

DECRETO 482 DE 1985

(febrero 19)

Diario Oficial No 36.875, del 27 de febrero de 1985

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en uso de las facultades que le confiere el ordinal 3o. del artículo 120 de la Constitución nacional,

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Modificada en lo pertinente por la Ley [27](#) de 1992, publicada en el Diario Oficial No. 40.700, de 29 de diciembre de 1992, 'Por la cual se desarrolla el artículo [125](#) de la Constitución Política, se expiden normas sobre administración de personal al servicio del Estado, se otorgan unas facultades y se dictan otras disposiciones', según lo dispuesto en su artículo [30](#).

DECRETA:

TITULO UNICO.

DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES

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



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



ARTICULO 3o. DE LOS OBJETIVOS DEL REGIMEN DISCIPLINARIO. El régimen disciplinario como parte del Sistema de Administración de Personal tiene por objeto asegurar a la

sociedad y a la Administración Pública una eficiente prestación de los servicios a cargo del estado, así como la moralidad, la responsabilidad y la conducta correcta de los funcionarios públicos y a éstos los derechos y las garantías que les corresponden como tales.



ARTICULO 4o. DE LA NATURALEZA DE LA ACCION DISCIPLINARIA. La acción disciplinaria es pública y se iniciara de oficio, por la formación de empleado publico o por queja presentada por cualquier persona por cualquier persona en ejercicio del derecho de petición.

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



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

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



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



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



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



ARTICULO 9o. DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS. Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes, la violación de las prohibiciones y el abuso de los derechos señalados en el titulo II, capitulo 2o. del Decreto - ley 2400 de 1968, en la ley de 1984 y en las demás disposiciones legales vigentes.



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



ARTICULO 11. IMPROCEDENCIA DE LA INVESTIGACION DISCIPLINARIAS. No

podrá abrirse investigación disciplinaria para establecer la responsabilidad de un funcionario por hechos o actos respecto de los cuales ya había sido investigado y culminado el proceso disciplinario con una decisión de archivo o la imposición de una sanción.



ARTICULO 12. DE LA GARANTIA DE LA IMPARCIALIDAD. A los funcionarios que delaten investigaciones disciplinarias, practique pruebas o pronuncien decisiones definitivas en el proceso disciplinario, se aplicaran las causales de recusación previstas en el artículo [30](#) del Código Contencioso Administrativo.

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



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

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

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

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



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

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

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



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

los documentos relacionados con la falta.



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

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

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

Si el sancionado se encuentra definitivamente retirado del servicio, la sanción se anotara en su hoja de vida para que surta sus efectos como antecedentes e impedimento y si es de multa también se enviara copia al Juez Nacional de Ejecuciones Fiscales para que este inicie los tramites necesarios para el cobro objetivo y gire el valor de la sanción al Fondo Nacional del Bienestar Social.

CAPITULO II.

DEL DESARROLLO DEL PROCESO DISCIPLINARIO,



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

- a) Diligenciar preliminares, cuando sea el caso.
- b) Investigación disciplinaria.
- c) Calificación y sanción.



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

- a) Designar un funcionario para que practique diligencias preliminares encaminadas a determinar si es procedente la apertura de una investigación disciplinaria, si no se tiene certeza de la ocurrencia de tales hechos o actos; o
- b) Designar un funcionario para que adelante la investigación disciplinaria contra el posible o posibles responsables, cuando se tenga certeza de la ocurrencia de tales hechos o actos; o
- c) Designar un funcionario para que adelante la investigación disciplinaria y formule de inmediato los cargos contra el posibles o posibles responsables, una vez este haya recibido bajo juramento declaración de testigo que ofrezca serios motivos de credibilidad o cuando exista un indicio grave contra el posible o posibles responsables.



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

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



ARTICULO 20. DE LAS ETAPAS DE INVESTIGACION DISCIPLINARIAS. La investigación disciplinaria podrá tenerlas siguientes etapas:

- a) Iniciación de la investigación;
- b) Practica de pruebas;
- c) Formulación de cargos;
- d) Recepción de descargos;
- e) Cierre de la investigación.



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

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

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

En el caso de descargos verbales se levantara una cata de conformidad con lo previsto en el artículo [33](#) del presente decreto.



ARTICULO 22. DE LAS CALIDADES DEL INVESTIGADOR. El funcionario encargado par adelantar la investigación disciplinaria debe ser de igual o superior jerarquía a la del funcionario investigado, salvo lo dispuesto en el inciso 2o. del articulo anterior.



ARTICULO 23. DE TERMINO PARA ADELANTAR LA INVESTIGACION. Para la fijación del termino dentro del cual deberá adelantarse la investigación se tendrá en cuenta, entre otros criterios, el numero de partícipes en los hechos y la naturaleza y complejidad de los mismos. Dicho termino empezara a contarse a partir de la fecha de iniciación de la investigación.

El termino señalado para el efecto podrá prorrogarse por una sola vez, a solicitud del funcionario

investigador. en todo caso, el termino de la prorroga no podrá ser superior al inicialmente fijado para adelantar la investigación disciplinaria.

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

Si fuere necesario designar a un nuevo investigador, este deberá concluir dentro del termino que conforme a lo establecido de este artículo se haya fijado para adelantarla.

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



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



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

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

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

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

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

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

3. Solicitar al quejoso o informador la ratificación de la queja o de la información bajo la gravedad del juramento. La imposibilidad material de cumplir con esta exigencia, sea cual fuere el motivo, no impide la continuación de la investigación.

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



ARTICULO 26. DE LA SUSPENSION PROVISIONAL. Cuando el Jefe del Organismo o de

la dependencia regional o seccional tenga conocimiento de los hechos o actos que puedan ser constitutivos de una de las faltas disciplinarias señaladas en el artículo [15](#) de la Ley 13 de 1984, una vez abierta la investigación disciplinaria, podrá suspender provisionalmente al empleado investigado, siempre que tenga facultad moral para ello. En caso contrario, solicitara a la autoridad nominadora dentro del termino máximo de suspensión.

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

El acto administrativo que ordene la suspensión provisional ser motivado, tendrá vigencia inmediata y contra el no proceder recurso alguno.



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

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



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

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

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

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



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



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



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

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

- a) Relación de los hechos objeto de la investigación;
- b) Relación de las pruebas practicadas o allegadas que demuestren la existencia de tales hechos.
- c) Cita con las disposiciones legales presuntamente infringidas con los hechos o actos investigados;
- d) Termino dentro del cual el investigado deberá presentar al investigador sus descargos, el que no podrá ser superior a ocho (8) días hábiles , contados a partir de la fecha de recibo del oficio que contiene los cargos.
- e) Información al investigado sobre el derecho que tiene a conocer el informe y las pruebas allegadas a la investigación y a aportar y solicitar la practica de pruebas.



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

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

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

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

<Aparte tachado NULO> ~~Se designara como apoderado de oficio a un abogado en ejercicio de la entidad en la cual el investigados presta sus servicios. Si ello no fuere posible, se recurrirá para el efecto a la lista de auxiliares de la justicia.~~

Jurisprudencia Vigencia

Consejo de Estado

- Aparte tachado declarado NULO por el Consejo de Estado, Sección Primera mediante Sentencia de 19 de diciembre de 1987, Expediente No. 186, Consejero Ponente Dr. Simón Rodríguez Rodríguez.



ARTICULO 33. DE LOS DESCARGOS. El investigado debe hacer sus descargos ante el funcionario que le formule los cargos, dentro del término señalado para el efecto, mediante

escrito o verbalmente. En este último caso se levantará un acta que debe ser suscrita por el investigado y la persona que la elabore.

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



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



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



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



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

- a) La descripción sucinta de los hechos que hayan dado lugar a la investigación disciplinaria así como de los descargos;
- b) El análisis de las pruebas en las cuales se funde o se desvirtúe la responsabilidad del investigado;
- c) Las normas infringidas y la sugerencia de la sanción disciplinaria que deba aplicarse, si es del caso, o de archivo del expediente por considerar que se da alguna de las causales en el artículo [40](#).



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



ARTICULO 39. DE LA ORDEN DE REABRIR LA INVESTIGACION. Recibido el expediente por el Jefe del Organismo o de la dependencia regional o seccional respectiva, si este considera que efectivamente aparece que el hecho investigado no ha existido, o que la ley no lo

considera como falta disciplinaria, o que el funcionario acusado no lo cometió, o que hay lugar de exoneración de responsabilidad y por lo tanto no encontrare mérito para sancionar, procederá a ordenar el archivo del expediente dejando la constancia de este hecho, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de recibo, copia del respectivo oficio se enviara al funcionario interesado y a su hoja de vida.



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

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



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

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



ARTICULO 42. DE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE ATENUAN LA RESPONSABILIDAD. Se considera como circunstancia que atenúan la responsabilidad, las siguientes:

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

e) El haber sido inducido a cometer la falta por un superior.



ARTICULO 43. DE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE AGRAVAN LA RESPONSABILIDAD. Se considera como circunstancia que agravan la responsabilidad, las siguientes:

a) El haber incurrido dentro de los cinco (5) años anteriores en faltas disciplinarias que dieron lugar a la aplicación de sanción de suspensión;

b) El reincidir en la comisión de faltas leves, conforme a lo previsto en el artículo [44](#);

c) El haber procedido por motivos innobles o fútiles;

d) El haber preparado ponderadamente la falta;

e) El haber obrado con la complicidad de otra u otras personas;

f) El haber cometido la falta para ejecutar u ocultar otra;

g) El haber intentado atribuir a otro u otros la responsabilidad de la falta, y

h) El haber cometido la falta de aprovechando la confianza que en el funcionario haba depositado su superior.



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

a) Amonestación escrita sin sanciones en la hoja de vida;

b) Censura con anotación en la hoja de vida;

c) Multa que no exceda de la quinta parte del sueldo mensual;

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

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

b) Destitución.

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



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

Si la sanción es de amonestación o censura remitirá los documentos, de la investigación al jefe inmediato del investigado para que proceda a imponerle dicha medida, mediante oficio, a mas

tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la entrega de recibo de los documentos.

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



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

- a) Cuando la investigación termine por alguna de las causales señaladas en el artículo [40.](#), de este decreto;
- b) Por la expiración del termino máximo de 60 días calendario de que trata el parágrafo 2o. del artículo [23.](#), de este decreto, sin que se hubiere terminado la investigación;
- c) Por la expiración del termino de la suspensión provisional ordenada por la entidad contra el investigado cuando la investigación la haya iniciado o asumido la Procuraduría General de la Nación y no hubiere proferido decisión alguna dentro de dicho término;
- d) Cuando la sanción impuesta fuere de amonestación o censura;
- e) Cuando la sanción impuesta fuere de multa. En este caso se descontara de la cuantía de la remuneración que debe pagarse y correspondiente al término de suspensión, el valor de la multa hasta su concurrencia;
- f) Cuando el funcionario fuere sancionado por un termino inferior al de la suspensión provisional. en este evento solo tendrá derecho al reconocimiento y pago de la remuneración correspondiente al periodo que exceda al tiempo señalada en la sanción.



ARTICULO 47. DE LA ORDEN DE DEDUCIR O IMPUTAR EL PERIODO DE SUSPENSION PROVISIONAL EN EL ACTO ADMINISTRATIVO QUE IMPONGA LA SANCION DE SUSPENCION. Cuando al término de la sanción fuere superior al de la suspensión provisional, en el acto administrativo mediante el cual se imponga dicha sanción se ordenará descontar el periodo en que el empleado haya estado suspendido provisionalmente. Si el término de la sanción fuere igual, en dicho acto administrativo se ordenará imputar éste al término de la suspensión provisional.

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



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

1. Apropiarse o usar indebidamente bienes del Estado o de empresas o instituciones en que este tenga parte, o de bienes particulares, cuya administración o custodia se le haya confiado.

2. Apropiarse, retener o usar indebidamente, bienes que por error ajeno se hayan recibido.
3. Dar a los bienes del Estado o de empresas o instituciones en que este tenga parte, o cuya administración tenga parte, o cuya administración o custodia se le haya confiado por razón de sus funciones, aplicación oficial diferente de aquellas a que están destinados, o comprometer sumas superiores a las fijados en el presupuesto, o invertirlos o utilizarlos en forma no prevista en este.
4. Dar lugar a que por su culpa se extravíen, pierdan o dañen bienes del Estado o empresas o instituciones en que el Estado tenga parte, o bienes de particulares cuya administración o custodia se le haya confiado por razón de sus funciones.
5. Constreñir o inducir a alguien a dar o prometer al mismo empleado o a un tercero, dinero o cualquiera otra utilidad indebidamente, o solicitarlos.
6. Recibir para si, o para un tercero, dinero u otra utilidad, o aceptar remuneración directa o indirecta, para ejecutar, retardar u omitir un acto propio del cargo, o para ejecutar uno contrario a los deberes oficiales.
7. Recibir en forma ilícita dinero u otra utilidad de persona que tenga interés en asunto sometido a su consentimiento.
8. Intervenir con dolo o culpa grave en la tramitación, aprobación o celebración de un contrato con violación del régimen legal de inhabilidades o incompatibilidades, conforme a las normas legales vigentes.
9. Interesarse ilícitamente en provecho propio o de un tercero, en cualquier clase de contrato u operación en que deba intervenir por razón de su cargo o de sus funciones.
10. Tramitar dolosamente, o con grave negligencia por razón del ejercicio de sus funciones, contratados sin la observancia de los requisitos legales esenciales, o celebrarlos o liquidarlos sin verificar el cumplimiento de los mismos. Igualmente con dolo o negligencia grave, omitir su tramitación.
11. Obtener por si, o por interpuesta personal, incremento patrimonial no justificado en debida forma.
12. Proferir acto administrativo o dictamen cuya constitucionalidad o legalidad haya sido cuestionada en forma reiterada por los tribunales competentes.
13. Omitir, retardar, o denegar en forma injustificada, un acto propio de sus funciones.
14. asesorar, aconsejar o patrocinar a persona que gestione cualquier asunto en su Despacho, sin tener facultad legal para ello.
15. cometer acto arbitrario o injusto con ocasión de sus funciones, o excediéndose en el ejercicio de ellas.
16. no dar cuenta a la autoridad de los delitos de que tenga conocimiento y cuya averiguación deba adelantarse de oficio.
17. dar a conocer indebidamente documento o noticia que deba mantener en secreto o reserva.
18. Utilizar indebidamente descubrimiento científico u otra información o dato allegado a su

conocimiento por razón de sus funciones.

19. Representar, litigar, gestionar o asesorar en forma ilegal asunto judicial, administrativo o policivo.

20. Formar partes de comités, juntas o directorios políticos, o intervenir en debates o actividades de este carácter.

21. Obtener el empleo de la fuerza pública, o emplear la que se tenga a disposición, para consumir acto arbitrario o injusto, o para impedir o estorbar el cumplimiento de orden legítima de otra autoridad.

22. Realizar funciones públicas diversas de las que legalmente le corresponden.

23. Procurar o facilitar la fuga de un detenido o condenado, o dar lugar a ella culposamente.

24. Falsificar documento público que pueda servir de prueba, consignar en ellos una falsedad, o callar total o parcialmente la verdad.

25. Destruir, suprimir u ocultar, total o parcialmente, documentos públicos o privados que puedan servir de prueba.

26. Privar a otro injustamente de la libertad, o prolongar la privación ilegalmente.

27. Colaborar indebidamente en asuntos que personas o entidades tramiten en organismos de la Administración Pública.

28. Contraer obligaciones con personas naturales o jurídicas con las cuales se tengan relaciones oficiales en razón del cargo que desempeñen, violando el régimen de inhabilidades e incompatibilidades señalado en las normas vigentes.

29. Hacer descuentos o retenciones de sueldos o salarios con destino a los fondos de los partidos o movimientos políticos o para cualquier finalidad de carácter partidario, salvo que medie autorización escrita de los empleados.

30. Amenazar, provocar o agredir a las autoridades legítimamente constituidas.

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

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

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

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



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

de la solicitud.

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

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



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

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

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



ARTICULO 51. E LA MOTIVACION Y NOTIFICACION DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS MEDIANTE LOS CUALES SE IMPONGAN SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DE LOS RECURSOS QUE PROCEDEN CONTRA ELLOS. Los actos administrativos mediante los cuales se impongan sanciones disciplinarias deben ser motivados y se notificaran conforme a lo previsto en el Titulo Y, capítulo X del Código Contencioso Administrativos y contra ellos proceden los recursos de reposición, apelación y queja en los términos señalados en el Titulo segundo del mismo código. Par tales efectos se entiende como inmediato superior administrativo al Jame del Organismo.



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



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



ARTICULO 54. DEL ARCHIVO DEL EXPEDIENTE DISCIPLINARIO CUANDO HAYA HABIDO LUGAR A SANCION DISCIPLINARIA. Una vez en firme el acto administrativo

mediante el cual se imponga una sanción disciplinaria, deberá remitirse el respectivo expediente al jefe de Personal de la entidad para su archivo.

CAPITULO III.

DISPOSICIONES GENERALES



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



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

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



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



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

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

- a) Nombre del informante o quejoso;
- b) Nombre del empleado o empleados contra los cuales se formule la queja;
- c) Fecha de presentación de la queja;
- d) Naturaleza de la queja;
- e) Tramite dado a la queja y resultados del mismo;

f) Sanción disciplinaria impuesta al investigado con indicación de la fecha y número de la providencia mediante la cual se hizo efectiva su aplicación, en el evento de que el empleado resulte responsable;

g) Número y fecha de las comunicaciones mediante las cuales se informó a la Procuraduría General de la Nación de la iniciación de los resultados de la investigación disciplinaria adelantada;

h) Número y fecha de las comunicaciones recibidas de la Procuraduría General de la Nación, relacionadas con la iniciación por parte de este organismo de investigaciones disciplinarias contra funcionarios de la entidad o de la seccional o regional respectiva y de las que informen sobre los resultados de las mismas.



ARTICULO 59. DE LA VIGENCIA. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación en el diario oficial, se aplicará en los procesos disciplinarios que se inicien a partir de dicha fecha y deroga las disposiciones pertinentes que sobre la materia contiene el decreto Reglamentario [1950](#) de 1973, el Decreto [2492](#) de 1975 y demás normas reglamentarias que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE.

Dado en Bogotá, D. E., a 19 de

febrero de 1985.

BELISARIO BETANCUR

ERICINA MENDOZA SALADEN

El Jefe del Departamento

Administrativo del Servicio Civil



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de marzo de 2018

