



INTRODUCCIÓN

La E.S.E. Hospital San José de Maicao, es una Empresa Social del Estado prestadora de servicios de salud de mediana complejidad en el departamento de La Guajira; con talento humano idóneo; comprometida con la satisfacción de las necesidades del usuario; la cual se caracteriza por la prestación de un servicio óptimo y de buena calidad a toda la comunidad Maiceara con los más altos estándares de calidez y humanización para sus usuarios.

Mediante la ley 1952 de 2019, reformada por la ley 2094 de 2021, se expide el Código General Disciplinario y se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. Dicho Código, se convierte en la hoja de ruta para surtir todos y cada uno de los procesos disciplinarios internos que se adelantan contra aquellos servidores públicos que infrinjan las normas y principios en él establecidos, aplicado en el caso concreto a los funcionarios de la E.S.E. Hospital San José de Maicao.

El manual de procesos disciplinarios se elaborará con el fin de formalizar la aplicación particular de la ley 1952 de 2019, reformada por la ley 2094 de 2021 (Código Único Disciplinario) dentro de la E.S.E. Hospital San José de Maicao, realizando una adopción directa y expresa de este compilado normativo, aplicándolo de forma concreta para todos los servidores públicos o funcionarios que no acaten las disposiciones de este Código.

En este sentido, el Código Único Disciplinario será vaciado dentro del presente manual, con el fin de establecer todo lo referente a los procesos disciplinarios que se surtirán dentro de la E.S.E. Hospital San José de Maicao de cara a lo establecido dentro de la ley 1952 de 2019, reformada por la ley 2094 de 2021, y en lo que no se encuentre aquí establecido, se hará una remisión expresa a las normas ya citadas.

OBJETIVO

En el marco de la función sancionatoria, ejercer la potestad disciplinaria, con



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

sujeción a lo establecido dentro de la ley 1952 de 2019, reformada por la ley 2094 de 2021, frente a los funcionarios de la E.S.E. Hospital San José de Maicao; adelantando todos los procesos disciplinarios respecto de las presuntas faltas disciplinarias cometidas por los servidores públicos que incumplen con sus funciones y deberes contemplados en la Ley y los manuales de funciones. Asimismo, en el marco de la función preventiva, capacitar a los funcionarios en temas de prevención de conductas disciplinables y, en segundo Lugar, formular y elaborar proyectos de análisis e investigación sobre la conducta oficial, la gestión pública y las prácticas institucionales.

ALCANCE Y RESPONSABLE

El presente manual se aplicaría a todos los servidores públicos que laboran en la E.S.E. Hospital San José de Maicao y/o a los particulares que ejerzan funciones públicas de manera permanente o transitoria o administren recursos públicos.

El Procedimiento Disciplinario lo realiza, en la etapa de instrucción, la Oficina de control disciplinario, y en la fase de juzgamiento, la Oficina de control disciplinario. Este procedimiento, en su etapa de instrucción, inicia con la recepción de una queja o informe proveniente de un servidor público a través de un medio que acredite credibilidad, por queja formulada por cualquier persona, o de oficio por la Oficina de Control Interno Disciplinario o por anónimo siempre y cuando se cumplan con los requisitos previstos por la Ley y culmina al suscribir auto que dispone materializar la terminación de la actuación y el archivo definitivo del expediente o con la formulación del pliego de cargos y remisión para juzgamiento a la Oficina de Control Interno Disciplinario de la E.S.E. Hospital San José de Maicao. Por otra parte, en su fase de juzgamiento, el procedimiento inicia con la recepción del expediente disciplinario remitido por la dependencia encargada de la instrucción y culmina con el fallo de primera instancia.

Posterior al fallo de primera instancia, en caso de presentarse recurso de apelación por el disciplinado y que este llegase a ser concedido, será el Gerente de la E.S.E. Hospital San José de Maicao, quien se encargará de surtir los trámites correspondientes a la segunda instancia.



FINALIDAD

Detallar el procedimiento a seguir para los servidores públicos que intervienen en el proceso disciplinario, para que este sea adelantado garantizando el debido proceso y el cumplimiento de la función pública, con el fin de corregir y sancionar las fallas del servicio y faltas que se encuentren tipificadas dentro del Código General Disciplinario.

CONTROL DE CAMBIOS

Únicamente la Oficina de control Interno Disciplinario estaría autorizada para modificar este manual.

En el procedimiento de control de cambios se dan los lineamientos para solicitar, revisar y aprobar los cambios, al igual que la difusión de este Manual.

Los cambios efectuados sobre este manual se controlarían mediante revisiones periódicas independientes, en los respectivos temas que se desarrollan.

DEFINICIONES

ACUMULACIÓN. Figura procesal por medio de la cual dos o más procesos disciplinarios, iniciados separadamente, se adelantan por una misma cuerda procesal, siempre que cumplan con alguno de los presupuestos enmarcados en el artículo 98 del Código General Disciplinario.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN. Oportunidad en la que los sujetos procesales, si a bien lo tienen, manifiestan a la autoridad disciplinaria sus argumentos culminantes, examinando de manera retrospectiva todas las actuaciones surtidas en el trámite del proceso.

AMONESTACIÓN ESCRITA. Sanción aplicable a los servidores públicos que hayan incurrido en faltas leves culposas, consistente en un Llamado de atención que se le hace por escrito y el cual deberá incorporarse en su hoja de vida. Constituye antecedente disciplinario.

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



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

establecidas contra quien declare falsamente o incumpla lo prometido.

ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS. Sanciones disciplinarias ejecutoriadas que figuren en la hoja de vida del servidor público y en los registros de los organismos de control disciplinario que tienen tal función de acuerdo con la ley y que se reflejan en los certificados expedidos por estos.

ARCHIVO. Decisión que por regla general hace tránsito a cosa juzgada material, a través de la cual se termina el procedimiento disciplinario en cualquiera de sus etapas, como consecuencia de encontrarse demostrada cualquiera de las siguientes causales: 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, que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, o cuando no se logró identificar o individualizar al implicado en la etapa de indagación previa, la cual hace tránsito a cosa juzgada formal.

AUDIENCIA PÚBLICA. Diligencia en donde la autoridad disciplinaria competente 1) escucha a los presuntos implicados de una conducta disciplinaria sometida al procedimiento del juicio verbal, 2) pregunta si desea acogerse a los beneficios de la confesión, 3) escucha la versión libre o descargos del disciplinable, 4) atiende sus peticiones de pruebas, 5) da el uso de la palabra al agente del Ministerio Público o a las víctimas, si los hubiere, 6) practica las pruebas que sean necesarias para el perfeccionamiento de la actuación, 7) corre traslado a los sujetos procesales para que rindan sus alegatos de conclusión y profiere el fallo que en derecho corresponda.

AUTO DE SUSTANCIACIÓN. Pronunciamiento que emite la autoridad disciplinaria para impulsar el trámite de la actuación.

AUTO DE FIJACIÓN DEL JUZGAMIENTO. Auto de sustanciación por medio del cual el funcionario de juzgamiento decide de conformidad con los requisitos establecidos en el C.G.D., si el proceso se adelanta por el trámite previsto para el juicio ordinario o el verbal.

AUTO INTERLOCUTORIO. Pronunciamiento que emite la autoridad disciplinaria sobre cuestiones sustanciales del proceso.



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

AUTOR. Es quien realiza la falta disciplinaria o determina a otros a realizarla, aun cuando los efectos de la conducta se produzcan después de la dejación del cargo o función.

AUTORIDAD DISCIPLINARIA. Servidor público encargado de adelantar la actuación disciplinaria.

CARGA DE LA PRUEBA. Obligación procesal a cargo del Estado, que le impone el deber de demostrar en el proceso la comisión de la falta disciplinaria y la responsabilidad del autor.

COMPETENCIA. Presupuesto del procedimiento que le otorga a una autoridad la calidad de juez natural para conocer de un asunto de acuerdo con los factores señalados en la ley, a saber, la calidad del sujeto disciplinable, la naturaleza del hecho, el territorio donde se cometió la falta, el factor funcional y el de conexidad.

COMUNICACIONES. Son actos de publicidad que realiza la autoridad disciplinaria a quien corresponda para informar de las decisiones de sustanciación o de fondo que no tengan una forma especial de notificación.

CONFESIÓN. Medio de prueba que implica el reconocimiento libre y voluntario que realiza el disciplinado de su responsabilidad como autor de la falta disciplinaria que se le imputa.

CONDUCENCIA. Es la idoneidad legal que tiene una prueba para demostrar determinado hecho. Supone la comparación entre el medio probatorio y la Ley.

CONSULTA. Obligación de la autoridad disciplinaria de remitir la actuación al superior para un nuevo examen cuando dispone la suspensión provisional del disciplinable o sus prórrogas.

CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO. Potestad que ejercen las entidades y organismos del Estado para disciplinar el comportamiento de sus servidores y exservidores cuando el mismo no se ajusta a los preceptos legales.

COSA JUZGADA DISCIPLINARIA. Efecto propio de las decisiones disciplinarias ejecutoriadas o decisión con la misma fuerza vinculante. Tiene la finalidad jurídica de que los hechos debatidos y definidos ante las autoridades competentes no puedan



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

ser objeto de investigaciones, juzgamientos o sanciones posteriores. Cabe resaltar que existe cosa juzgada material y formal.

DESCARGOS. Pieza procesal en la cual el disciplinable se pronuncia y ejerce su derecho de defensa frente a los cargos objeto de acusación, solicitando además la práctica de pruebas.

DESISTIMIENTO. Declaración de voluntad del quejoso en el sentido de no proseguir con el proceso que se inició a su instancia. En materia disciplinaria el desistimiento no extingue la acción disciplinaria.

DISCIPLINABLE. Sujeto procesal, individualizado desde el auto de apertura de la investigación disciplinaria o la orden de vinculación, al que se le endilga la comisión de una falta disciplinaria y cuya responsabilidad es debatida en el proceso.

DISCIPLINADO. Sujeto procesal, individualizado desde el auto de apertura de la investigación disciplinaria, que se encuentra inmerso dentro de un proceso disciplinario.

DOBLE CONFORMIDAD. Garantía del debido proceso establecida en el Código General Disciplinario en favor del disciplinado, la cual le permite acceder en cualquier caso y ante diversas circunstancias procesales a una segunda revisión o de conformidad con la decisión sancionatoria, especialmente cuando el quejoso apeló una decisión absolutoria o se profirió una primera decisión sancionatoria.

DOLO. Conocimiento del servidor público de los hechos constitutivos de la falta disciplinaria, su ilicitud, sus consecuencias y a pesar de lo cual quiere su realización.

DUDA RAZONABLE. Ausencia objetiva de certeza acerca de la responsabilidad del disciplinable, que surge tras el análisis probatorio y que no es posible obtener.

EMPLEADOS PÚBLICOS. Son las personas que prestan sus servicios en los Ministerios, Departamentos, Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos. Dicha condición se obtiene a través de un acto legal y reglamentario, que se concreta con un acto de nombramiento y la suscripción de un acta de posesión, enlace que constituye una relación especial de sujeción, entre la persona y el Estado.



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

EXPEDIENTE. Conjunto de todos los documentos correspondientes a un asunto. Serie ordenada de actuaciones procesales administrativas o judiciales.

EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. Forma de terminación del proceso que ocurre por la muerte del disciplinable, la caducidad o la prescripción de la acción disciplinaria.

FALLO. Tipo de decisión final que se toma dentro del proceso disciplinario, una vez agotadas o cumplidas todas sus etapas procesales, en la cual se define o resuelve de fondo la responsabilidad del investigado, a través de una absolución o una imposición de sanción.

FALTA DISCIPLINARIA. incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en el Código General Disciplinario, que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y/o conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en la ley. Da lugar al adelantamiento de una acción disciplinaria y, consecuentemente, a la imposición de una sanción del mismo tipo.

FAVORABILIDAD. En materia disciplinaria la Ley permisiva o favorable, sustancial o procesal de efectos sustanciales, aun 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 Constitución Política.

GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN. Valoración que la autoridad disciplinaria efectúa para determinar la cuantía, duración o gravedad de la sanción a imponer, de acuerdo con los criterios establecidos en la ley.

INDAGACIÓN PREVIA. Etapa que se adelanta dentro del procedimiento disciplinario, en caso de duda sobre la identificación o individualización del posible autor de una posible falta disciplinaria.

INDICIO. Medio de prueba constituido por un hecho indicador, del cual el funcionario infiere lógicamente la existencia de otro hecho.

INHABILIDAD. Imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por cualquiera de las causales establecidas en la Ley.



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

INHIBITORIO. Decisión que no hace tránsito a cosa juzgada, a través de la cual la autoridad disciplinaria se abstiene de adelantar una actuación disciplinaria, por encontrar, entre otros aspectos, que la queja es manifiestamente temeraria, se refiere a hechos disciplinariamente irrelevantes, de imposible ocurrencia o presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa, o cuando la acción no puede iniciarse.

INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA. Etapa del procedimiento disciplinario, adelantada cuando se encuentra identificado al posible autor o autores de una falta disciplinaria, que tiene como finalidad verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria, o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de responsabilidad.

INVESTIGACIÓN INTEGRAL. Las autoridades disciplinarias tienen la obligación de investigar con igual rigor los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado y los que tiendan a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad.

JUZGAMIENTO. Etapa del proceso disciplinario asignada a un funcionario diferente a aquel que adelantó la instrucción, una vez notificado el pliego de cargos. En esta etapa se determina la absolución o imposición de una sanción disciplinaria.

LEGALIDAD. Principio general relativo al ejercicio del IUS PUNIENDI, que constituye en su aplicación una garantía individual.

MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS. Documento básico que describe la manera como se hace o se desarrolla una tarea, un proceso o una actividad de acuerdo al grado de dificultad, tiempos, movimientos, flujos de operación, controles y normativa aplicable a cada caso en particular.

MINISTERIO PÚBLICO. Autoridades a quienes corresponde la guarda y promoción de los derechos humanos, la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas. Radica en cabeza de la Procuraduría General de la Nación, las personerías distritales o municipales, la Defensoría del Pueblo, los procuradores delegados y los agentes del ministerio público, las autoridades jurisdiccionales, y por los demás funcionarios que determine la ley.



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

MULTA. Sanción pecuniaria derivada de la comisión de una falta leve dolosa. Se tasa en salarios diarios percibidos al momento de la comisión de la falta.

NOTIFICACIÓN. Actuación procesal a través de la cual se hace efectivo el principio de publicidad de las actuaciones administrativas, dándose a conocer las providencias disciplinarias a los sujetos procesales, personalmente, por estado, por edicto, por estrados o por conducta concluyente.

NULIDAD. Sanción impuesta por la ley a las actuaciones disciplinarias, para el caso que nos ocupa, cuando sean proferidas por funcionario que carezca de competencia, con violación al derecho de defensa del investigado o con existencia de irregularidades sustanciales que afecten el debido proceso, que implican un retroceso de la actuación.

OMISIÓN. Forma de incurrir en falta disciplinaria, consistente en dejar de hacer algo jurídicamente exigido en la ejecución de una actividad o no haberla ejecutado.

PLIEGO DE CARGOS. Es una de las formas o posibilidades de evaluación de la investigación disciplinaria que realiza el funcionario instructor y constituye la acusación directa contra el disciplinable, cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del disciplinado.

POTESTAD DISCIPLINARIA. Facultad del Estado para investigar y sancionar a los servidores y exservidores públicos, así como a los particulares que ejerzan funciones públicas de manera permanente o transitoria, que administren recursos públicos, que cumplan labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales, que incurran en faltas disciplinarias.

PRESCRIPCIÓN. Causal de extinción de la potestad disciplinaria, en virtud del paso del tiempo. Entre 5 y 12 años, dependiendo de la clase de falta. Este fenómeno extintivo se interrumpe con la notificación del fallo de primera instancia.

PRIMERA INSTANCIA. Instancia originaria, donde comienza el trámite del proceso, constitutiva de dos etapas, a saber, la instrucción y el juzgamiento.

PRUEBA. Cualquier medio que acredita la certeza de un hecho y constituye presupuesto esencial de una decisión disciplinaria. En materia disciplinaria son medios de prueba la confesión, el testimonio, el peritaje, la inspección disciplinaria y los



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

documentos, los cuales se practicarán de acuerdo con las reglas previstas en el Código Único Disciplinario.

PRUEBA TRASLADADA. Elemento de convicción que, practicado válidamente en un proceso, se aporta a otro, para que sea tenido en cuenta.

QUEJA. Es una de las formas en que se acciona o pone en movimiento el aparato administrativo con potestad disciplinaria y constituye un supuesto de reclamación, denuncia o crítica de la actuación administrativa. Dicha acción determina la posibilidad de que se surta una indagación preliminar, o se aperture investigación disciplinaria, si del contenido de esta, se deduce que hay mérito para ello.

QUEJOSO. Particular o servidor público que pone en conocimiento de la autoridad competente una presunta anomalía o irregularidad del comportamiento de los servidores públicos, en ejercicio de sus funciones. No es sujeto procesal.

RECURSOS. Actuaciones procesales a través de las cuales se faculta a los sujetos procesales, y en algunos eventos al Ministerio Público y al quejoso, para ejercer los derechos de contradicción y defensa frente a las decisiones disciplinarias, con la finalidad de que las mismas sean revisadas, total o parcialmente, por el mismo funcionario que las profirió o por uno de superior jerarquía.

RECURSO DE APELACIÓN. Facultad atribuida a los sujetos procesales y excepcionalmente al quejoso para controvertir la decisión que niega pruebas en etapa de juicio, la decisión de archivo, la decisión que finalice el procedimiento para el testigo renuente y el quejoso temerario, y el fallo de primera instancia, y que la misma sea resuelta por el superior del funcionario que la dictó.

RECURSO DE REPOSICIÓN. Facultad que tienen los sujetos procesales y excepcionalmente el quejoso, para acudir ante la autoridad que profiere la decisión sobre la solicitud de nulidad, la que niega la solicitud de copias, la que niega las pruebas en la etapa de investigación, la que declara la no procedencia de la objeción al dictamen pericial, la que niega la acumulación, y la decisión que finalice el procedimiento para el testigo renuente y el quejoso temerario, para que lo revoque, modifique o aclare.

RECURSO DE QUEJA. Facultad atribuida a los sujetos procesales de solicitar al superior, que conozca del recurso de apelación, cuyo otorgamiento fue negado por el inferior.



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

RECUSACIÓN. Petición que pueden formular el disciplinable o su defensor, y el representante del Ministerio Público, para que la autoridad disciplinaria sea sustituida cuando en él concurra una causal de impedimento y no se haya apartado libremente del conocimiento del asunto.

REPRESENTANTE LEGAL. Persona que, en ejercicio de funciones públicas, ostenta la dirección de la entidad y en el cual radica la capacidad jurídica para comprometerla y representarla.

RESERVA. Disposición legal que limita el acceso o conocimiento de la actuación disciplinaria a quienes no ostenten la calidad de sujetos procesales, la cual finaliza cuando se formula pliego de cargos, se cita a audiencia o se profiere archivo de la actuación.

REVOCATORIA DIRECTA. Herramienta de autotutela con la que cuenta la Procuraduría General de la Nación y las Oficinas de Control Interno Disciplinario para, de oficio o a solicitud de parte, dejar sin efecto un acto o fallo que infrinja manifiestamente las normas constitucionales, legales o reglamentarias en que deberían fundarse.

SANCIÓN. Condena de carácter administrativo que se impone a un servidor público considerado responsable de cometer una falta disciplinaria, previo el agotamiento de un procedimiento disciplinario, y en la cual se cumple una función preventiva, correctiva y garantizadora de los principios constitucionales y legales que deben respetarse en el ejercicio de la función pública.

SEGUNDA INSTANCIA. Instancia superior que realiza un nuevo examen del asunto.

SERVIDOR PÚBLICO. De acuerdo con lo predicado por el artículo 123 de la Constitución Política: *"Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad, ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento."*



**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1**

TESTIMONIO. Medio de prueba a través del cual se efectúa un relato formal que hace una persona diferente del investigado, bajo la gravedad de juramento, sobre el conocimiento que tiene de los hechos que se investigan.

UNIDAD PROCESAL. Principio según el cual, por cada falta disciplinaria, se debe adelantar una sola actuación procesal, cualquiera que sea el número de autores, salvo las excepciones constitucionales y legales.

VERSIÓN LIBRE. Acto procesal mediante el cual el investigado, como sujeto procesal, ejerce su derecho a ser oído por parte de la autoridad disciplinaria, en cualquier etapa de la actuación, hasta antes del traslado para presentar alegatos previos al fallo de primera instancia, sobre el conocimiento que tiene de los hechos que se investigan.

MARCO NORMATIVO Y OPERACIONAL

Las normas procesales que reglamentan el procedimiento son:

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 906 de 2004.
- Ley 909 de 2004.
- Ley 1437 de 2011.
- Ley 1474 de 2011.
- Ley 1564 de 2012.
- Ley 1952 de 2019.
- Ley 2094 de 2021.
- Decreto 1656 de 2021.

En razón a la entrada en vigor del nuevo Código Único Disciplinario (Ley 1952 de 2019 y 2094 de 2021) y, con el fin de mantener la unificación y armonía en los criterios y conceptos disciplinarios, así como lograr una estandarización en las formas de actuar de la Oficina de Control interno Disciplinario, es necesario establecer los procedimientos asociados al nuevo proceso disciplinario.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA LEY DISCIPLINARIA

Estos principios rectores se encuentran consagrados dentro del libro I, título I, del artículo 1 al artículo 22 de la ley 1952 de 2019, modificada por la ley 2094 de 2021,



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

los cuales son:

ARTÍCULO 1. Reconocimiento de la dignidad humana. Quien Intervenga en la actuación disciplinaria será tratado con el respeto debido a la dignidad humana.

ARTÍCULO 2. Titularidad de la potestad disciplinaria, funciones de la Procuraduría General de la Nación e independencia de la acción. El Estado es el titular de la potestad disciplinaria. Se le atribuye a la Procuraduría General de la Nación funciones para la vigilancia superior de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas, inclusive los de elección popular y adelantar las investigaciones disciplinarias e imponer las sanciones de destitución, suspensión e inhabilidad y las demás establecidas en la Ley. Las decisiones sancionatorias que pongan fin a la actuación disciplinaria y producto de las funciones que se le reconocen a la Procuraduría General de la Nación serán susceptibles de ser revisadas ante la jurisdicción de lo contencioso-administrativo, en los términos establecidos en esta Ley. Para los servidores públicos de elección popular, la ejecución de la sanción se supeditará a lo que decida la autoridad judicial. Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las personerías distritales y municipales, corresponde a las oficinas de control interno disciplinario y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias. A la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y a las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial les corresponde ejercer la acción disciplinaria contra los funcionarios y empleados judiciales, incluidos los de la Fiscalía General de la Nación, así como contra los particulares disciplinables conforme a esta ley y demás autoridades que administran justicia de manera temporal y permanente. La competencia de la Procuraduría General de la Nación es privativa para conocer de los procesos disciplinarios contra los servidores públicos de elección popular y de sus propios servidores, salvo los que tengan fuero especial y el régimen ético disciplinario en el ejercicio de la función de conformidad con el Artículo 185 de la Constitución Política. La acción disciplinaria es independiente de cualquiera otra que pueda surgir de la comisión de la falta.

ARTICULO 3. Poder disciplinario preferente. La Procuraduría General de la Nación es titular del ejercicio preferente del poder disciplinario en cuyo desarrollo podrá iniciar, proseguir o remitir cualquier investigación o juzgamiento de competencia de los órganos de control disciplinario interno de las entidades públicas y personerías distritales y municipales. igualmente, podrá asumir el



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

proceso en segunda instancia. Las personerías municipales y distritales tendrán frente a la administración poder disciplinario preferente.

ARTICULO 4. Legalidad. Los destinatarios de este código solo serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta en la Ley vigente al momento de su realización. La preexistencia también se predica de las normas complementarias. La labor de adecuación típica se someterá a la aplicación de los principios de especialidad y subsidiariedad.

ARTICULO 5. Fines de la sanción disciplinaria. La sanción disciplinaria tiene finalidad preventiva y correctiva, para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la función pública.

ARTICULO 6. Proporcionalidad y razonabilidad de la sanción disciplinaria. La imposición de la sanción disciplinaria deberá responder a los principios de proporcionalidad y razonabilidad. La sanción disciplinaria debe corresponder a la clasificación de la falta y a su graduación de acuerdo con los criterios que fija esta ley.

ARTICULO 7. Igualdad. Las autoridades disciplinarias deberán hacer efectiva la igualdad de los intervinientes en el desarrollo de la actuación procesal y proteger, especialmente, a aquellas personas que, por su condición económica, física, mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. El sexo, la raza, color, la condición *social*, la profesión, el origen nacional o familiar o étnico, la lengua, el credo religioso, la orientación sexual, la identidad de género, la opinión política o filosófica, las creencias o prácticas culturales en ningún caso podrán ser utilizados dentro del proceso disciplinario como elementos de discriminación.

ARTICULO 8. Favorabilidad. En materia disciplinaria la ley permisiva o favorable, sustancial o procesal de efectos sustanciales, aun 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 Constitución Política.

ARTICULO 9. Ilícitud sustancial. La conducta del disciplinable será ilícita cuando afecte sustancialmente el deber funcional sin justificación alguna.



ARTICULO 10. Culpabilidad. En materia disciplinaria solo se podrá imponer sanción por conductas realizadas con culpabilidad. Las conductas solo son sancionables a título de dolo o culpa. Queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva.

ARTICULO 11. Fines del proceso disciplinario. Las finalidades del proceso son 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 el intervienen.

ARTICULO 12. Debido proceso. El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal. En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento. Todo disciplinable tiene derecho a que el fallo sancionatorio sea revisado por una autoridad diferente, su trámite será el previsto en esta Ley para el recurso de apelación. En el evento en que el primer fallo sancionatorio sea proferido por el Procurador General de la Nación, la doble conformidad será resuelta en la forma indicada en esta ley.

ARTICULO 13. investigación integral. Las autoridades disciplinarias tienen la obligación de investigar con igual rigor los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado y los que tiendan a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad.

ARTICULO 14. Presunción de inocencia. El sujeto disciplinable se presume inocente y debe ser tratado como tal mientras no se declare su responsabilidad en fallo ejecutoriado. Durante la actuación disciplinaria toda duda razonable se resolverá a favor del sujeto disciplinable.

ARTICULO 15 Derecho a la defensa. Durante la actuación disciplinaria el investigado tiene derecho a la defensa material y a la designación de un abogado. Si el procesado solicita la designación de un defensor así deberá procederse. Cuando se juzgue como persona ausente deberá estar representado a través de apoderado judicial. Si no lo hiciere, se designará defensor de oficio, que podrá ser estudiante del Consultorio Jurídico de las universidades reconocidas legalmente.



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

ARTICULO 16. Cosa juzgada disciplinaria. El destinatario de la ley disciplinaria cuya situación se haya decidido mediante fallo ejecutoriado o decisión que tenga la misma fuerza vinculante de naturaleza disciplinaria, proferidos por autoridad competente, no será sometido a nueva investigación y juzgamiento disciplinarios por el mismo hecho, aun cuando a este se le dé una denominación distinta. Lo anterior sin perjuicio de la revocatoria directa establecida en la Ley.

ARTICULO 17. Gratuidad de la actuación disciplinaria. Ninguna actuación procesal causará erogación a quien intervenga en el proceso, salvo el costo de copias solicitadas por los sujetos procesales. Los sujetos procesales tendrán derecho a que se les entregue de manera gratuita copia simple o reproducción de los autos interlocutorios, del auto de citación a audiencia y formulación de cargos y de los fallos que se profieran.

ARTICULO 18. Celeridad de la actuación disciplinaria. El funcionario competente impulsará oficiosamente la actuación disciplinaria y cumplirá estrictamente los términos previstos en este código.

ARTICULO 19. Motivación. Toda decisión de fondo deberá motivarse.

ARTICULO 20. Congruencia. El disciplinado no podrá ser declarado responsable por hechos ni faltas disciplinarias que no consten en el pliego de cargos, sin perjuicio de la posibilidad de su variación.

ARTICULO 21. Cláusula de exclusión. Toda prueba obtenida con violación de los derechos y 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. Se deben considerar, al respecto, las siguientes excepciones: la fuente independiente, el vínculo atenuado, el descubrimiento inevitable y los demás que establezca la ley.

ARTICULO 22. Prevalencia de los principios rectores e integración normativa. En la interpretación y aplicación del régimen disciplinario prevalecerán los principios rectores contenidos en la Constitución Política y en esta Ley, además de los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia. En lo no previsto en esta ley se aplicará lo dispuesto en los Códigos de Procedimiento Administrativo y



de lo Contencioso Administrativo, General del Proceso, Penal y de Procedimiento Penal en lo que no contravengan a la naturaleza del derecho disciplinario.

DESARROLLO DEL MANUAL

GENERALIDADES DE LA LEY DISCIPLINARIA

El proceso disciplinario

El proceso disciplinario es un conjunto de procedimientos encaminados a investigar determinados comportamientos y/o conductas de los servidores públicos y/o particulares que ejerzan funciones públicas permanentes o transitorias, que administren recursos públicos y/o que cumplan labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales. Dichas conductas serán objeto de indagación previa o investigación disciplinaria si conllevan un incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones y/o incurrir en prohibiciones y/o violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses.

Ámbito de aplicación de la ley disciplinaria

De acuerdo con lo establecido en el artículo 24 de la ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, *“la Ley disciplinaria se aplicará a sus destinatarios cuando incurran en falta disciplinaria dentro o fuera del territorio nacional.”*

Sujetos disciplinables

De acuerdo con lo establecido con el artículo 25 de la ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, *“son destinatarios de la Ley disciplinaria los servidores públicos, aunque se encuentren retirados del servicio y los particulares contemplados en esta ley (...)”*. Para el caso concreto, los destinatarios de la ley disciplinarian serán los servidores públicos y/o funcionarios que laboran en la E.S.E. Hospital San José de Maicao y/o los particulares que ejerzan funciones públicas de manera permanente o transitoria, administren recursos públicos, cumplan labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales y/o ejerzan funciones públicas en lo que tiene que ver con la interventoría, dentro de la E.S.E. Hospital San José de Maicao.

La falta disciplinaria



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

De acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, *“constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas previstas en este código que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en esta Ley.”*

Formas de realización del comportamiento constitutivo de falta disciplinaria

De acuerdo con lo establecido en el artículo 27 de la ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, *“la falta disciplinaria puede ser realizada por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de sus funciones. Cuando se tiene el deber jurídico de impedir un resultado, no evitarlo, pudiendo hacerlo equivale a producirlo.”*

Causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria

De acuerdo con lo establecido en el artículo 31 de la ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, *“no habrá lugar a responsabilidad disciplinaria cuando la conducta se realice:*

1. *Por fuerza mayor.*
2. *En caso fortuito.*
3. *En estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado.*
4. *En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades legales.*
5. *Para salvar un derecho propio o ajeno al cual deba ceder el cumplimiento del deber, debido a la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad.*
6. *Por insuperable coacción ajena.*
7. *Por miedo insuperable.*
8. *Con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria. Si el error fuere de hecho vencible, se sancionará la conducta a título de culpa, siempre que la falta admita tal modalidad. De ser vencible el error de derecho, se impondrá, cuando sea procedente, la sanción de destitución y las demás sanciones graduables se reducirán en la mitad. En los*



eventos de error acerca de los presupuestos objetivos de una causal que excluya la responsabilidad disciplinaria, se aplicarán, según el caso, los mismos efectos del error de hecho. Para estimar cumplida la conciencia de la ilicitud basta que el disciplinable haya tenido la oportunidad, en términos razonables, de actualizar el conocimiento de lo ilícito de su conducta.

9. En situación de inimputabilidad. En tales eventos se informará a la dependencia administrativa correspondiente.

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

Causales de extinción de la acción disciplinaria

De acuerdo con lo establecido en el artículo 32 de la ley 1952 de 2019, modificada por la ley 2094 de 2021, *“Son causales de extinción de la acción disciplinaria las siguientes:*

- La muerte del disciplinable.*
- La caducidad.*
- La prescripción de la acción disciplinaria.*

PARÁGRAFO. El desistimiento del quejoso no extingue la acción disciplinaria.”

Prescripción e interrupción de la acción disciplinaria

De acuerdo con lo establecido en el artículo 33 de la ley 1952 de 2019, modificada por la ley 2094 de 2021, *“La acción disciplinaria prescribirá en cinco (5) años contados para las faltas instantáneas desde el día de su consumación, para las de carácter permanente o continuado, desde la radicación del último hecho o acto y para las omisivas, cuando haya cesado el deber de actuar.*

Cuando fueren varias las conductas juzgadas en un mismo proceso la prescripción se cumple independientemente para cada una de ellas.

La prescripción se interrumpirá con la notificación del fallo de primera instancia. Interrumpida la prescripción, esta se producirá si transcurridos dos (2) años desde



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

la notificación del fallo de primera instancia no se notifica la decisión de segunda instancia.

Para las fallas señaladas en el artículo 52 de este Código, el término de prescripción será de doce (12) años. La prescripción, en estos casos, se interrumpirá con la notificación del fallo de primera instancia. Interrumpida la prescripción, esta se producirá si transcurridos tres (3) años desde la notificación del fallo de primera instancia no se ha notificado la decisión de segunda instancia.

PARÁGRAFO. Los términos prescriptivos aquí previstos quedan sujetos a lo establecido en los tratados internacionales que Colombia ratifique.”

Causales de extinción de la sanción disciplinaria

De acuerdo con lo establecido en el artículo 35 de la ley 1952 de 2019, modificada por la ley 2094 de 2021, “*son causales de extinción de la sanción disciplinaria:*

- *La muerte del sancionado.*
- *La prescripción de la sanción disciplinaria.”*

Prescripción de la sanción disciplinaria

De acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la ley 1952 de 2019, modificada por la ley 2094 de 2021, “*la sanción disciplinaria prescribe en un término de cinco (5) años, contados a partir de la ejecutoria del fallo.*

Cuando la sanción impuesta fuere la destitución e inhabilidad general o la suspensión e inhabilidad especial, una vez cumplidas se producirá la rehabilitación en forma automática, salvo lo dispuesto en la Carta Política.”

ETAPAS DEL PROCESO DISCIPLINARIO

El proceso disciplinario, de acuerdo con lo establecido dentro de la ley 1952 de 2019, modificada por la ley 2094 de 2021, se puede subdividir en tres etapas que cuentan cada una con unas subetapas internas, mismas que se describirán dentro del presente manual.



ETAPA DE INSTRUCCIÓN

Esta etapa inicia con la evaluación de la queja y culmina con el archivo definitivo o la formulación de pliego de cargos.

Evaluación de la queja o informe disciplinario.

Este procedimiento tiene por objeto efectuar la valoración inicial de los hechos supuestamente irregulares, constitutivos de falta disciplinaria y los presuntos responsables señalados en el documento de queja o informe, con el fin de verificar la competencia y la procedencia de la acción de acuerdo con la fecha de su ocurrencia, determinar si amerita credibilidad y decidir si se remite a otra autoridad por competencia. En estos casos, se debe proceder a identificar el marco jurídico que rige la situación denunciada a fin de precisar si la conducta está prevista como falta disciplinaria y en caso afirmativo determinar la actuación disciplinaria que debe ordenarse e identificar con claridad y precisión las pruebas que deben recopilarse.

Dicha evaluación se aplica a todas las quejas e informes presentados conforme al artículo 86 de la Ley 1952 de 2019, modificada por la ley 2094 de 2021, incluidos los anónimos en los eventos que señala la ley, que se reciban en la Oficina de Jurídica para su trámite, a las copias compulsadas de otro expediente o a las diligencias remitidas por competencia por otra dependencia o por otro medio que amerite credibilidad, sin ninguna actuación procesal.

En este caso hay unos puntos importantes a tener en cuenta, los cuales son:

- Verificar que la acción disciplinaria no se encuentre prescrita.
Comprobar que se trate de un servidor público o de un destinatario de la Ley disciplinaria.
- Verificar que el asunto sea de competencia de la dependencia teniendo en cuenta la calidad del disciplinado, la materia y la jurisdicción.
- Constatar la existencia de otro proceso por los mismos hechos, en caso afirmativo, disponer la incorporación o unificación de las diligencias.
- Evaluar los criterios establecidos a fin de decidir si remite el asunto a otra entidad por razón de la competencia.



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

- Comprobar que el acto procesal que se produzca como resultado de la evaluación inicial contenga en forma individual y precisa los hechos objeto de denuncia y decida respecto de cada uno de ellos.
- Tener presente que, si en el documento de queja aparece identificado o individualizado el posible autor de la falta, debe iniciarse investigación disciplinaria.

La evaluación aquí realizada, dará como resultado una de las siguientes decisiones:

- Decisión Inhibitoria.
- Remisión por competencia.
- Indagación previa con decisión de archivo.
- Apertura de investigación disciplinaria con decisión final de archivo o formulación de pliego de cargos.

Decisión inhibitoria

Esta decisión se encuentra consagrada en el artículo 209 del Código Único Disciplinario y se proferirá a través de auto, en los casos en que el informe o queja sean manifiestamente temerarios, se refieran a hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia o sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa, o cuando la acción no pueda iniciarse.

En este sentido, el funcionario de plano se inhibirá de iniciar actuación alguna y contra esta decisión no procede recurso alguno.

Es importante definir, de forma genérica, unos términos esenciales que da lugar a la decisión inhibitoria:

Temeraria: que la queja o el informe se interpongan a sabiendas de la inexistencia de fundamentos Irrelevante:



Que la queja o el informe versen sobre hechos que no constituyen falta disciplinaria o no hay sujeto disciplinable.

Inconcreta o difusa: que la queja o el informe se interpongan de manera genérica, sin precisar circunstancias de tiempo, modo y lugar.

Cuando la acción no pueda iniciarse: esto aplica cuando haya operado la prescripción de conformidad con los términos establecidos en artículo 33 del Código General Disciplinario.

Cabe resaltar que esta decisión no hace tránsito a cosa juzgada y no debe notificarse. Así las cosas, la acción disciplinaria no se inicia.

Remisión por competencia

En caso de que la queja o informe presentado no sea de competencia de la Oficina de Control Interno Disciplinario, se debe identificar el marco jurídico que rige la situación denunciada a fin de precisar si la conducta está prevista como falta disciplinaria y en caso negativo, remitir a la dependencia u órgano competente.

La acción disciplinaria no se ejerce.

Indagación previa

El artículo 208 del Código Único Disciplinario, modificado por el artículo 34 de la ley 2094 de 2021, establece la indagación previa de la siguiente forma:

“Artículo 208. Procedencia, objetivo y trámite de la indagación previa. En caso de duda sobre la identificación o individualización del posible autor de una falta disciplinaria, se adelantará indagación previa.

La indagación previa tendrá una duración de seis (6) meses y culmina con el archivo definitivo o auto de apertura de investigación. Cuando se trate de investigaciones por violación a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario, el término de indagación previa podrá extenderse a otros seis (6) meses.



**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1**

Para el adelantamiento de la indagación, el funcionario competente hará uso de los medios de prueba legalmente reconocidos. Cuando a la actuación se allegue medio probatorio que permita identificar al presunto autor, inmediatamente se deberá emitir la decisión de apertura de investigación.

Parágrafo. Si en desarrollo de la indagación previa no se logra identificar o individualizar al posible autor o se determine que no procede la investigación disciplinaria, se Ordena su archivo. Esta decisión no hará tránsito a cosa juzgada material.”

La finalidad de esta institución es la de identificar e individualizar al presunto autor de la falta disciplinaria.

Al hablar de identificación, se hace referencia a tener conocimiento de los datos que lo hacen único, como son:

- Su nombre completo
- El cargo desempeñado
- El número de identificación personal
- El nombramiento/posesión o en su defecto, su contrato de trabajo.

Al referirse a individualización, se busca conocer el contexto general del presunto autor de la falta disciplinaria, es decir, saber quién es.

Esta subetapa puede culminar de dos formas:

- Con el archivo definitivo al no haber sido posible identificar e individualizar al presunto autor de la falta disciplinaria.
- Con la apertura de investigación disciplinaria, a través de auto, habiendo identificado e individualizado al presunto autor de la falta disciplinaria.

ETAPA DE JUZGAMIENTO EN PRIMERA INSTANCIA

Posterior a haber surtido la etapa de instrucción y habiendo culminado la misma con la formulación del pliego de cargos en contra del disciplinado, se procede a pasar a la etapa de juzgamiento.



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

En esta etapa se determinará, según lo establece el artículo 225A del Código Único Disciplinario, de forma motivada, el juicio a seguir (Ordinario o Verbal). Frente a esta decisión no proceden recursos y se comunicará a los sujetos procesales.

De acuerdo con el tipo de juicio seleccionado, se surtirán todas las etapas procesales establecidas dentro del Código Único Disciplinario, terminando con el fallo de primera instancia, mismo que se encuentra regulado en el artículo 225F para el juicio ordinario y 231 para el juicio verbal.

ETAPA DE JUZGAMIENTO EN SEGUNDA INSTANCIA

En caso de que se haya presentado y concedido el recurso de apelación frente al fallo de primera instancia, se procederá a surtir esta etapa, de acuerdo con lo establecido en los artículos 234 y 235 del Código Único Disciplinario.

La misma consiste en que el juzgador de segunda instancia revisará el fallo de primera instancia y determinará si confirmarlo o modificarlo.

En esta etapa, el juzgador de segunda instancia deberá decidir, por escrito, dentro de los 45 días siguientes a fecha en que fue recibido el proceso, si confirmar o modificar el fallo de primera instancia.

En esta instancia, excepcionalmente, se podrán decretar pruebas de oficio. Particularmente, el juzgador de segunda instancia deberá decretar aquellas pruebas que puedan modificar sustancial y favorablemente la situación jurídica del disciplinado. En dicho evento, y luego de practicadas las pruebas, se dará traslado por el término de cinco (5) días a los sujetos procesales para que se pronuncien sobre ellas. Vencido este término, el fallo deberá proferirse en el término de cuarenta (40) días.

PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS

El procedimiento aquí establecido se encuentra regulado de forma clara y expresa dentro de la ley 1952 de 2019, modificada por la ley 2094 de 2021, normas imperativas que rigen todo el proceso disciplinario.



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

Primera instancia - fase de instrucción

- El proceso disciplinario es un conjunto de procedimientos encaminados a investigar determinados comportamientos y/o conductas de los servidores públicos y/o particulares que ejerzan funciones públicas permanentes o transitorias, que administren recursos públicos y/o que cumplan labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales. Dichas conductas deben conllevar un incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones y/o incurrir en prohibiciones y/o violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses para ser tramitadas a través del proceso disciplinario. Así las cosas, es requerido sustanciar y explicitar las quejas recibidas, asignarles competencia y remitirlas a la dependencia competente.

Trámite de la queja disciplinaria o Informe disciplinario

Información General del Trámite

Asunto: QUEJA DISCIPLINARIA O INFORME DISCIPLINARIO

Contenido: Conductas con incidencia disciplinaria

Origen de la queja: Servidor Público/Particular / De oficio / Anónimo

Entidad que conoce: E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO

Dependencia ejecutora: Oficina de Control Interno Disciplinario.

Para dar inicio al trámite, se sugiere que el quejoso o informante dirija una queja o informe ante la entidad de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la E.S.E. Hospital San José de Maicao o aquellas entidades que ostentan el poder disciplinario preferente (Procuraduría General de la Nación y Personería Municipal),

manifestando el nombre del servidor público que cometió la falta, el cargo y dependencia donde labora el implicado, una descripción sucinta, resumida, cronológica y detallada de los hechos disciplinariamente relevantes que va a poner en conocimiento, tales como las circunstancias de tiempo modo y lugar en que se cometió la falta, junto con los documentos que tenga en su poder o los medios probatorios con que se puede nutrir el trámite (testigos, peritos,



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

documentos, videograbaciones, grabaciones, objetos, etc.) y por último, quien interpone la queja informará sus nombres y apellidos.

Finalidad del trámite

El trámite disciplinario busca establecer si la conducta atribuible a un servidor público merece reproche mediante la imposición de sanciones disciplinarias, lo cual difiere del trámite administrativo, que busca la obtención de un pronunciamiento por parte de la administración en determinado asunto; situación ultima que no es de competencia del operador disciplinario.

De qué forma se puede presentar la queja o informe disciplinarios Si se desea interponer una queja o informe contra un servidor público, se tienen dos opciones:

- Acercándose personalmente a la Oficina de Control Disciplinario de la E.S.E. Hospital San José de Maicao.
- Normas que regulan el trámite
- Ley 1952 de 2019
- Ley 2094 de 2021
- Manual de procesos disciplinarios de la E.S.E. Hospital San José de Maicao

Paso a paso de la primera instancia — Fase de juzgamiento (juicio verbal)

Paso a paso de la primera instancia — Fase de juzgamiento (juicio verbal)

PRIMERA INSTANCIA - FASE DE JUZGAMIENTO (JUICIO VERBAL)

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TAREA
1	Registrar el expediente disciplinario	Oficina de Control Disciplinario	Recibir el expediente disciplinario remitido por la dependencia encargada de la instrucción. Hacer las



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

			anotaciones de los datos más importantes en las bases, libros y asignar el número consecutivo respectivo.
2	Asignar el proceso al jefe de Oficina Jurídica.	Oficina de Control Disciplinario	Revisar la existencia o no de un conflicto de interés o impedimento para conocer el asunto.
3	Fijar el juzgamiento por seguir y proyectar el auto respectivo.	Oficina de Control Disciplinario	Revisar la legalidad de las actuaciones y proyectar el auto de sustanciación motivado que decidirá que el juzgamiento se adelantará por el juicio verbal y fijará fecha y hora para la celebración de la audiencia de descargos y pruebas.
4	Dictar el auto de citación a audiencia de pruebas y descargos.	Oficina de Control Disciplinario	Verificar los supuestos de hecho y de derecho y dictar el auto de citación a audiencia de pruebas y descargos, de conformidad con el artículo 225H del C.G.D.
5	Comunicar auto de citación a audiencia de pruebas y descargos.	Oficina de Control Disciplinario	Elaborar, expedir y remitir los oficios de comunicaciones según lo ordenado en el auto de citación a audiencia de pruebas y descargos.
6	Instalar la audiencia de pruebas y descargos.	Oficina de Control Disciplinario	Instalar la audiencia, verificar la presencia del disciplinable o de su defensor y hacer una presentación sucinta de los hechos y los cargos



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

			formulados. Si no se presentare ninguno de los dos sin justificación, se designará inmediatamente un defensor público o un estudiante de consultorio jurídico. Preguntar al investigado si es su voluntad acogerse al beneficio por confesión o aceptación de cargos.
7	Adelantar el trámite de la confesión, aceptación de cargos o descargos del disciplinado en la audiencia.	Oficina de Control Disciplinario	Dar el uso de la palabra al disciplinable, a fin de que: Acepte la responsabilidad imputada en el pliego de cargos y acuda con defensor: dejar la respectiva constancia, y elaborar un acta que contenga los términos de la confesión o de la aceptación de cargos, los hechos, su encuadramiento típico, su calificación y la forma de culpabilidad. Acepte la responsabilidad imputada en el pliego de cargos y acuda sin defensor: suspender la audiencia por el término de cinco (5) días para la designación de un defensor de oficio o confianza y luego adelantar el acta con los términos de la confesión. Acepte parcialmente la responsabilidad imputada y acuda sin defensor: proceder a la ruptura de la unidad



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

			procesal. No acepte la responsabilidad imputada: proseguir con el uso de la palabra para que ejerza su derecho a rendir versión libre (no es obligatorio que lo haga) y presentar descargos, así como solicitar o aportar pruebas e invocar nulidades. Posteriormente se le dará la palabra al defensor si lo tuviere.
8	Conceder el uso de la palabra a los demás sujetos procesales.	Oficina de Control Disciplinario	De concurrir el delegado del Ministerio Público, y las víctimas o perjudicados o su apoderado judicial, en ese orden, conceder el uso de la palabra para que puedan presentar solicitudes, invocar nulidades, solicitar o aportar pruebas.
9	Tomar la decisión de devolver al instructor para la eventual variación de cargos.	Oficina de Control Disciplinario	Una vez escuchados los descargos, la autoridad disciplinaria resuelve: No variar los cargos. (Continuar con actividad No. 18). Variar los cargos: La decisión adoptada, se notifica en estrado a los sujetos procesales y se remite a la secretaría para la devolución a la instrucción. Elaborar y remitir los oficios según lo ordenado en audiencia respecto a la eventual



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

			variación de cargos, y el oficio devolutorio a la dependencia encargada de la instrucción. (Continuar con actividad No. 10).
10	Evaluar la variación de la calificación de cargos.	Oficina de Control Disciplinario	Una vez remitido el expediente al funcionario encargado de la instrucción, este puede variar o no la calificación del pliego de cargos por error en la calificación.
11	Dictar auto que resuelve la variación de cargos.	Oficina de Control Disciplinario	Verificar los supuestos de hecho y de derecho y dictar el auto que resuelve la variación de cargos.
12	Notificar y/o comunicar el auto de variación de cargos.	Oficina de Control Disciplinario	Elaborar, expedir y remitir los oficios de notificaciones y comunicaciones, según lo ordenado en el auto de variación de cargos.
13	Devolver el expediente al juzgador.	Oficina de Control Disciplinario	Elaborar, expedir y remitir los oficios, devolviendo las diligencias a la dependencia encargada del juzgamiento.
14	Evaluar la decisión del instructor.	Oficina de Control Disciplinario	Si el funcionario instructor: Varió el pliego de cargos (Volver con actividad No. 3). Si no varió el pliego de cargos, evaluar la posibilidad de decretar la nulidad del pliego de cargos. (Continuar actividad No. 15).



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

15	Dictar auto que decreta la nulidad del pliego de cargos.	Oficina de Control Disciplinario	Verificar los supuestos de hecho y de derecho y dictar el auto que decreta la nulidad del pliego de cargos.
16	Notificar y/o comunicar auto que decreta la nulidad del pliego de cargos.	Oficina de Control Disciplinario	Elaborar, expedir y remitir los oficios de notificaciones y comunicaciones, según lo ordenado en el auto que decreta la nulidad del pliego de cargos.
17	Devolver el proceso al instructor.	Oficina de Control Disciplinario	Elaborar y remitir los oficios devolviendo las diligencias a la dependencia encargada de la instrucción. (Continuar con actividad trámite procedimiento de instrucción actividad No. 33).
18	Resolver las nulidades y decretar las pruebas.	Oficina de Control Disciplinario	Pronunciarse sobre las nulidades planteadas por los sujetos procesales. Pronunciarse sobre la conducencia, pertinencia y utilidad de las pruebas solicitadas y decretar las que de oficio consideren necesarias.
19	Notificar la decisión.	Oficina de Control Disciplinario	Notificar en estrados la decisión sobre la solicitud de nulidades, de considerarlo pertinente, y correr traslado para que el disciplinado interponga y sustente el recurso de reposición si así lo considera. (Continuar con



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

			actividad No. 20). Notificar en estrado la decisión sobre el decreto de pruebas y correr traslado para que, de considerarlo pertinente, el disciplinado interponga y sustente el recurso de apelación. (Si se presenta recurso de apelación continuar con actividades No. 32 y 33). Practicar las pruebas y/o diligencias ordenadas, en la audiencia de pruebas y descargos. De ser necesario, mediante decisión motivada, se dispondrá a prorrogar el término para adelantar la práctica de las pruebas.
20	Practicar las pruebas y/o diligencias ordenadas y adoptar la decisión correspondiente.	Oficina de Control Disciplinario	Evacuadas las pruebas o cumplido el término de la comisión, estudiar el asunto y proyectar una de las siguientes decisiones: a) Si es necesaria la variación del pliego de cargos de acuerdo con lo señalado en el numeral 3 del artículo 229 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 50 de la Ley 2094 de 2021, en audiencia se procederá a realizar la variación. (Continuar con actividad No. 21). b) Si no es necesaria la variación, correr traslado para alegar de conclusión. Se suspenderá la



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

			audiencia por el término de diez (10) días para que los sujetos procesales preparen sus alegatos previos a la decisión, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 230 de la Ley 1952 de 2019. (Continuar con actividad No. 27).
21	Dictar variación de pliego de cargos.	Oficina de Control Disciplinario	Verificar los supuestos de hecho y de derecho, para proceder a dictar en audiencia el pliego de cargos y suspender la misma.
22	Notificar la variación del pliego de cargos.	Oficina de Control Disciplinario	Notificar en estrados la variación de pliego de cargos y suspender la audiencia por el lapso de mínimo 5 y máximo 10 días para que la defensa prepare sus descargos, pruebas y determine las pruebas a solicitar y a aportar.
23	Preparar decisión que resuelve nulidades y decreta pruebas.	Oficina de Control Disciplinario	Preparar decisión que resuelve nulidades. Preparar decisión que resuelve la solicitud de pruebas y decretar las que se consideren necesarias de oficio.
24	Dictar decisión que resuelve nulidades y decreta pruebas.	Oficina de Control Disciplinario	Verificar los supuestos de hecho y de derecho y dictar la decisión sobre las nulidades planteadas por los sujetos



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

			procesales. Verificar los supuestos de hecho y de derecho y dictar la decisión sobre la conducencia, pertinencia y utilidad de las pruebas solicitadas, decretando de oficio las que se consideren necesarias.
25	Notificar auto que decreta pruebas.	Oficina de Control Disciplinario	Notificar en estrado la decisión sobre la solicitud de nulidades y correr traslado para que, de considerarlo pertinente, el disciplinado interponga y sustente recurso de reposición. (Continuar con actividad No. 26). Notificar en estrado la decisión sobre el decreto de pruebas y correr traslado para que, de considerarlo pertinente, el disciplinado interponga y sustente el recurso de apelación. (En caso de haberse interpuesto recurso de apelación, continuar con actividad No. 32 y 33, en caso contrario, continuar con la actividad 27).
26	Resolver el eventual recurso y practicar pruebas/o diligencias ordenadas.	Oficina de Control Disciplinario	Resolver el recurso de reposición frente a las nulidades, en caso de que se interponga. Practicar las pruebas ordenadas en audiencia, garantizando en especial la publicidad de su



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

			realización a los sujetos procesales.
27	Correr traslado para alegatos previos al fallo.	Oficina de Control Disciplinario	Correr traslado a los sujetos procesales para que presenten sus alegatos de conclusión previos a la decisión y suspender la audiencia para que los preparen.
28	Reanudar audiencia para escuchar las alegaciones finales.	Oficina de Control Disciplinario	Conceder el uso de la palabra a los sujetos procesales para que procedan a presentar sus alegatos, en el siguiente orden: el Ministerio Público, la víctima cuando fuere el caso, el disciplinable y el defensor. Luego de ello se suspenderá.
29	Proyectar fallo de primera instancia.	Oficina de Control Disciplinario	Una vez surtida la etapa prevista en la actividad anterior, el juzgador deberá evaluar el mérito de las pruebas recaudadas y proyectar el fallo definitivo. En caso de aceptación de cargos, se proferirá la decisión dentro de los 15 días siguientes.
30	Dictar fallo de primera instancia.	Oficina de Control Disciplinario	Verificar los supuestos de hecho y de derecho y dictar fallo de acuerdo con los presupuestos contenidos en el artículo 231 de la Ley 1952 de 2019. Proferir el mismo en audiencia.



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

31	Notificar decisión definitiva de primera instancia.	Oficina de Control Disciplinario	Notificar fallo de primera instancia en estrados.
32	Dar el uso de la palabra a los sujetos procesales para la interposición de un eventual recurso.	Oficina de Control Disciplinario	Dar el uso de la palabra a los sujetos procesales, a fin de que interpongan y sustenten el recurso de apelación, si así lo consideran, contra la decisión definitiva.
33	Dar trámite al recurso.	Gerencia	Proyectar auto resolviendo sobre la procedencia del recurso de apelación así: Declarar desierto el recurso de conformidad con el artículo 132 del C. G. D. si se interpuso recurso y no se sustentó en debida forma o se sustentó por fuera de término. (Continuar con la actividad 35). Rechazar el recurso, si se interpuso, pero no se concretan los motivos de inconformidad o disenso por los cuales se ataca la decisión de fondo. (Continuar con la actividad 35). Conceder la apelación en el efecto suspensivo ante el nominador, con fundamento en el artículo 134 del C.G.D. (Continuar con la actividad 34).



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

34	Comunicar auto que da trámite al recurso de apelación.	Gerencia	Elaborar, expedir y remitir los oficios de comunicaciones según lo ordenado en el auto que resuelve la procedencia del recurso de apelación, y si es del caso remitir al superior. (Continuar con la actividad 35).
35	Expedir constancia de ejecutoria.	Gerencia	Expedir constancia de ejecutoria del fallo y hacer las anotaciones pertinentes. Si la decisión es sancionatoria, elaborar las comunicaciones para que se libren dentro de los cinco días siguientes a la ejecutoria los oficios necesarios para la ejecución de la sanción.

SEGUNDA INSTANCIA

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TAREA
1	Registrar el expediente disciplinario.	Gerencia	Recibir el expediente disciplinario remitido por la dependencia encargada del juzgamiento en primera instancia. Hacer las anotaciones de los datos más importantes en las bases, libros y asignar el número consecutivo respectivo.
2	Asignar el proceso al gerente de la E.S.E. San José de Maicao.	Gerencia	Revisar la existencia o no de un conflicto de interés o impedimento para conocer el asunto. Asignar el proceso en estricto orden y en equidad.



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

3	Evaluar la pertinencia del decreto de pruebas de oficio y proyectar el auto correspondiente.	Gerencia	Evaluar el expediente disciplinario, a fin de determinar la necesidad y oportunidad de decretar nuevas pruebas que puedan modificar sustancial y favorablemente la situación jurídica del disciplinado. Si es necesario decretar pruebas, proyectar auto que decida el decreto de pruebas de oficio. (Continuar con actividad No. 4). Si no es necesario decretar pruebas, proyectar fallo de segunda instancia. (Continuar con actividad No. 10).
4	Dictar el auto que decreta pruebas de oficio.	Gerencia	Verificar los supuestos de hecho y de derecho y dictar el auto que decreta pruebas de oficio en caso de que se requiera.
5	Comunicar auto que decreta pruebas de oficio.	Gerencia	Elaborar, expedir y remitir los oficios de comunicaciones según lo dictaminado por lo ordenado dentro del auto que decreta pruebas de oficio.
6	Practicar las pruebas y/o diligencias ordenadas y proyectar el respectivo auto.	Gerencia	Practicar las pruebas decretadas y proyectar auto que corre traslado de estas a los sujetos procesales, por el término de 5 días para que se pronuncien.
7	Dictar auto que corre traslado de las pruebas.	Gerencia	Verificar las pruebas practicadas y dictar el auto de traslado de las pruebas.



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

8	Comunicar auto que corre traslado de las pruebas.	Gerencia	Elaborar, expedir y remitir los oficios de comunicaciones según lo ordenado en el auto que corre traslado de las pruebas.
9	Proyectar fallo de segunda instancia.	Gerencia	Estudiar el asunto y evaluar los motivos impetrados en los alegatos de conclusión, para posteriormente proyectar fallo de segunda instancia, de conformidad con los artículos 5, 6, 46, 47, 48, 49, 80, 82 y 225F de la Ley 1952 de 2019 y 2094 de 2021.
10	Dictar fallo de segunda instancia.	Gerencia	Dictar el fallo de segunda instancia.
11	Notificar y/o comunicar el fallo de segunda instancia.	Gerencia	Elaborar, expedir y remitir los oficios de notificaciones y comunicaciones según lo ordenado en el auto que dicta fallo de segunda instancia.
12	Expedir constancia de ejecutoria.	Gerencia	Expedir constancia de ejecutoria del fallo y hacer las anotaciones pertinentes. Si la decisión es sancionatoria, elaborar las comunicaciones para que se libren dentro de los cinco días siguientes a la ejecutoria, los oficios necesarios para la ejecución de la sanción.

ACLARACIONES

El presente manual de procesos disciplinarios es una aplicación formal de la Ley 1952 de 2019, modificada por la ley 2094 de 2021, realizando un estudio somero



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO DEL NIVEL II EN INTERVENCION
NIT. 892.120.115 – 1

de las mismas en este instrumento, pero en ningún momento sustituye, reemplaza, modifica o inaplica las normas aquí enunciadas, puesto que las mismas son de carácter imperativo, más aún por tratarse de un proceso de naturaleza sancionatoria.

Asimismo, los asuntos aquí tratados se presentan de una forma general, fundamentados en los enunciados normativos contenidos dentro la ley 1952 de 2019, modificada por la ley 2094 de 2021. Para mayor especificidad y profundidad en cuanto a los procesos, procedimientos e instituciones del derecho disciplinario, particularmente en lo referente al Código Único Disciplinario, es importante acudir a ellos.

REMISIÓN EXPRESA

En los asuntos aquí desarrollados y en aquellos no tratados, se debe realizar una remisión expresa a la ley 1952 de 2019, modificada por la ley 2094 de 2021, por medio de las cuales se crea y se modifica el Código General Disciplinario, norma imperativa que regula el procedimiento disciplinario aplicable a los servidores públicos.

REFERENCIAS

Ley 1952 de 2019

Ley 2094 de 2021

Manual Esquemático de Derecho Disciplinario