

Helga Lidby Díaz Acosta



Es abogada egresada de la Universidad Libre, Especialista en Derecho Ambiental y en Derecho Administrativo de las universidades del Rosario y Sergio Arboleda, respectivamente, magister en Derecho Disciplinario y magister en Derecho Penal de la Universidad Libre.

Miembro fundador y coordinadora del Consejo Académico y de Publicaciones del Colegio Colombiano de Abogados Disciplinaristas. Directora de HLDA Abogados.

Más de veinte (20) años de experiencia en Derecho Disciplinario como Procuradora Distrital; Magistrada Auxiliar de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, Conjuez de la Comisión Seccional de Disciplina Judicial de Bogotá; Jefe de Oficina; asesora del Despacho; litigante; docente de especialización, maestría y educación continua de reconocidas universidades del país; conferencista y; directora y autora de obras en Derecho Disciplinario.



GUANAJUATO
GOBIERNO DE LA GENTE
SECRETARÍA DE LA HONESTIDAD



VIVALEÓN450
450 AÑOS DE SER UNA CIUDAD VIVA Y VIBRANTE



LEÓN
AYUNTAMIENTO 2024-2027



LEÓN450
DEJANDO HUELLA EN LA HISTORIA



ENCUADRE DE CONDUCTAS COMO Faltas no graves



Helga Lidby Diaz Acosta


XVI
CONGRESO
INTERESTATAL
DE ÓRGANOS INTERNOS DE CONTROL MUNICIPALES

Ruta de exposición

- Evaluación del mérito de la investigación
- Formulación del pliego de cargos
- Elementos de la responsabilidad
- Preguntas



Evaluación del mérito de la investigación

- Auto de terminación / archivo
- Auto de cargos // *Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa*: cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del disciplinado

Contenido del Pliego de cargos

1. La identificación del autor o autores de la falta.
2. La denominación del cargo o la función desempeñada en la época de comisión de la conducta.
3. La descripción y determinación de la conducta investigada, con indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó.
4. Las normas presuntamente violadas y el concepto de la violación, concretando la modalidad específica de la conducta.
5. El análisis de la ilicitud sustancial del comportamiento.
6. El análisis de la culpabilidad.
7. El análisis de las pruebas que fundamentan cada uno de los cargos formulados.
8. La exposición fundada de los criterios tenidos en cuenta para determinar la gravedad o levedad de la falta.
9. El análisis de los argumentos expuestos por los sujetos procesales.

Estructura de la responsabilidad disciplinaria

- ✓ Capacidad del sujeto disciplinable
- ✓ Conducta
- ✓ La tipicidad
- ✓ Ilícitud sustancial
- ✓ Culpabilidad



Desvirtúan la presunción de inocencia

El juicio de adecuación (tipicidad): Exige determinación previa de la capacidad del sujeto disciplinable desde su condición como servidor público o particular en ejercicio de funciones públicas (capacidad formal), y de su imputabilidad (capacidad material) + las circunstancias de hecho relativas a la conducta (pruebas) + confrontación del comportamiento probado y el texto legal que consagre la falta disciplinaria.

El juicio de valoración (ilicitud sustancial): No es necesario un resultado lesivo o dañino a un bien jurídico o al Estado, exige el quebrantamiento sustancial injustificado de los deberes funcionales, que afecten los valores o principios de la función pública.

Análisis deontológico (cumplimiento del deber)

+

Análisis axiológico (principios de la función pública)

El juicio de reproche (culpabilidad):

Nexo psicológico entre el autor de la falta y la conducta desplegada para su consumación *-dolo o culpa-*

+

Si le era exigible un comportamiento diverso al que efectivamente materializó en la realidad (autodeterminación).

CAPACIDAD

- **Capacidad formal:** sujetos disciplinables (para la fecha de los hechos)

- Los servidores públicos, aunque se encuentren retirados del servicio (certificación).

- Los particulares que ejerzan funciones públicas: PGN // Personería

- Particulares y servidores: PGN

- **Capacidad material:** presunción

- ❖ Plenamente capaces

CONDUCTA

Formas de realizar la conducta

- Es el cargo que se imputa al investigado.
 - **VERBO RECTOR** + Circunstancias de tiempo, modo y lugar
- Por acción
 - Por omisión.
 - Por extralimitación.

Tipos de falta disciplinaria //

Naturaleza de la falta - CONDUCTA

1. Gravísimas: taxativas (52 a 65 CGD)
2. Graves
3. Leves.

La gravedad o levedad de la falta se determinará a partir de los criterios establecidos en el artículo 47 del CGD.

(México: graves y no graves)

Criterios para determinar gravedad o levedad de la falta // CONDUCTA

1. La forma de culpabilidad.
2. La naturaleza esencial del servicio.
3. El grado de perturbación del servicio.
4. La jerarquía y mando que el servidor público tenga en la respectiva institución.
5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.
6. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.
7. Los motivos determinantes del comportamiento.
8. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos.
9. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave, será considerada falta grave

TIPICIDAD

Aspectos para tener en cuenta

1. Principio de legalidad
2. Normas en blanco
3. Normas de derecho blando
4. Números cláusos (penal) // Números apertus (disciplinario)
5. Verbo rector / escenarios – posibilidades de la conducta
6. Especialidad y subsidiaridad normativa

Verbo rector

Registrar (anotar datos), integrar (unir para formar un todo), custodiar (guardar y vigilar) y cuidar (estar atento a) la **documentación** (escrito en el que constan datos) **e información** (datos ordenados, estructurados y procesados que tienen un significado) que por razón de su **a) empleo** (general), **b) cargo** (denominación formal) o **c) comisión** (tarea especial), tenga bajo su responsabilidad, e impedir (dificultar, obstaculizar o hacer que no se realice una acción o evento / flexible) o evitar (hacer que algo no pase / categórico) su uso, divulgación, sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidos.

Escenarios

Cumplir con las funciones (*conjunto de actividades para cumplir la atribución*), atribuciones (*facultad para actuar por designación de la ley*) y comisiones (*tarea especial temporal*) encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás **Servidores Públicos** como a los **particulares** con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley.

CULPABILIDAD

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.

+

Exigibilidad de comportamiento diferente

DOLO: cuando el sujeto disciplinable conoce los hechos constitutivos de falta disciplinaria, su ilicitud y quiere su realización.

¿CÓMO SABEMOS SI HAY DOLO?	
Elemento	Pregunta
Conocimiento de los hechos	¿Sabía qué estaba haciendo?
Conocimiento de la ilicitud	El disciplinable tenía conciencia —real o jurídicamente imputable— de que su comportamiento era contrario al orden disciplinario.
Voluntad	¿Quiso realizar la conducta?

Pruebas: apoyo en pruebas indirectas o indiciarias

- ✓ **Indicios de aptitud:** capacidad para no cometer la falta -*cargo, experiencia, tiempo de servicio, profesión, estudios complementarios*-.
- ✓ **Indicios de actitud:** planeación y anticipación de situaciones futuras -*actos preparatorios a la comisión de la falta disciplinaria, concomitantes o posteriores*-.
- ✓ **Indicios de comprensión valorativa:** conciencia potencial de la ilicitud -*análisis: conducta activa u omisiva, los reenvíos normativos, la claridad del tipo, complejidad para comprender la ilicitud, etcétera*-.

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

La culpa sancionable podrá ser gravísima o grave. **La culpa leve no es sancionable.**

Culpa gravísima: a) ignorancia supina, b) desatención elemental o c) violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento.

La **culpa será grave** cuando se incurra en falta disciplinaria por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.

Exigibilidad de comportamiento diverso: posibilidad de adoptar un comportamiento diferente. Carencia de culpabilidad cuando existen «causales supralegales de inexigibilidad de otra conducta» (eximen de responsabilidad al demostrar que, ante una situación extrema, era imposible exigirle al individuo un comportamiento distinto para ajustarse a la norma).

¿El servidor, en ese momento, con esas condiciones, con esa información, con esos medios disponibles y bajo esa presión concreta, tenía una alternativa real y jurídicamente exigible de comportarse de otra manera?

¿Qué se espera que sí hubiese hecho?: abstenerse de firmar, pedir concepto, verificar el CDP, responder la petición, declararse impedido, comunicar la irregularidad, suspender la actuación, solicitar apoyo, dejar constancia.

ILICITUD SUSTANCIAL

ILICITUD SUSTANCIAL. Afectación al deber funcional sin justificación alguna

- Sustancialidad
- Ausencia de justificación
- Principios de la función pública:

Artículo 23. Garantía de la función pública. Con el fin de salvaguardar la moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia que debe observar en el desempeño de su empleo, cargo o función, el sujeto disciplinable ejercerá los derechos, cumplirá los deberes, respetará las prohibiciones y acatará el régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses, establecidos en la Constitución Política y en las leyes.

ARTÍCULO 26. LA FALTA DISCIPLINARIA. Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en 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.

Afectación al deber funcional **sin justificación alguna:** causales de exclusión de responsabilidad -artículo 31 CGD-. El investigado no tenía interés, ni era su propósito o su intención cometer la falta.

Las causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria son una institución de garantía propia del derecho sancionador, recibida de la dogmática penal pero adaptada al derecho disciplinario a partir del deber funcional. Su finalidad no es permitir la evasión de responsabilidad, sino impedir que el Estado sancione cuando la conducta no es imputable, carece de ilicitud sustancial o no puede ser reprochada culpablemente al disciplinable.

Causales de exclusión

- ✓ Por fuerza mayor (externo)
- ✓ Por caso fortuito (interno).
- ✓ En estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado.
- ✓ En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades legales.
- ✓ Por salvar un derecho propio o ajeno al cual deba ceder el cumplimiento del deber, en razón de la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad.

- ✓ Por insuperable coacción ajena
- ✓ Por miedo insuperable.
- ✓ Con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria.
- ✓ 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 pre ordenando su comportamiento.

MUCHAS GRACIAS