

DECRETO 2608 DE 1988

(diciembre 19)

Por el cual se expide el estatuto disciplinario de los establecimientos públicos y de las empresas industriales y comerciales del estado, adscritos o vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional.

El Presidente de la República de Colombia, en uso de las facultades extraordinarias que le confiere la Ley 05 de 1988,

DECRETA:

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1° DEL CAMPO DE APLICACION. Las normas del presente Decreto se aplican a los empleados públicos que presten sus servicios en los establecimientos públicos y en las empresas industriales y comerciales del Estado, adscritos o vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional, con excepción de aquellos que en materia disciplinaria se encuentren regulados por leyes especiales.

Parágrafo. El régimen disciplinario de los trabajadores oficiales de las entidades antes mencionadas, se regirá por los respectivos reglamentos internos de trabajo.

Artículo 2° DE LOS OBJETIVOS DEL REGIMEN DISCIPLINARIO. El régimen disciplinario de que trata este Decreto, es parte del sistema de administración de personal y tiene por objeto asegurar a la sociedad y a la administración pública la eficiencia en la prestación de los servicios a cargo de cada entidad, así como la moralidad, la responsabilidad y la conducta

correcta de los empleados públicos, y a éstos los derechos y las garantías que les corresponden como tales.

Artículo 3° DE LA NATURALEZA DE LA ACCION DISCIPLINARIA. La acción disciplinaria es pública, se iniciará de oficio, por información de empleado oficial o por queja presentada por cualquier persona.

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

Artículo 4° DE LA OBLIGACION DE DENUNCIAR LAS FALTAS. El empleado oficial que tenga conocimiento de la ocurrencia de un hecho o acto que pueda constituir falta disciplinaria, deberá ponerlo en conocimiento de cualquiera de los funcionarios competentes para iniciar la investigación, suministrando todos los datos y documentos de que tuviere noticia.

Si los hechos materia del procedimiento disciplinario pudieren llegar a constituir delitos perseguibles de oficio, quien esté adelantando la investigación los pondrá en conocimiento del juez competente, remitiéndole los elementos probatorios correspondientes.

En incumplimiento de las obligaciones señaladas en este artículo constituye falta grave.

Artículo 5° DE LA RATIFICACION BAJO JURAMENTO. Cuando se trate de queja presentada contra un empleado público por una persona ajena al respectivo organismo, deberá ser ratificada bajo la gravedad del juramento, conforme a las normas del Código de Procedimiento Civil, sin perjuicio que la administración pueda adelantar oficiosamente la investigación cuando lo considere pertinente.

Artículo 6° DE LAS FALTAS COMETIDAS POR EMPLEADOS DE DISTINTOS ORGANISMOS. Cuando en la comisión de una falta hayan participado empleados pertenecientes a distintos organismos, el director o gerente de la entidad que primero tenga conocimiento informará a las otras entidades para que también inicien la respectiva investigación disciplinaria.

Artículo 7° DE LA OBLIGATORIEDAD DE LA INVESTIGACION DISCIPLINARIA. Toda falta disciplinaria cometida por un empleado público origina a correspondiente investigación en forma obligatoria, aunque se haya iniciado investigación penal o el infractor se encuentre desvinculado del servicio.

Artículo 8° INVESTIGACION DE FALTAS DE EMPLEADOS RETIRADOS DEL SERVICIO. La acción disciplinaria será procedente, aunque el empleado público haya cesado en sus funciones. Cuando la sanción no pudiere hacerse efectiva, porque el infractor ya esté definitivamente retirado del servicio, se anotará en la hoja de vida del empleado para que surta sus efectos como antecedente e impedimento.

Artículo 9° DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA. La responsabilidad emanada de la acción disciplinaria iniciada contra un empleado público, es independiente de la responsabilidad civil o penal que dicha acción pueda originar.

Artículo 10. PRESCRIPCION DE LA ACCION DISCIPLINARIA. La acción disciplinaria prescribe en cinco (5) años, contados a partir del último acto constitutivo de la falta, término dentro del cual deberá igualmente imponerse la sanción, si fuere el caso.

Artículo 11. IMPROCEDENCIA DE LA INVESTIGACION DISCIPLINARIA. No podrá abrirse investigación disciplinaria para establecer la responsabilidad de un empleado 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.

Artículo 12. COMPETENCIA PARA ADELANTAR LA INVESTIGACION. La investigación disciplinaria se adelantará por el funcionario que señale el director o gerente de la entidad y dentro de los términos que se fijen en el oficio respectivo.

No obstante lo anterior, cuando el jefe o superior tenga conocimiento directo de faltas cometidas por un empleado bajo su dependencia que puedan implicar la imposición de las sanciones de amonestación escrita o de censura, deberá solicitarle inmediatamente que presente descargos por escrito, y previo el análisis de los mismos procederá a la aplicación de la sanción, si a ello hubiere lugar.

De la iniciación de la acción disciplinaria y de sus resultados deberá darse aviso oportuno a la Procuraduría Delegada para las Fuerzas Militares o Procuraduría Delegada para la Policía Nacional, según el caso, por el director o gerente del respectivo organismo.

Artículo 13. DE LA GARANTIA DE IMPARCIALIDAD. A los funcionarios que adelanten investigaciones disciplinarias, practiquen pruebas o pronuncien decisiones definitivas en el proceso disciplinario, se aplicarán las causales de recusación previstas en el artículo 30 del Código Contencioso Administrativo y las señaladas para los jueces en el Código de Procedimiento Civil.

Artículo 14. DEL DERECHO A LA DEFENSA. En toda investigación disciplinaria el empleado público investigado tendrá derecho a conocer el informe y las pruebas que se alleguen a la misma; a ser oído en descargos; a que se practiquen las pruebas que solicite, siempre que sean conducentes al esclarecimiento de los hechos.

Artículo 15. DE LA INVESTIGACION DE FALTAS DE EMPLEADOS PUBLICOS RETIRADOS DEL SERVICIO. Cuando la falta haya sido cometida por un empleado público 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 enviará al jefe de la misma copia del acto administrativo, mediante el cual se impuso la sanción para que se anexe a la hoja de vida del sancionado y surta sus efectos como antecedente o impedimento según sea el

caso.

Si la sanción es de multa se remitirá también copia al pagador de la entidad donde preste sus servicios el sancionado.

Si el sancionado se encuentra definitivamente retirado del servicio, la sanción se anotará en su hoja de vida para los efectos previstos en el artículo 8° del presente Decreto. Si la sanción es de multa, se enviará copia al Juez Nacional de Ejecuciones fiscales para que éste inicie los trámites necesarios para el cobro ejecutivo y gire el valor de la sanción al Fondo de Bienestar Social y Cultural de la respectiva entidad.

CAPITULO II

DEL DESARROLLO DEL PROCESO DISCIPLINARIO.

Artículo 16. DE LAS ETAPAS GENERALES DEL PROCESO DISCIPLINARIO. Son etapas generales del proceso disciplinario, las siguientes:

- a) Diligencias preliminares, cuando sean del caso;
- b) Investigación disciplinaria;
- c) Calificación y sanción.

Artículo 17. DE COMO SE ORIGINA EL PROCESO DISCIPLINARIO. Cuando el director o gerente del organismo, por queja presentada por un particular, información de empleado oficial, o de oficio, tenga conocimiento de un hecho o 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 los hechos o actos, o

c) Designar un funcionario para que adelante la investigación disciplinaria y formule de inmediato los cargos contra el posible o posibles responsables, una vez se 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.

Artículo 18. 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 término que se le haya señalado, deberá rendir un informe escrito conceptuando si debe o no iniciarse investigación disciplinaria. El director o gerente del organismo respectivo, con base en el informe designará un investigador para que adelante la investigación disciplinaria, si lo considera pertinente.

Puede designarse como investigador al mismo funcionario que haya adelantado las diligencias preliminares, o designarse un funcionario diferente.

Artículo 19. DE LAS CALIDADES DEL INVESTIGADOR. El funcionario designado para adelantar la investigación disciplinaria, deberá ser de igual o superior jerarquía a la del empleado investigado.

Artículo 20. FUNCIONES DEL INVESTIGADOR. Adelantar la investigación hasta su perfeccionamiento, allegando al expediente todas aquellas pruebas encaminadas al esclarecimiento de los hechos.

Artículo 21. DEL TERMINO PARA ADELANTAR LA INVESTIGACION. Para la fijación del término dentro del cual deberá adelantarse la investigación se tendrá en cuenta, entre otros criterios, el número de partícipes en los hechos y la naturaleza y complejidad de los mismos. Dicho término empezará a contarse a partir de la fecha de iniciación de la investigación.

El término señalado para el efecto podrá prorrogarse por una sola vez, a solicitud del funcionario investigador. En todo caso, el término de la prórroga no podrá ser superior al inicialmente fijado para adelantar la investigación disciplinaria.

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

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

Parágrafo 2° El término para adelantar y culminar la investigación disciplinaria, en ningún caso podrá exceder de sesenta (60) días calendario.

Artículo 22. DE LA FECHA DE INICIACION DE LA INVESTIGACION. El funcionario designado para adelantar la investigación disciplinaria deberá iniciarla el día hábil siguiente a la fecha de recibo de la comunicación de su designación.

Artículo 23. DE LA SUSPENSION PROVISIONAL. Cuando se trate de investigaciones por hechos o actos que puedan dar lugar a destitución, el investigador solicitará al director o gerente de la entidad la suspensión del empleado público investigado.

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

El acto administrativo que ordene la suspensión provisional será motivado, tendrá vigencia inmediata y contra él no procederá recurso alguno.

Artículo 24. DE LA ACUMULACION DE INVESTIGACIONES DISCIPLINARIAS. Cuando contra un

mismo empleado público se adelanten varias investigaciones disciplinarias, éstas se acumularán y fallarán en un solo proceso. Lo mismo se hará cuando se trate de faltas conexas.

En estos eventos la sanción será la que corresponda a la falta más grave.

Parágrafo. El director o gerente del organismo designará al funcionario que este adelantando la investigación para que investigue los nuevos hechos, dentro del plazo que falte para el vencimiento de la primera, siempre que éste no sea inferior a quince (15) días hábiles.

En caso contrario, le fijará un término para adelantar la nueva investigación que podrá exceder el que falte para concluir la primera; en este evento se suspenderán los términos para el cierre de la primera a fin de que el investigador elabore un solo concepto, con el objeto de que se falle en un solo acto administrativo las distintas investigaciones.

Artículo 25. DE LOS MEDIOS DE PRUEBA Y DEL VALOR DE LAS MISMAS. En el proceso disciplinario serán admisibles como medios de prueba: los indicios, el testimonio de terceros, la declaración de parte, los documentos, el dictamen pericial y los demás medios de prueba señalados en el Código de Procedimiento Civil.

Durante las diligencias preliminares y la investigación disciplinaria se podrán 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 crítica.

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

Artículo 26. DE LOS DOCUMENTOS. Los documentos deberán aportarse a la investigación disciplinaria en original o en copia auténtica, de conformidad con las disposiciones legales

que regulan la materia.

Artículo 27. DE LA FORMULACION DE LOS CARGOS. Cuando en el desarrollo de la investigación se establezca que un empleado pudo incurrir en falta disciplinaria, el investigador formulará 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 demuestran la existencia de tales hechos;
- c) Cita de las disposiciones legales presuntamente infringidas;
- d) término dentro del cual el investigado deberá presentar 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 pruebas y solicitar la práctica de las mismas.

Artículo 28. DE LA ENTREGA DEL OFICIO DE FORMULACION DE CARGOS. El oficio de formulación de cargos se entregará 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 investigador si lo hace personalmente o el comisionado para el efecto, dejarán constancia de tal hecho en la copia del respectivo oficio y firmará un testigo.

Si el empleado se encuentra desvinculado de la entidad o suspendido del empleo que desempeña, se solicitará su presentación ante el investigador para hacerle entrega del oficio de formulación de cargos, mediante telegrama dirigido a la dirección residencial que aparezca registrada en su hoja de vida o de la que se tenga noticia por 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 presentare a notificarse de los cargos, se le designará de oficio un apoderado y se continuará la investigación hasta su culminación.

Se designará como apoderado de oficio a cualquier funcionario de la entidad, de igual o superior categoría que el investigado.

Artículo 29. DE LOS DESCARGOS. El investigado debe hacer sus descargos ante el funcionario investigador, dentro del término señalado para el efecto, en forma escrita.

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

Artículo 30. DE LAS IRREGULARIDADES EN LA ACTUACION DISCIPLINARIA. Si el funcionario investigador encontrare que en el desarrollo de la actuación se ha incurrido en alguna irregularidad, procederá a subsanarla antes del cierre de la investigación, si ello fuere posible. En caso contrario, se reiniciará la investigación en la etapa en que se hubiere producido la irregularidad.

Artículo 31. DEL CIERRE DE LA INVESTIGACION. Cuando dentro del término fijado para adelantar la investigación, el funcionario investigador considere que se encuentra perfeccionada, procederá al cierre de la misma y la enviará al director o gerente del organismo, junto con un informe que debe contener:

- 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 el concepto sobre la sanción disciplinaria que deba aplicarse, si es del caso, o de archivo del expediente.

La investigación y el informe deberá enviarse al jefe del organismo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al cierre de la investigación.

Artículo 32. DE LA REAPERTURA DE LA INVESTIGACION. Recibido el expediente por el director o gerente de la entidad, si considera que la investigación no se encuentra completa, la devolverá al investigador ordenando su reapertura, para que proceda a perfeccionarla conforme a las instrucciones que reciba y dentro del término que se le señale.

Artículo 33. DEL ARCHIVO DE LA INVESTIGACION CUANDO NO HAYA LUGAR A SANCION. Recibido el expediente por el jefe del organismo, si 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, procederá a ordenar su archivo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de recibo, dejando constancia de este hecho. Al empleado investigado se le dará aviso de tal hecho mediante oficio, con copia a la respectiva hoja de vida.

CAPITULO III

DE LAS FALTAS Y DE LAS SANCIONES.

Artículo 34. CONCEPTO DE FALTA DISCIPLINARIA. Los empleados que incumplan sus deberes, que abusen de los derechos que en su favor consagra el ordenamiento jurídico, o que incurran en las prohibiciones establecidas en este Decreto, serán objeto de las sanciones disciplinarias que se señalan en el artículo 36.

Artículo 35. DE LA CALIFICACION DE LAS FALTAS. Las faltas disciplinarias se califican como graves o leves 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 los siguientes criterios:

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

Artículo 36. DE LAS CLASES DE SANCIONES. Las faltas leves dan origen a la aplicación de una de las siguientes sanciones:

- a) Amonestación escrita sin anotaciones 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 de faltas, las faltas graves o la reincidencia en faltas leves, dan 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 tendrán en cuenta las faltas cometidas por el empleado en los doce (12) meses inmediatamente anteriores a la comisión de la que se juzga.

Artículo 37. DE LAS FALTAS QUE DAN LUGAR A SUSPENSION EN EL EJERCICIO DEL CARGO O DESTITUCION. Deberá aplicarse una de estas sanciones, a criterio del director o gerente de la entidad, cuando el empleado público investigado haya incurrido en cualquiera de las

siguientes faltas:

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

2ª Apropiarse, retener o usar indebidamente, bienes que por error ajeno se hayan recibido.

3ª Dar a los bienes del Estado o de empresas o instituciones en que éste tenga parte, o cuya administración o custodia se le haya confiado por razón de sus funciones, aplicación oficial diferente de aquella a que están designados, o comprometer sumas superiores a las fijadas en el presupuesto, o invertir las o utilizarlas en forma no prevista en éste.

4ª Dar lugar por culpa a que se extravíen, pierdan o dañen bienes del Estado o de 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.

5ª Constrañir o inducir a alguien a dar o prometer al mismo empleado o a un tercero, dinero o cualquier otra utilidad indebidas, o solicitarlos.

6ª Recibir para sí 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.

7ª Recibir en forma ilícita dinero u otra utilidad de persona que tenga interés en asunto sometido a su conocimiento.

8ª 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.

9ª 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, contratos 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 sí o por interpuesta persona, 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 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 parte 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 y estorbar el cumplimiento del orden legítimo de otra autoridad.
22. Realizar funciones públicas diversas de las que legalmente le corresponden.
23. Falsificar documento público que pueda servir de prueba, consignar en ellos una falsedad, o callar total o parcialmente la verdad.
24. Destruir, suprimir u ocultar, total o parcialmente documentos públicos o privados que puedan servir de prueba.

25. Colaborar indebidamente en asuntos que personas o entidades tramiten en organismos de la administración pública.
26. Contraer obligaciones con personas naturales o jurídicas, con las cuales se tengan relaciones oficiales en razón del cargo que desempeña, violando el régimen de inhabilidades o incompatibilidades señalado en las normas vigentes.
27. 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.
28. Amenazar, provocar o agredir a las autoridades legítimamente constituidas.
29. Menospreciar o ultrajar la bandera o el escudo de Colombia, u otro emblema patrio.
30. Suscitar el 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.
31. Injuriar o calumniar a superiores o compañeros de trabajo.
32. Causar intencionalmente daño material a los bienes del Estado, o de particulares cuando estén al cuidado de la administración pública.

Artículo 38. DE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE ATENUAN LA RESPONSABILIDAD. Son circunstancias que atenúan la responsabilidad, las siguientes:

- a) La buena conducta anterior;
- b) Obrar por motivos nobles o altruistas;
- c) Confesar voluntariamente la comisión de la falta;
- d) Procurar evitar espontáneamente los efectos nocivos de la falta, antes de iniciarse la investigación;
- e) El haber sido inducido a someter la falta por un superior.

Artículo 39. DE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE AGRAVAN LA RESPONSABILIDAD. Son circunstancias 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) Reincidir en la comisión de faltas leves, conforme a lo previsto en el artículo 36;
- c) Proceder por motivos innobles o fútiles;
- d) Preparar ponderadamente la falta;
- e) Obrar con la complicidad de otra u otras personas;
- f) Cometer la falta para ejecutar u ocultar otra;
- g) Intentar atribuir a otro u otros la responsabilidad de la falta.

Artículo 40. DE LA COMPETENCIA PARA CALIFICAR LAS FALTA E IMPONER LA SANCION DISCIPLINARIA. Cuando el director o gerente del organismo considere que la investigación se encuentra perfeccionada, procederá a calificar la falta conforme a los criterios señalados en este Decreto y a determinar la sanción que deba imponerse, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de recibo del informe de que trata el artículo 31.

Si la sanción es de amonestación escrita o censura, es competente el superior inmediato del infractor, siempre que tenga jerarquía no inferior a Jefe de División u Oficina. En este caso la sanción se impondrá mediante oficio, a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la rendición de los descargos a que se refiere el artículo 12 de este Decreto.

Las sanciones de multa, suspensión o destitución, se impondrán por el jefe del organismo mediante acto administrativo motivado, en el cual se señalará el término de la inhabilidad para el desempeño de funciones públicas, cuando sea del caso, el que no podrá ser inferior a un (1) año ni superior a cinco (5).

Artículo 41. DEL REINTEGRO DEL EMPLEADO SUSPENDIDO. El empleado público suspendido provisionalmente será reintegrado a su empleo y tendrá derecho al reconocimiento y pago de la remuneración dejada de percibir durante el período de suspensión, en los siguientes casos:

- a) Cuando la investigación termine por alguna de las causas señaladas en el artículo 33 de este Decreto;

- b) Por la expiración del término máximo de sesenta (60) días calendario a que se refiere el Parágrafo 2° del artículo 21 de este Decreto, sin que hubiere terminado la investigación;
- c) Por la expiración del término de suspensión provisional ordenado 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 descontará de la remuneración que deba pagarse al empleado el valor de la multa hasta su concurrencia;
- f) Cuando el empleado fuere sancionado por un término inferior al de la suspensión provisional. En este evento sólo tendrá derecho al reconocimiento y pago de la remuneración correspondiente al período que exceda el tiempo señalado en la sanción.

Artículo 42. DE LA DEDUCCION O IMPUTACION DEL PERIODO DE SUSPENSION PROVISIONAL. Cuando el término de la sanción de suspensión fuere superior al de la suspensión provisional, en el acto administrativo correspondiente se ordenará deducir el período en que el empleado haya estado suspendido provisionalmente. Si el término de la sanción fuere igual, en dicho acto administrativo se ordenará imputar a éste el término de la suspensión provisional.

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

Artículo 43. DE LAS NOTIFICACIONES Y RECURSOS. Los actos administrativos que impongan las sanciones señaladas en este Decreto deben ser notificados en la forma prevista por el Código Contencioso Administrativo y contra ellos caben los recursos allí contemplados.

Artículo 44. DE LA INVESTIGACION POR LA PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION. En cualquier momento la Procuraduría General de la Nación podrá iniciar o asumir una

investigación disciplinaria, caso en el cual la entidad deberá suspender las diligencias que estuviere adelantando y pondrá a disposición de la Procuraduría todos los documentos que sean pertinentes.

No obstante lo anterior, la entidad podrá hacer uso de la suspensión provisional a que se refiere el artículo 23 de este Decreto.

Artículo 45. DE LA VIGENCIA. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación, se aplicará en los procesos disciplinarios que se inicien a partir de su vigencia y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. E., a 19 de diciembre de 1988.

VIRGILIO BARCO

El Ministro de Defensa Nacional,
General MANUEL J. GUERRERO PAZ.