(1)**

Palabras Claves: Control Disciplinario

---

(1) C.D.U. Artículo 79. Significado de Control Disciplinario Interno. Cuando en este Código se utilice la locución " Control Disciplinario Interno" , debe entenderse por tal, la oficina o dependencia, que conforme a la Ley, tiene a su cargo, el ejericio de la función disciplinaria.

RESUMEN

Por mandato establecido en artículo 217 de la Constitución Política de Colombia, las Fuerzas Militares (Ejército, Armada y Fuerza Aérea), tienen un Régimen Especial Disciplinario, para investigar y juzgar por vía administrativa, la Ilicitud sustancial, esto es, el comportamiento antijurídico constitutivo de falta y por ende merecedor de sanción **(2)**

Dicho estatuto, establecido por Ley 836 de julio 16 de 2003, comúnmente conocido como Reglamento de Régimen Disciplinario para las Fuerzas Militares, relaciona en artículos 72 a 92, los cargos con mando, facultades jurisdiccionales y competencia, es decir, con atribuciones para administrar justicia en nombre de la República y por mandato de Ley, según la clasificación de la falta (gravísima, grave, leve), habida cuenta, que por mandato de los artículo 1 IBÍDEM **(3)**, el titular de la potestad disciplinaria, es el Estado y el de la acción, quien en su nombre ostenta simultáneamente las funciones de mando y jurisdicción.

Tal dualidad de funciones, facilita frecuentemente la comisión de errores e inexactitudes jurisdiccionales, que conllevan a la nulidad de las diligencias practicadas, revocatoria de las decisiones, dilación de términos, la prescripción de la acción que se persigue y en el más gravoso de los casos, en denegación de justicia, que genera en la jurisdicción contencioso administrativa, un importante número de demandas de restablecimiento del derecho o de reparación directa de carácter laboral, cuyas condenas afectan los recursos económicos del Estado Colombiano.

Múltiples son las causas de esta crisis, que a grosso modo adelante son tratadas y por lo tanto, hacen necesario, conveniente, válido y oportuno, proponer como solución, para que sea tenido en cuenta por parte del Comando General de las Fuerzas Militares , implementar las Oficinas de Control Disciplinario en las Fuerzas Militares siguiendo lineamientos del artículo 76 de la Ley 734 de febrero 05 de 2002 conocida como Código Disciplinario Único **(4)** para que dicha función, sea más eficiente, eficaz y efectiva en resultados. y en consecuencia se ordene su inclusión en el proyecto de Ley de Reforma al Reglamento de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Militares, que el Gobierno Nacional, someterá a consideración del Congreso de la República para su aprobación en próximo período de legislatura.

---

(2) C.D.U. Artículo 5 ILICITUD SUSTANCIAL La falta será antijurídica cuando afecte el deber funcional sin justificación alguna

(3) R.R.D.FF.MM. Artículo 1. TITULARIDAD DE LA POTESTAD Y DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. La potestad disciplinaria corresponde al Estado. Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación, corresponde a las Fuerzas Militares conocer de los asuntos disciplinarios que se adelanten contra sus miembros.
La acción disciplinaria es independiente de cualquier otra que pueda surgir de la comisión de la falta.

(4) C.D.U. Artículo 76. CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO. **Toda entidad u organismo del Estado**, con excepción de las competencias de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, **deberá organizar una unidad u oficina del más alto nivel, cuya estructura jerárquica permita preservar la garantía de la doble instancia, encargado de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores**. Sino fuere posible garantizar la segunda instancia por razones de estructura organizacional conocerá del asunto la Procuraduría General de la Nación, acuerdo a sus competencias.

(Resaltado y subrayado fuera de texto)

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La investigación, juzgamiento y fallo de las faltas disciplinarias por vía administrativa en las Fuerzas Militares de Colombia, en la forma como está concebida por los artículos 72 a 92 de la Ley 836 de julio 16 de 2003, genera los siguientes problemas:

1. Ignorancia de la Ley. Quien tiene mando por su formación profesional militar **(5)** tiene jurisdicción disciplinaria. Conforme es de conocimiento público, en la mayoría de los casos, el Comandante, Director o Jefe, incluido, el Oficial a quien se comisiona para la práctica o recaudo de la prueba, no tienen la formación académica profesional especializada en Derecho Sancionatorio, que se requiere para garantizar al investigado, los derechos fundamentales al debido proceso y la defensa que le asisten para efectos de contradicción y defensa de los cargos endilgados.

No obstante, para el cumplimiento de dicha función, debe conocer y aplicar por expreso mandato del artículo 21 de la Ley 734 de febrero 05 de 2002 conocida como Código Disciplinario Único, diferentes conceptos sustantivos y adjetivos propios de áreas de Derecho Público, tales como Constitucional, Administrativo, Penal, Civil y su correspondientes Procedimentales, así como la Jurisprudencia conexa de la Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia, Consejo de Estado y la Doctrina de la Procuraduría General de la Nación, para no violar los Principios y la Integración Sistemática Normativa, que rigen la administración de justicia disciplinaria.

---

(5) ESTATUTO DE CARRERA DEL PERSONAL DE OFICIALES Y SUBOFICIALES DE LAS FF.MM. Decreto Ley 1790 de septiembre 14 de 2000 – Artículo 12 SS - Estatuto de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares de Colombia.

2.El procedimiento jurisdiccional disciplinario es inquisitivo. Ello significa, que quien investiga, juzga y falla administrativamente en única o primera instancia, es un mismo funcionario, que en este caso, es quien precisamente manda o da la orden al subalterno que está bajo su responsabilidad, lo cual por dicha relación laboral, voluntaria o involuntariamente prejuzga a favor o en contra al investigado, sin importar la prueba. Ello per se, hace evidente, que la función de mando, sea incompatible con la jurisdiccional en cabeza de un mismo cargo o funcionario.

3. Impedimentos, inhabilidades, conflictos de intereses. El Reglamento de Régimen Disciplinaria para las Fuerzas Militares, en artículos 30 y 31 establece, que todo aquel a quien se atribuye una función de mando es competente para expedir órdenes que deben ser legítimas, lógicas, oportunas, claras, precisas y concisas, por cual en la eventualidad de presentarse fallas de la misma, quien ejerce el mando, también es sujeto procesal investigado en los hechos que dan lugar a cuestionamiento judicial por infracción de la Constitución, la Ley, omisión o extralimitación en el ejercicio de la función, razón por la cual no puede ser Juez y Parte en el asunto.

Entre otras consideraciones, es por ello, que desde la entrada en vigencia de la Ley 522 de agosto 12 de 1.999 conocida como Código Penal Militar, se le quitó al mando, la función jurisdiccional penal, para que en lo sucesivo el Comandante no se desempeñara más como juez en lo penal, sino otros funcionarios con formación profesional en Derecho ajenos a la línea de mando dependientes de la Dirección Ejecutiva de la Justicia Penal Militar adscrita al Ministerio de Defensa Nacional, para garantizar el cumplimiento de los Principios Rectores que tanto en lo sustantivo como en lo adjetivo, rigen la administración de justicia en Colombia

JUSTIFICACION

1. La Oficina de Control Disciplinario, cumpliría la finalidad del artículo 76 de la Ley 734 de febrero 05 de 2002 conocida como Código Disciplinario Unico, esto es, de ser una Oficina de staff dentro de la organización de las Fuerzas Militares de Colombia, de tal suerte que, se mejoraría la calidad de la justicia disciplinaria militar, resultado de la sana independencia y separación entre Disciplina y Derecho Disciplinario, esto es, entre la facultad para mandar o impartir órdenes y la facultad jurisdiccional para investigar, juzgar y fallar.

2. Por efecto de lo anterior, se crearía la jurisdicción disciplinaria militar, donde la investigación, juzgamiento y fallo son adelantados por abogados militares. En tal sentido, el Principio de Responsabilidad se cumpliría plenamente, teniendo en cuenta que quien ejerce la función jurisdiccional disciplinaria, es un profesional del Derecho,

3. Se respetaría verdaderamente la reserva legal sumarial en la actuación disciplinaria, toda vez, que en la práctica resulta, que el asesor jurídico interno o externo del Comandante, es quien realmente maneja el expediente, sin tener ninguna calidad legal de sujeto procesal **(6)**, de tal manera, que los Principios de Autonomía, Independencia y Objetividad se ven comprometidos, por causa de las decisiones proyectadas por dicho subalterno.

---

(6) R.R.D.FF.MM. Artículo 123. INTERVINIENTES EN EL PROCESO DISCIPLINARIO. En los procesos disciplinarios solamente pueden actuar el presunto infractor y su defensor, sin perjuicio de la intervención que en razón de la vigilancia superior pueda realizar la Procuraduría General de la Nación.
Cuando existan pretensiones contradictorias entre el presunto infractor y el defensor, prevalecerán las del defensor.
Ni el informador ni el quejoso son parte en el proceso disciplinario. Su actuación se limita a presentar y ampliar la queja bajo la gravedad del juramento, con el deber de aportar las pruebas que tengan en su poder

4. Se respetaría dentro de la investigación y el juzgamiento, la parte sustantiva y adjetiva y, por ende se garantizarían los derechos fundamentales, al debido proceso, el derecho a la defensa y/ o a la contradicción material y técnica del investigado, frente a las actuaciones del Comandante, que simultáneamente ostenta la función jurisdiccional disciplinaria, por causa de la relación de subordinación y obediencia, existente entre superior y subalterno. Con ello, se garantizarían los Principios de Autonomía, Transparencia y Objetividad en el desarrollo de las investigaciones, juzgamientos y fallos, al no tener ninguna injerencia, los niveles del mando sobre las decisiones que se adopten.

5. Se generaría un mensaje de confianza a la opinión pública nacional y comunidad internacional sobre los avances logrados en la justicia disciplinaria militar, para investigar y juzgar faltas de trascendencia como por ejemplo las relacionadas con presuntas violaciones a los Derechos Humanos y al Derecho Internacional Humanitario, eliminando con ello, cualquier posibilidad de aquiescencia o connivencia entre superiores y subalternos para incumplir los mandatos de la justicia; lo que garantiza que las mismas, no sean cuestionadas.

6. Facilitaría la comprensión, el dominio de las competencias y límites de los deberes funcionales existentes entre el superior y el subalterno. Así mismo, permite elaborar doctrina en materia disciplinaria como quiera que quienes la van a ejercer tienen el poder y la autoridad para irradiar todas las Fuerzas Militares de manera trasversal.

7. Por mandato constitucional, el Estado Social de Derecho Colombiano, tiene la obligación de administrar justicia, razón por la cual dicho servicio público a su cargo, debe realizarse con los más altos estándares internacionales de calidad jurisdiccional para que haya verdadero reconocimiento de la dignidad y / o personalidad jurídica de las personas y por ende mejor justicia, amén de tener la capacidad y medios para implementar las Oficinas de Control Disciplinario en las Fuerzas Militares, con personal que actualmente se desempeñan a bordo de las Unidades, entidades o Dependencias, con oficiales militares del Cuerpo Administrativo, profesionales del Derecho, con funciones de asesores jurídicos.

Por el nivel en que se encontraría ubicada la Oficina de Control Disciplinario en cada de Guarnición, quien se desempeñe como Jefe de la misma en Segunda Instancia, podría ser llamado en garantía en los procesos Contencioso Administrativos que lleven a cabo los sujetos procesales que se consideren afectados por las decisiones antijurídicas que dentro de la investigación disciplinaria, se adoptaron.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿ Es conveniente para el Estado Social de Derecho Colombiano, que en las Fuerzas Militares, quien ostente el mando también ostente la función jurisdiccional disciplinaria ?

OBJETIVO GENERAL

Analizar la viabilidad jurídica de implementar las Oficinas de Control Disciplinario de Guarnición en las Fuerzas Militares de Colombia.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Analizar el alcance de los artículos 72 a 92 del actual Reglamento de Régimen Disciplinario para las fuerzas Militares en relación con las Atribuciones y Competencias.

Describir los factores que inciden en los procedimientos jurisdiccionales disciplinarios, las nulidades y demandas contencioso administrativas.

Proponer la modificación de dicho artículado, para que en su defecto la facultad jurisdiccional y la competencia, sea asumida por las Oficinas de Control Disciplinario de Guarnición a un nivel donde esté comprometida su transversalidad en la organización, que le permita gozar de autonomía, independencia e imparcialidad frente a los demás niveles jerárquicos del mando, sin perjuicio de la potestad disciplinaria que ostenta la Procuraduría General de la Nación, como máxima autoridad del Ministerio Público,

Ello tiene su razón de ser, porque la tendencia en el ámbito jurídico a nivel nacional como internacional respecto de la falta de credibilidad y confianza en las instituciones castrenses, indica que la justicia que administran las Fuerzas Militares de Colombia, es débil, permisiva y dilatoria, por lo que se requiere fortalecerla para que su orientación tenga una visión a futuro, duradera.

LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL EN EL DERECHO DISCIPLINARIO MILITAR COLOMBIANO

La milicia es una palabra polisémica, es decir, con varios significados distintos aunque relacionados, que puede referirse indistintamente al arte de hacer la guerra o al modo de disciplinar a los soldados para ella. Para el caso objeto de la presente propuesta académica, interesa esta segunda acepción, entendida como la regla del comportamiento institucionalmente exigido a la tropa.

De ahí que **Disciplina** y **Derecho Disciplinario** sean jurídicamente hablando conceptos sustancialmente distintos, porque el primero hace relación a la función realizada por quien mediante órdenes ejerce el mando y, el segundo por quien investiga, juzga y sanciona disciplinariamente, el incumplimiento injustificado del deber funcional, establecido en las reglas del comportamiento institucional para el mantenimiento de la Disciplina.

Desde esta perspectiva exegética sistemática jurídico normativa, utilizada como método académico del presente estudio, se parte de la base, de que por mandato de los artículos 217 y SS de la Constitución Política de Colombia, las Fuerzas Militares de Colombia, están instituidas para la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad territorial y el régimen constitucional y, que por lo tanto, tienen un régimen especial disciplinario propio, por causa de la misión encomendada, cuya potestad disciplinaria para sancionar el ilícito sustancial, esto es, el incumplimiento del deber funcional , sin justa causa, la tiene el Estado y la acción, el mando en su nombre. Por lo tanto, el Comandante, Director o Jefe es quien envestido de la facultad jurisdiccional, es quien investiga, juzga y sanciona, esto es, el hecho constitutivo de falta.

Sin embargo, esa administración jurisdiccional disciplinaria, no ha funcionado en la forma concebida por la problemática jurídica y judicial que genera el hecho de quien ostenta la función de mando, también ostenta la función jurisdiccional, conforme lo advierte de manera evidente y objetiva el texto de la Directiva NR. 201012301085111 CGFM-OADYA-23-1 de fecha Diciembre 06 de 2010 – emanada del Comando General de las Fuerzas Militares, dirigida a los señores Generales y Almirante Comandantes de Fuerza y Organizaciones Militares Conjuntas que trata de las Directrices en materia disciplinaria y administrativa, cuya finalidad reza en los siguientes términos, así:

" Teniendo de presente los resultados obtenidos en la medición que se hizo de la "Efectividad" en el Direccionamiento y Capacitación en materia Disciplinaria y Administrativa al interior de las Fuerzas Militares, producto del estudio de las actuaciones procesales que se han allegado por competencia durante los últimos tres años (2007, 2008 Y 2009) al Comando General de las Fuerzas Militares, se refleja que la disminución de los vicios y falencias en el trámite procesal, no ha sido significativo frente a las acciones desarrolladas por el Comando General de las Fuerzas Militares, toda vez que a la fecha se reincide en la comisión de los mismos errores e inexactitudes que conllevan a la revocatoria de las decisiones, dilación de términos y en el más gravoso de los casos, a la prescripción de la acción que se persigue y denegación de justicia. ".

Tan anómala y preocupante es la situación, que ha forzado al Comando General de las Fuerzas Militares a replantear la función jurisdiccional, expidiendo para ello dentro de lo de su competencia funcional, toda clase de órdenes, instrucciones o consignas, sin mayores logros obtenidos a la fecha, por razón, que no es mediante actos administrativos como se resuelve el asunto, sino mediante Ley que modifique las atribuciones y competencias en la forma como actualmente está

concebida en artículos 72 a 92 de la Ley 836 de julio 16 de 2003, conocida como Reglamento de Régimen Disciplinario para las Fuerzas Militares

Son varias las razones de esta problemática. Entre estas, la falta de formación profesional en Derecho que carece la mayoría de quienes ostentan el mando por no ser estudios propios de su especialidad, amén que para investigar, juzgar y sancionar, los comportamientos constitutivos de falta, todo Operador Disciplinario debe dominar diferentes áreas del Derecho Público e incluso algunas del Derecho Privado, pues para garantizar los derechos fundamentales al debido proceso y a la defensa, que por mandato constitucional, le asisten a todo investigado, debe aplicar, integrar y / o ajustar los Principios Rectores de la función Jurisdiccional.

Igualmente, los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Colombia, el Código Disciplinario Unico, el Reglamento de Régimen Disciplinario para las Fuerzas Militares, el Código Contencioso Administrativo, Código Penal y de Procedimiento Penal, Código de Procedimiento Civil , en lo que no contravengan la naturaleza del Derecho Disciplinario, so pena de incurrir en falta disciplinaria gravísima y comisión de delito contra la Administración Pública en la modalidad de prevaricato (proferir resolución, dictamen, manifiestamente contrario a la Ley) por acción u omisión, toda vez, que por mandato supra legal, los agentes del Estado, son responsables por infracción de la Constitución, la Ley, por omisión ó extralimitación en el ejercicio de sus funciones.

Ello evidencia de manera inequívoca, que el mando, no está formado y / o capacitado debidamente para ejercer la función jurisdiccional, es decir, para administrar justicia en lo disciplinario, porque para ello se requiere ser abogado y que tampoco los Oficiales a quienes el mando comisiona para la práctica y / o recaudo de la prueba, saben de Derecho no obstante existir para el cumplimiento de dicha labor jurisdiccional , formatos elaborados por las Inspecciones Generales

de cada Fuerza o de contar en algunas unidades con los servicios del asesor jurídico encargado de los asuntos disciplinarios, por no atender sus recomendaciones.

Evidencia que tal situación no es tan sencilla como se cree en razón a que por años ha funcionado mal o no ha funcionado, que en la práctica significa lo mismo, es que dichas razones negativas, son las que motivaron la elaboración de la Directiva NR. 201012301085111 CGFM-OADYA-23-1 de fecha Diciembre 06 de 2010 – emanada del Comando General de las Fuerzas Militares de Colombia, , que trata de las actuales directrices en materia disciplinaria y administrativa, como mecanismo correctivo, anteriormente comentada.

Desde luego, que existen muchas más razones de fondo generadoras de dicha problemática, como por ejemplo, que el ostentar la función de mando con la función jurisdiccional disciplinaria, hace que Comandante prejuzgue y en algunos casos se convierta en Juez y Parte, por su relación con el personal que está bajo sus órdenes y responsabilidad al momento de la comisión del hecho y por tanto contraviene los Principios Rectores que rigen el servicio público de la Justicia a cargo del Estado Social de Derecho Colombiano.

Por lo anterior, esta modesta propuesta académica, lejos de pretender demeritar la labor jurisdiccional, que el mando ha venido realizando durante décadas en tal sentido, lo que busca, es evitar la impunidad ante tantas investigaciones, en especial las de trascendencia por violaciones a los Derechos Humanos o Derecho Internacional Humanitario, por vicios de nulidad al atentar contra los derechos de los sujetos procesales al debido proceso y la defensa y por las cuales se cuestiona el accionar del Estado en lo militar, ante la opinión pública nacional y comunidad internacional.

Igualmente, proteger los interés económicos del Estado ante tantas demandas contencioso administrativas por violación de los derechos procesales de los investigados, mejorar la función pública jurisdiccional disciplinaria en las Fuerzas Militares, implementando para solucionar dicha crisis, las Oficinas de Control Disciplinario de Guarnición, bajo responsabilidad de Oficiales Militares del Cuerpo Administrativo profesionales en Derecho y con observancia del Principio de Jerarquía, en el entendido que ningún Operador Disciplinario puede investigar y juzgar a otro más antiguo.

Con ello liberar a los Comandantes, Directores o Jefes de dicha carga laboral para lo cual como se sable por todos, no están formados para ello y si les distrae del cumplimiento de la función operacional, así como de las eventuales y diferentes responsabilidades jurisdiccionales (Penales, Disciplinarias, Contenciosas) que genera la violación de los derechos de los sujetos procesales investigados, por física ignorancia o desconocimiento de las normas.

Si bien es cierto, que en la actualidad el Comando General de las Fuerzas Militares, lidera un proyecto de Ley para proponer su aprobación por parte del Congreso de la República y, que en lo relacionado con la función jurisdiccional modifica lo establecido en artículos 72 a 92 de la Ley 836 de julio 16 de 2003 conocida como Reglamento de Régimen Disciplinario para las Fuerzas Militares, no es menos cierto – insisto, sin demeritar o reconocer tan importante esfuerzo - que tal iniciativa en la forma mixta que está concebida entre los artículos 83 a 102, es decir, la función jurisdiccional y competencia ejercida en algunos casos por los Comandantes, Directores o Jefes y en otros por las Oficinas de Asuntos Disciplinarios, entendidas como Oficinas de Control Disciplinario, es una solución parcial que no resuelve del todo dicha crisis, pues las razones que generan las fallas jurisdiccionales disciplinarias, continúan dándose y sin duda darán lugar a continuar demandando por vía contenciosa su inexequibilidad y perjuicios. parte.

CONCLUSIONES

La función jurisdiccional administrativa disciplinaria, que en las Fuerzas Militares de Colombia, se encuentra a cargo de quienes ostentan el mando, debe asignarse en su lugar a las Oficinas de Control Disciplinario de cada Guarnición para que bajo responsabilidad de oficiales militares del Cuerpo Administrativo profesionales del Derecho haya mejor calidad de justicia y para que de esta forma, se libere de dicha carga labora y diversas responsabilidades jurisdiccionales (Penal, Disciplinaria y Contenciosa) a los Comandantes, cumpliéndose jurídicamente con la naturaleza y roles propios de sus funciones conforme se encuentran establecidas en artículos 12 y siguientes del Decreto Ley 1790 de septiembre 14 de 2002 conocida como Estatuto de Oficiales Suboficiales de las Fuerzas Militares de Colombia.

Tal implementación legal garantizaría el cumplimiento de los Principios Rectores que rigen la justicia Colombiana y por ende mejoraría el concepto que al respecto tiene la opinión pública y la comunidad internacional, sobre el respeto a los Derechos Humanos.

Igualmente favorecería los intereses económicos del Estado, al reducirse el estadístico de demandas contencioso administrativas por demandas de nulidad, restablecimiento del derecho y reparación directa de carácter laboral ante violaciones a los derechos de los sujetos procesales : debido proceso y la defensa, que le asisten por mandato constitucional y legal a todo investigado.

RECOMENDACIONES

Para mejorar la calidad de la justicia administrativa disciplinaria en las Fuerzas Militares de Colombia y por ende facilitar la función operacional de los Comandantes, Directores o Jefes, se recomienda modificar por vía legislativa los artículos 72 a 92 para que la jurisdicción, esto es, la atribución y competencia para investigar, juzgar y fallar las faltas disciplinarias, sean responsabilidad exclusiva de las Oficinas de Control Disciplinario de Guarnición, con observancia del Principio de Jerarquía **(7)** sin perjuicio del poder preferente ejercido por la Procuraduría General de la Nación.

La estructuración, jurisdicción y ubicación de las Oficinas de Control Disciplinario de Guarnición, se determinará mediante acto administrativo proferido por el Comando General de las Fuerzas Militares, el cual además contendrá disposiciones que permitan suplir paulatinamente las jefaturas de las mismas, hasta lograrlo en su totalidad y garantizar la especialidad y permanencia de éstos en la jurisdicción disciplinaria

Teniendo en cuenta que actualmente al interior del Ministerio de Defensa Nacional, en el Comando General de las Fuerzas Militares se adelanta un proceso de reestructuración en su organización, se hace necesario realizar las presentaciones necesarias ante las dependencias encargadas de la modificación de la organización, teniendo como esfuerzo de tal gestión, el dar a conocer razonadamente el resultado del presente estudio.

Independientemente de la decisión que tome el mando sobre la implementación de las Oficinas de Control Disciplinario de Guarnición, resulta importante señalar su significado histórico para la institución castrense, el que se defina su creación por todas las implicaciones presentes y futuras que tamaña decisión comporta.

Ello, porque lo que está en juego, no es otra cosa, que el manejo de la disciplina en las Fuerzas Militares, herramienta fundamental para dirigir el comportamiento en la milicia. Luego lo que anima a quien esta propuesta realiza, es que se tome la mejor decisión y que la misma conlleve un manejo del control disciplinario que refleje a nivel nacional e internacional, AUTONOMÍA INDEPENDENCIA, IMPARCIALIDAD, esto es, con OBJETIVIDAD y TRANSPARENCIA de tal manera que con tales bondades, pueda afrontar la ardua tarea de guerra jurídica que le espera.

Los mal llamados falsos positivos que se le endilgan a las Fuerzas Militares, exigen de nuestra institución una pronta, solución al manejo de las investigaciones disciplinarias, por parte de oficiales militares del cuerpo administrativo profesionales en Derecho, no pudiendo ni debiendo ser menores a tan tamaño reto.

(7) **R.R.D. FF.MM. Artículo Principio de Jerarquía.** Nadie podrá investigar o sancionar a un superior o a otro más antiguo.

BIBLIOGRAFÍA

Constitución Política de Colombia – Artículos 6 y 217

Ley 734 de febrero 05 de 2002 - Código Disciplinario Único – Artículo 2, 76 y 77

Ley 836 de julio 16 de 2003 - Reglamento de Régimen Disciplinario para las Fuerzas militares – Artículo 72 a 92, 101

Decreto Ley 1790 de septiembre 14 de 2000 – Artículo 12 SS - Estatuto de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares de Colombia.

Políticas y Criterios del Comandante General Fuerzas Militares - Directiva NR. 201012301085111 CGFM-OADYA-23-1 de fecha Diciembre 06 de 2010 que trata de las Directrices en materia disciplinaria y administrativa.-

Borrador del Proyecto de reforma a la Ley 836 de julio 16 de 2003 propuesto por el Comando General de las Fuerzas Militares.

.

ANEXOS

Anexo A. Políticas y Criterios del Comandante General de las Fuerzas Militares - Directiva NR. 201012301085111 CGFM-OADYA-23-1 de fecha Diciembre 06 de 2010 que trata de las actuales Directrices en materia disciplinaria y administrativa como mecanismo correctivo.

Anexo B. Borrador del proyecto de reforma a la Ley 836 de julio 16 de 2003 propuesto por el Comando General de las Fuerzas Militares.

ANEXO " A "

Directiva NR. 201012301085111 CGFM-OADYA-23-1 de fecha Diciembre 06 de 2010 / Políticas y Criterios del Comandante General de las Fuerzas Militares / Directrices en materia disciplinaria y administrativa como mecanismo correctivo.

FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
COMANDO GENERAL

OFICINA DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS Y ADMINISTRATIVOS

Bogotá, D.C., 06-12-2010

DIRECTIVA PERMANENTE

COPIA No____ DE ____COPIAS

DIRECTIVA No. 20101230108511 / CGFM-OADYA–23-1

ASUNTO: Directrices en materia Disciplinaria y Administrativa

PARA: Señores Generales y Almirante
COMANDANTES DE FUERZA Y ORGANIZACIONES MILITARES CONJUNTAS
Bogotá D.C.-

1. OBJETO Y ALCANCE

a. FINALIDAD

Teniendo de presente los resultados obtenidos en la medición que se hizo de la **"Efectividad"** en el **Direccionamiento** y **Capacitación** en materia Disciplinaria y Administrativa al interior de las Fuerzas Militares, producto del estudio de las actuaciones procesales que se han allegado por competencia durante los últimos tres años *(2007, 2008 y 2009)* al Comando General de las Fuerzas Militares, se refleja que la disminución de los vicios y falencias en el trámite procesal, no ha sido significativo frente a las acciones desarrolladas por el Comando General de las Fuerzas Militares, toda vez que a la fecha se reincide en la comisión de los mismos errores e inexactitudes que conllevan a la revocatoria de las decisiones, dilación de términos y en el más gravoso de los casos, a la prescripción de la acción que se persigue y denegación de justicia.

Así las cosas, la presente directiva tiene como fin:

1) Socializar a los Comandos de Fuerza y Organizaciones Militares Conjuntas, el **nivel estructural** y **organizacional** que deben adoptar las **Oficinas de Asuntos Disciplinarios y Administrativos en las Fuerzas Militares**.

2) Impartir instrucciones generales y particulares a todos los niveles del mando, respecto de las decisiones que el señor Comandante General de las Fuerzas Militares adoptó para mejorar la **gestión en el trámite de las Investigaciones Disciplinarias y Administrativas** que se adelantan al interior de las Fuerzas Militares.

b. REFERENCIAS

1) Constitución Política de 1991.
2) Reglamento de Régimen Disciplinario para las Fuerzas Militares "Ley 836 de 2003".
3) Código Disciplinario Único "Ley 734 de 2002".
4) Reglamento FF.MM. 4-1 Público de Procesos Administrativos por Pérdidas o Daños de los Bienes destinados al servicio del Ramo de la Defensa Nacional "Decreto 791 de 1979".
5) Decreto Reglamentario 1932 de 2000.
6) Normas sobre Evaluación y Clasificación para el personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares "Decreto 1799 de 2000".
7) Decreto 770 de 2005 y normas reglamentarias.
8) Disposición No. 039 de 2003.
9) Circular Externa No. 100-003 del 25-FEB-2009 (D.A.F.P.)
10) Jurisprudencia de las altas Cortes en materia Disciplinaria y Administrativa.
11) Políticas y Criterios del Comandante General Fuerzas Militares.
12) Políticas y Criterios de la Oficina de Asuntos Disciplinarios y Administrativos del Comando General de las Fuerzas Militares.
13) Plan de Acción Anual año 2011 Oficina de Asuntos Disciplinarios y Administrativos del Comando General de las Fuerzas Militares.

c. VIGENCIA

Las directrices y parámetros que se impartan a través de la presente directiva, tendrán aplicación en todos los niveles del mando de las Fuerzas Militares y regirán de forma permanente a partir del 1 de enero de 2011, hasta la expedición de un nuevo acto administrativo que la modifique o derogue.

2. INFORMACIÓN

a. Informar a los Comandos de Fuerza y Organizaciones Militares Conjuntas, la **dependencia, estructura orgánica** y **funcionamiento** que deben adoptar las Oficinas de Asuntos Disciplinarios y Administrativos de las Fuerzas Militares, con el fin de dar cumplimiento a los parámetros legales vigentes.

b. Establecer un **"Mecanismo Correctivo"** en las investigaciones Disciplinarias y Administrativas que se adelantan en las Fuerzas Militares, el cual permita garantizar el compromiso de las autoridades y demás funcionarios que participan en el adelantamiento de las mismas, frente al buen desarrollo del tramite procesal.

c. Dar a conocer a los Comandos de Fuerza y Organizaciones Militares Conjuntas, el **Perfil** y **Competencias Laborales** mínimas que deben poseer y certificar los **Asesores Jurídicos** que se desempeñen en el área de Asuntos Disciplinarios y Administrativos en las Fuerzas Militares; así como, la definición de las **Funciones** básicas.

3. EJECUCIÓN

a. MISIÓN GENERAL

Determinar la **dependencia, estructura orgánica** y **funcionamiento** que deben adoptar las Oficinas de Asuntos Disciplinarios y Administrativos de las Fuerzas Militares, como máximo órgano asesor de las autoridades que ostentan dichas atribuciones en todos los niveles del mando. Así mismo, difundir las decisiones que el señor Comandante General de las Fuerzas Militares, adopte para mejorar la **gestión en el trámite de las Investigaciones Disciplinarias y Administrativas** que se adelantan al interior de las Fuerzas Militares.

1) Dependencia, Estructura Orgánica y Funcionamiento

El derecho Disciplinario requiere fortalecerse como disciplina **AUTÓNOMA** e **INDEPENDIENTE** en las Fuerzas Militares, para afrontar el reto de la guerra jurídica que desde diferentes frentes se hace a la labor que diariamente efectúan nuestros hombres. Por tal razón, el **"Control Disciplinario y Administrativo"** debe estar ubicado a un nivel donde esté comprometida su **transversalidad** en la organización, que le permita gozar de **autonomía**, **independencia** e **imparcialidad** frente a los demás niveles jerárquicos del mando.

La tendencia en el ámbito jurídico a nivel nacional como internacional respecto de la **falta de credibilidad** y **confianza** en las instituciones castrenses, indica que la justicia que administran las Fuerzas Militares es **débil, permisiva y dilatoria**, por lo que se requiere fortalecerla para que su orientación tenga una visión a futuro, duradera e independiente.

Ubicación en el Estado Mayor Personal del Comandante, Jefe o Director.

Sustentación y Justificación:

(a) Las Oficinas de Asuntos Disciplinarios y Administrativos cumpliría las exigencias contenidas en el artículo 76 de la Ley 734 de 2002, de ser una Oficina de staff dentro de la Organización.

(b) Se atienden las directrices brindadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública a través de la Circular Externa No. 100-003 del 25 de febrero de 2009, en la que se indica que las funciones deben corresponder a la naturaleza del cargo y nivel, teniéndose en consecuencia que si se están proyectando decisiones para el Director, Gerente, o Comandante, lo lógico es que quien lo haga o lo asesore, se encuentre dependiendo directamente del mismo.

(c) Se cumple con la normatividad contemplada en el Decreto Ley 770 de 2005 y demás disposiciones que lo reglamentan, que tratan de los diferentes niveles del empleo, según los procedimientos y funciones de las organizaciones.

(d) El principio de responsabilidad se cumple plenamente, teniendo en cuenta que quien asesoró o brindó concepto en la investigación Disciplinaria o Administrativa, se encuentra directamente dentro de su nivel de asesor, con lo cual no se podrá pretender a futuro que responda solo el Comandante que suscribió la decisión.

(e) Se garantizan los principios de autonomía, transparencia y objetividad en el desarrollo de las investigaciones, al no tener ninguna injerencia de los niveles del mando sobre las decisiones que en materia Disciplinaria y Administrativa proyecten las Oficinas de Asuntos Disciplinarios y Administrativos.

(f) Se genera confianza a nivel nacional e internacional frente a las decisiones Disciplinarias y Administrativas que se profieran con independencia e imparcialidad, lo que garantiza que las mismas no sean cuestionadas y posteriormente revocadas.

(g) El control Disciplinario y Administrativo en cabeza de los Comandantes, Jefes y/o Directores se ejerce de manera profesional e idónea a través de los asesores jurídicos que se encuentran especializados en el área.

(h) Permite conformar doctrina en materia Disciplinaria y Administrativa, como quiera que quienes la van a ejercer tienen el poder y la autoridad para irradiar toda la organización de manera trasversal.

(i) Por el nivel de asesoría en que se encuentran ubicadas las Oficinas de Asuntos Disciplinarios y Administrativos, el asesor jurídico puede ser llamado en garantía en los procesos Contencioso Administrativos que lleven a cabo los sujetos procesales, que se consideren afectados por las decisiones que se tomaron en el trámite procesal dentro de las investigaciones Disciplinarias y Administrativas de competencia de los Comandantes, Jefes y/o Directores.

Riesgos por indebida ubicación:

(a) Se diluye el principio de responsabilidad del asesor en asuntos Disciplinarios y Administrativos, ya que al estar ubicada la oficina en un nivel diferente al tratado en el acápite anterior, los señores Comandantes, Jefes o Directores frente a una reclamación ante la jurisdicción del contencioso administrativo, podría ser fácilmente llamado a responder judicialmente por los asuntos que por competencia resolvió en materia Disciplinaria o Administrativa.

(b) Incumple la normatividad vigente de la conformación de las oficinas de Control Disciplinario, en el sentido que la Ley 734 de 2002 consagra en el artículo 76 que dicha oficina debe ser del más alto nivel dentro de la organización.

(c) Cuando la ubicación de la oficina se disponga a nivel de una Jefatura Jurídica, se comprometerá el principio de la doble instancia, teniendo en cuenta que en la misma se tendrían que asesorar y proyectar las decisiones que resuelvan en una misma investigación, la primera y la segunda instancia. De igual forma, es dar argumentos a la Procuraduría General de la Nación como máximo ente de Control del Estado en materia Disciplinaria, para que asuma por Poder Preferente las

investigaciones que deba conocer el Comandante, Jefe o Director, porque no da credibilidad ni confianza, encontrar la dependencia que asesora en materia Disciplinaria y Administrativa dependiendo de niveles inferiores del mando, teniendo en cuenta que le resta autonomía e independencia en su actuar.

(e) En aquellas organizaciones donde existen Jefaturas Jurídicas, si el Jefe de la Jefatura conoce fuera del ámbito de su comptencia de asuntos en materia Disciplinaria o Adnministrativa, violaría la reserva sumarial de las investigaciones que se pongan a su conocimiento, pues sería una autoridad ajena en dichos procedimientos.

(f) Los principios de autonomía, independencia y objetividad se pueden ver comprometidos, como quiera que el asesor jurídico militar de menor grado o civil en servicio activo, tiene que pasar por el visto bueno de varias autoridades de las cuales dependería, para que se le revisen los proyectos de decisión elaborados en su actuar dentro de las investigaciones Disciplinarias y Administrativas.

(g) Se brindarían herramientas para que organismos y entidades interesados en cuestionar las decisiones adoptadas en materia Disciplinaria y Administrativa por la institución castrense, argumenten falta de objetividad, transparencia, independencia e imparcialidad de los funcionarios encargados de asesorar al mando.

2) Mecanismo Correctivo

Teniendo de presente los resultados obtenidos en la medición que se hizo de la **"Efectividad"** en el **Direccionamiento** y **Capacitación** en materia Disciplinaria y Administrativa al interior de las Fuerzas Militares, producto del estudio de las actuaciones procesales que se han allegado por competencia durante los últimos tres años *(2007, 2008 y 2009)* al Comando General de las Fuerzas Militares, se refleja que la disminución de los vicios y falencias en el trámite procesal, no ha sido significativo frente a las acciones desarrolladas por el Comando General de las Fuerzas Militares, toda vez que a la fecha se reincide en la comisión de los mismos errores e inexactitudes que conllevan a la revocatoria de las decisiones, dilación de términos y en el más gravoso de los casos, a la prescripción de la acción que se persigue y denegación de justicia.

En consecuencia y a partir de la fecha de expedición del presente acto administrativo los Comandos de Fuerza y Organizaciones Militares Conjuntas, ordenarán a todos los niveles del mando la implementación del mecanismo correctivo que corresponda para cada caso, los cuales se describen a continuación y que se harán efectivos cuando personal militar y/o civil que se desempeñe en el área de Asuntos Disciplinarios y Administrativos de sus Unidades subalternas, es decir, Funcionarios Competentes, Funcionarios de Instrucción, Secretarios y Asesores Jurídicos; por acción u omisión en el cumplimiento de las funciones en el cargo que desempeñan en trámite procesal, **generen de manera reincidente la revocatoria de las decisiones que adopten las autoridades de primera instancia**.

Personal Militar en Servicio Activo:

De acuerdo con las normas, criterios, técnicas y procedimientos generales para la **"Evaluación"** de personal militar, previstos en el Decreto 1799 del 14 de septiembre de 2000 y su Disposición Reglamentaria No. 039 del 20 de julio de 2003, se precisa que:

La **Evaluación** es un proceso continuo y permanente, por medio del cual se determina el desempeño profesional y el comportamiento personal con base en informaciones procedentes de diferentes fuentes, la cual se evidencia a través de **"Anotaciones"** o **"Registros"** en el Folio de Vida del uniformado.

Una **"Anotación"** o **"Registro"**, corresponde a una acción positiva o negativa de la que se deja constancia y que no está enmarcada dentro de la escala de valoración, exceptuándose la de Mérito o Demérito.

Toda anotación debe ser de carácter descriptivo, clara y precisa, fundamentada en hechos concretos y no en apreciaciones abstractas o subjetivas. Este registro no tiene ningún valor numérico y sirven para resaltar acciones positivas en el instante que se presenten o llamar la atención al evaluado de conductas impropias con el fin de ser corregidas.

Así las cosas y teniendo de presente los criterios que han sido desarrollados anteriormente, el mecanismo correctivo frente al personal militar en servicio activo será una **"Anotación"** en el folio de vida, la cual se impondrá por la autoridad competente a todos los funcionarios que participen en el adelantamiento de la actuación procesal *(Funcionarios Competentes, Funcionarios de Instrucción, Secretarios y Asesores Jurídicos)* y que dentro del cumplimiento de sus funciones conlleve a la revocatoria de las decisiones que se adopte; siempre y cuando acumule tres (3) hechos como el antes descrito.

Personal Civil de Planta:

Frente al medio correctivo dispuesto para este personal es importante precisar, contrario al que se adopta para el personal militar; que éstos no pueden ser objeto de amonestaciones escritas en sus folios de vida, toda vez que para la imposición de las mismas, se requiere de una providencia debidamente ejecutoriada que la reconozca, es decir, que para hacer una anotación en el folio de vida a alguno de estos funcionarios, se requiere del resultado de una Investigación Disciplinaria legalmente adelantada, tal y como lo dispuso la honorable Corte Constitucional en Sentencia C-1076 de 2002.

Colorario con lo anterior, el medio correctivo a seguir será el pronunciamiento escrito del jefe inmediato a través de un **"Memorando"** escrito, el cual debe ser notificado al funcionario para su conocimiento, con compulsa de copia a la Jefatura de Desarrollo Humano de la respectiva Fuerza a la que pertenezca el servidor público. De tal forma que, en el evento en que el mismo funcionario acumule tres (3) memorandos en un mismo año, la Jefatura en mención enviará

debidamente soportado el respectivo informe a la Oficina de Control Interno Disciplinario del Ministerio de Defensa Nacional, con el fin de que se de inicio en su contra a la acción Disciplinaria que haya lugar.

Personal Contratado – Prestación de Servicios Profesionales:

Finalmente y frente a este personal es preciso dejar en claro, que si bien es cierto que no existe entre las partes contratantes una relación laboral que obligue al profesional a cumplir ciertas condiciones esenciales que se derivan de todo contrato laboral, no menos cierto es el hecho que el incumplimiento de sus obligaciones les pueda acarrear "Medios Correctivos" que censuren la labor que cumplen estos funcionarios en la institución.

Para sustentar lo antes mencionado, es necesario que la parte contratante incluya en los **"Contratos"** que suscriba con estos profesionales, una Cláusula de Cumplimiento y Calidad del Producto amparada en una póliza. Ahora bien, frente a la ejecución del contrato la parte contratante verificará y dejará constancia del cumplimiento de las obligaciones adquiridas en términos de calidad y oportunidad, en los **"Informes de Supervisión"** que se suscriban con ocasión de los resultados del seguimiento y evaluación de la labor que desempeñan, específicamente en lo relacionado con la afectación en el buen desarrollo del trámite procesal de las investigaciones que conozca. De tal forma que, en el evento en que un profesional acumule tres (3) informes consecutivos durante el mismo período contratado, que advierta la existencia de dichas falencias en el trámite procesal, será concebido como una causal de terminación unilateral del contrato; no obstante, si los informes son alternos, es decir, que las falencias se reporten en diferente períodos dentro de la misma vigencia del contrato, esto dará lugar a que la parte contratante no pueda contratar posteriormente con dicho profesional.

3) Perfiles, Competencias Laborales y Funciones

De acuerdo con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Defensa Nacional respecto de la implementación de un modelo de **"Gestión Humana por Competencias"**; la Oficina de Asuntos Disciplinarios y Administrativos del Comando General de las Fuerzas Militares, identificó la necesidad de definir los **perfiles** y **competencias** que como mínimo debe observar el personal que se desempeñe como **"Asesor Jurídico"** en el área de Asuntos Disciplinarios y Administrativos; así como las **Funciones** básicas que revisten dichos cargos.

Competencias Laborales: son el conjunto de comportamientos que demuestran la aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes que están directamente relacionados con el desempeño exitoso de los individuos en su cargo. Estos comportamientos están basados en características personales del **saber** *(conocimientos: educación, formación y experiencia)*, del **saber-hacer** *(habilidades, actitudes)* y del **ser** *(motivaciones, valores, rasgos de personalidad)*.

Perfil Profesional: Es el conjunto de condiciones éticas, profesionales, conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes, que debe poseer todo individuo con el fin de lograr un comportamiento adecuado y eficiente en el desempeño profesional para ocupar un cargo. Se encuentra constituido por las Competencias Técnicas, Institucionales y Directivas, no obstante, es pertinente aclarar desde ya, que en la presente directiva sólo se tratarán las **"Competencias Técnicas"**, toda vez que éstas se refieren a los conocimientos profesionales y aptitudes que un funcionario requiere para llevar a cabo aportes técnicos y de gestión propios de su profesión al cargo que vaya a desempeñar.

Funciones: Definen las tareas y características requeridas para el cargo de Asesor Jurídico Disciplinario y Administrativo de las Fuerzas Militares, las cuales contribuyen al éxito en la gestión propia del área en mención.

Funciones Esenciales del Asesor Jurídico Disciplinario y Administrativo:

- Proyectar las decisiones que en derecho correspondan dentro de los procesos disciplinarios y administrativos que le sean asignados, con el fin que las autoridades que ostentan atribuciones en el Comando General de las Fuerzas Militares, las ejerzan.

- Estudiar y evaluar las quejas, denuncias, informes y querellas recibidas en contra de miembros de la institución que le sean asignadas, para determinar las conductas constitutivas de presuntas faltas disciplinarias o irregularidades administrativas.

- Analizar e interpretar información y hechos sobre aspectos relacionados con asuntos Disciplinarios y Administrativos para absolver consultas, responder derechos de petición, emitir conceptos y/o recomendaciones de acuerdo con los criterios establecidos por el superior inmediato.

- Proyectar doctrina en materia disciplinaria y administrativa, para garantizar unidad de criterio en las Fuerzas Militares.

- Desarrollar las actividades de capacitación que le sean asignadas en el área de su competencia, para divulgar las políticas y normas.

- Elaborar estudios diagnósticos e investigaciones y presentar propuestas que permitan Identificar y proponer mejoras al proceso disciplinario y administrativo de las Fuerzas Militares.

- Desempeñar las demás funciones asignadas por la autoridad competente de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño del cargo.

Requisitos Mínimos:

Educación: Abogado Titulado, con especialización en Derecho Disciplinario, Sancionatorio, Administrativo o Penal.
Formación No Formal: Diplomado en Derecho Disciplinario, Sancionatorio, Administrativo, Probatorio, Constitucional, Penal, Contratación Estatal, Derechos Humanos o Derecho Internacional Humanitario.

Experiencia Laboral:

- Un (1) año de experiencia relacionada con las funciones propias como asesor jurídico en la materia.

- No presentar investigaciones Administrativas, Disciplinarias y/o Penales en curso.

Competencias:

1) Comunicación Efectiva: Es la Habilidad para transmitir información relacionada con el proceso Disciplinario y Administrativo.

Comportamientos Asociados:

- Conceptualiza en forma oral y escrita los temas que se le proponen.
- Maneja técnicas de redacción profesional.
- Manejo de auditorio y oratoria.
- Capacidad de persuasión racional.

2) Capacidad Inductiva y Deductiva: Conocimiento y aplicación de técnicas gramaticales utilizadas en los procesos Disciplinarios y Administrativos.

Comportamientos Asociados:

- Habilidad de hacer síntesis (Facultad Inductiva).
- Habilidad de hacer valoraciones y análisis (Deducción).
- Agrupa bien las ideas y hechos relevantes para el proceso (Inducción) .
- Hace juicios valorativos utilizando la sana crítica y concluyendo en derecho (Deducción).

3) Integridad: Conjunto de principios y valores que rigen el comportamiento del Militar de conformidad con el Código de Ética de Comportamiento Militar.

Comportamientos Asociados:

- Honestidad
- Justicia
- Disciplina

- Lealtad
- Ser veraz
- Valor
- Acatamiento integral de la Constitución y las Leyes
- Total convicción por el respeto de la persona humana
- Transparencia y Efectividad en todos sus actos
- Responsabilidad
- Compromiso
- Honor
- Respeto
- Servicio

4) Conocimiento e Idoneidad: Capacidad profesional y experticia en los temas del proceso Disciplinario y Administrativo para poder ejercer las funciones del cargo.

Comportamientos Asociados:

- Dominio de la normatividad Disciplinaria y Administrativa.
- Conocimiento y experiencia en la Cultura y Doctrina Militar.
- Aptitud para asesorar los asuntos Disciplinarios y Administrativos que sean de conocimiento.
- Permanente actualización.
- Experto en el área Disciplinaria y Administrativa.

5) Liderazgo: Habilidad para promover, guiar, asesorar y controlar los asuntos propios del área

Comportamientos Asociados:

- Genera las pautas y criterios en lo Disciplinario y Administrativo.
- Hace interpretación de Autoridad en materia del proceso Disciplinario y Administrativo.
- Promueve estudios diagnósticos para proponer mejoras en el área.
- Ejerce seguimiento de los programas propuestos para la mejora del área.

b. MISIONES PARTICULARES

1) Comandantes de Fuerza y Organizaciones Militares Conjuntas

a. Dan cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva y la difunden a las Unidades orgánicas y subalternas.

b. Imparten las instrucciones pertinentes a los Jefes de Jefatura, Departamentos, Dependencias, Direcciones y Secciones del Estado Mayor del Cuartel General y a los Comandos de las Unidades subalternas, con el fin de que se adopten las

acciones a que haya lugar para que se dé cumplimiento a lo ordenado en la presente directiva.

2) Inspección General de las Fuerzas Militares e Inspecciones Generales de las Fuerzas

a. Dan cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva.

b. Contemplan dentro de la Directiva de Inspecciones, como uno de los aspectos a verificar en las diferentes visitas que se programen, el cumplimiento de las directrices aquí dispuestas.

3) Jefaturas de Desarrollo Humano de las Fuerzas y Sección de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares

a. Dan cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva.

b. Recepcionan y consolidan los informes que se remitan con ocasión de lo dispuesto en el numeral 3 "EJECUCIÓN", Literal a "Misión General", Numeral 2 "Mecanismo Correctivo – Personal Civil de Planta", con el fin adoptar las acciones administrativas que al interior de cada Fuerza se encuentren establecidas para estos casos; así mismo, surta el trámite correspondiente ante la Oficina de Control Interno Disciplinario del Ministerio de Defensa Nacional.

c. Efectúan seguimiento ante la Oficina de Control Interno Disciplinario del Ministerio de Defensa Nacional, de las acciones y resultados que se adopten frente a lo señalado en literal anterior.

d. Emiten instrucciones a las Juntas Clasificadoras de las respectivas Fuerzas, frente a el manejo de las "Anotaciones" que se puedan registrar en los folios de vida del personal militar en servicio activo, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 3 "EJECUCIÓN", Literal a "Misión General", Numeral 2 "Mecanismo Correctivo – Personal Militar", con el fin de evitar que afecten la evaluación y clasificación del personal, toda vez que éstas no tendrán ningún valor numérico.

e. Revisan y ajustan de conformidad con los parámetros establecidos en el numeral 3 "EJECUCIÓN", Literal a "Misión General", Numeral 3 "Perfiles, Competencias Laborales y Funciones", el Escalafón de Cargos y Manual de Funciones.

4) Oficinas de Asuntos Disciplinarios y Administrativos de las Fuerzas

a. Dan cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva.

b. Presentan a las Oficinas de Planeación Estratégica de sus respectivas Fuerzas, un "Estudio de Estado Mayor" y "Exposición de Motivos" que respalden los

argumentos dispuestos en el numeral 3 "EJECUCIÓN", Literal a "Misión General", numeral 1 "Dependencia, Estructura Orgánica y Funcionamiento". En el evento en que éstas ya estén funcionando de conformidad con los parámetros aquí establecidos, se omitirá tal trámite.

5) Ordenadores del Gasto

a. Dan cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva.

b. Incorporan dentro de los Contratos de Prestación de Servicios Profesionales, específicamente para el caso de los Asesores Jurídicos en materia Disciplinaria y Administrativa, la cláusula descrita en el numeral 3 "EJECUCIÓN", Literal a "Misión General", numeral 2 "Mecanismo Correctivo – Personal Contratado - Prestación de Servicios Profesionales".

c. Exigen documentar en los Informes de Supervisión, la constancia del cumplimiento de las obligaciones adquiridas en términos de calidad y oportunidad en los contratos de prestación de servicios.

d. Implementan los mecanismos de control necesarios que garanticen el cumplimiento de los efectos que produce en contra del contratista, el incumplir con sus obligaciones, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 3 "EJECUCIÓN", Literal a "Misión General", numeral 2 "Mecanismo Correctivo – Personal Contratado - Prestación de Servicios Profesionales".

c. INSTRUCCIONES GENERALES DE COORDINACIÓN

1) El incumplimiento de las directrices aquí dispuestas, conlleva al inicio de las acciones disciplinarias a que haya lugar.

2) La finalidad última de la presente Directiva, es mejorar sustancialmente el trámite procesal de las investigaciones Disciplinarias y Administrativas que cursan al interior de las Fuerzas Militares, lo cual coadyuva a fortalecer la legitimidad y credibilidad de la población en general en la institución castrense. Por tal razón, se requiere por parte de todo los niveles del mando, un adecuado manejo frente a la difusión del presente acto administrativo, que evite desinformación y rechazo por parte de los funcionarios que laboran en esta área en las Fuerzas Militares.

3) En los eventos en que se haga efectivo alguno de los "Mecanismos Correctivos" descritos en el numeral 3 "EJECUCIÓN", Literal a "Misión General", numeral 2 "Mecanismo Correctivo", deberán ser notificados los interesados en el momento en que se produzca.

4) El cumplimiento de la presente Directiva no puede afectar el normal funcionamiento de las Oficinas de Asuntos Disciplinarios y Administrativos de las Fuerzas y sus Unidades subalternas.

4. DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS

Omitido.-

Almirante **EDGAR AUGUSTO CELI NUÑEZ**
Comandante General Fuerzas Militares

AUTENTICA,

Capitán de Navío **FLOR ANGELA CANAVAL ARDILA**
Jefe Oficina de Asuntos Disciplinarios y Administrativos CGFM

DISTRIBUCIÓN:

ORIGINAL	Ayudantía General Fuerzas Militares
COPIA No. 01	Oficina de Asuntos Disciplinarios y Administrativos CGFM
COPIA No. 02	Ejército Nacional
COPIA No. 03	Armada Nacional
COPIA No. 04	Fuerza Aérea
COPIA No. 05	Fuerza de Tarea Conjunta "OMEGA"
COPIA No. 06	Fuerza Conjunta de Acción Decisiva "FUCAD"
COPIA No. 07	Comando Conjunto No. 1 "CARIBE"
COPIA No. 08	Comando Conjunto No. 2 "PACÍFICO"
COPIA No. 09	Comando Conjunto de Operaciones Especiales "CCOES"
COPIA No. 10	Fuerza de Tarea Conjunta "Nudo de Paramillo" "FTCNP"
COPIA No. 11	Inspección General de las Fuerzas Militares
COPIA No. 12	Dirección Administrativa y Financiera CGFM
COPIA No. 13	Sección de Personal Comando General FF.MM.

Elaboró y Digitó: TE.ABO. Luis Alfredo Vásquez Rueda.
PS. Maribel Hernández Mendoza.

ANEXO " B "

Borrador del proyecto de reforma a la Ley 836 de julio 16 de 2003 propuesto por el Comando General de las Fuerzas Militares.

PROYECTO DE LEY_____

REFORMA LEY 836 DE JULIO 16 DE 2003

Por la cual se expide el Código Disciplinario Militar

El Congreso de Colombia

Decreta

Libro Primero
Parte General

Título I
Principios Rectores y Normas Prevalentes

Artículo 1. Reconocimiento de la Dignidad Humana. El Código Disciplinario Militar tendrá como fundamento el respeto a la dignidad humana.

Artículo 2. Igualdad ante la Ley. El presente código se aplicará a los sujetos procesales sin tener en cuenta consideraciones diferentes a las establecidas en sus normas y, en todo caso, sin discriminación alguna por razones de antigüedad, grado militar, sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Artículo 3. Legalidad. Los destinatarios de este código sólo serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta en la ley vigente al momento de su realización y conforme a los principios rectores, normas prevalentes y procedimientos establecidos en esta codificación.

Artículo 4. Juez Natural. El destinatario de este código deberá ser investigado y juzgado por funcionario competente.

Artículo 5. Formas propias del proceso disciplinario. El destinatario de este código deberá ser investigado y juzgado con observancia formal y material de las normas que establezcan la ritualidad del proceso, en los términos de este código.

Artículo 6. Favorabilidad. En materia disciplinaria la ley permisiva o favorable, sustantiva o procesal, aún cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Este principio rige también para quien esté cumpliendo la sanción, salvo lo dispuesto en la Carta Política.

La ley que fije la jurisdicción y competencia o determine lo concerniente a la sustanciación o ritualidad del proceso se aplicará desde el momento en que entre a regir, salvo lo que la ley determine.

La analogía sólo se aplicará en materias permisivas, en cuanto sean compatibles con la naturaleza del código disciplinario militar.

Artículo 7. Presunción de inocencia. El destinatario de esta ley a quien se le atribuya una falta disciplinaria se presume inocente y debe ser tratado como tal, mientras no se declare su responsabilidad en fallo ejecutoriado.

Artículo 8. Resolución de la duda. En la actuación disciplinaria toda duda razonable se resolverá a favor del destinatario de este código, cuando no haya modo de eliminarla.

Artículo 9. Derecho a la defensa. Durante la actuación disciplinaria el destinatario de Código Disciplinario Militar, tiene derecho a la defensa material y a la designación de un abogado. Si el destinatario solicita la designación de un defensor así deberá procederse Cuando se juzgue como persona ausente deberá estar representado a través de un defensor de oficio que podrá ser un abogado o un estudiante del consultorio jurídico de universidad reconocida legalmente.

Los estudiantes de los Consultorios Jurídicos, actuarán siempre y cuando la respectiva universidad certifique su idoneidad.

Como sujeto procesal, el defensor tiene las mismas facultades del destinatario; cuando existan criterios contradictorios prevalecerá el del primero.

Artículo 10. Celeridad del Proceso. El funcionario competente impulsará oficiosamente el proceso, sus actuaciones se surtirán de forma pronta y cumplida, sin dilaciones injustificadas, conforme a los términos previstos en este código.

Artículo 11. Contradicción. El destinatario de este código tendrá derecho a conocer la actuación que se inicie en su contra, las diligencias que se practiquen, a controvertirlas y solicitar la práctica de pruebas tanto en la indagación como en la investigación disciplinaria.

Artículo 12. Culpabilidad. En materia disciplinaria queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva y las faltas sólo son sancionables a título de dolo o culpa.

Artículo 13. Titularidad de la Potestad y de la Acción Disciplinaria. La potestad disciplinaria corresponde a las Fuerzas Militares.

Artículo 14. Probidad. Toda actuación de los miembros de las Fuerzas Militares debe ajustarse a los principios, valores y virtudes que hacen parte de la condición del militar.

Artículo 15. Autonomía. La acción disciplinaria es autónoma e independiente de las acciones judiciales y administrativas.

Artículo 16. Tipicidad. La ley disciplinaria definirá de manera inequívoca, expresa y clara la conducta objeto de reproche, ya sea de manera directa o mediante normas complementarias.

Artículo 17. Antijuridicidad Disciplinaria Militar. La conducta es antijurídica cuando afecte sin justificación alguno de los siguientes intereses: el deber funcional, el servicio, la disciplina, los fines o las funciones del Estado.

Artículo 18. Fines y funciones de la sanción disciplinaria. La sanción disciplinaria, tiene como fines el encauzamiento de la conducta de los destinatarios de este código, preservar la disciplina y los principios orientadores de la función administrativa. Cumple, además, una función preventiva y correctiva para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales aplicables en Colombia.

Artículo 19. Proporcionalidad. De conformidad con el principio de legalidad, la sanción disciplinaria debe corresponder a la clasificación de la falta. En la graduación de la sanción deben aplicarse los criterios que fija esta ley.

Artículo 20. Motivación. Los autos interlocutorios y los fallos proferidos dentro del proceso disciplinario deberán estar debidamente motivados, atendiendo los principios de razonabilidad y congruencia.

Artículo 21. Gratuidad. Ninguna actuación procesal causará erogación a quienes intervengan en el proceso, salvo las copias que sean solicitadas por los sujetos procesales.

Los sujetos procesales tendrán derecho a que se les entregue gratuitamente fotocopia simple o reproducción de los autos interlocutorios y de los fallos que se profieran.

Artículo 22. Especialidad. En desarrollo de los postulados constitucionales, al personal militar le serán aplicables las faltas, sanciones y procedimientos contenidos en este código.

Artículo 23. Interpretación de la Ley Disciplinaria. En la interpretación y aplicación de este código el funcionario competente tendrá en cuenta que la finalidad del proceso es la prevalencia de la justicia, la efectividad del derecho sustantivo, la búsqueda de la verdad material y el cumplimiento de los derechos y garantías debidos a las personas que en él intervienen.

Artículo 24. Aplicación de Principios e Integración Normativa. En la aplicación de este código prevalecerán los principios rectores contenidos en esta ley y en la Constitución Política. En lo no previsto se aplicarán los tratados internacionales sobre derechos humanos y derecho internacional humanitario y lo dispuesto en los códigos Contencioso Administrativo, Penal, Penal Militar, de Procedimiento Penal y de Procedimiento Civil en lo que no contravengan la naturaleza del derecho disciplinario.

Título II
Normas Generales

Capítulo I
Ámbito de Aplicación

Artículo 25. Ámbito de aplicación del Código Disciplinario para las Fuerzas

Militares. La ley disciplinaria militar se aplicará a los destinatarios de este código.

Artículo 26. Destinatarios. Son destinatarios de este código los oficiales, suboficiales, soldados e infantes de marina de las Fuerzas Militares que hayan cometido la conducta en servicio activo, en territorio nacional o extranjero.

Parágrafo. Los alumnos de las escuelas de formación y capacitación de oficiales, suboficiales, soldados e infantes de marina de las Fuerzas Militares se regirán por el Reglamento Académico y Disciplinario propio de la respectiva escuela, siempre y cuando se trate de faltas relacionadas con la actividad académica.

Artículo 27. Autores. Son autores los que cometan falta disciplinaria o determinen a otro a cometerla, aún cuando la conducta reprochada se conozca después de la dejación del cargo o función.

Parágrafo. El comandante no responderá por las faltas disciplinarias que realicen sus subalternos, salvo que de sus comportamientos se derive su culpabilidad.

Capítulo II
Formas de realización de la conducta

Artículo 28. Acción u omisión. Las faltas disciplinarias se realizan por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de funciones, o por incumplimiento o inobservancia de la disciplina.

Capítulo III
La disciplina

Artículo 29. La disciplina. La disciplina es el conjunto de normas de conducta que el militar debe observar en el ejercicio de su carrera constituyéndose en la condición esencial para la existencia de las Fuerzas Militares.

La disciplina consiste en mandar y obedecer dentro de las atribuciones del superior y las obligaciones y deberes del subalterno; contrarresta los efectos disolventes de la lucha, crea íntima cohesión y permite al superior exigir y obtener del subalterno que las órdenes sean ejecutadas con exactitud y sin vacilación. Implica la observancia de las normas y órdenes que consagra el deber profesional.

Artículo 30. Condición del militar. Ser militar requiere desempeñarse y comportarse dentro de en un conjunto de principios, valores y virtudes propios de su ética militar que le permitan ser líder.

Artículo 31. Principios de la condición militar. La condición del militar se sustenta en el acatamiento de la Constitución y las leyes, la total convicción por el respeto de la persona humana, la transparencia y efectividad de sus actos, la unión, el mejoramiento continuo y la búsqueda de cooperación e integración

interinstitucional.

Artículo 32. Valores militares. Se constituyen en el conjunto de creencias construidas en forma colectiva que sustentan la organización y actividades que adelantan las Fuerzas Militares. Son valores los siguientes: la honestidad, la veracidad, la solidaridad, la justicia, la responsabilidad, el compañerismo, el compromiso, el valor, el honor, la obediencia, la subordinación, el servicio, la disciplina y la familia.

Artículo 33. Virtudes militares. Constituye virtud militar la disposición para hacer lo que es bueno y aceptado institucionalmente en el quehacer como hombre de las armas; son virtudes militares la prudencia, la templanza, la fortaleza, la iniciativa, la responsabilidad, la comunicación, el respeto y el ejemplo.

Artículo 34. Disposiciones comunes. Los principios, valores y virtudes militares citados en el presente capítulo son enunciativos y su alcance será determinado por el avance y rol propio de las Fuerzas Militares a través de reglamentación.

Capítulo IV
Medios para mantener la disciplina

Artículo 35. Mantenimiento de la disciplina. La disciplina se mantiene cumpliendo los propios deberes y ayudando a los demás a cumplir los suyos. Del mantenimiento de la disciplina serán responsables todos los miembros de las Fuerzas Militares, en forma proporcional a los deberes y obligaciones del grado y el cargo que desempeñan.

Los mejores medios para mantener la disciplina son el buen ejemplo y el estímulo, los que tienden a exaltar ante los demás el cumplimiento del deber con el fin de perfeccionar y dignificar las mejores cualidades de la personalidad.

Capítulo V
Medios para encauzar la disciplina

Artículo 36. Medios para encauzar la disciplina. Los medios para encauzar la disciplina pueden ser correctivos y sancionatorios.

Son medios correctivos aquellos que se utilizan para mantener la disciplina.

Medios sancionatorios son las sanciones legalmente impuestas que tienen como finalidad el restablecimiento de la disciplina.

Artículo 37. Situaciones que dan lugar a la aplicación de medios correctivos. Son situaciones que dan lugar a la aplicación de medios correctivos las siguientes:

1. El descuido de las obligaciones, deberes, órdenes y demás normas.

2. El descuido en el cumplimiento de las obligaciones de un servicio de armas o guardia de seguridad.

3. El descuido en el aseo personal o en la correcta presentación en la persona o en el uniforme.

4. Las manifestaciones de disgusto en el servicio o contra el mismo, las órdenes del mando o de otros militares, así como tolerar dichas conductas en las fuerzas o personal subordinados.

5. La falta de puntualidad en los actos de servicio y las ausencias injustificadas de los mismos durante un lapso no superior a cuatro horas.

6. La falta de respeto a superiores, subalternos y compañeros.

7. La réplica a una orden, corrección u observación.

8. El irrespeto o la leve desobediencia a órdenes de la Policía Militar o de algún otro militar que cumpla funciones de agentes de la autoridad.

9. Hacer reclamaciones o peticiones en forma o términos irrespetuosos.

10. La inexactitud o descuido leve en la tramitación reglamentaria de las reclamaciones o solicitudes.

11. Corregir a un subordinado de forma desconsiderada.

12. Ofender a un superior, subordinado o compañero con acciones o palabras indecorosas o indignas.

13. Excederse en el ejercicio de las atribuciones.

14. Contraer deudas o acreencias con superiores o subordinados con ánimo de lucro u otro interés.

13. La omisión del saludo y de las formas propias de la cortesía militar en general.

14. Promover o tomar parte en alteraciones del buen orden que se realicen en el curso de actividades militares.

15. Las riñas o altercados entre compañeros.

16. Desautorizar a cualquier miembro de las Fuerzas Militares que se encuentre de servicio o de guardia.

17. Las apuestas en dinero o especie mediante juegos de azar dentro de los recintos militares.

18. Perturbar la tranquilidad en las instalaciones militares o en actividades del servicio.

19. Causar daños en equipo o material de guerra en cuantía menor a un salario mínimo mensual vigente.

20. Hacer uso de celulares y otros medios electrónicos en lugares o actividades en los que no esté autorizado.

21. No adoptar las medidas necesarias para el encauzamiento y corrección de conductas que den lugar a infracciones contra la disciplina.

22. No tramitar oportunamente o de manera incorrecta la documentación.

23. Hacer, permitir o tolerar la murmuración o crítica contra el superior o contra sus órdenes o instrucciones.

24. No informar oportunamente el cumplimiento de las órdenes al superior que las haya impartido.

25. El uso de las prendas de vestuario, equipo y otros elementos de los compañeros, sin la debida autorización.

26. No participar activamente en el desarrollo de los trabajos de equipo o demostrar desinterés en las tareas individuales que de ellos se desprendan.

27. Las demás que, no estando en los apartados anteriores, supongan inobservancia menor de alguno de los deberes y prohibiciones del militar que se señalen en los manuales y disposiciones que rigen la Institución Militar.

Artículo 38. Medios correctivos para encauzar la disciplina. Son medios correctivos para encauzar la disciplina y no constituyen sanción disciplinaria, los siguientes:

1. Realización de trabajos manuscritos sobre temáticas militares, relacionados con el asunto que dio lugar a la medida aplicada, cuya extensión no será superior a cinco páginas, a espacio sencillo, con plazo que no podrá exceder de dos días.

2. Exposición oral de quince minutos ante el personal de oficiales, suboficiales o soldados sobre asuntos militares o de carácter general que determinará quien impone el medio correctivo.

3. Disminución de horas de salida de las que normalmente se conceden al resto del personal. Durante este tiempo el destinatario de la medida correctiva cumplirá labores de servicio que el superior determine.

4. Prolongación de la jornada laboral hasta por dos horas. Durante este tiempo el destinatario de la medida correctiva cumplirá labores de servicio que el superior determine.

5. Presentaciones periódicas en la unidad en el uniforme del día, ante el superior que las impone o ante quien él designe, hasta seis veces durante un período de veinticuatro horas.

6. Trabajos especiales, hasta por dos horas. Serán cumplidos durante los días de salida y consistirán en aseo de armamento, aseo y arreglo de instalaciones físicas de la unidad, confección de material o ayudas de instrucción u otras labores logísticas.

7. Pérdida de días de salida. Quien fuera objeto de la medida correctiva deberá permanecer en su unidad, en el lugar que el superior determine, dedicado al estudio u otras actividades propias del servicio.

8. Rectificación o disculpas presentadas en circunstancias similares a aquellas en las que se produjo el agravio.

Parágrafo 1. Los medios correctivos serán dispuestos directamente por el superior jerárquico del destinatario de la medida, con excepción del previsto en el numeral primero que podrá ser ordenado por cualquier superior militar.

Parágrafo 2. Con el objeto de dar aplicación a los medios correctivos consagrados en los numerales 2 al 8 del presente artículo, el superior militar informará al superior jerárquico del destinatario quien determinará el medio correctivo a aplicar

Artículo 39. Aplicación de medios correctivos. Corresponde a todo militar que tenga personal bajo su mando, dirección, vigilancia o encargo similar el encauzamiento de la disciplina de sus subalternos a través de medios correctivos.

Todo militar que observe que otro de menor grado o antigüedad requiere de la aplicación de un medio correctivo para encauzar su disciplina, le amonestará e informará verbalmente o por escrito al Comandante o jefe de éste, sugiriendo la medida correspondiente. Respecto de la situación prevista en el numeral 1 del artículo 37 del presente código, se impondrá la medida directamente y se informará al superior jerárquico.

El Comandante o Jefe de dependencia dispondrá la presencia del subalterno en forma inmediata para enterarlo del informe recibido, quien podrá explicar su comportamiento y solicitar la no aplicación del medio correctivo.

El Comandante o Jefe de dependencia determinará el medio correctivo a aplicar y la forma y término de su ejecución. La decisión adoptada será comunicada a quien reportó el hecho.

En caso de reincidencia del comportamiento dentro de los cuatro meses siguientes al cumplimiento de la medida correctiva, se dará trámite al procedimiento disciplinario para falta leve.

Parágrafo 1. Cuando el comandante, jefe, director o similares de personal militar o destinatario del medio correctivo que labore en Bogotá D.C., no tuviere la condición de oficial activo, su aplicación corresponderá a quien en la jerarquía de su organización específica sí la ostente, en caso contrario conocerá el Comandante de la respectiva Fuerza.

Parágrafo 2. Cuando el comandante, jefe, director o similares de personal militar que preste sus servicios en entidades o dependencias que funcionen en forma descentralizada o desconcentrada a nivel territorial en el sector Defensa o por fuera de él y se encuentren en jurisdicción de la División, Brigada o Unidad Táctica o sus equivalentes, no tuviere la condición de oficial activo, la medida correctiva corresponderá a quien en la jerarquía de su organización específica sí la ostente, en caso contrario conocerá: el Comandante de la respectiva División o sus equivalentes para oficiales superiores; el comandante de Brigada o sus equivalentes para oficiales subalternos y el comandante de Unidad Táctica o sus equivalentes para suboficiales, soldados e infantes de marina.

Parágrafo 3. Los medios correctivos impuestos se anotarán en el libro que se establezca en cada unidad o dependencia militar, según reglamentación que expida el Comando General y los Comandos de Fuerza.

Capítulo VI
De las Órdenes

Artículo 40. Noción. Orden es la manifestación externa del superior con autoridad que se debe obedecer, observar y ejecutar. La orden debe ser legítima, lógica, oportuna, clara, precisa, concisa y relacionada con el servicio o función.

Artículo 41. Orden ilegítima. La orden es ilegítima cuando excede los límites de la competencia o conduce manifiestamente a la violación de la Constitución Política, la ley, las normas institucionales o las órdenes legítimas superiores.

Parágrafo. Si la orden es ilegítima, el subalterno no está obligado a obedecerla; en caso de hacerlo la responsabilidad recaerá sobre el superior que emite la orden y el subalterno que la cumple o ejecuta.

Artículo 42. Oportunidad de la orden. Las órdenes deben cumplirse en el tiempo y del modo indicado por el superior. Cuando al ejecutar la orden aparecieren circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito que modificaren el tiempo o el modo previstos para su ejecución, su cumplimiento puede ser dilatado o modificado siempre que no pudiere consultarse al superior, a quien se comunicará la decisión tomada tan pronto como fuere posible.

Capítulo VII
Conducto Regular

Artículo 43. Conducto regular. Es un procedimiento que permite acceder en forma ágil a las líneas jerárquicas de la Institución para exponer ante el inmediato superior, de manera verbal o escrita, asuntos del servicio o personales que afecten el mismo, con el propósito que les sean resueltos; en caso que la solicitud sea negativa o desfavorable podrá acudir ante el inmediato superior de este.

Artículo 44. Restablecimiento del conducto regular. Cuando un subalterno reciba directamente una orden, instrucción o consigna de una instancia superior a su comandante deberá cumplirla, quedando obligado a informar inmediatamente a este último.

Capítulo VIII
De los Estímulos

Artículo 45. Estímulo al cumplimiento de los deberes. Quienes se destaquen en el cumplimiento de los deberes profesionales o los superen en beneficio del servicio, se harán acreedores a un estímulo.

Artículo 46 Finalidad del estímulo. El estímulo tiene como finalidad reconocer a quienes se destaquen en el cumplimiento del deber y motivar a los demás a seguir su ejemplo.

Artículo 47. Criterios para otorgar estímulos. Para otorgar un estímulo deberán tenerse en cuenta entre otros los siguientes criterios:

1. La condición del militar, considerando sus actuaciones positivas y negativas.

2. Las circunstancias que rodean la ejecución del acto o actos meritorios.

3. El beneficio para la Institución.

4. Los actos meritorios ejecutados en el desempeño de misiones de orden público.

Artículo 48. Proporcionalidad del estímulo. El estímulo deberá ser proporcional al acto por el cual se otorga.

Artículo 49. Formalidad del estímulo. El estímulo, con excepción de la felicitación verbal, será otorgado por medio de disposición escrita en la cual se consignarán los hechos que lo causan, las circunstancias del servicio que lo ameritan y la clase de estímulo otorgado. De todo estímulo que se conceda debe quedar constancia en el folio de vida.

Artículo 50. Estímulos. Son estímulos los siguientes:

1. Felicitación privada verbal o escrita.
2. Felicitación pública.
3. Permisos especiales.
4. Mención honorífica.
5. Premio al mejor soldado.
6. Jineta de buena conducta.
7. Distintivos.
8. Nombramiento honorífico.
9. Condecoraciones.
10. Premios especiales.

Artículo 51. Felicitación privada verbal o escrita. La felicitación privada se otorgará por el superior jerárquico en su despacho si es verbal o por medio de una nota personal si es escrita.

Artículo 52. Felicitación pública. La felicitación pública se otorgará por el superior jerárquico, se consignará en la orden del día y se leerá en relación general. El felicitado saldrá al frente y se colocará en lugar preferente.

Cuando la felicitación pública sea otorgada por los Comandantes de Fuerza o los superiores a éstos, se consignará en la respectiva orden del día y se leerá en formación ante el personal de la unidad.

Las felicitaciones pueden ser recibidas por el personal civil vinculado al sector Defensa y todos los miembros de las Fuerzas Militares.

Artículo 53. Permisos especiales. Los permisos especiales serán otorgados por el superior, previa motivación de los mismos, de conformidad con las normas que rigen la materia.

Los permisos especiales se otorgarán previa motivación, así:

1. Por el comandante de unidad fundamental o su equivalente hasta por cinco días, previo aval del comandante de unidad táctica o su equivalente.

2. Por el comandante de unidad táctica o su equivalente hasta por diez días.

3. Por el comandante de unidad operativa menor y mayor o su equivalente, para

personal comprometido en operaciones militares, hasta por quince días en un lapso de seis meses.

Parágrafo: Los demás permisos se otorgarán de conformidad con las disposiciones de personal que rigen la materia y no podrán exceder de diez días.

Artículo 54. Mención honorífica. Los soldados e infantes de marina que durante la prestación del servicio militar obligatorio no hubieren sido sancionados, recibirán al ser licenciados una mención honorífica en la cual se dejará constancia de su ejemplar comportamiento. La mención honorífica será otorgada por el comandante de la respectiva unidad.

Los oficiales generales o de insignia podrán otorgar mención honorífica a otros integrantes de las Fuerzas Militares.

Artículo 55. Premio al mejor soldado. A los soldados que se destaquen se les otorgará la medalla "Soldado Juan Bautista Solarte Obando", de acuerdo con las disposiciones de distintivos y condecoraciones vigentes.

Artículo 56. Jineta de buena conducta. El suboficial que durante tres años consecutivos no registre en su folio de vida ninguna sanción disciplinaria, se le otorgará una jineta de buena conducta. Por cada período de tres años en las mismas condiciones, se otorgará una nueva jineta. A partir de la tercera jineta disminuirá el período a dos años.

Las jinetas de buena conducta serán otorgadas por los Comandantes de Fuerza. Las jefaturas de personal u oficinas equivalentes revisarán las hojas de vida y presentarán los candidatos.

Parágrafo 1. El período de tres o dos años se contará de acuerdo con el lapso de evaluación establecido en el Reglamento de Evaluación y Clasificación para el personal de las Fuerzas Militares.

Parágrafo 2. Se podrá otorgar un máximo de cinco jinetas de buena conducta.

Parágrafo 3. El uso de la jineta de buena conducta se regirá por el reglamento de uniformes.

Artículo 57. Distintivos. El militar que se destaque en una especialidad o ramo del servicio se hará acreedor a los distintivos correspondientes.

Artículo 58. Reglamentación de distintivos. El otorgamiento y uso de los distintivos se regirán por el reglamento vigente sobre el particular.

Artículo 59. Nombramientos honoríficos. Son nombramientos honoríficos los de brigadieres, distinguidos y dragoneantes, y se conferirán de acuerdo con las disposiciones que rigen la materia.

Artículo 60. Condecoraciones. Las condecoraciones constituyen la más alta distinción, se otorgan de acuerdo con las disposiciones vigentes y se usarán de acuerdo con lo contemplado en el reglamento de uniformes.

Artículo 61. Premios especiales. Los premios especiales se otorgarán de acuerdo con la reglamentación propia de cada Fuerza.

Título III
Normas especiales

Deberes, prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses

Capítulo I
Deberes

Artículo 62. Deberes. Son deberes del militar:

1.Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución Política, los tratados de derecho internacional humanitario, la ley, los decretos, los estatutos de la Institución, los reglamentos, los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.

2. Comportarse con orgullo y dignidad.

3. Ser veraz en todos los actos de la vida.

4. Ser modelo de ciudadano, hijo ejemplar y cumplido caballero.

5. Ser leal y respetuoso con los superiores, subalternos y compañeros.

6. Usar el uniforme con pundonor y pulcritud.

7. Buscar en la disciplina del cuerpo la superación del espíritu.

8. Velar por el mantenimiento y la conservación de los elementos puestos bajo su responsabilidad.

9. Ejercer el mando con respeto a la dignidad humana

10. Respetar y enaltecer la condición de militar.

11. Preocuparse en adquirir y perfeccionar los conocimientos necesarios para el ejercicio de la carrera militar.

12. Cuidar y conservar los elementos pertenecientes a las Fuerzas Militares.

13. Observar absoluta discreción en todos los asuntos relacionados con el servicio y guardar la debida reserva de ley.

14. Asistir con puntualidad al servicio

15. Portar el uniforme de acuerdo con las normas reglamentarias.

16. Mantener con otros organismos armados relaciones de armonía y dispensar a sus miembros el respeto y las consideraciones debidas.

17. Respetar y tratar cortésmente a la población.

18. Observar estrictamente el conducto regular en el trámite de solicitudes, informes, reclamos y demás asuntos del servicio que lo requieran o restablecerlo.

19. Dar cuenta de los cambios relacionados con el estado civil, con el domicilio o residencia y con el núcleo familiar.

20. Asumir las responsabilidades propias del cargo y jerarquía.

21. Es deber del superior estimular a quienes se destaquen en el cumplimiento de sus obligaciones y sancionar a quienes las infrinjan, de forma justa, oportuna y proporcional a los hechos por los cuales se aplican.

22. Servir de ejemplo y guía a sus subalternos, estimular sus sentimientos de honor, dignidad, lealtad y abnegación; fomentar su iniciativa y responsabilidad y procurar su bienestar.

23. Conocer y estimular los esfuerzos de sus subalternos para mantener el espíritu de trabajo y el deseo de superación.

24. Cumplir la misión asignada con valor.

25. Guardar el debido respeto a los símbolos patrios.

26. Mantener el comportamiento adecuado durante las actividades académicas, militares, administrativas, culturales, religiosas, deportivas y sociales que desarrolle la institución.

27. Impartir instrucción del régimen disciplinario en las escuelas de formación y capacitación.

Capítulo II
Prohibiciones

Artículo 63. Prohibiciones. Al militar le está prohibido:

1. Incumplir los deberes o extralimitar las funciones contenidos en la Constitución Política, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, los estatutos de la Institución, los manuales de funciones y las decisiones judiciales y disciplinarias.

2. Usar, permitir y tolerar la murmuración y la crítica destructiva.

3. Contraer deudas que no puedan cancelarse o compromisos que no puedan cumplirse.

4. Intervenir consuetudinariamente en juegos de suerte y azar.

5. Emplear vehículos, embarcaciones o aeronaves, armamento, equipo, o cualquier elemento de dotación oficial en asuntos diferentes del servicio.

6. Emplear en beneficio propio o de terceros, personal militar o civil u otros medios pertenecientes a las Fuerzas Militares.

7. Suministrar o difundir información sobre las Fuerzas Militares, o hacer publicaciones de la entidad, sin previa autorización del superior competente.

8. Interferir en las actividades de Reclutamiento y Movilización.

9. No cumplir o negar el conducto regular.

10. Incumplir, desatender o entrabar el cumplimiento de las órdenes e instrucciones legalmente emitidas por sus superiores jerárquicos.

11. Ejecutar dentro o fuera de la Institución actos que atenten contra los principios, valores y virtudes militares.

12. Irrespetar los símbolos patrios o negarse a rendirles los honores que corresponden.

13. Realizar conductas que atenten contra el prestigio de la Institución o contra el respeto debido a sus insignias, distintivos, condecoraciones, medallas, cursos de combate, banderas, estandartes, escudos y demás símbolos militares.

14. Participar en actividades contrarias a la disciplina militar, así como promoverlas, propiciarlas u organizarlas.

15. Ejecutar actos de violencia o utilizar expresiones irrespetuosas, injuriosas o calumniosas contra superiores, subalternos, compañeros o personal civil.

16. Proporcionar datos o documentos personales inexactos a la Institución.

17. Faltar al servicio o asistir en forma impuntual.

18. Salir sin permiso de la guarnición o de las instalaciones militares.

19. Incurrir en acciones u omisiones que pongan en riesgo la vida o la integridad personal de sus superiores, subalternos, compañeros y demás servidores de la Institución.

20. Realizar actos de discriminación racial, étnica, regional, religiosa, o de cualquier otra índole.

21. Utilizar prendas, elementos, joyas, accesorios, cortes y pinturas de cabello, diferentes a las contempladas en el reglamento de uniformes.

22. Incurrir en acciones u omisiones que pongan en riesgo el éxito de las operaciones o la misión institucional.

23. No dar cumplimiento a las medidas de seguridad.

Capítulo III
Inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses

Artículo 64. Incorporación de inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses. Se entienden incorporadas a este código las inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses señalados en la Constitución y en la ley.

Artículo 65. Inhabilidades sobrevinientes. Las inhabilidades sobrevinientes se presentan cuando al quedar en firme la sanción de separación absoluta de las Fuerzas Militares e inhabilidad general o la de suspensión e inhabilidad especial o cuando se presente el hecho que las generan, el sujeto disciplinable sancionado se encuentra ejerciendo cargo o función pública diferente de aquel o aquella en cuyo ejercicio cometió la falta objeto de la sanción. En tal caso, se le comunicará al actual nominador para que proceda en forma inmediata a hacer efectivas sus consecuencias.

Artículo 66. Otras inhabilidades. También constituyen inhabilidades para desempeñar cargos públicos, a partir de la ejecutoria del fallo, las siguientes:

1. Además de la descrita en el inciso final del artículo 122 de la Constitución Política, haber sido condenado a pena privativa de la libertad mayor de cuatro años por delito doloso dentro de los diez años anteriores, salvo que se trate de delito político.

2. Haber sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco años por faltas graves dolosas o leves dolosas, o por ambas. Esta

inhabilidad tendrá una duración de tres años contados a partir de la ejecutoria de la última sanción.

3. Hallarse en estado de interdicción judicial o inhabilitado por una sanción disciplinaria o penal, o suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de ésta, cuando el cargo a desempeñar se relacione con la misma.

4. Haber sido declarado responsable fiscalmente.

Parágrafo 1. Quien haya sido declarado responsable fiscalmente será inhábil para el ejercicio de cargos públicos y para contratar con el Estado durante los cinco años siguientes a la ejecutoria del fallo correspondiente. Esta inhabilidad cesará cuando la Contraloría competente declare haber recibido el pago o, si éste no fuere procedente, cuando la Contraloría General de la República excluya al responsable del boletín de responsables fiscales.

Si pasados cinco años desde la ejecutoria de la providencia, quien haya sido declarado responsable fiscalmente no hubiere pagado la suma establecida en el fallo ni hubiere sido excluido del boletín de responsables fiscales, continuará siendo inhábil por cinco años si la cuantía, al momento de la declaración de responsabilidad fiscal, fuere superior a cien salarios mínimos legales mensuales vigentes; por dos años si la cuantía fuere superior a cincuenta sin exceder de cien salarios mínimos legales mensuales vigentes; por un año si la cuantía fuere superior a diez salarios mínimos legales mensuales vigentes sin exceder de cincuenta, y por tres meses si la cuantía fuere igual o inferior a diez salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Parágrafo 2. Para los fines previstos en el inciso final del artículo 122 de la Constitución Política a que se refiere el numeral 1° de este artículo, se entenderá por delitos que afecten el patrimonio del Estado aquellos que produzcan de manera directa lesión del patrimonio público, representada en el menoscabo, disminución, perjuicio, detrimento, pérdida, uso indebido o deterioro de los bienes o recursos públicos, producida por una conducta **dolosa**, cometida por un servidor público.

Para estos efectos la sentencia condenatoria deberá especificar si la conducta objeto de la misma constituye un delito que afecte el patrimonio del Estado.

Artículo 67. Conflicto de intereses. El miembro de las fuerzas militares deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

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

Capítulo IV
De las Faltas

Artículo 68. Falta disciplinaria. Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la realización de cualquiera de las conductas o comportamientos previstos como tales en el presente código, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el presente ordenamiento.

Artículo 69. Clasificación de las faltas disciplinarias. Las faltas disciplinarias son:

1. Muy graves.
2. Graves.
3. Leves.

Artículo 70. Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

1. Omitir, obstaculizar o retardar la tramitación de la actuación disciplinaria por conductas presuntamente constitutivas de faltas muy graves cometidas por los destinatarios de este código u omitir o retardar la denuncia de las mismas o delitos investigables de oficio, de que tenga conocimiento en razón del cargo o función.

2. Realizar, permitir o facilitar cualquiera de las conductas mencionadas a continuación con la intención de destruir, total o parcialmente, un grupo nacional, étnico, racial, religioso, político o social:

a) Lesión a la integridad física o mental de los miembros del grupo;
b) Sometimiento intencional del grupo a condiciones de existencia que hayan de acarrear su destrucción física, total o parcial;
c) Medidas destinadas a impedir los nacimientos en el seno del grupo;
d) Traslado por la fuerza de miembros del grupo a otro.

3. Ocasionar, con el propósito de destruir total o parcialmente un grupo nacional, étnico, racial, religioso, político o colectividad con identidad propia fundada en motivos políticos, por razón de su pertenencia al mismo, la muerte de uno o varios de sus miembros.

4. Incurrir en graves violaciones al derecho internacional humanitario, previstas en los Convenios I, II, III y IV de Ginebra de 1949, en los protocolos I y II de 1977 y en los demás tratados internacionales que Colombia ratifique.

5. Causar la muerte, mutilar, herir, torturar o tratar con crueldad o de manera humillante y degradante a una persona protegida, así como realizar en ella

experimentos biológicos o someterla a cualquier forma de violencia sexual. Igualmente, ultimar a los heridos y a los enfermos.

6. Utilizar medios y métodos de guerra prohibidos por los tratados internacionales ratificados por Colombia o destinados a causar sufrimientos o pérdidas innecesarias o males superfluos.

7. Someter a una o varias personas a privación de la libertad, cualquiera que sea la forma, seguida de su ocultamiento y de la negativa a reconocer dicha privación o de dar información sobre su paradero, sustrayéndola del amparo de la ley.

8. Ordenar que no haya sobrevivientes.

9. Reclutar o alistar menores de edad en las Fuerzas Militares o utilizarlos para participar activamente en las hostilidades.

10. Ocasionar, mediante violencia u otros actos coactivos dirigidos contra un sector de la población, que uno o varios de sus miembros cambie el lugar de su residencia.

11. Ocasionar la muerte en forma deliberada a varias personas, por causa de sus opiniones o actividades políticas, creencias religiosas, raza, sexo, color o idioma.

12. Fomentar o ejecutar actos tendientes a la formación o subsistencia de grupos armados al margen de la ley; o promoverlos, auspiciarlos, financiarlos, organizarlos, instruirlos, dirigirlos o colaborar con ellos.

13. Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier clase de exigencias.

14. Privar ilegalmente de la libertad a una persona.

15. Retardar injustificadamente la conducción de persona capturada, detenida o condenada, al lugar de destino, o no ponerla a órdenes de la autoridad competente, dentro del término legal.

16. Atacar o destruir intencionalmente bienes que según las circunstancias del caso no ofrezcan una ventaja militar definida.

17. Realizar, con cualquier propósito, actos contra la inviolabilidad de la correspondencia y demás formas de comunicación, u obtener información o recaudar prueba con desconocimiento de los derechos y garantías constitucionales y legales.

18. Intervenir en forma directa o indirecta en la política partidista o proceder con parcialidad en comisión del servicio o en relación con el mismo, en beneficio de una fracción política determinada.

19. Despojarse del uniforme, insignias o condecoraciones con demostraciones de menosprecio o irrespeto.

20. Ultrajar los símbolos patrios o institucionales.

21. No presentarse al servicio pasados tres días a partir de la fecha señalada en los reglamentos u órdenes superiores una vez finalizada la licencia, permiso, suspensión, incapacidad, vacaciones o comunicación de vacaciones legalmente canceladas.

Cuando el soldado profesional no se presente a su unidad de origen o al lugar asignado en comisión, la falta se configurará a partir del término dispuesto para su presentación.

22. Facilitar por cualquier medio, a personas o entidades no autorizadas constitucional, legal o reglamentariamente, el conocimiento de información o documentos sometidos a reserva.

23. Propiciar, facilitar o participar en acciones contra la seguridad de la Fuerza Pública u otras instituciones del Estado.

24. Abandonar o resignar el mando sin motivo justificado, durante operaciones militares.

25. Desempeñar cargos de responsabilidad, en estado de embriaguez, o bajo efectos de sustancias que produzcan dependencia física o psíquica.

26. Comandar o formar parte de tripulación aérea, marítima, fluvial o terrestre o participar en desarrollo de operaciones militares, o prestar servicios de régimen interno, habiendo ingerido bebidas alcohólicas o bajo efectos de sustancias que produzcan dependencia física o psíquica.

27. No entrar en combate, pudiendo y debiendo hacerlo; ocultarse o simular enfermedad para rehuirlo, retirarse indebidamente o incitar a la huida injustificada, dejar de perseguir al enemigo, estando en capacidad de hacerlo con las fuerzas a su mando, o no prestar el auxilio, apoyo o abastecimiento requerido, cuando tenga posibilidad de hacerlo.

28. Ceder ante el enemigo o abandonar el puesto, sin agotar los medios de defensa de que hubiere podido disponer, en caso de conflicto armado, turbación del orden público, calamidad pública o peligro común.

29. Divulgar o propiciar que otro divulgue información que pueda poner en peligro la seguridad o el éxito de las operaciones militares.

30. No presentarse oportunamente a su unidad los tripulantes de una nave marítima, fluvial o aeronave, estando bajo órdenes de zarpe o decolaje en puerto o aeropuerto nacional o extranjero, sin causa justificada.

31. Provocar o dar lugar dolosamente a accidentes terrestres, aéreos, marítimos o fluviales.

32. Abstenerse de registrar los hechos y circunstancias que el deber le impone por razón del servicio, cargo o función o registrarlos de manera imprecisa o contraria.

33. Modificar ilegalmente una sanción o permitir el vencimiento de los términos para su ejecución.

34. Modificar ilegalmente la información consignada en la hoja o en el folio de vida.

35. Imponer o utilizar medios para encauzar la disciplina que atenten contra la vida, integridad personal o dignidad humana.

36. Utilizar medios para la formación, capacitación y entrenamiento militar que atenten contra la vida, integridad personal o dignidad humana.

37. Recibir beneficios de actividades ilícitas o participar en ellas.

38. Aprovecharse de la condición de militar en servicio activo para ejercer influencia indebida ante autoridad competente, en provecho propio o de terceros, o para que se tomen decisiones a favor de personal comprometido en investigaciones judiciales o administrativas.

39. Propiciar o permitir, por cualquier medio, que los ciudadanos eludan el servicio militar obligatorio.

40. Promover, ejercer, permitir o propiciar la prostitución dentro de instalaciones militares.

41. Proporcionar datos inexactos, omitir, suprimir o alterar información que tenga incidencia en la vinculación o permanencia en el cargo o la carrera, así como para ascensos o situaciones administrativas y cualquier novedad relativa a la administración del talento humano o a la función encomendada, con el propósito de obtener provecho para sí o para un tercero.

42. Faltar a la verdad en certificaciones o informes verbales o escritos en cualquier acto del servicio.

43. Elaborar, cultivar, suministrar, traficar, vender, transportar, distribuir, portar, adquirir, guardar cualquier clase de droga heroica, estupefacientes, o sustancias precursoras; así como permitir estas actividades.

44. Consumir sustancias que produzcan dependencia física o síquica durante el servicio, o asistir o permanecer en la unidad militar bajo los efectos de las mismas.

45. Violar las disposiciones legales aduaneras, cambiarias, de fabricación o de comercialización de armas, municiones, explosivos y las materias primas, maquinaria y artefactos para su fabricación o equipos, vestuario u otras prendas militares de uso privativo de la Fuerza Pública.

46. Sustraer o apoderarse de bienes o valores, en beneficio propio o de un tercero, durante operación militar u otros actos del servicio.

47. Ocasionar deliberadamente daño, pérdida o destrucción de material de guerra, intendencia, comunicaciones, transportes, sanidad, inteligencia, que impida, retrase o perjudique la misión constitucional.

48. Sustraer, apoderarse o apropiarse de bienes de armamento, equipos de comunicaciones, transportes, sanidad, inteligencia, intendencia, o bienes de propiedad del Ministerio de Defensa Nacional, sus entidades adscritas o vinculadas o de particulares cuya administración le haya sido confiada.

49. Prestar sin autorización a personas o a entidades no militares, equipo, armamento o prendas de uniforme.

50. Negociar o disponer indebidamente de material de intendencia o de sanidad.

51. Solicitar o aceptar dinero o dádivas por servicios oficiales que esté obligado a cumplir o para retardarlos o abstenerse de realizarlos.

52. Cobrar, cuando no se esté autorizado para ello, por el servicio de escolta o por el transporte de personas o carga en naves aéreas, marítimas o fluviales o en vehículos pertenecientes o destinados al servicio del sector Defensa Nacional.

53. Obtener para sí o para otra persona, de manera directa o por interpuesta persona, o permitir que otro lo haga, incremento patrimonial no justificado.

54. Intervenir en la tramitación, celebración de Contrato estatal con persona que esté incursa en causal de incompatibilidad o inhabilidad prevista en la Constitución Política o la ley, o con omisión de estudios técnicos, financieros o jurídicos previos requeridos para su ejecución.

55. Participar en la etapa precontractual o en la actividad contractual en detrimento del patrimonio público, o con desconocimiento de los principios o procedimientos que regulan la contratación estatal y la función administrativa contemplados en la Constitución Política o en la ley.

56. Realizar prácticas sexuales en bases, naves, aeronaves y demás establecimientos militares cuando por la forma y circunstancias en que se lleven a cabo, o por su trascendencia, atenten contra la dignidad y probidad militar

57. Desarrollar operaciones militares sin la existencia de órdenes de operaciones elaboradas de conformidad con lo previsto en el Manual de Estado Mayor.

58. Cambiar las instrucciones consignadas en las órdenes de operaciones, sin justificación ni autorización o por fuera de las atribuciones propias del cargo.

59. Hacer o transmitir por cualquier medio eficaz para divulgar el pensamiento, comentarios contra los superiores, subalternos o compañeros que menoscaben su honor militar, dignidad personal, familiar o profesional.

60. Consumir bebidas embriagantes o cualquier otra sustancia que produzca dependencia física o psíquica portando armas en actos del servicio.

61. Causar deliberadamente daño a los equipos estatales de informática, alterar, sustraer, introducir, ocultar o desaparecer información en cualquiera de los sistemas de información oficial contenida en ellos o en los que se almacene o guarde la misma o permitir el acceso a ella a personas no autorizadas.

62. El empleo de medios fraudulentos para modificar o alterar un examen, un trabajo o una calificación de un examen o trabajo, después de que han sido presentados.

63. El empleo de medios fraudulentos para modificar o alterar un examen, un trabajo o una calificación de un examen o trabajos académicos, después de que han sido presentados, siempre que no sea aplicable el reglamento de la escuela o centro de formación o capacitación.

64. No comunicar el fallo sancionatorio al competente para su ejecución dentro de los quince días a su ejecutoria o no ejecutarlo.

Artículo 71. Faltas graves. Son faltas graves:

1. Eludir la responsabilidad inherente a las funciones de comando.

2. Demostrar temor ante el enemigo o peligro en conflicto armado, turbación del orden público, calamidad pública o peligro común, de tal manera que le impida cumplir con sus obligaciones o confrontar la amenaza.

3. Incumplir o cambiar sin justificación ni autorización las órdenes impartidas por los superiores.

4. Provocar o dar lugar a accidentes terrestres, aéreos, marítimos o fluviales, de manera culposa.

5. Sobrepasar sin permiso los límites fijados para la jurisdicción, guarnición, puesto, acantonamiento o vivac cuando se está en campaña, operaciones de orden público, acuartelamiento o en otros actos del servicio.

6. Incumplir órdenes, normas o medidas de seguridad cuando se manejan armas, municiones o explosivos.

7. Incumplir órdenes, normas o medidas de seguridad cuando se está al mando o se haga parte de tripulación en aeronave, nave o vehículo.

8. Negar, pretermitir o no restablecer el conducto regular.

9. No revisar dentro de los lapsos previstos en los reglamentos, directivas o disposiciones, el material de guerra, intendencia y demás elementos de dotación de la unidad a su cargo.

10. Hacer comentarios que afecten la probidad de las Fuerzas Militares o que sean, de cualquier manera, desfavorables a la Institución o a sus superiores jerárquicos, por cualquier medio eficaz para divulgar el pensamiento.

11. Hacer o transmitir por cualquier medio eficaz para divulgar el pensamiento, comentarios contra los superiores, subalternos o compañeros que menoscaben su honor militar, dignidad personal, familiar o profesional.

12. Irrespetar a los miembros de otros cuerpos armados nacionales o extranjeros.

13. Omitir o extralimitarse deliberadamente en el ejercicio de las funciones o atribuciones.

14. Omitir la entrega de armamento, municiones o explosivos, al término de los servicios de régimen interno u otras actividades relacionadas con la función o cargo, o dejar de informar la novedad por parte de quien tiene el deber de recibirlos.

15. Valerse de su cargo o grado para ejercer represalias contra compañeros, subordinados o superiores.

16. Comprometer al subordinado para que oculte una falta.

17. Encubrir las faltas cometidas por personal subalterno bajo su mando.

18. Efectuar publicaciones sobre asuntos militares por medio de prensa, radio, televisión o cualquier otro medio, sin el permiso correspondiente.

19. Presentar por escrito o verbalmente reclamaciones o peticiones colectivas contra los actos de los superiores, ante autoridades o entidades militares o civiles.

20. Mostrar desinterés en observar y conocer al personal que se comanda.

21. No efectuar oportunamente los pagos del personal, cuentas administrativas o de servicios contratados, por parte de quien ejerza tal función cuando exista disponibilidad presupuestal.

22. Demorar sin excusa justificada la tramitación de solicitudes elevadas reglamentariamente por los subordinados.

23. Elevar peticiones en forma descomedida o irrespetuosa.

24. Aprovecharse de la propia autoridad para obtener del subalterno dádivas o préstamos.

25. Presionar a los subalternos para que no reclamen cuando les asiste derecho para ello o incitarlos a hacerlo.

26. Ordenar o practicar requisiciones sin justa causa.

27. Recurrir ante terceros para obtener lo que se desea, contrariando la voluntad expresa del superior

28. Pretextar una enfermedad o exagerar una dolencia para eludir el servicio.

29. La falta de cuidado en el control y el manejo administrativo dando lugar a la malversación de bienes u otros elementos, de propiedad o al servicio del ramo de defensa nacional cuya cuantía sea superior a un salario mínimo legal vigente.

30. Omitir la colaboración necesaria a los servidores del Estado, cuando se les deba asistencia o apoyo en el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con las competencias constitucionales y legales atribuidas, siempre que la solicitud sea razonablemente atendible.

31. Desatender peticiones o fallos, no tramitarlos dentro de los plazos fijados u obstaculizar su ejecución.

32. No tomar las medidas conducentes para definir su situación administrativa por sanidad, de acuerdo con las previsiones del Reglamento de Incapacidades e Invalideces.

33. Concurrir o encontrarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias que produzcan dependencia física o psíquica en los actos del servicio o estando de facción.

34. Utilizar en el uniforme distintivos o condecoraciones no autorizadas, ni otorgadas legalmente.

35. Consumir bebidas embriagantes o cualquier otra sustancia que produzca dependencia física o psíquica cuando se portan o transportan armas, municiones o explosivos.

36. Asignar al personal con alguna limitación física o síquica prescrita por autoridad médica institucional competente, servicios que no estén en condiciones de prestar.

37. Valerse de personas ajenas a la Institución para actividades del servicio, sin la autorización debida.

38. Dar lugar a la prescripción de la acción penal, administrativa o disciplinaria.

39. No legalizar oportunamente los dineros recibidos por concepto de viáticos o avances.

40. No cumplir los plazos estipulados en la rendición de cuentas fiscales y contadurías

41. La tardanza injustificada en la tramitación y pago de cuentas administrativas.

42. Dar lugar a la mora injustificada en el trámite de los procesos disciplinarios e informativos administrativos.

43. No poner en conocimiento de autoridad competente las contravenciones y faltas disciplinarias de las cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones legales.

44. Constituirse en acreedor o deudor de alguna persona interesada directa o indirectamente en los asuntos a su cargo, de sus representantes o apoderados, de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o de su cónyuge o compañero o compañera permanente.

45. Adquirir o intervenir directa o indirectamente, en remate o venta de bienes que se efectúen en la entidad o influir para que otros los adquieran, salvo las excepciones legales.

46. Incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles, laborales, comerciales o de familia impuestas en decisiones judiciales ejecutoriadas o admitidas en diligencia de conciliación.

47. La utilización de elementos de consulta o tecnológicos en exámenes cuando ésta no ha sido autorizada por el profesor o instructor, o el suministro o empleo de datos escritos o verbales a otros alumnos para ayudarlos en forma indebida al desarrollo de sus exámenes, o el empleo de cualquier medio para conocer

previamente los temas de evaluación, siempre que no sea aplicable el reglamento de la escuela o centro de formación o capacitación.

48. No enviar a la Procuraduría General de la Nación, jefatura de personal correspondiente en el comando de la Fuerza, dentro de los cinco días siguientes a la ejecutoria del fallo judicial, disciplinario o administrativo, la información referida a las sanciones impuestas.

49. No guardar la reserva y discreción necesarias para evitar que trasciendan al público actos del servicio, así como comentar con personas ajenas a la Institución sobre tales hechos.

50. El uso de armamento, municiones o explosivos de los superiores, subalternos o compañeros, sin la debida autorización del superior.

51. La presentación en revistas y controles de armamento, municiones o explosivos que no hacen parte de su dotación.

52. Elaborar o auspiciar anónimos, o colaborar en su elaboración.

53. No presentarse al servicio a partir de la fecha señalada en los reglamentos u órdenes superiores una vez finalizada la licencia, permiso, suspensión, incapacidad, vacaciones o comunicación de vacaciones legalmente canceladas, comisión, sin justificación alguna, pasadas ocho horas.

54. Prestar a título particular, servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo, hasta por un término de un año después del retiro del cargo o permitir que ello ocurra; el término será indefinido en el tiempo respecto de los asuntos concretos de los cuales el servidor conoció en ejercicio de sus funciones.

Artículo 72. Faltas leves. Son faltas leves:

1. Sobrepasar sin permiso los límites fijados para la guarnición.

2. Omitir la entrega de elementos asignados, al término de los servicios de régimen interno u otras actividades relacionadas con la función o cargo, o dejar de informar la novedad por parte de quien tiene el deber de recibirlos.

3. Usar en forma irreglamentaria el uniforme.

4. Concurrir uniformado a lugares que no estén de acuerdo con la categoría militar tales como bares, discotecas, casas o sitios de juego y azar, prostíbulos.

5. El empleo de formas o palabras irrespetuosas para tratar al superior, subalterno, compañero o a otras personas.

4. Omitir o proceder con parcialidad en la imposición de medidas correctivas, en el otorgamiento estímulos y en el ejercicio de la acción disciplinaria.

5. No evaluar a los subalternos dentro de los lapsos prescritos en el reglamento respectivo, o hacerlo con parcialidad.

6. No llevar al día los folios de vida y demás documentos que tienen que ver con el manejo y administración de personal, o dejar de anotar en ellos los premios conferidos y las sanciones impuestas.

7. No acudir en ayuda del subordinado cuando para efectos de bienestar sea necesaria la intervención de su jefe.

8. Replicar de forma injustificada y descortés a una medida correctiva o una sanción.

9. Demandar explicaciones al superior sobre el fundamento de una orden, reconvención u observación.

10. Hacer, permitir o tolerar la murmuración o crítica contra el superior o contra sus órdenes o instrucciones estando en formación.

11. Incumplir normas y órdenes del reglamento de la Policía Militar.

12. No acatar los tripulantes de buque las normas y órdenes de abordaje y operación cuando se maniobra.

13. La inobservancia del instructor o profesor en el cumplimiento de sus deberes académicos, siempre que no sea aplicable el reglamento de la escuela o centro de formación o capacitación.

14. El irrespeto al profesorado siempre que no sea aplicable el reglamento de la escuela o centro de formación o capacitación.

15. La falta de puntualidad en la asistencia a clases o instrucciones, así como el no cumplimiento de tareas académicas con la oportunidad ordenada, siempre que no sea aplicable el reglamento de la escuela o centro de formación o capacitación.

16. Inducir a un compañero para que reclame infundadamente contra un superior u otro compañero.

17. No informar oportunamente la ocurrencia de daños, pérdida, descuido o inoperancia de bienes de propiedad, al servicio o en custodia del sector Defensa.

18. No entregar oportuna y adecuadamente los elementos para el mantenimiento del material y equipo de las Fuerzas Militares.

19. No gestionar o efectuar oportuna y adecuadamente el mantenimiento del material y equipo de las Fuerzas Militares bajo su administración.

20. No entregar documentación, material o elementos a su cargo por traslado, comisión, vacaciones, licencias, incapacidades, permisos o retiro de la Institución.

21. No dar cumplimiento a los medios correctivos impuestos.

22. La reiteración de situaciones que hubieren dado lugar a la aplicación de medios correctivos dentro de los cuatro meses siguientes a su imposición.

Artículo 73. Otras faltas. Además de las definidas en los artículos anteriores, constituyen faltas disciplinarias muy graves la violación al régimen de inhabilidades e incompatibilidades y conflictos de intereses.

Serán faltas graves o leves: el incumplimiento de deberes, la extralimitación de derechos y funciones, la incursión en prohibiciones contempladas en este código y las señaladas en la Constitución Política, los tratados públicos ratificados por el Gobierno colombiano y las leyes, de acuerdo con los criterios que señale esta ley.

Parágrafo. Para efectos de determinar la gravedad o levedad de la falta, por vía de remisión, constituye falta muy grave la que esté taxativamente señalada en la ley como gravísima o aquella que constituya causal de mala conducta. En las demás, se determinará si la falta es grave o leve con base en los siguientes criterios:

1. El grado de culpabilidad.

2. La naturaleza esencial del servicio.

3. El grado de perturbación del servicio.

4. La jerarquía y mando en la Institución.

5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.

6. 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 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.

7. Los motivos determinantes del comportamiento, y

8. Cuando la falta se realice en operaciones militares o con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos.

Capítulo V
De las Sanciones

Artículo 74. Definición de las sanciones. Las sanciones disciplinarias son:

1. Separación Absoluta de las Fuerzas Militares: Consiste en la cesación definitiva de funciones e implica la pérdida del derecho a concurrir a las sedes sociales y sitios de recreación de las Fuerzas Militares.

2. Suspensión: Es la cesación temporal de funciones en el ejercicio del cargo sin derecho a remuneración, salvo en el caso de soldados e infantes de marina que presten el servicio militar obligatorio, a quienes el tiempo de suspensión se le convertirá en salarios mínimos legales.

3. La multa: Es una sanción de carácter pecuniario.

4. Reprensión: Es la desaprobación expresa que por escrito hace el superior sobre la conducta o proceder del infractor, la cual puede ser simple o severa.

Parágrafo: Cuando la sanción impuesta sea la de separación absoluta de las Fuerzas Militares esta se acompañará de la inhabilidad general que será de cinco a veinte años; cuando se trate de soldados e infantes de marina que se encuentren prestando el servicio militar obligatorio, ésta será de uno a tres años.

Artículo 75. Clasificación de las sanciones. Las sanciones se aplicarán a oficiales, suboficiales, soldados e infantes de marina y se clasifican en:

1. Separación absoluta: Cuando se incurra en falta muy grave a título de dolo.

2. Suspensión no inferior a un mes ni superior a tres meses sin derecho a remuneración: Cuando se incurra en falta muy grave con culpa o falta grave con dolo. En ningún caso se computará como tiempo de servicio.

Cuando el disciplinado haya cesado en sus funciones para el momento de la ejecutoria del fallo o durante la ejecución del mismo o cuando no fuere posible ejecutar la sanción, se convertirá el término de suspensión o el que faltare, según el caso, en días de salario básico de acuerdo al monto de lo devengado para el momento de la comisión de la falta.

Si esta sanción recae en soldado o infante de marina que se encuentre prestando el servicio militar obligatorio, éste continuará en la actividad del servicio y el término impuesto se convertirá en salarios mínimos legales mensuales vigentes cuyo cobro no podrá afectar su bonificación mensual; si transcurrido el tiempo de

servicio militar obligatorio no se hubiese pagado el monto en su totalidad, el cobro se efectuará por jurisdicción coactiva.

3. Multa de dieciséis a treinta días del salario básico mensual devengado para la época de los hechos: Cuando se incurra en falta grave con culpa.

4. Multa de seis a quince días del salario básico mensual devengado para la época de los hechos: Cuando se incurra en falta leve con dolo.

5. Reprensión severa o simple: Cuando se incurra en falta leve con culpa.

Artículo 76. Graduación. En la graduación de las sanciones se tendrán en cuenta las circunstancias de atenuación y agravación consagradas en el presente capítulo.

Artículo 77. Circunstancias de atenuación. Son circunstancias de atenuación las siguientes:

1. Confesar la falta antes de la iniciación de la audiencia.

2. Haber sido inducido por un superior a cometerla.

3. Procurar por iniciativa propia resarcir el daño o compensar el perjuicio causado antes de que le sea impuesta la sanción.

4. Demostrar diligencia y eficiencia en el desempeño del servicio.

5. Cometer la falta por motivos nobles o altruistas.

6. No haber sido sancionado disciplinariamente.

7. Estar en desempeño de funciones que ordinariamente corresponden a un militar de mayor grado, si la falta consiste en un incumplimiento de deberes inherentes a dichas funciones.

Artículo 78. Circunstancias de agravación. Son circunstancias de agravación las siguientes:

1. Cometer la falta en la planeación, desarrollo y ejecución de operaciones militares.

2. Cometer la falta en áreas de orden público.

3. Cometer la falta en conflicto armado o calamidad pública.

4. Cometer la falta con el concurso de otras personas o ayuda del subalterno.

5. La ostensible preparación de la falta.

6. Cometer la falta aprovechando la confianza que el superior le hubiere dispensado.

7. Cometer la falta para ocultar otra.

8. La reincidencia en la conducta demostrada mediante decisión debidamente ejecutoriada.

9. La jerarquía o mando que ejerza el funcionario.

10. Cometer la falta encontrándose en comisión en el exterior o en representación de la Fuerza ante cualquier entidad.

11. Cometer la falta por motivos innobles o fútiles.

12. Perturbar gravemente el servicio con el hecho.

Capítulo VI
Causales exclusión de la responsabilidad disciplinaria

Artículo 79. Causales exclusión de la responsabilidad disciplinaria. Está exento de responsabilidad disciplinaria quien realice la conducta:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito.

2. En estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado.

3. En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades legales.

4. Por salvar un derecho propio o ajeno al cual deba ceder el cumplimiento del deber, en razón de la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad.

5. Por insuperable coacción ajena o miedo insuperable.

6. Con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria.

7. En situación de inimputabilidad. En tales eventos se dará inmediata aplicación, por el competente, a los mecanismos administrativos que permitan el reconocimiento de las inhabilidades sobrevinientes.

   No habrá lugar al reconocimiento de inimputabilidad cuando el sujeto disciplinable hubiere preordenado su comportamiento.

Capítulo VII
De la Extinción de la Acción

Artículo 80. Términos de prescripción de la acción y de la sanción. La acción disciplinaria caduca en seis meses contados a partir del conocimiento de la conducta por parte de la autoridad disciplinaria competente si ella no inicia la indagación.

Iniciada la indagación, la acción disciplinaria prescribe en cinco años y en el término de doce años, para las faltas señaladas en los numerales 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17 del artículo 70 del presente código.

La prescripción de la acción empezará a contarse para las faltas instantáneas desde el día de la consumación, y desde la realización del último acto en las de carácter permanente o continuado.

La ejecución de la sanción disciplinaria prescribe en el término de cinco años, contados a partir de la ejecutoria del fallo.

Artículo 81. Prescripción de varias acciones. Cuando fueren varias las conductas juzgadas en un solo proceso, la prescripción de las acciones se cumplirá independientemente para cada una de ellas.

Artículo 82. Renuncia y oficiosidad. El disciplinado podrá renunciar a la prescripción de la acción disciplinaria dentro del término de ejecutoria del auto que la decrete. En este caso la acción sólo podrá proseguirse por un término máximo de un año contado a partir de la presentación personal de la solicitud, vencido el cual, sin que se hubiese proferido y ejecutoriado el respectivo fallo, no procede decisión distinta a la declaratoria de la prescripción.

Título IV
Capítulo Único
Atribuciones Disciplinarias

Artículo 83. Noción. Se entiende por atribución disciplinaria la facultad para investigar y sancionar que tienen los competentes de acuerdo con lo previsto en este código.

Artículo 84. Atribuciones disciplinarias militares. En los términos previstos en la presente ley, las atribuciones y facultades disciplinarias se ejercerán, por:

1. El Presidente de la República;

2. El Ministro de Defensa Nacional;

3. El Comandante General de las Fuerzas Militares;

4. El Tribunal Disciplinario Militar;

5. La Junta Disciplinaria Militar;

6. Los Comandantes de Fuerza;

7. Los Comandantes de División, de Brigada o sus equivalentes;

8. Los comandantes de unidades tácticas o sus equivalentes.

9. Los comandantes de las unidades fundamentales o sus equivalentes,y
10. Los jefes de las Oficinas de Asuntos Disciplinarios adscritas a: Comando General de las Fuerzas Militares, Comando de Fuerza, División, Brigada y Unidad Táctica o de sus equivalentes en cada una de las Fuerzas, así como a Comando Aéreo de Combate y Grupo Aéreo.

Título V
Capítulo Único
De la Competencia

Artículo 85. Competencia del Presidente y del Ministro de Defensa Nacional. El Presidente de la República conocerá en segunda instancia de las faltas cometidas por el Comandante General de las Fuerzas Militares, siendo su primera instancia el Ministro de Defensa Nacional.

Artículo 86. Competencia del Comandante General de las Fuerzas Militares. El Comandante General de las Fuerzas Militares, conocerá:

En primera instancia: Las investigaciones disciplinarias que se adelanten contra los Comandantes de Fuerza. En este caso la segunda instancia será de competencia del Ministro de Defensa Nacional.

En segunda instancia: Las investigaciones disciplinarias que se adelanten contra los oficiales generales o de insignia, jefes de las oficinas de asuntos disciplinarios y personal adscrito a la oficina de asuntos disciplinarios del Comando General.

Parágrafo 1. El Comandante General de las Fuerzas Militares designará de manera especial, según el caso, los integrantes de la Junta Disciplinaria Militar para conocer y fallar en primera instancia las investigaciones disciplinarias contra miembros de las Fuerzas Militares, cuando la jerarquía del presunto autor de la falta y la gravedad, importancia o trascendencia pública del hecho lo ameriten. La segunda instancia será de competencia del Tribunal Disciplinario Militar conformado por los Comandantes del Ejército Nacional, Armada Nacional y Fuerza Aérea Colombiana, siendo ponente el Comandante de la Fuerza a la que pertenezca el investigado.

Parágrafo 2. Sin perjuicio de sus atribuciones disciplinarias, el Comandante General de las Fuerzas Militares ejercerá control y vigilancia de las actuaciones disciplinarias que se adelanten en las Fuerzas Militares, a través del funcionario u oficina que designe.

Artículo 87. Competencia de la Junta Disciplinaria Militar. Conocerá:

En primera instancia: Las investigaciones disciplinarias que el Comandante General le asigne de manera especial y estará integrada por tres Oficiales Generales o de Insignia, o tres oficiales superiores, según la jerarquía del presunto autor de la falta y la gravedad, importancia o trascendencia pública del hecho, siendo presidida por el de mayor antigüedad; así mismo contará con el apoyo de personal idóneo que se requiera designado por el Comandante General de las Fuerzas Militares.

Artículo 88. Competencia del Comandante de Fuerza. Los Comandantes de Fuerza conocerán:

En primera instancia: Las investigaciones por faltas disciplinarias en que incurran los oficiales generales o de insignia y jefes de las oficinas de asuntos disciplinarios de su respectiva Fuerza.

Parágrafo. Sin perjuicio de sus atribuciones disciplinarias, el Comandante de la Fuerza ejercerá control y seguimiento de las actuaciones disciplinarias de su comando, oficinas de asuntos disciplinarios y en sus unidades militares a través del funcionario u oficina que designe.

Artículo 89. Competencia para investigar y fallar por faltas leves. Serán competentes para investigar y fallar por faltas leves los oficiales activos en: las unidades militares a partir del comandante de Unidad Fundamental o sus equivalentes; en el Ministerio de Defensa, Comando General y Fuerzas Militares a partir de jefe de oficina, dirección, jefatura o similares y en las entidades o dependencias que funcionen en forma descentralizada o desconcentrada a nivel central o territorial conocerá a partir de jefe de oficina.

Parágrafo 1. Cuando el comandante, jefe, director o similares de personal militar disciplinable que labore en Bogotá D.C., no tuviere la condición de oficial activo, la acción disciplinaria corresponderá a quien en la jerarquía de su organización específica sí la ostente, en caso contrario conocerá el Comandante de la respectiva Fuerza.

Parágrafo 2. Cuando el comandante, jefe, director o similares de personal militar que preste sus servicios en entidades o dependencias que funcionen en forma descentralizada o desconcentrada a nivel territorial en el sector Defensa o por fuera de él y se encuentren en jurisdicción de la División, Brigada o Unidad Táctica

o sus equivalentes, no tuviere la condición de oficial activo, la acción disciplinaria corresponderá a quien en la jerarquía de su organización específica sí la ostente, en caso contrario conocerá: el Comandante de la respectiva División o sus equivalentes para oficiales superiores; el comandante de Brigada o sus equivalentes para oficiales subalternos y el comandante de Unidad Táctica o sus equivalentes para suboficiales, soldados e infantes de marina.

Artículo 90. Competencia de la Oficina de Asuntos Disciplinarios del Comando General de las Fuerzas Militares. Conocerá:

En primera instancia: Las investigaciones disciplinarias por faltas disciplinarias en que incurra su personal.

En segunda instancia: De todas las faltas muy graves de competencia de las demás oficinas de asuntos disciplinarios y de las faltas graves conocidas por las Oficinas de Asuntos Disciplinarios de los Comandos de Fuerza.

Parágrafo. Dirimirá los conflictos de competencia que en materia disciplinaria se susciten entre las Oficinas de Asuntos Disciplinarios adscritas a los Comandantes de Fuerza.

Artículo 91.Competencia de las oficinas de asuntos disciplinarios de Comando de Fuerza. Conocen:

En primera instancia: Las investigaciones por faltas graves y muy graves que se adelanten contra:

1. Oficiales, suboficiales, soldados e infantes de marina que integran el Comando de Fuerza.

2. Oficiales, suboficiales, soldados e infantes de marina que se encuentran en comisión en el exterior o que en cualquier condición presten sus servicios en las instituciones o dependencias del sector defensa u otra entidad en Bogotá.

3. Personal militar que haga parte del cuartel del comando conjunto.

4. Personal de grupos aéreos.

5. Personal de su oficina por toda clase de faltas.

En segunda instancia: Las investigaciones por faltas graves conocidas en primera instancia por las Oficinas de Asuntos Disciplinarios de los Comandos de División o sus equivalentes.

Parágrafo: Dirimirá los conflictos de competencia que en materia disciplinaria se susciten entre las Oficinas de Asuntos Disciplinarios adscritas a los Comandantes de División o sus equivalentes en las Fuerzas.

Artículo 92. Competencia de las oficinas de asuntos disciplinarios adscritas a los Comandantes de División o sus equivalentes en las Fuerzas. Conocen:

En primera instancia: Las investigaciones por faltas graves y muy graves que se adelanten contra:

1. Comandantes de Brigada o sus equivalentes en cada una de las Fuerzas.

2. Personal militar del cuartel de la División o sus equivalentes y los oficiales superiores que conforman el estado mayor de sus Brigadas o sus equivalentes.

3. Personal de su Oficina, por toda clase de faltas.

4. Oficiales superiores que presten sus servicios en entidades o dependencias que funcionen en forma descentralizada o desconcentrada a nivel territorial en el sector Defensa o por fuera de él y se encuentren en jurisdicción de la División o su equivalente.

En segunda instancia: Las investigaciones por faltas graves conocidas en primera instancia por las Oficinas de Asuntos Disciplinarios adscritas a los Comandantes de Brigada o sus equivalentes en las Fuerzas.

Parágrafo 1. Dirimir los conflictos de competencia que en materia disciplinaria se susciten entre las Oficinas de Asuntos Disciplinarias adscritas a los Comandantes de Brigada o sus equivalentes de cada una de las fuerzas.

Parágrafo 2. La oficina de asuntos disciplinarios de un Comando Aéreo tendrá competencia sobre los grupos que integran su comando.

Artículo 93. Competencia de las Oficinas de Asuntos Disciplinarios adscritas a los Comandos de Brigada o sus equivalentes en las Fuerzas. Conocen:

En primera instancia: Las investigaciones por faltas graves y muy graves que se adelanten contra:

1. Comandantes de las Unidades Tácticas o sus equivalentes.

2. Personal militar del cuartel de la Brigada o sus equivalentes.

3. Personal de oficiales de las Unidades Tácticas orgánicas de la Brigada o sus equivalentes.

4. Personal de su oficina por toda clase de faltas.

5. Oficiales subalternos que presten sus servicios en entidades o dependencias que funcionen en forma descentralizada o desconcentrada a nivel territorial en el sector Defensa o por fuera de él y se encuentren en jurisdicción de la Brigada o su equivalente.

En segunda instancia: Las investigaciones por faltas graves conocidas en primera instancia por las Oficinas de Asuntos Disciplinarios adscritas a la Unidades Tácticas o sus equivalentes.

Parágrafo: Dirimirá los conflictos de competencia que en materia disciplinaria se susciten entre las Oficinas de Asuntos Disciplinarias adscritas a los Comandantes de las Unidades Tácticas o sus equivalentes de cada una de las fuerzas.

Artículo 94. Competencia de las Oficinas de Asuntos Disciplinarios adscritas a los Comandos de Unidad Táctica o sus equivalentes en las Fuerzas. Conocen:

En primera instancia: Las investigaciones por faltas graves y muy graves que se adelanten contra:

1. Suboficiales, soldados e infantes de marina de la Unidad Táctica.

2. Personal de su Oficina por toda clase de faltas.

3. Suboficiales, soldados e infantes de marina que presten sus servicios en entidades o dependencias que funcionen en forma descentralizada o desconcentrada a nivel territorial en el sector Defensa o por fuera de él y se encuentren en jurisdicción de la Unidad Táctica o su equivalente.

Artículo 95. Conformación de las Oficinas de Asuntos Disciplinarios. Las Oficinas de Asuntos Disciplinarios de las Fuerzas Militares estarán conformadas de la siguiente manera:

1. Por un jefe, que será como mínimo oficial superior de las armas o del cuerpo administrativo abogado.

2. Por un cuerpo de asesoría jurídica, instructores y apoyo técnico.

Parágrafo. La estructuración, jurisdicción y ubicación de las oficinas de asuntos disciplinarios se determinará mediante acto administrativo proferido por el Comando General de las Fuerzas Militares, el cual además contendrá disposiciones que permitan suplir paulatinamente las jefaturas de las oficinas disciplinarias, con oficiales de las armas abogados u oficiales abogados del cuerpo administrativo hasta lograrlo en su totalidad y garanticen la especialidad y permanencia de éstos en la jurisdicción disciplinaria.

Por necesidades del servicio las Oficinas de Asuntos Disciplinarios podrán asesorar los trámites disciplinarios por faltas leves.

Artículo 96. Organización y situaciones administrativas de las Oficinas de Asuntos Disciplinarios. El personal que haga parte de la Oficina de Asuntos Disciplinarios del Comando General de las Fuerzas Militares será designado por el Comandante General y el de las demás oficinas por el respectivo Comandante de Fuerza, a quienes estarán adscritos.

Artículo 97. Competencia para investigar al personal de la Justicia Penal Militar. Con relación a los oficiales y suboficiales que desempeñan cargos en la Justicia Penal Militar, corresponde al Director Ejecutivo de la Justicia Penal Militar conocer en primera instancia de las investigaciones disciplinarias por cualquier clase de falta que éstos comentan.

En caso que el Director Ejecutivo de la Justicia Penal Militar sea civil, conocerá el jefe de la Oficina de Asuntos Disciplinarios del Comando General.

Corresponde al Ministro de Defensa Nacional la segunda instancia.

Parágrafo. Tratándose de faltas relacionadas con el desempeño de las funciones jurisdiccionales propias del respectivo cargo, les serán aplicadas las normas disciplinarias de la rama jurisdiccional por la Procuraduría General de la Nación.

Artículo 98. Concurrencia de competencias. Cuando se trate de faltas cometidas conjuntamente por miembros de distintas instituciones, fuerzas, dependencias o unidades, o por diversos destinatarios del presente código, conocerá la Oficina de Asuntos Disciplinarios adscrita a la División o su equivalente o a la Oficina de Asuntos Disciplinarios del Comando de Fuerza al que pertenezca el presunto infractor más antiguo, según el lugar donde se cometa la falta.

Si en la comisión de la falta concurre personal militar y civil al servicio del Ministerio de Defensa Nacional o de las Fuerzas Militares, la competencia para conocer se sujetará a las normas propias del estatuto disciplinario de cada uno de ellos.

Artículo 99. Colisión de competencias. El funcionario con atribuciones disciplinarias que considere que no tiene competencia para conocer de una actuación disciplinaria así lo consignará y la remitirá directamente de manera inmediata a quien en su concepto deba adelantar y conocer el proceso.

Si el funcionario a quien se remite la actuación acepta la competencia, avocará el conocimiento del asunto; en caso contrario, la remitirá a la Oficina de Asuntos Disciplinarios del respectivo comando de Fuerza, con objeto de que en ésta se decida el conflicto, quien tendrá un término de diez días para resolver.

Igual procedimiento se aplicará cuando ambos funcionarios se consideren competentes.

El funcionario subalterno con atribuciones disciplinarias según el factor funcional, no podrá proponer colisión de competencias al superior, pero podrá exponer las razones que le asisten y aquel de plano, resolverá lo procedente.

Artículo 100. Competencia por razón de conexidad. Cuando un destinatario cometa varias faltas disciplinarias conexas, se investigarán y decidirán en un solo proceso.

Si en la comisión de una o más faltas que sean conexas participan varios destinatarios, se investigarán y decidirán en el mismo proceso por quien tenga la competencia para disciplinar al de mayor jerarquía o antigüedad.

Artículo 101. Competencia residual. En casos de competencias no previstas en el presente código la competencia para investigar y fallar recaerá en las oficinas de asuntos disciplinarios de los comandos de Fuerza.

Artículo 102. Concurso de faltas disciplinarias. Cuando la conducta o los hechos por investigar sean constitutivos de faltas de diferente clase, asumirá la competencia el superior con atribuciones disciplinarias para sancionar la más grave.

Libro Segundo
Procedimiento Disciplinario

Título I
Actuación Disciplinaria

Capítulo Único
Principios Procesales

Artículo 103. Actuación Procesal. La actuación procesal se desarrollará teniendo en cuenta el respeto a los derechos fundamentales de los sujetos procesales y de quienes intervengan en ésta y la necesidad de lograr la eficacia de la justicia en los términos de este código.

La actuación disciplinaria se desarrollará de conformidad con el artículo 209 de la Constitución Política siguiendo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y contradicción.

Artículo 104. Principio de economía. En virtud de este principio:

1. En los procesos disciplinarios no se podrán establecer trámites o etapas diferentes de los expresamente contemplados en este reglamento.

2. Los procesos deberán adelantarse con agilidad, en el menor tiempo posible y la menor cantidad de gastos para quienes intervienen en ellos.

3. No se exigirán más documentos y copias de los estrictamente necesarios, ni autenticaciones ni notas de presentación personal, sino cuando la ley lo ordene en forma expresa.

4. Los servidores encargados de la función disciplinaria impulsarán oficiosamente los procedimientos y evitarán en lo posible decisiones inhibitorias.

Artículo 105. Principio de imparcialidad. En virtud de este principio:

1. Las autoridades disciplinarias deberán actuar teniendo en cuenta que la finalidad de los procedimientos consiste en propender a investigar la verdad de los hechos y sancionar a los responsables, garantizando los derechos de las personas sin discriminación alguna.

2. Toda decisión que se adopte en el proceso disciplinario se motivará en forma detallada y precisa.

3. No podrá investigarse una misma conducta más de una vez.

4. Los destinatarios tendrán la oportunidad de conocer y controvertir por los medios legales las decisiones adoptadas.

Artículo 106. Principio de dirección. En virtud de este principio:

1. Corresponde la dirección de la función disciplinaria al superior con atribuciones disciplinarias correspondientes.

2. El superior con atribuciones disciplinarias está obligado a buscar el cabal cumplimiento de la función disciplinaria. Por lo tanto, no actuará con desviación o abuso de poder y ejercerá sus competencias exclusivamente para los fines previstos en el reglamento.

3. Los superiores con atribuciones disciplinarias, al ejercer sus funciones, tendrán en cuenta que sus actuaciones u omisiones antijurídicas generan responsabilidad y dan lugar al deber de indemnizar los daños causados.

4. Todo servidor público que por cualquier medio conozca de la comisión de una falta disciplinaria tendrá el deber de ponerlo en conocimiento del superior de la respectiva unidad so pena de responder disciplinariamente.

Artículo 107. Principio de publicidad. El disciplinable tendrá derecho a conocer las diligencias disciplinarias para controvertir las pruebas que se alleguen en su contra y solicitar la práctica de pruebas. Por lo tanto, iniciada la indagación se notificará al destinatario para que ejerza sus derechos de contradicción y defensa.

En virtud de este principio:

1. Las autoridades darán a conocer sus decisiones mediante las comunicaciones o publicaciones que las normas vigentes establezcan.

2. Las sanciones impuestas se registrarán ante la División de Registro y Control de la Procuraduría General de la Nación y se archivarán en la correspondiente hoja de vida.

3. Las Fuerzas Militares dispondrán lo necesario para asegurar el archivo de los expedientes disciplinarios.

Artículo 108. Requisitos formales de la actuación. La actuación disciplinaria debe consignarse por escrito, en idioma castellano, en duplicado y para el caso de audiencias se deberá recopilar en medios técnicos adecuados.

El recurso de apelación se surtirá sobre el original del proceso, cualquiera que sea el efecto en que se conceda.

La investigación continuará con las copias y siempre habrá un cuaderno en el despacho.

Para los efectos anteriores, todos los documentos se solicitarán o aportarán por duplicado. Cuando en la actuación obren documentos originales o únicos, se llevarán al duplicado en copia o fotocopia autenticada por el respectivo secretario.

El secretario está obligado a mantener debidamente separados y foliados los cuadernos del proceso y en ningún momento se remitirán conjuntamente.

Por secretaría se dejará copia de las diligencias surtidas, en el otro cuaderno.

Artículo 109. Aducción de documentos. Los documentos que se aporten a la investigación serán en original o copia autenticada o autorizada, salvo los aportados por los sujetos procesales, caso en el cual la verificación de su autenticidad corresponde al funcionario investigador o competente.

Artículo 110. Principio de jerarquía. Nadie podrá investigar o sancionar a un superior o a otro más antiguo.

Artículo 111. Corrección de actos irregulares. El funcionario investigador y el competente están en la obligación de corregir los actos irregulares, respetando siempre los derechos y garantías.

Artículo 112. Principio de doble instancia. Las providencias y los fallos son apelables, salvo las excepciones previstas en este código.

Artículo 113. Principio de la no reformatio in pejus. El superior con atribuciones disciplinarias no podrá agravar la sanción impuesta cuando el disciplinable sea apelante único.

Artículo 114. Lealtad. Quienes intervienen en la actuación disciplinaria están en el deber de hacerlo con absoluta lealtad.

Artículo 115. Principio de integración. En aquellas materias de procedimiento que no se hallen expresamente reguladas en este código, son aplicables las disposiciones procedimentales del Código Contencioso Administrativo, del Código Penal Militar, del Código de Procedimiento Penal y del Código de Procedimiento Civil cuando no sean contrarias a la naturaleza de la acción disciplinaria militar.

Artículo 116. Investigación integral. Se deben investigar tanto los hechos y circunstancias favorables como desfavorables a los intereses del disciplinable.

Título II
Capítulo Único
De la Acción Disciplinaria

Artículo 117. Naturaleza de la acción disciplinaria. La acción disciplinaria es pública.

Artículo 118. Noticia disciplinaria e iniciación oficiosa. La acción disciplinaria se podrá iniciar de oficio, por queja o información presentada por cualquier persona o medio que acredite sumariamente la veracidad de los hechos denunciados.

No procederá por anónimo, salvo que reúna como mínimo dos de los siguientes requisitos:

a. que se acompañe de medios probatorios sobre los hechos denunciados;
b. que denuncie los hechos irregulares de manera concreta y precisa;
c. que amerite credibilidad, o
d. que individualice al presunto autor de la falta.

Artículo 119. Obligatoriedad de la acción disciplinaria. Cuando se tenga conocimiento de un hecho constitutivo de posible falta disciplinaria, el competente iniciará sin demora injustificada la acción correspondiente. Si no lo fuere o diere lugar a una acción diversa, informará a la autoridad competente, adjuntando las pruebas de que disponga.

Sin perjuicio de las causales de impedimento y recusación establecidas en el presente régimen, no se entenderá comprometida, en ninguna de las instancias, la imparcialidad, independencia y objetividad del competente, si éste percibió o se enteró directamente de los hechos materia de investigación.

Cuando la información o queja sea manifiestamente temeraria, o se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes, o de imposible ocurrencia, o sean presentados de manera inconcreta o difusa, el funcionario competente, de plano se inhibirá de iniciar actuación alguna.

Del mismo modo se inadmitirán las quejas anónimas, en la forma y términos establecidos en este código.

Parágrafo 1. Las decisiones previstas en este artículo no hacen tránsito a cosa juzgada y contra ellas no procederá recurso alguno. Los autos inhibitorios podrán ser revocados cuando se reúnan elementos que viabilicen la acción.

Parágrafo 2. Advertida en la decisión inhibitoria la temeridad o falta de veracidad de la queja, el competente podrá imponer, por medio de resolución motivada, multa no inferior a treinta ni superior a ciento ochenta salarios mínimos legales diarios vigentes, previa audiencia en la que el quejoso podrá ejercer sus derechos de contradicción y defensa. Contra dicha decisión procede el recurso de reposición que deberá interponerse dentro de la audiencia y sustentarse dentro de los tres días siguientes; de lo contrario será rechazado. El recurso será resuelto dentro de los cinco días siguientes.

Las sumas recaudadas por este concepto se destinarán al fortalecimiento de la administración disciplinaria de las Fuerzas Militares.

Artículo 120. Conductas punibles. Si los hechos materia de la investigación disciplinaria pudieren constituir delitos perseguibles de oficio, deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad competente, remitiéndole los elementos probatorios que correspondan.

Artículo 121. Exoneración del deber de declarar y de formular queja. Nadie podrá ser obligado a declarar ni a formular queja contra sí mismo, contra su cónyuge, compañero o compañera permanente, parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o civil, ni por hechos que haya conocido por causa o con ocasión del ejercicio de actividades que le impongan legalmente secreto profesional.

Artículo 122. Terminación del procedimiento. En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que obre certeza probatoria de que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en la ley como falta disciplinaria, que el disciplinable no la cometió, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, el competente, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará la terminación del proceso.

Artículo 123. Reserva de la actuación disciplinaria. Está sometida a reserva la indagación disciplinaria.

Artículo 124. Ruptura de la unidad procesal. Procede en los siguientes casos:

1. Cuando se investigue a personal militar y civil.

2. Cuando alguno de los presuntos infractores sea investigado por faltas muy graves o graves y otro, u otros, por faltas leves.

3. Cuando se decrete la nulidad parcial de la actuación que obligue a reponer el trámite en relación a uno de los inculpados.

4. Cuando después de la citación de audiencia sobrevengan pruebas que determinen la posible existencia de otro tipo de falta, o la vinculación de otro presunto infractor.

Título III
Capítulo Único
Impedimentos y Recusaciones

Artículo 125. Causales de impedimento y recusación. Son causales de impedimento y recusación, para los funcionarios que ejerzan la acción disciplinaria, así como para quienes intervengan en ella, las siguientes:

1. Tener interés directo o indirecto en la actuación disciplinaria, o tenerlo su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

2. Haber conocido en instancia anterior o proferido la decisión de cuya revisión se trata, o ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del inferior que dictó la providencia.

3. Ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, de cualquiera de los sujetos procesales.

4. Haber sido apoderado o defensor de alguno de los sujetos procesales o contraparte de cualquiera de ellos, o haber dado consejo o manifestado su opinión sobre el asunto materia de la actuación.

5. Tener amistad íntima o enemistad grave con cualquiera de los sujetos procesales.

6. Ser o haber sido socio de cualquiera de los sujetos procesales en sociedad colectiva, de responsabilidad limitada, en comandita simple, o de hecho, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

7. Ser o haber sido heredero, legatario o guardador de cualquiera de los sujetos procesales, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

8. Estar o haber estado vinculado legalmente a una investigación penal o disciplinaria en la que se le hubiere proferido resolución de acusación (o la que haga sus veces) o formulado cargos, por denuncia o queja instaurada por cualquiera de los sujetos procesales.

9. Ser o haber sido acreedor o deudor de cualquiera de los sujetos procesales, salvo cuando se trate de sociedad anónima, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

10. Haber dejado vencer, sin actuar, los términos que la ley señale, a menos que la demora sea debidamente justificada.

11. Las demás señaladas en la ley.

Artículo 126. Declaración de impedimento. El funcionario en quien concurra cualquiera de las anteriores causales debe declararse inmediatamente impedido, una vez la advierta, mediante escrito en el que exprese las razones, señale la causal y si fuere posible aporte las pruebas pertinentes.

Artículo 127. Recusaciones. Cualquiera de los sujetos procesales podrá recusar al funcionario que conozca de la actuación disciplinaria, con base en las causales a que se refiere el artículo 125 de esta ley. Al escrito de recusación acompañará la prueba en que se funde.

Artículo 128. Procedimiento en caso de impedimento o de recusación. En caso de impedimento el funcionario que invoca la causal enviará inmediatamente la actuación disciplinaria al superior con atribuciones, quien decidirá de plano dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha de su recibo. Si acepta el impedimento, determinará a quien corresponde el conocimiento de las diligencias.

Cuando se trate de recusación, el funcionario manifestará si acepta o no la causal, dentro de los dos días siguientes a la fecha de su formulación, vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior.

La actuación disciplinaria se suspenderá desde que se manifieste el impedimento o se presente la recusación y hasta cuando se decida.

Artículo 129. Sanciones al recusante. Cuando una recusación se declare no probada y se disponga que hubo temeridad o mala fe en su proposición, en el mismo auto que resuelve la recusación se sancionará al recusante y al apoderado de este, solidariamente, a pagar una multa de cinco (5) a diez (10) salarios

mínimos legales mensuales vigentes, sin perjuicio de la investigación disciplinaria a que haya lugar. Contra esta decisión procede recurso de reposición.

Título IV
Capítulo Único
Sujetos Procesales

Artículo 130. Sujetos procesales en el proceso disciplinario. En los procesos disciplinarios solamente pueden actuar el destinatario y su defensor.

Cuando existan pretensiones contradictorias entre el disciplinable y su defensor, prevalecerán las del defensor.

Artículo 131. Derechos del disciplinable. El disciplinable y el defensor para los fines de su cargo, tienen los siguientes derechos:

1. Acceder a la actuación disciplinaria.

2. Designar defensor si lo considera necesario.

3. Ser oído en versión libre, en cualquier etapa de la actuación, hasta antes del fallo de primera instancia.

4. Solicitar o aportar pruebas y controvertirlas, e intervenir en su práctica.

5. Rendir descargos.

6. Impugnar y sustentar las decisiones cuando hubiere lugar a ello.

7. Obtener copias de la actuación.

8. Presentar alegatos de conclusión antes del fallo de primera instancia.

Título V
Providencias, Notificaciones y Términos

Capítulo I
Providencias

Artículo 132. Clasificación. Las providencias que se dicten en el proceso disciplinario serán:

1. Fallos, si deciden el objeto de la investigación.

2. Autos interlocutorios, si resuelven algún aspecto sustancial de la actuación.

3. Autos de sustanciación, cuando disponen el trámite que la ley establece para

dar curso a la actuación.

Capítulo II
Notificaciones

Artículo 133. Notificaciones. La notificación puede ser personal, por edicto, por estado, en estrados y por conducta concluyente.

Artículo 134. Notificación personal. Se notificarán de manera personal las siguientes providencias: El auto de apertura de indagación, el auto de citación a audiencia, el auto que niega la práctica de pruebas y los fallos de primera y segunda instancia.

Una vez producida la decisión se citará inmediatamente al disciplinable, por medio eficaz y adecuado, por escrito dirigido a la unidad donde trabaja o a la última dirección registrada en su folio u hoja de vida o a la que aparezca en el proceso disciplinario, con objeto de notificarle el contenido de aquella y hacerle conocer los recursos que puede interponer. Se dejará constancia en el expediente sobre el envío de la citación. Si el interesado no comparece se notificará por edicto.

En caso que el interesado se encuentre en el área de operaciones al momento de surtirse la notificación, ésta se realizará por cualquier medio de comunicación y se dejará la constancia correspondiente.

Artículo 135. Notificación por edicto. Tiene lugar cuando a pesar de las diligencias pertinentes no se pudiere realizar la notificación personal. Si vencido el término de cinco días a partir del envío de la citación, el citado no comparece, se fijará un edicto por el término de tres días para notificar la providencia.

De estas diligencias se dejará constancia en el expediente.

Artículo 136. Notificación por estado. Los autos que no requieran notificación personal se notificarán por estado, el cual será elaborado al día siguiente de la expedición del auto, permanecerá fijado por el término de dos días en lugar visible y contendrá:

1. El número de radicación del proceso

2. La indicación de los nombres del disciplinable.

3. La fecha del auto y el número de folio en que se encuentra.

4. La fecha del estado y la firma del funcionario que lo autoriza.

El estado se fijará en un lugar visible de la dependencia y permanecerá allí durante las horas hábiles de los respectivos días; se dejará constancia de su fijación y desfijación y se incorporará al expediente.

Artículo 137. Notificación en estrados. Las providencias que se dicten en el curso de la audiencia o de diligencias de carácter oral se consideran notificadas cuando el disciplinado o su apoderado estén presentes.

Artículo 138. Notificación por conducta concluyente. Cuando se hubiere omitido notificación a la persona a quien debió hacerse, se entenderá cumplida para todos los efectos, si hubiere interpuesto recurso contra la respectiva providencia, o actuado en diligencia o trámite a que se refiere la decisión no notificada.

Artículo 139. Comisión para notificar. Si la notificación personal debe realizarse en unidad diferente a la de la autoridad competente, se comisionará al jefe de la oficina de asuntos disciplinarios o al superior competente de la unidad del lugar donde se encuentre el disciplinable, remitiéndole copia de la providencia, para que la surta. En este evento, el comisionado dispondrá de diez días hábiles a partir de su recibo y las formalidades serán las señaladas en este código. Vencido el término sin que se tuviere constancia de la notificación, procederá a surtirla por edicto.

El comisionado debe acusar recibo de la comisión al comitente.

Capítulo III
Términos

Artículo 140. Términos procesales. Los términos procesales serán de días, meses y años, y se entenderá que terminan a la media noche del último día fijado, de acuerdo con las previsiones del Régimen Político y Municipal.

Parágrafo. Los días sábados, domingos y festivos podrán ser habilitados como términos para la práctica de diligencias, previa comunicación por escrito y aceptación a y de quienes deban participar o tengan interés en la diligencia.

Artículo 141. Prórroga. Los términos no pueden ser prorrogados sino a petición de parte, hecha antes de su vencimiento, por fuerza mayor o caso fortuito. La prórroga no puede exceder del término pendiente.

Artículo 142. Renuncia a términos. Los términos son renunciables total o parcialmente por los interesados en cuyo favor se concedan. La renuncia deberá hacerse por escrito o verbalmente en el acto de la notificación de la providencia que los señale.

Título VI
Capítulo Único
Recursos

Artículo 142. Recursos y su formalidad. Contra las providencias proferidas en el

trámite disciplinario, proceden los recursos de reposición y apelación, en los casos, términos y condiciones establecidos en este código, los cuales deberán interponerse por escrito o verbalmente en la audiencia.

Contra el auto que ordena la citación a audiencia no procede ningún recurso.

Artículo 143. Oportunidad para interponerlos. Los recursos se podrán interponer y sustentar por los sujetos procesales desde la fecha en que se haya proferido la providencia hasta tres días después, contados a partir de la última notificación hecha a los sujetos procesales. Si esta se hizo en estrados, la impugnación y sustentación solo proceden oralmente en el mismo acto si es de reposición o negativa de pruebas y si es contra el fallo se podrá sustentar inmediatamente en forma oral o por escrito dentro de los dos días siguientes a su notificación.

En caso que el interesado se encuentre en el área de operaciones y la audiencia se esté desarrollando virtualmente o por otro medio de comunicación, se podrá interponer y sustentar el recurso por ese mismo medio o por escrito en los términos previstos en este capítulo.

Artículo 144. Ejecutoria de las providencias. Las providencias quedarán ejecutoriadas tres días después de la última notificación hecha a las partes, si contra ellas no procede o no se interpone recurso.

Artículo 145. Reposición. El recurso de reposición procede contra los siguientes autos:

1. El que decide la nulidad.

2. El que niega pruebas en la indagación, y

3. Los demás autos que establezca este código.

El recurso de reposición será resuelto por el mismo funcionario que lo profirió. La decisión que resuelve la reposición no es susceptible de recurso alguno, a menos que se refiera a aspectos no resueltos en la providencia inicial.

Artículo 146. Apelación. El recurso de apelación procede contra fallos de primera instancia, los autos que niegan pruebas y demás providencias a las que expresamente se les señale en este código. Será resuelto la autoridad disciplinaria competente.

Artículo 147. Procedencia para insistir en la admisión del recurso de apelación. Esta insistencia sólo procederá cuando se rechace o niegue el recurso de apelación, caso en el cual el interesado, dentro del término de ejecutoria, podrá solicitar copias de la providencia impugnada y de las demás piezas pertinentes, las cuales se compulsarán dentro del término improrrogable de dos días.

La insistencia será presentada ante quien negó o rechazó el recurso de apelación, éste la remitirá al funcionario con atribuciones disciplinarias competente en segunda instancia, con la documentación pertinente anexa, dentro de los dos días inmediatamente siguientes. El competente resolverá de plano dentro de los tres días siguientes al recibo de la solicitud.

Si quien conoce la insistencia necesitare copias de otras actuaciones procesales, ordenará al competente que las remita inmediatamente.

Artículo 148. Requisitos. Los recursos deberán ser interpuestos y sustentados por el disciplinable o su defensor dentro del plazo establecido en este código.

Se declaran desiertos si no se sustentan y se rechazarán si se presentan extemporáneamente o sustentados indebidamente.

Artículo 149. Desistimiento de los recursos. Podrá desistirse de los recursos antes de que el funcionario competente los decida.

Título VII
Capítulo Único
Revocatoria Directa

Artículo 150. Competencia. Los fallos sancionatorios podrán ser revocados a petición de parte o de oficio por el funcionario que los hubiere producido o por su inmediato superior.

Artículo 151. Causal de revocatoria de los fallos sancionatorios. Los fallos sancionatorios son revocables sólo cuando infrinjan manifiestamente las normas constitucionales, legales o reglamentarias en que deben fundarse. Igualmente, cuando con ellos se vulneren o amenacen manifiestamente los derechos fundamentales, en cuyo caso se emitirá el fallo sustitutivo.

Artículo 152. Revocatoria a solicitud del sancionado. El sancionado podrá solicitar la revocatoria total o parcial del fallo sancionatorio, siempre y cuando no hubiere interpuesto contra el mismo los recursos ordinarios previstos en este reglamento.

La solicitud de revocatoria del acto sancionatorio es procedente aun cuando el sancionado haya acudido a la jurisdicción contencioso administrativa, siempre y cuando no se hubiere proferido sentencia definitiva. Si esta se hubiere proferido, podrá solicitarse la revocatoria de la decisión por causa distinta a la que dio origen a la decisión jurisdiccional.

Artículo 153. Requisitos para solicitar la revocatoria de los fallos. La solicitud de revocatoria se formulará dentro de los cinco años siguientes a la fecha de ejecutoria del fallo, mediante escrito que debe contener como mínimo:

1. El nombre completo del sancionado o de su defensor, con la indicación del documento de identidad y la dirección.

2. La identificación del fallo cuya revocatoria se solicita.

3. La sustentación expresa de los motivos de inconformidad relacionados con la causal de revocatoria en que se funda la solicitud.

La solicitud que no reúna los anteriores requisitos será inadmitida mediante decisión que se notificará personalmente al solicitante o a su defensor, quienes tendrán un término de cinco días para corregirla o completarla. Transcurrido este, sin que el peticionario efectuare la corrección, será rechazada, decisión contra la cual no procede recurso.

Artículo 154. Efecto de la solicitud y del acto que la resuelve. Ni la petición de revocatoria de un fallo, ni la decisión que la resuelve, revivirán los términos legales para el ejercicio de las acciones contencioso administrativas. Tampoco darán lugar a interponer recurso alguno, ni a la aplicación del silencio administrativo.

Título VIII
Pruebas

Capítulo I
Normas Generales

Artículo 155. Necesidad. Toda decisión interlocutoria debe fundarse en prueba legal y oportunamente allegada al proceso.
Aprobada

Artículo 156. Investigación Integral. En la actuación disciplinaria se buscará la verdad material. Para ello se deberán investigar con igual rigor los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de la falta disciplinaria, la responsabilidad del disciplinable y los que tiendan a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad. Para tal efecto se podrán decretar pruebas de oficio.

Artículo 157. Medios de prueba. Son medios de prueba la confesión, el testimonio, la peritación, la inspección disciplinaria, los documentos e indicios, así como cualquier otro medio técnico o científico admitido legalmente. Las pruebas se practicarán conforme a las normas establecidas en este código.

Los indicios se tendrán en cuenta al momento de apreciar las pruebas, siguiendo los principios de la sana crítica.

En lo no previsto en esta ley, los medios de prueba se practicarán de conformidad con las disposiciones legales que los consagren o autoricen, de acuerdo con la

naturaleza del derecho disciplinario y respetando siempre los derechos fundamentales.

Artículo 158. Principios y criterios probatorios. La actividad probatoria se rige por los principios de legalidad, publicidad, concentración, inmediación y contradicción y su decreto obedecerá a los criterios de eficacia, pertinencia, conducencia, razonabilidad y utilidad. Serán inadmitidas las pruebas que no se ajusten a estos criterios.

Artículo 159. Libertad de pruebas. El hecho y la responsabilidad del destinatario de este código podrán demostrarse con cualquiera de los medios de prueba legalmente reconocidos.

Artículo 160. Práctica de pruebas por comisionado o designado. En la etapa de indagación, el competente podrá designar para la práctica de pruebas a los servidores públicos adscritos a su dependencia y para las pruebas que deban practicarse fuera de su propia sede podrá comisionar a cualquier autoridad disciplinaria de las fuerzas militares de igual o inferior categoría o a las personerías municipales.

En aquellos casos en los que el por comisionar sea de mayor jerarquía que el comitente, se solicitará su apoyo para la práctica de pruebas, pudiendo éste comisionar para tal efecto.

Para efectos de la práctica de pruebas por designado o comisionado, éstos podrán ser de inferior jerarquía que el disciplinable, pero el competente siempre será de mayor antigüedad que aquél.

La decisión que disponga la comisión debe determinar las diligencias objeto de la misma y el término para practicarlas, el cual se computará, fuera de distancias, a partir del recibo efectivo de las diligencias por el comisionado, de lo cual se dejará constancia.

El comisionado o designado practicará aquellas pruebas que surjan directamente de las que son objeto de comisión, siempre y cuando no se le haya prohibido expresamente y comunicarán al implicado, disciplinado o a su defensor si lo tuviere, el lugar, fecha y hora de las pruebas decretadas. Si el término de comisión se encuentra vencido se solicitará ampliación y se concederá y comunicará por cualquier medio eficaz, de lo cual se dejará constancia.

Se remitirá al comisionado la reproducción de las actuaciones que sean necesarias para la práctica de las pruebas.

Artículo 161. Práctica de pruebas en el exterior. En las diligencias de carácter disciplinario se podrá comisionar la práctica de pruebas en el exterior por conducto de agregado militar, comandante de unidad u oficial de mayor antigüedad que se encuentre en comisión y, en su defecto, por funcionarios al servicio de las

misiones de Colombia en el exterior, de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

Cuando fuere necesario se dará aplicación a los instrumentos internacionales ratificados por Colombia en materia de recepción de pruebas en el extranjero.

Artículo 162. Prueba trasladada. Las pruebas practicadas válidamente en una actuación judicial, disciplinaria, fiscal o administrativa, dentro o fuera del país, podrán trasladarse de oficio o a solicitud de parte a la actuación disciplinaria mediante copias auténticas y autorizadas por el funcionario a cargo de la actuación.

Artículo 163. Apoyo técnico. El funcionario competente podrá solicitar, gratuitamente, a todos los organismos del Estado la colaboración técnica que considere necesaria para el éxito de las investigaciones.

Artículo 164. Oportunidad para controvertir la prueba. Los sujetos procesales podrán controvertir las pruebas a partir del momento en que tengan conocimiento de la actuación disciplinaria.

Artículo 165. Inexistencia de la prueba. La prueba recaudada sin el lleno de las formalidades sustanciales se tendrá como inexistente.

Artículo 166. Cláusula de exclusión. Toda prueba obtenida con violación de las garantías fundamentales será nula de pleno derecho, por lo que deberá excluirse de la actuación procesal.

Igual tratamiento recibirán las pruebas que sean consecuencia de las pruebas excluidas, o las que solo puedan explicarse en razón de su existencia.

Artículo 167. Apreciación integral. Las pruebas deberán apreciarse conjuntamente de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

Artículo 168. Prueba para sancionar. Para proferir fallo sancionatorio se requiere prueba que proporcione certeza sobre los elementos de la responsabilidad disciplinaria del disciplinable.

Capítulo II
Confesión

Artículo 169. Requisitos. La confesión deberá reunir los siguientes requisitos:

1. Se hará ante la autoridad disciplinaria competente para fallar el proceso, para instruirlo o ante el funcionario comisionado o designado.

2. La persona que confiesa podrá estar asistida por defensor.

3. La persona debe ser informada del derecho a no declarar contra sí misma.

4. La confesión debe hacerse en forma consciente y libre.

Artículo 170. Procedimiento. Si en el curso de la diligencia de versión libre, el disciplinable que concurre sin abogado defensor, admite la realización de la conducta o la responsabilidad por su acaecimiento, el funcionario competente le recordará la garantía constitucional que le libera de auto-incriminarse. Si éste manifiesta su voluntad de confesar se le indicará del derecho a designar defensor y de no ejercerlo, así se le recibirá. El funcionario competente, comisionado o designado, podrá practicar las diligencias pertinentes para determinar la veracidad de la confesión y para establecer las circunstancias de la realización de la conducta.

Artículo 171. Criterios para la apreciación. Para apreciar cualquier clase de confesión y determinar su mérito probatorio, el funcionario competente tendrá en cuenta las reglas de la sana crítica y los criterios para apreciar el testimonio.

Capítulo III
Testimonio

Artículo 172. Deber de rendir testimonio. Toda persona está en la obligación de rendir bajo juramento, el testimonio que se le solicita en la actuación procesal, salvo las excepciones constitucionales y legales.

Los menores de edad que tengan más de siete años podrán rendir testimonio, diligencia que solo podrá ser recibida por el Defensor de Familia, en su despacho o a través de audio y video cuando las circunstancias así lo determinen. El menor absolverá el cuestionario enviado para el caso por la autoridad disciplinaria. El disciplinado o su defensor podrán formular preguntas que no sean contrarias al interés del declarante.

La autoridad disciplinaria podrá intervenir en el interrogatorio del menor para conseguir que éste responda a la pregunta que se le ha formulado o que lo haga de manera clara y precisa.

Artículo 173. Testigo renuente. Cuando el testigo citado sea un particular y se muestre renuente a comparecer, podrá imponérsele multa hasta el equivalente a sesenta salarios mínimos diarios vigentes en la época de la no comparecencia. Las sumas correspondientes a las multas impuestas por este concepto, se destinarán al estudio, formación y difusión del régimen disciplinario.

La multa se impondrá mediante decisión motivada, contra la cual procede el recurso de reposición, que deberá interponerse de acuerdo con los requisitos señalados en este código.

Impuesta la multa, el testigo seguirá obligado a rendir la declaración, para lo cual se fijará nueva fecha.

Podrá disponerse la conducción del testigo por la Policía Nacional, cuando sea necesario para evitar la pérdida de la prueba. La conducción no puede implicar la privación de la libertad.

Esta norma no se aplicará a quien esté exceptuado constitucional o legalmente del deber de declarar.

Artículo 174. Excepción al deber de declarar. El servidor público informará a quien vaya a rendir testimonio sobre las garantías consagradas por el artículo 33 de la Constitución Nacional.

Artículo 175. Excepciones por oficio o profesión. No están obligados a declarar sobre aquello que se les ha confiado o ha llegado a su conocimiento por razón de su ministerio, profesión u oficio:

1. Los ministros de cualquier culto admitido en la República.

2. Los abogados.

3. Cualquier otra persona que por disposición legal pueda o deba guardar secreto.

Artículo 176. Amonestación previa al juramento. Toda autoridad a quien corresponda tomar juramento, amonestará previamente a quien debe prestarlo acerca de la importancia moral y legal del acto y las sanciones penales establecidas contra quien declare falsamente o incumpla lo prometido, para lo cual se leerán las respectivas disposiciones. Acto seguido se tomará el juramento.

Artículo 177. Testigo impedido para concurrir. Si el testigo estuviere físicamente impedido para concurrir al despacho del funcionario, será interrogado en el lugar en que se encuentre.

Artículo 178. Testimonio por certificación jurada. El testimonio por certificación jurada se recaudará mediante la formulación de cuestionario dirigido al declarante, indicando de manera sucinta los hechos materia de investigación. El juramento se entenderá prestado por el solo hecho de la firma de la certificación.

La certificación jurada deberá remitirse al despacho de origen dentro de los ocho días siguientes al recibo del cuestionario.

Quien estando obligado a ello, y sin justificación no rinda la certificación jurada o la demore, incurrirá en causal de mala conducta. El funcionario que haya requerido la certificación pondrá el hecho en conocimiento de la autoridad encargada de disciplinar al renuente.

Prestarán certificación jurada: el Presidente de la República; el Vicepresidente de la República; los ministros del despacho; los Congresistas; los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, de la Corte Constitucional, del Consejo de Estado, del Consejo Superior de la Judicatura y los miembros del Consejo Nacional Electoral; el Fiscal y Vicefiscal General de la Nación; el Procurador y Viceprocurador General de la Nación; los oficiales generales o de insignia en servicio activo; el director Nacional de Fiscalías; el Defensor del Pueblo; el Contralor General de la República; el Registrador Nacional del Estado Civil; los directores de departamentos administrativos; el Contador General de la Nación; los miembros de la junta directiva del Banco de la República; el Alcalde Mayor de Bogotá D. C.; los agentes diplomáticos y consulares de Colombia en el exterior.

El derecho a rendir certificación jurada es renunciable.

Artículo 179. Testimonio de agente diplomático. Cuando se requiera testimonio de un ministro o agente diplomático de nación extranjera acreditado en Colombia o de una persona de su comitiva o familia, se le remitirá al embajador o agente, por conducto del Ministerio de Relaciones Exteriores, nota suplicatoria con cuestionario y copia de lo pertinente para que, si él tiene a bien, declare por medio de certificación jurada o permita declarar en la misma forma a la persona solicitada.

Si el llamado a declarar fuere dependiente del agente diplomático se solicitará a éste que le conceda el permiso para hacerlo y una vez obtenido se procederá en forma ordinaria.

Artículo 180. Examen separado de testigos. Los testigos serán interrogados separadamente, de tal manera que no puedan saber, ni escuchar las declaraciones de quienes les preceden.

Artículo 181. Prohibición. El funcionario se abstendrá de sugerir respuestas, de formular preguntas capciosas y de ejercer violencia sobre el testigo o de preguntar su opinión salvo que se trate de testigo cualificado técnica, científica o artísticamente.

Artículo 182. Recepción del testimonio. Los testimonios serán recogidos y conservados por el medio más idóneo, de tal manera que facilite su examen cuantas veces sea necesario, sobre lo cual se dejará constancia.

Artículo 183. Práctica del interrogatorio. La recepción del testimonio se sujetará a las siguientes reglas:

1. Presente e identificado el testigo, el funcionario le tomará el juramento, lo interrogará sobre sus condiciones civiles, personales y sobre la existencia de parentesco o relación con el disciplinable, cumplido lo cual le advertirá sobre las excepciones al deber de declarar.

2. El funcionario le informará sucintamente al testigo acerca de los hechos objeto de la declaración y le solicitará que haga un relato de cuanto le conste sobre los mismos. Terminado éste, se formularán las preguntas complementarias o aclaratorias necesarias. Cumplido lo anterior, se le permitirá a los sujetos procesales interrogar.

Las respuestas se registrarán textualmente. El funcionario deberá requerir al testigo para que sus respuestas se limiten a los hechos que tengan relación con el objeto de la investigación.

Artículo 184. Criterios para la apreciación del testimonio. Para apreciar el testimonio, el funcionario tendrá en cuenta los principios de la sana crítica y, especialmente, lo relativo a la naturaleza del objeto percibido, al estado de sanidad del sentido o sentidos por los cuales se tuvo la percepción, las circunstancias de lugar, tiempo y modo en que se percibió, a la personalidad del declarante, a la forma como hubiere declarado y las singularidades que puedan observarse en el testimonio.

Capítulo IV
Peritación

Artículo 185. Procedencia. La autoridad disciplinaria podrá decretar, de oficio o a petición de los sujetos procesales, dictámenes, conceptos e informes técnicos, científicos o artísticos, que serán rendidos por personal orgánico de las Fuerzas Militares, la policía judicial, del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, y, en general, por servidores públicos o particulares que posean conocimiento y experiencia en los temas objeto de prueba.

Los conceptos e informes deberán ser motivados y rendirse bajo juramento, que se entenderá prestado por el solo hecho de la firma y se pondrán en conocimiento de las partes por el término de tres días para que puedan pedir que se complementen o aclaren.

Artículo 186. Impedimentos y recusaciones del perito. Los peritos están impedidos y son recusables por las mismas causales que la autoridad disciplinaria competente. El perito en quien concurra alguna causal de impedimento deberá manifestarla antes de su posesión, acompañando, de ser posible, la prueba que lo sustente y el competente procederá a reemplazarlo si la acepta.

Los sujetos procesales podrán recusar al perito aportando las pruebas que tenga en su poder o solicitando las que estime pertinentes; la recusación deberá formularse motivadamente por escrito, desde su posesión y hasta antes del vencimiento del plazo concedido para emitir su dictamen.

Si el perito acepta la causal o manifiesta estar impedido será reemplazado; en caso contrario el funcionario competente resolverá sobre la recusación, designando nuevo perito si la declara probada. De estimarse procedente se

remitirán copias de lo pertinente para la investigación a que haya lugar.

Contra la decisión que se pronuncia sobre el impedimento o la recusación no procede recurso.

Artículo 187. Requisitos y práctica. El perito tomará posesión de su cargo jurando cumplir fielmente los deberes que ello impone y acreditará su idoneidad y experiencia en la materia objeto de prueba. El perito confirmará que tiene los conocimientos necesarios para rendir el dictamen. El competente podrá disponer que la diligencia de posesión tenga lugar ante el comisionado.

En el desempeño de sus funciones, el perito debe examinar los elementos sometidos a su estudio dentro del contexto de cada caso. Para ello el funcionario competente aportará la información necesaria y oportuna.

El perito deberá recolectar, asegurar, registrar y documentar la evidencia que resulte de su examen,

El dictamen debe ser claro, conciso y preciso, conforme al cuestionario formulado por el funcionario competente y en él se explicarán, además de la metodología empleada para alcanzar la conclusión, los exámenes, experimentos e investigaciones efectuadas, lo mismo que los fundamentos técnicos, científicos o artísticos de las conclusiones.

Cuando se designen varios peritos, conjuntamente practicarán las diligencias y harán los estudios o investigaciones pertinentes para emitir el dictamen. Cuando hubiere discrepancia, cada uno rendirá su dictamen por separado.

En todos los casos, al perito se le advertirá la prohibición de emitir en el dictamen cualquier juicio de responsabilidad disciplinaria.

El perito presentará su dictamen por escrito o por el medio más eficaz, dentro del término señalado, el cual no será superior a ocho días y puede ser prorrogado por una sola vez, a petición del mismo perito; si no lo hiciere se le conminará para cumplir inmediatamente; de persistir en la tardanza se le reemplazará y si no existiere justificación se informará de ello a la autoridad disciplinaria correspondiente.

El informe pericial deberá ser motivado y se rendirá bajo juramento, que se entenderá prestado por el solo hecho de la firma.

Artículo 188. Contradicción del dictamen en la etapa de indagación. Recibido el dictamen, el funcionario competente, mediante decisión que se notificará por estado, correrá traslado del mismo a los sujetos procesales por el término común de cinco días para que si les asiste interés soliciten motivadamente su aclaración, ampliación, adición o lo objeten por error grave.

En el escrito de objeción se precisará el error y se podrán pedir o allegar las pruebas para demostrarlo. Del escrito se dará traslado a los demás sujetos procesales por dos días, dentro de los cuales podrán éstos aportar pruebas.

Las partes podrán asesorarse de expertos, cuyos informes serán tenidos en cuenta por el funcionario competente, al momento de proferir la decisión de fondo correspondiente.

El funcionario competente resolverá sobre la solicitud en un término no superior a cinco días. Podrá de oficio ordenar la aclaración, ampliación o adición del informe rendido por el perito.

En caso de concurrencia de solicitudes provenientes de distintos sujetos procesales, en las que se objete el dictamen o se pida su aclaración, ampliación o adición, se resolverá primero la objeción.

Si es aceptada la objeción se designará nuevo perito que emitirá su dictamen de acuerdo con el procedimiento aquí previsto. .De denegarse la objeción, procederá recurso de apelación.

El dictamen emitido por el nuevo perito será inobjetable, pero susceptible de aclaración, ampliación o adición. La decisión correspondiente se adoptará de plano.

Cuando se decrete la ampliación, aclaración o adición del dictamen, se concederá al perito un término no superior a cinco días, prorrogable por causa justificada hasta por un mes, para que aclare, amplíe o adicione su dictamen. De denegarse la solicitud, procederá el recurso de reposición.

El dictamen aclarado, ampliado o adicionado dará por terminado el trámite.

Parágrafo: Los traslados previstos en este artículo se comunicarán y notificarán por estado.

Cuando sea procedente la prueba pericial en el trámite de la audiencia se dará aplicación al trámite previsto en este artículo, pero los términos podrán reducirse a la mitad.

Artículo 189. Comparecencia del perito a la audiencia. De oficio o a petición de los sujetos procesales, se podrá ordenar la comparecencia del perito a la audiencia, para que conforme al cuestionario previamente presentado, explique el dictamen rendido en la etapa de indagación y responda las preguntas que sean procedentes.

Artículo 190. Apreciación del dictamen. Al apreciar el dictamen se tendrá en cuenta su solidez, precisión y fundamentación técnico-científica, así como la idoneidad y competencia del perito. El dictamen se apreciará en conjunto con los

demás elementos probatorios que obren en el proceso.

Si se hubiere practicado un segundo dictamen, éste no sustituirá al primero pero se estimará conjuntamente con él, excepto cuando prospere objeción por error grave.

Artículo 191. Trámite de la objeción del dictamen. El dictamen rendido como prueba de las objeciones no es objetable, pero dentro del término del traslado, las partes podrán pedir que se aclare, se adicione o se amplíe.

Si no prospera la objeción, el funcionario apreciará conjuntamente los dictámenes practicados. Si prospera aquella, podrá acoger el practicado para probar la objeción o decretar de oficio uno nuevo, que será inobjetable, pero del cual se dará traslado para que las partes puedan pedir que se aclare, adicione o amplíe.

Capítulo V
Inspección Disciplinaria

Artículo 192. Procedencia. Para la verificación o el esclarecimiento de los hechos materia de investigación o para la individualización de autores, podrá ordenarse, de oficio o a petición de parte, inspección disciplinaria que podrá recaer sobre personas, cosas, lugares, bienes, rastros y otros efectos materiales, de la cual se extenderá acta en la que se describirán los elementos relevantes encontrados y se consignarán las manifestaciones que hagan las personas que intervengan en la diligencia. Quien practica la diligencia podrá recibir dentro de ella los testimonios útiles al proceso de quienes estén presentes o puedan comparecer inmediatamente en el lugar de su realización. Los elementos probatorios útiles se recogerán y conservarán teniendo en cuenta los procedimientos de cadena de custodia.

Artículo 193. Requisitos. La inspección disciplinaria se decretará por medio de providencia que exprese con claridad el objeto de la diligencia, así como el lugar de su realización. Al disciplinable se le informará la fecha y hora de la diligencia. Durante el trámite de la inspección, de oficio o a petición de cualquier sujeto procesal, se podrán ampliar los aspectos objeto de la misma.

Cuando fuere necesario, el funcionario competente podrá designar perito en la misma providencia o en el momento de realizarla. El comisionado podrá igualmente hacer tal designación al momento de practicar la diligencia. Se admitirá, también, la opinión técnica, artística o científica de quienes, por razón de su formación, calificación, especialidad o experiencia, puedan contribuir al esclarecimiento de los hechos, siempre que se haya autorizado en la providencia que decretó la inspección.

La inspección disciplinaria se practicará en la etapa de indagación y procederá excepcionalmente en la audiencia, cuando a juicio del competente resulte

indispensable para el esclarecimiento de los hechos o la definición de la responsabilidad.

Artículo 194. Examen médico o paraclínico. Para los efectos de la comprobación de la conducta disciplinaria, sus circunstancias y el grado de responsabilidad, el funcionario competente podrá ordenar los exámenes médicos o paraclínicos necesarios, los que en ningún caso podrán violar los derechos fundamentales.

Las entidades de la administración pública tendrán la obligación de practicar oportuna y gratuitamente los exámenes, análisis y cotejos que los peritos requieran y que ordene el funcionario competente.

Cuando se rehúse al examen de reconocimiento médico y se trate de faltas relacionadas, directa o indirectamente, con la ingesta o consumo de bebidas embriagantes o de otras sustancias que produzcan dependencia o que alteren la conducta, se admitirán como medios de prueba subsidiarios, el testimonio de quienes presenciaron los hechos o comportamiento, así como otros medios de prueba que resulten útiles.

Capítulo VI
Documentos

Artículo 195. Naturaleza de la queja y del informe. Ni la queja ni el informe constituyen por si mismos prueba de los hechos o de la responsabilidad. Con todo, con ellos se podrá encauzar la actividad probatoria.

Los documentos allegados con la queja o informe se apreciarán siguiendo las reglas de la sana crítica.

Artículo 196. Aporte. Los documentos se aportarán en original o copia y, sólo de ser necesario, se adelantarán las diligencias tendientes a verificar su autenticidad.

Artículo 197. Obligación de entregar documentos. Salvo las excepciones legales, quien tenga en su poder documentos que se requieran en un proceso disciplinario, tiene la obligación de ponerlos a disposición de la autoridad disciplinaria que los requiera o de permitir su conocimiento.

Cuando se trate de persona jurídica, pública o privada, la orden de solicitud de documentos se comunicará a su representante legal, en quien recaerá la obligación de entregar aquellos que se encuentren en su poder y que conforme a la ley tenga la obligación de conservar. La información deberá entregarse en un término máximo de ocho días.

El incumplimiento injustificado de la obligación prevista en el párrafo anterior podrá constituir, respecto de los servidores públicos, falta leve o grave según las circunstancias y consecuencias de la negativa; cuando ésta provenga de otras

personas se podrá imponer mediante resolución motivada multa hasta de treinta días de salario mínimo legal vigente contra la cual procederá recurso de apelación.

Las sumas correspondientes a las multas impuestas por este concepto, se destinarán al estudio, formación y difusión del régimen disciplinario.

No habrá lugar a la imposición de sanción cuando se trate de personas exentas del deber de denunciar o declarar.

Artículo 198. Aducción documental. El funcionario aprehenderá los documentos cuya entrega o conocimiento le fuere negado e iniciará el trámite previsto en el artículo anterior a efectos de la imposición de la sanción correspondiente.

Artículo 199. Documento tachado de falso. Cuando el documento tachado de falso se hallare en otro proceso, el funcionario competente podrá solicitar a la autoridad a cargo de su trámite o bajo cuya posesión se encuentre, la remisión de copia autenticada o, si fuere necesario, que le envíe el original para su eventual cotejo y devolución al despacho de origen o para agregarlo al expediente. Lo decidido sobre el documento tachado de falso se comunicará al funcionario que conozca del proceso en que se encontraba dicho documento.

Cuando se advierta la falsedad documental se dispondrá el informe correspondiente con los medios de prueba del caso y su remisión a la autoridad penal correspondiente.

Artículo 200. Presunción de autenticidad. Los documentos allegados al proceso se presumen auténticos así como los informes rendidos por las entidades públicas o privadas requeridas por la autoridad disciplinaria.

Capítulo VII
Indicio

Artículo 201. Elementos. Todo indicio ha de basarse en la experiencia y supone un hecho indicador, del cual el funcionario infiere lógicamente la existencia de otro.

Artículo 202. Unidad de indicio. El hecho indicador es indivisible. Sus elementos constitutivos no pueden tomarse separadamente como indicadores.

Artículo 203. Prueba del hecho indicador. El hecho indicador debe estar probado.

Artículo 204. Apreciación. El funcionario apreciará los indicios en conjunto teniendo en cuenta su gravedad, concordancia y convergencia, y su relación con los medios de prueba que obren en la actuación procesal.

Título IX
Nulidades

Capítulo I
Normas Generales

Artículo 205. Causales de nulidad. Son causales de nulidad las siguientes:

1. La falta de competencia del funcionario.

2. La existencia de irregularidades sustanciales que afecten el debido proceso.

3. La violación del derecho de defensa.

4. Violación al principio de la jerarquía.

Artículo 206. Declaratoria de oficio. En cualquier estado de la actuación en que el funcionario que conozca del asunto advierta que existe alguna de las causales previstas en el artículo anterior, decretará la nulidad total o parcial de lo actuado, desde el momento en que se presentó la causal.

Artículo 207. Efectos de la declaratoria de nulidad. La declaratoria de nulidad afectará la actuación disciplinaria desde el momento en que se presente la causal. Así lo señalará el funcionario competente y ordenará que se reponga la actuación que dependa del acto declarado nulo para que se subsane lo afectado.

La declaratoria de nulidad de la actuación disciplinaria no invalida las pruebas practicadas y allegadas legalmente.

Artículo 208. Requisitos de la solicitud de nulidad. La solicitud de nulidad podrá formularse hasta antes del fallo definitivo y deberá indicar en forma concreta la causal o causales respectivas y expresar los fundamentos de hecho y de derecho que la sustenten y no podrá formular nueva solicitud, sino por causal diferente o por hechos posteriores. Cuando la solicitud de nulidad no esté conforme a los requisitos anteriores se rechazará, determinación contra la cual no procede recurso.

Artículo 209. Principios que orientan la declaratoria de las nulidades y su convalidación. Son principios que orientan la declaratoria de las nulidades y su convalidación:

1. No se declarará la nulidad de un acto cuando cumpla la finalidad para la cual estaba destinado, siempre que no se viole el derecho a la defensa.

2. Quien alegue la nulidad debe demostrar que la irregularidad sustancial afecta garantías de los sujetos procesales, o desconoce los principios fundamentales del debido proceso.

3. No puede invocar la nulidad el sujeto procesal que haya coadyuvado con su conducta a la ejecución del acto irregular, salvo que se trate de la falta de defensa.

4. Los actos irregulares pueden convalidarse por el consentimiento del perjudicado, siempre que se observen las garantías constitucionales.

5. Sólo puede decretarse cuando no exista otro medio procesal para subsanar la irregularidad sustancial.

6. No podrá decretarse ninguna nulidad por causal distinta a las señaladas en este capítulo.

Artículo 210. Término para resolver. El funcionario competente resolverá la solicitud de nulidad, a más tardar dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su recibo.

Cuando la solicitud se formule en el desarrollo de la audiencia, el funcionario competente resolverá de inmediato.

Contra la decisión que resuelve la nulidad procede el recurso de reposición.

Título X
Actuación procesal

Capítulo I
Inicio para iniciar la acción por faltas muy graves y graves

Artículo 211. Iniciación mediante informe o queja. El informe o la queja podrán presentarse verbalmente o por escrito, ante cualquier miembro de las Fuerzas Militares con atribuciones disciplinarias, o ante cualquier autoridad pública, en cuyo caso la remitirá sin dilación al competente.

Artículo 212. Indagación. Una vez conocido el hecho o recibido el informe o la queja, el competente verificará los requisitos previstos en los artículos 118 y 119 de este código y mediante auto dará inicio al proceso con la etapa de indagación.

La indagación tendrá como fines verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si ésta es constitutiva de falta disciplinaria, individualizar e identificar al presunto infractor y establecer si ha actuado al amparo de una causal de exclusión de responsabilidad.

El competente podrá valerse de los medios de prueba legalmente reconocidos y designar un funcionario de su dependencia para la práctica de los mismos.

Como medio de defensa, a solicitud del disciplinable, el competente le recibirá versión libre en forma personal o por escrito.

El término de la indagación no podrá ser superior a seis meses y no se extenderá a hechos distintos de aquellos que fueron objeto de iniciación oficiosa, informe o queja y los que les sean conexos. Cuando se investiguen conductas relacionadas con derechos humanos o Derecho Internacional Humanitario, el término será de doce meses.

Una vez finalizado el término de la indagación, dentro de los quince días siguientes, se valorarán las pruebas practicadas y el funcionario competente proferirá auto que ordene la citación a audiencia o el archivo del expediente, decisión contra la cual no procede recurso alguno.

Capítulo II
Citación a audiencia.

Artículo 213. Requisitos de la decisión de citación a audiencia. El funcionario competente citará mediante formulación de cargos a audiencia, cuando esté demostrada objetivamente la falta y exista medio probatorio que pueda comprometer la responsabilidad del implicado.

El auto de cargos debe contener:

1. El medio por el cual se han conocido los hechos, y la narración y descripción sucinta de los mismos.

2. La identificación del posible autor o autores de la falta o faltas, señalando el grado y el cargo desempeñado en la época de los hechos.

3. Formulación fáctica del cargo o cargos, de acuerdo con los comportamientos investigados con indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó.

4. Análisis de las pruebas que establezcan la comisión de la falta o faltas, por cada uno de los cargos.

5. Normas presuntamente infringidas y concepto de su violación.

6. La forma de culpabilidad para cada uno de los disciplinados y respecto de cada uno de los cargos.

Parágrafo. Igualmente el auto de citación a audiencia debe contener la relación de las pruebas que de oficio se practicarán en el curso de la audiencia pública con el fin de que presente sus descargos, aporte, o, en su oportunidad solicite las pruebas que pretenda hacer valer en la diligencia.

Artículo 214. Trámite previo de la audiencia. Culminada la etapa de indagación, se dictará auto de cargos y citación a audiencia, el cual se notificará personalmente al disciplinable o a su defensor si lo tuviere. La audiencia se

celebrará, no antes de diez ni después de quince días, contados a partir de la última notificación.

La citación para notificar el auto de cargos y citación a audiencia se hará por cualquiera de los siguientes medios:

1. A través del comandante de la unidad donde el disciplinado se encuentre en servicio.

2. En la última dirección oficialmente registrada en la dependencia encargada de administración de personal de la Fuerza en caso de retiro.

3. Mediante comunicación enviada a la dirección registrada en el proceso.

Del trámite surtido se dejará constancia en el expediente.

En caso de pluralidad de disciplinados la fecha para la celebración de la audiencia se comunicará por el medio más expedito, una vez efectuada la última notificación.

Si vencido el término de ocho días a partir del envío de la citación, no comparece el citado, se fijará edicto por el término de tres días para notificar la providencia.

Parágrafo: se suspenderá el trámite de notificación cuando el disciplinado se encuentre en desarrollo de operaciones hasta cuando se logre su comparecencia en la Unidad, salvo que cuente con su defensa técnica con quien se surtirá la actuación.

Artículo 215. Procedimiento en caso de ausencia. Si el disciplinado no comparece luego de la desfijación del edicto que notifica el auto de citación a audiencia, se le designará defensor de oficio al que se notificará personalmente el auto de cargos y citación de audiencia, con quien proseguirá la actuación.

El disciplinado o su apoderado de confianza podrán presentarse en cualquier momento y asumir el proceso en el estado en que se encuentre.

Artículo 216. Descargos y pruebas. La autoridad disciplinaria competente instalará la audiencia dando lectura al auto de cargos y citación, previa verificación de la comparecencia del disciplinado o de su defensor. Acto seguido, el disciplinado podrá rendir versión y descargos, así como solicitar o aportar pruebas. En el mismo acto de audiencia se determinará su conducencia, pertinencia y utilidad y se decretarán las que de oficio se consideren necesarias.

Si se niega la práctica de pruebas solicitadas, dicha determinación se notificará en estrados y contra ella procede el recurso de reposición que debe resolverse en el mismo acto y en subsidio el de apelación.

En caso de que la práctica de la prueba no sea posible realizarse de manera inmediata, la audiencia podrá extenderse hasta por el término de cuarenta y cinco días prorrogables por una sola vez hasta por el mismo lapso. En este último caso, la prórroga se dispondrá mediante decisión motivada.

Parágrafo: El término previsto en el inciso tercero de este artículo podrá duplicarse cuando quiera que se trate de faltas contra los derechos humanos o el derecho internacional humanitario, o cuando sean dos o más los disciplinables o cuando exista concurso de faltas.

Artículo 217. Variación de los cargos. Si agotada la fase probatoria, el funcionario de conocimiento advierte la necesidad de variar los cargos, por error en la calificación o prueba sobreviniente, así lo declarará motivadamente. La variación se notificará en estrados y se otorgará un término de cinco días hábiles para presentar descargos, solicitar y aportar otras pruebas.

Artículo 218. Cierre de la investigación y alegados de conclusión. Sin pruebas por practicar o evacuadas las ordenadas, se declarará cerrada la investigación y se correrá traslado por el término de cinco días para alegar de conclusión.

Reanudada la audiencia, se concederá el uso de la palabra al disciplinado y a su defensor si lo tuviere para que presenten sus alegatos. Terminadas las intervenciones se podrá suspender la diligencia, la cual deberá reanudarse en un término no superior a cinco días, con el fin de dar lectura al fallo correspondiente y notificarlo en estrados. El término de suspensión podrá ampliarse hasta por diez días cuando se trate de dos o más procesados o de tres o más cargos formulados, el cual podrá prorrogarse.

Parágrafo: Los términos aludidos en el inciso segundo del presente artículo podrán duplicarse cuando quiera que se trate de faltas contra derechos humanos o derecho internacional humanitario, o cuando sean dos o más los investigados o cuando exista concurso de faltas.

Artículo 219. Contenido del fallo. El fallo deberá contener:

1. La identificación personal y funcional del disciplinado.

2. Un resumen de los hechos.

3. Los cargos formulados con indicación de la calificación de la falta, la imputación formulada, las normas infringidas y las pruebas en que se fundamentan según la citación a audiencia.

4. El análisis de la responsabilidad, de los argumentos de defensa y de las pruebas y normas que la sustentan.

Cuando se hubiesen formulado varios cargos, o fuesen varios los disciplinados, el análisis se realizará por separado, indicando en cada caso la calificación definitiva de la falta y el título de imputación

5. Análisis de los criterios de graduación proporcional de la sanción a imponer.

Artículo 220. Recurso contra el fallo de primera instancia. Contra el fallo de primera instancia procede el recurso de apelación; éste se interpondrá en la misma diligencia y se sustentará verbalmente o por escrito dentro de los dos días siguientes.

Artículo 221. Trámite de la segunda instancia. El funcionario de segunda instancia deberá decidir dentro de los veinte días siguientes a la fecha en que hubiere recibido el proceso. Si lo considera necesario, decretará pruebas de oficio, en cuyo caso el término para proferir el fallo se ampliará hasta en otro tanto.

Parágrafo. El término previsto en este artículo podrá duplicarse cuando se trate de conductas relacionadas con derechos humanos o derecho internacional humanitario, cuando fueren dos o más los disciplinados o cuando se trate de varias conductas.

Capítulo III
Procedimiento especial para faltas leves

Artículo 222. **Procedimiento especial para faltas leves.** Quien tenga competencia para investigar y sancionar una falta leve seguirá un procedimiento oral en el que a más tardar dentro del día siguiente del conocimiento del hecho o de presentación de la queja o informe se citará a audiencia al presunto infractor mediante auto en el que se indique la conducta presuntamente constitutiva de falta y los derechos que le asisten. En la audiencia se verificarán los hechos y la conducta; si el disciplinado acepta la realización de la falta, se emitirá el fallo correspondiente, el cual siendo de multa será dosificada a la mitad de la mínima prevista en este código y si es de reprensión se aplicará la simple a cambio de la severa; de lo contrario, y sin los beneficios anteriores, se le oirá en relación con los hechos recibiéndole las pruebas que pretende hacer valer y decretando las que considere conducentes, las cuales se practicarán inmediatamente o a más tardar al día siguiente. En caso de no poderse escuchar personalmente o recibir la versión escrita del presunto infractor, se le nombrará defensor de oficio y con él se continuará la actuación. Si se encuentra la certeza de los hechos y la de la responsabilidad, se graduará e impondrá la sanción correspondiente en la misma diligencia.

La decisión adoptada será notificada en estrados, contendrá un breve relato de los hechos, en el que se recogerán las manifestaciones del disciplinado, se expresará la calificación de la falta cometida, las pruebas en que se soporta, con indicación del grado de culpabilidad y la sanción impuesta. Contra la decisión procede el recurso de apelación que será interpuesto y sustentado dentro de los

dos días siguientes a su notificación y resuelto dentro de los dos días siguientes de recibido por el inmediato superior de quien la profirió. Esta decisión será notificada personalmente o por edicto.

De la audiencia se dejará constancia en la que se resumirán las actuaciones, a la que se anexarán los documentos allegados y conformará expediente para archivo.

Capítulo IV
Ejecución y registro de las sanciones.

Artículo 223. Ejecución de la sanción. La sanción impuesta se hará efectiva al recibo de copia de los fallos debidamente ejecutoriados por:

1. El funcionario con atribuciones disciplinarias.

2. El nominador para efectos de separación absoluta y suspensión.

Parágrafo. Una vez ejecutoriado el fallo sancionatorio, el funcionario competente lo comunicará al funcionario que deba ejecutarlo, quien tendrá para ello un plazo de quince días, contado a partir de la fecha de recibo de la respectiva comunicación.

Artículo 224. Anotación y registro. Toda sanción disciplinaria deberá quedar registrada en los respectivos folio y hoja de vida, aun en caso de que el sancionado ya no esté vinculado a la entidad, y se informará del contenido de los fallos a la Oficina de Registro de Antecedentes de la Procuraduría General de la Nación, a más tardar dentro de los diez días siguientes.

Artículo 225. Reintegro de haberes por lapsos no laborados. El personal sancionado disciplinariamente por faltas originadas en el incumplimiento de la jornada laboral, deberá reintegrar los correspondientes haberes o bonificaciones devengados durante este lapso.

Artículo 226. Vigencia de antecedentes disciplinarios. Para efectos de antecedentes laborales, sólo se tendrán en cuenta las sanciones disciplinarias que hayan sido impuestas en los últimos cinco años o durante la vigencia de su inhabilidad directa o sobreviniente.

Artículo 227. Pago y plazo de la multa. Cuando la sanción impuesta sea de multa y el sancionado continúe vinculado a las Fuerzas Militares, el descuento podrá hacerse en forma proporcional durante los doce meses siguientes a su imposición; si 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.

Toda multa o pago se destinará a la Fuerza en la cual preste o haya prestado sus servicios el sancionado, de conformidad con el Decreto 2170 de 1992 o el que haga sus veces.

Si el sancionado no se encontrare vinculado a la Fuerza, deberá cancelar la multa a favor de ésta, en un plazo máximo de sesenta días, contados a partir de la ejecutoria de la decisión que la impuso. De no hacerlo, el nominador promoverá el cobro coactivo, dentro de los treinta días siguientes al vencimiento del plazo para cancelar el valor.

En cualquiera de los casos anteriores, cuando se presente mora en el pago, el moroso deberá cancelar el monto de las mismas con los correspondientes intereses comerciales.

Título XI
Transitoriedad y vigencia

Artículo 228. Transitoriedad. Los procesos que se encuentren con auto de cargos al entrar en vigencia la presente ley, continuarán tramitándose de conformidad con las ritualidades consagradas en el procedimiento anterior pero con las competencias descritas en este código. En caso contrario, la actuación se adecuará al procedimiento previsto en este código.

Artículo 229. Vigencia y Derogatorias. El presente código entrará a regir dos años después de su promulgación y deroga la Ley 836 de julio 16 de 2003.

Artículo Único transitorio. A efectos de garantizar la adecuada implementación del sistema consagrado en esta ley, el Ministerio de Defensa y sus Fuerzas podrán celebrar convenios interinstitucionales, o contratos de prestación de servicios con universidades o personas jurídicas de reconocida trayectoria e idoneidad en el ámbito disciplinario para la culminación de los procesos que estén pendientes al entrar en vigencia este código.

BIBLIOTECA CENTRAL DE LAS FF. MM.
"TOMAS RUEDA VARGAS"
054913