

FACTORES DE CUMPLIMIENTO DE LAS DECISIONES DISCIPLINARIAS DE LAS PERSONERÍAS MUNICIPALES, PARA GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA EN LA CONTRATACIÓN ESTATAL

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6681125270310>

Data de aceite: 18/03/2025

Juan David Morales Gómez

Abogado de la Universidad de Medellín,
Especialista en Seguridad Social de la
Universidad Autónoma Latinoamericana,
Especialista en Contratación Estatal
Universidad de Medellín, Candidato a
Magíster En Contratación Estatal de la
Universidad de Medellín

Adriana Patricia Arboleda López

Abogada Conciliadora y Docente
Universitaria. Doctora en Derecho
Procesal Contemporáneo y Magister
en Derecho Procesal, Especialista en
Derecho Administrativo
<https://orcid.org/0000-0001-6864-5911>

Artículo Científico producto de la tesis de grado de la investigación titulada Factores De Cumplimiento De Las Decisiones Disciplinarias De Las Personerías Municipales, Para garantizar la transparencia en La Contratación Estatal. En la Maestría en Contratación Estatal de la Universidad de Medellín.

RESUMEN: La investigación analiza el papel fundamental que desempeñan las personerías municipales en la vigilancia y control de los procesos contractuales a nivel municipal. El estudio se enfoca en

determinar los factores que influyen en la efectividad de las decisiones disciplinarias de las personerías, identificando aspectos normativos, faltas contractuales recurrentes y el impacto de las sanciones en la promoción de la transparencia. La investigación emplea un enfoque cualitativo y una metodología jurídica dogmática hermenéutica y documental, basada en el análisis de normativas, jurisprudencia, doctrina, tesis bases de datos de revistas indexadas. Se concluye que el fortalecimiento de las personerías municipales, la aplicación efectiva del régimen disciplinario, y la promoción de la independencia y la objetividad en sus actuaciones, son claves para garantizar la transparencia en la contratación estatal.

PALABRAS CLAVE: Control disciplinario, contratación pública, Personería Municipales.

FACTORS FOR COMPLIANCE
WITH DISCIPLINARY DECISIONS
OF MUNICIPAL PERSONNEL, TO
GUARANTEE TRANSPARENCY IN
STATE CONTRACTING

ABSTRACT: The research analyzes the fundamental role played by these entities in

the monitoring and control of contractual processes at the municipal level. The study focuses on determining the factors that influence the effectiveness of the disciplinary decisions of the officials, identifying normative aspects, recurrent contractual faults and the impact of sanctions on the promotion of transparency. The research uses a qualitative approach and a legal methodology, based on the analysis of regulations, jurisprudence and doctrine. It is concluded that strengthening municipal entities, effectively applying the disciplinary regime, and promoting independence and objectivity in their actions are key to ensuring transparency in government contracting.

KEYWORDS: Disciplinary control, Public Procurement, Municipal Ombudsman's Office.

INTRODUCCIÓN

La contratación estatal en Colombia, a pesar de ser un pilar fundamental para el desarrollo del país, se ha visto empañada por la corrupción, que socava la confianza ciudadana y afecta la eficiencia de la gestión pública. Según la Contraloría General de la República, las pérdidas por corrupción en la contratación estatal ascienden a miles de millones de pesos cada año, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de control y vigilancia. En este contexto, las personerías municipales desempeñan un rol crucial en la investigación y sanción de las faltas disciplinarias de los servidores públicos que intervienen en los procesos contractuales. Sin embargo, diversos estudios han señalado que la efectividad de las decisiones disciplinarias de las personerías municipales se ve limitada por factores como la falta de recursos, la injerencia política y la complejidad de los casos de corrupción. Ante esta situación, surge la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los factores que inciden en el cumplimiento de las decisiones disciplinarias de las personerías municipales en Colombia y cómo se puede fortalecer su rol en la promoción de la transparencia en la contratación estatal?

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general analizar los factores que influyen en el cumplimiento de las decisiones disciplinarias de las personerías municipales en Colombia y su impacto en la transparencia de la contratación estatal. Para ello, se plantean los siguientes objetivos específicos: (1) Identificar los aspectos normativos que regulan la función disciplinaria de las personerías municipales; (2) Describir las principales faltas disciplinarias que se cometen en la contratación estatal; (3) Analizar los factores que inciden en el cumplimiento de las decisiones disciplinarias de las personerías municipales; y (4) Formular recomendaciones para fortalecer el rol de las personerías municipales en la promoción de la transparencia en la contratación estatal.

La tesis se estructura en cuatro capítulos. En el primer capítulo, se presenta el marco teórico, que incluye los conceptos de función disciplinaria, contratación estatal, transparencia y el rol de las personerías municipales. El segundo capítulo se centra en el análisis de la normativa que regula la función disciplinaria de las personerías municipales. En el tercer capítulo, se describen las principales faltas disciplinarias que se cometen en

la contratación estatal y se analizan los factores que inciden en el cumplimiento de las decisiones disciplinarias de las personerías municipales. Finalmente, en el cuarto capítulo, se formulan recomendaciones para fortalecer el rol de las personerías municipales en la promoción de la transparencia en la contratación estatal.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

Función disciplinaria

La función disciplinaria es una potestad del Estado para sancionar a sus autoridades o agentes en el marco de la función pública. Su propósito es asegurar que las actuaciones de los servidores públicos o particulares que ejercen funciones públicas se ajusten a la legalidad, rectitud, transparencia, eficacia, eficiencia y moralidad estatal. El derecho disciplinario en Colombia se fundamenta en las teorías sobre el *ius puniendi* del Estado, la ilicitud sustancial y las relaciones especiales de sujeción. El *ius puniendi* se refiere al derecho del Estado de castigar las conductas que atenten contra el ordenamiento jurídico. La ilicitud sustancial se refiere a las conductas que afectan gravemente el cumplimiento de los fines estatales. Las relaciones especiales de sujeción se refieren a la relación entre el Estado y los servidores públicos o particulares que ejercen funciones públicas.

Principios de la contratación estatal

Los principios de la contratación estatal son directrices que guían la interpretación y aplicación de las normas contractuales. Buscan la eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados. Los principios que rigen la contratación estatal son: la transparencia, la economía, la responsabilidad, la selección objetiva y la buena fe.

Faltas disciplinarias

La falta disciplinaria se define como la incursión en conductas 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. Las faltas disciplinarias se clasifican en gravísimas, graves y leves.

Transparencia en la gestión pública

La transparencia en la gestión pública implica la obligación de las entidades estatales de garantizar el acceso a la información pública, rendir cuentas a la ciudadanía y permitir su participación en la toma de decisiones. Busca prevenir la corrupción, fortalecer

la democracia y fomentar la confianza ciudadana en las instituciones. En Colombia, la Ley 1712 de 2014 regula el derecho de acceso a la información pública.

Personerías municipales y su rol en el control disciplinario

Las personerías municipales son entidades del Ministerio Público que ejercen funciones de vigilancia de la conducta oficial, promoción y protección de los derechos humanos, defensa del interés público y control disciplinario, especialmente a nivel municipal. Tienen la facultad de investigar y sancionar disciplinariamente a los servidores públicos del orden municipal, excepto a los alcaldes y concejales, cuya competencia recae en la Procuraduría General de la Nación.

CAPÍTULO 2. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS DECISIONES DE LAS PERSONERÍAS MUNICIPALES

2.1 Las personerías municipales y las oficinas de control interno disciplinario

Las personerías municipales, como parte del Ministerio Público, son entidades autónomas e independientes presentes en los municipios del país. Cuentan con una planta mínima de personal, compuesta por el personero y el secretario, especialmente en municipios de quinta y sexta categoría. Esta estructura organizacional simple y el limitado talento humano dificultan el cumplimiento de sus funciones, incluyendo las relacionadas con el control disciplinario. A pesar de su autonomía, las personerías municipales están sujetas al control del Ministerio Público, lo que plantea la necesidad de una articulación funcional y técnica entre estas entidades.

Las personerías municipales comparten la competencia en materia disciplinaria con las oficinas de control interno disciplinario de las entidades municipales. Sin embargo, las limitaciones en recursos humanos y financieros, especialmente en municipios de categoría quinta y sexta, dificultan el cumplimiento efectivo de sus funciones disciplinarias.

2.2 Medidas sancionatorias de las personerías municipales en procesos con incidencia contractual

Las personerías municipales tienen la potestad de imponer sanciones a los servidores públicos municipales que incurran en faltas disciplinarias, incluyendo aquellas relacionadas con la contratación pública. Estas sanciones buscan prevenir y corregir conductas que afecten la transparencia y los principios de la contratación estatal. Sin embargo, las limitaciones en la estructura y recursos de las personerías municipales pueden afectar la efectividad de estas sanciones.

2.3 Análisis de la efectividad de las decisiones de las personerías municipales

La efectividad de las decisiones de las personerías municipales en materia disciplinaria se ve afectada por diversos factores, incluyendo su capacidad operativa y técnica, la posible injerencia política y la falta de mecanismos de seguimiento y ejecución de las sanciones.

2.4 Propuestas para mejorar el cumplimiento de los objetivos de las personerías municipales

Para mejorar el cumplimiento de los objetivos de las personerías municipales, se proponen diversas medidas, como fortalecer su estructura organizacional y talento humano, promover la articulación con otras entidades, garantizar su independencia y autonomía, fortalecer los mecanismos de seguimiento y ejecución de las sanciones, y promover la transparencia y rendición de cuentas.

CAPÍTULO 3, ASPECTOS NORMATIVOS QUE CONLLEVAN A QUE LAS DECISIONES DISCIPLINARIAS DE LAS PERSONERÍAS MUNICIPALES NO SEAN EFECTIVAS

3.1 Análisis de la Ley 734 de 2002 en relación con las decisiones disciplinarias de las personerías municipales

La Ley 734 de 2002, por la cual se expidió el Código Disciplinario Único, fue el marco normativo que reguló el régimen disciplinario de los servidores públicos en Colombia desde su promulgación hasta la entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019. Durante sus más de 17 años de vigencia, este estatuto estableció las normas sustantivas y procesales para investigar y sancionar las faltas disciplinarias cometidas por los servidores públicos y los particulares que ejercieran funciones públicas (Congreso de la República de Colombia, 2002).

Uno de los aspectos fundamentales de la Ley 734 de 2002 era la titularidad de la potestad disciplinaria. De acuerdo con el artículo 2 de este estatuto, el Estado era el titular de la potestad disciplinaria, la cual se ejercía por la Procuraduría General de la Nación; las Personerías Distritales y Municipales; las oficinas de control disciplinario interno de las entidades públicas; y los funcionarios con potestad disciplinaria (Congreso de la República de Colombia, 2002).

Esta distribución de competencias buscaba asegurar una cobertura amplia y efectiva en el ejercicio de la acción disciplinaria, permitiendo que diferentes autoridades, según su ámbito de competencia, pudieran investigar y sancionar las conductas que atentaran contra los deberes funcionales de los servidores públicos y los particulares que ejercieran funciones públicas.

En este sentido, es importante destacar el papel que desempeñaban las Personerías Distritales y Municipales en el ejercicio de la potestad disciplinaria. Según lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 734 de 2002, estas entidades tenían competencia para conocer de los procesos disciplinarios contra los servidores públicos de sus respectivas entidades territoriales, lo que las convertía en actores fundamentales para vigilar la conducta oficial de los funcionarios y empleados de la administración local (Congreso de la República de Colombia, 2002).

Ahora bien, en lo que respecta a las decisiones disciplinarias proferidas por las Personerías Distritales y Municipales, la Ley 734 de 2002 establecía que estas eran susceptibles de los recursos de apelación y queja ante la Procuraduría General de la Nación, y del recurso extraordinario de revisión ante el Consejo de Estado (Congreso de la República de Colombia, 2002, art. 111 y 125).

Estos mecanismos de impugnación buscaban garantizar el derecho al debido proceso y la posibilidad de controvertir las decisiones disciplinarias adoptadas por las autoridades locales. Sin embargo, a diferencia del nuevo Código General Disciplinario, la Ley 734 de 2002 no contemplaba expresamente la posibilidad de revisar las decisiones de las Personerías ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

Otro aspecto relevante de la Ley 734 de 2002 era la consagración de los principios rectores que orientaban la interpretación y aplicación de la ley disciplinaria. El artículo 4 de este estatuto enlistaba una serie de principios como la legalidad, la ilicitud sustancial, el debido proceso, la presunción de inocencia, la culpabilidad, la favorabilidad, la igualdad ante la ley, la función preventiva y correctiva de la sanción disciplinaria, la proporcionalidad y la motivación (Congreso de la República de Colombia, 2002).

Estos principios constituían un marco axiológico y hermenéutico que buscaba asegurar que las actuaciones disciplinarias se adelantaran con pleno respeto de los derechos y garantías de los sujetos procesales, al tiempo que se salvaguardaba la eficacia de la función pública y se preservaba la moralidad administrativa.

En cuanto al ámbito de aplicación, la Ley 734 de 2002 establecía que sus disposiciones se aplicaban a los servidores públicos, aunque se encontraran retirados del servicio, y a los particulares que cumplieran labores de interventoría en los contratos estatales; también a quienes desempeñaran funciones públicas, de manera permanente o transitoria, en lo que tuviera que ver con estas; y a quienes administraran recursos públicos u oficiales (Congreso de la República de Colombia, 2002, art. 25).

Esta delimitación del ámbito subjetivo de aplicación buscaba asegurar que todas aquellas personas que ejercieran funciones públicas o manejaran recursos del Estado estuvieran sometidas al régimen disciplinario, independientemente de su vinculación formal con la administración pública.

En materia de faltas disciplinarias, la Ley 734 de 2002 establecía un catálogo de conductas que podían ser objeto de sanción, clasificándolas en gravísimas, graves y leves.

Entre las faltas gravísimas se encontraban el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, la violación del régimen de prohibiciones, impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses, entre otras (Congreso de la República de Colombia, 2002, art. 48).

Por su parte, las faltas graves se relacionaban con el incumplimiento de los deberes, la violación del régimen de prohibiciones, impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses, siempre que no constituyan falta gravísima; y el abuso de los derechos o la extralimitación de las funciones contenidas en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos y los reglamentos (Congreso de la República de Colombia, 2002, art. 50).

Finalmente, las faltas leves se referían a las conductas que implican el incumplimiento de los deberes, la violación del régimen de prohibiciones, impedimentos, inhabilidades e incompatibilidades o conflicto de intereses, siempre que no constituyan falta grave o gravísima, y el abuso de los derechos o la extralimitación de las funciones contenidas en normas internas de la entidad (Congreso de la República de Colombia, 2002, art. 51).

Esta clasificación de las faltas disciplinarias buscaba graduar la responsabilidad de los servidores públicos y los particulares que ejercían funciones públicas, atendiendo a la gravedad de la conducta y su impacto en la función pública. En cuanto a las sanciones disciplinarias, la Ley 734 de 2002 establecía cinco modalidades: destitución e inhabilidad general, suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial, suspensión, multa y amonestación escrita (Congreso de la República de Colombia, 2002, art. 44).

La destitución e inhabilidad general se imponía por la comisión de faltas gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima, y conllevaba la terminación de la relación del servidor público con la administración, sin que pudiera ser reintegrado al servicio, y la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término señalado en el fallo, que no podía ser inferior a diez ni superior a veinte años (Congreso de la República de Colombia, 2002, art. 45).

Por su parte, la suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial se imponía por la comisión de faltas graves dolosas o gravísimas culposas, y conllevaba la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y la inhabilidad especial para las funciones públicas que determine el fallo, por un término que no podía ser inferior a treinta días ni superior a doce meses (Congreso de la República de Colombia, 2002, art. 46).

La suspensión, a su vez, se imponía por la comisión de faltas graves culposas o leves dolosas, y conllevaba la separación temporal del servidor público del ejercicio de las funciones inherentes al cargo, por un término que no podía ser inferior a un mes ni superior a doce meses (Congreso de la República de Colombia, 2002, art. 47).

La multa, por su parte, se imponía por la comisión de faltas leves culposas, y consistía en el pago de una suma de dinero que no podía ser inferior al valor de diez ni superior al de ciento ochenta días del salario básico mensual devengado al momento de la comisión de la falta (Congreso de la República de Colombia, 2002, art. 48).

Finalmente, la amonestación escrita se imponía por la comisión de faltas leves culposas, y consistía en un llamado de atención formal, por escrito, que debía registrarse en la hoja de vida (Congreso de la República de Colombia, 2002, art. 49).

En materia de procedimiento disciplinario, la Ley 734 de 2002 establecía dos modalidades: el procedimiento ordinario y el procedimiento verbal. El procedimiento ordinario se adelantaba por las oficinas de control interno disciplinario, las Personerías Distritales y Municipales, la Procuraduría General de la Nación y el Consejo Superior de la Judicatura (Congreso de la República de Colombia, 2002, art. 74).

Este procedimiento constaba de tres etapas: indagación preliminar, investigación disciplinaria y juzgamiento. La indagación preliminar tenía por objeto verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si era constitutiva de falta disciplinaria o si se había actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad (Congreso de la República de Colombia, 2002, art. 150).

Por su parte, la investigación disciplinaria tenía por objeto verificar la ocurrencia de la conducta; determinar si era constitutiva de falta disciplinaria; esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió, el perjuicio causado a la administración pública con la falta, y la responsabilidad disciplinaria del investigado (Congreso de la República de Colombia, 2002, art. 153).

Finalmente, el juzgamiento consistía en la formulación de cargos, la presentación de descargos, la práctica de pruebas, la presentación de alegatos de conclusión y la decisión de primera instancia (Congreso de la República de Colombia, 2002, art. 162-169).

El procedimiento verbal, a su vez, se adelantaba por las oficinas de control interno disciplinario, las Personerías Distritales y Municipales, y la Procuraduría General de la Nación, cuando se tratara de faltas leves o cuando el sujeto disciplinable hubiera sido sorprendido en el momento de la comisión de la falta o con elementos, efectos o instrumentos que provengan de la ejecución de la conducta (Congreso de la República de Colombia, 2002, art. 175).

Este procedimiento constaba de una audiencia en la que se formulaban los cargos, se escuchaba en versión libre al disciplinado, se practicaban las pruebas y se adoptaba la decisión de primera instancia (Congreso de la República de Colombia, 2002, art. 177).

Un aspecto relevante del procedimiento disciplinario bajo la Ley 734 de 2002 era la obligación de las oficinas de control interno disciplinario de informar a la Procuraduría General de la Nación sobre la apertura de investigaciones disciplinarias. De acuerdo con el artículo 155 de este estatuto, si la investigación disciplinaria la iniciaba una oficina de control interno, esta debía dar aviso inmediato a la Oficina de Registro y Control de la

Procuraduría General de la Nación y al funcionario competente de esa entidad o de la personería correspondiente, para que decidiera sobre el ejercicio del poder disciplinario preferente (Congreso de la República de Colombia, 2002).

Esta disposición buscaba asegurar un control efectivo por parte del órgano de cierre en materia disciplinaria, permitiendo que la Procuraduría pudiera asumir directamente el conocimiento de las investigaciones que considerara pertinentes, en virtud del poder disciplinario preferente.

Otro aspecto importante de la Ley 734 de 2002 era la regulación de la figura de la revocatoria directa. Según lo dispuesto en el artículo 124 de este estatuto, los fallos sancionatorios podrían ser revocados de oficio o a petición del sancionado, por el Procurador General de la Nación o por quien los proferiera (Congreso de la República de Colombia, 2002).

Esta facultad permitía corregir errores o irregularidades en las decisiones disciplinarias, bien fuera por causales de ilegalidad en la actuación procesal, por violación del derecho de defensa del disciplinado, o por la existencia de pruebas sobrevinientes que demostraran la inocencia del sancionado.

La revocatoria directa podía solicitarse dentro de los cinco años siguientes a la ejecutoria del fallo, siempre que no se hubiera interpuesto los recursos ordinarios dentro del proceso disciplinario. Además, cuando se tratara de faltas disciplinarias que constituían violaciones del derecho internacional de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario, la revocatoria podía solicitarse en cualquier tiempo y no procedía el fenómeno de la caducidad (Congreso de la República de Colombia, 2002, art. 126).

En materia de notificaciones, la Ley 734 de 2002 establecía que las decisiones disciplinarias que requirieran notificación personal se comunicarían en estrados una vez se surtiera la notificación por edicto, y que si el disciplinado no comparecía dentro de los cinco días siguientes, se procedería a la designación de un defensor de oficio con quien se surtía la notificación personal (Congreso de la República de Colombia, 2002, art. 100).

Esta regulación buscaba garantizar el derecho de defensa y contradicción de los sujetos disciplinables, asegurando que tuvieran conocimiento de las decisiones adoptadas dentro del proceso y que pudieran ejercer los recursos y actuaciones correspondientes.

En cuanto a los términos procesales, la Ley 734 de 2002 establecía que la acción disciplinaria caducaba en cinco años, contados a partir del auto de apertura de la acción disciplinaria, si en ese lapso no se había proferido decisión de primera instancia; o en dos años, contados a partir de la notificación del fallo de primera instancia, si en ese lapso no se había proferido decisión de segunda instancia (Congreso de la República de Colombia, 2002, art. 30).

Estos términos buscaban evitar la dilación injustificada de los procesos disciplinarios y asegurar que las investigaciones y sanciones se adelantaran de manera oportuna y eficaz.

Finalmente, es importante destacar que la Ley 734 de 2002 establecía un régimen especial para los particulares que ejercían funciones públicas. De acuerdo con el artículo 53 de este estatuto, los particulares que cumplieran labores de interventoría en los contratos estatales; que ejercieran funciones públicas, en lo que tuviera que ver con estas; o que administraran recursos públicos u oficiales, serían disciplinables conforme a las normas de este código (Congreso de la República de Colombia, 2002).

Además, se consagraban faltas disciplinarias específicas para los particulares que ejercían funciones públicas, como incumplir los deberes o abusar de los derechos contenidos en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo (Congreso de la República de Colombia, 2002, art. 55).

Esta regulación buscaba asegurar que los particulares que ejercían funciones públicas estuvieran sometidos a los mismos deberes, prohibiciones y régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses que los servidores públicos, en aras de garantizar la moralidad, la transparencia y la probidad en la función pública.

En conclusión, la Ley 734 de 2002, que estableció el Código Disciplinario Único, fue un hito importante en la consolidación del régimen disciplinario de los servidores públicos en Colombia. Durante sus más de 17 años de vigencia, este estatuto reguló de manera integral las faltas disciplinarias, las sanciones, el procedimiento disciplinario y los principios rectores que orientaban la interpretación y aplicación de la ley disciplinaria.

Entre los aspectos más destacados de este código se encuentran la distribución de la titularidad de la potestad disciplinaria entre diferentes autoridades, incluyendo las Personerías Distritales y Municipales; la consagración de los principios de legalidad, ilicitud sustancial, debido proceso, presunción de inocencia, culpabilidad, favorabilidad, entre otros; la clasificación de las faltas disciplinarias en gravísimas, graves y leves; y la regulación de las sanciones de destitución e inhabilidad general, suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial, suspensión, multa y amonestación escrita.

En materia de procedimiento, la Ley 734 de 2002 establecía dos modalidades: el procedimiento ordinario y el procedimiento verbal, los cuales buscaban asegurar el respeto de los derechos y garantías de los sujetos disciplinables, al tiempo que se preservaba la eficacia y celeridad de las actuaciones disciplinarias.

Además, este código regulaba figuras importantes como la revocatoria directa de los fallos sancionatorios, la obligación de las oficinas de control interno disciplinario de informar a la Procuraduría General de la Nación sobre la apertura de investigaciones, y el régimen especial para los particulares que ejercían funciones públicas.

Si bien la Ley 734 de 2002 representó un avance significativo en la consolidación del derecho disciplinario en Colombia, la evolución de la función pública y los desafíos en

materia de lucha contra la corrupción y promoción de la moralidad administrativa, llevaron a la expedición de un nuevo estatuto disciplinario, la Ley 1952 de 2019, que introdujo cambios y actualizaciones importantes en esta materia.

No obstante, la Ley 734 de 2002 sentó las bases para el desarrollo de un régimen disciplinario sólido y coherente, que ha contribuido a fortalecer la función pública y a promover la transparencia y la probidad en el ejercicio de las funciones públicas en Colombia.

3.2 Análisis de la Ley 1952 de 2019 en relación con las decisiones disciplinarias de las personerías municipales

El Código General Disciplinario, expedido mediante la Ley 1952 de 2019, marca un hito en la evolución del derecho disciplinario en Colombia. Esta normativa, que entró en vigencia el 1 de julio de 2021, busca actualizar y fortalecer el régimen disciplinario aplicable a los servidores públicos y particulares que ejercen funciones públicas, con el fin de garantizar la observancia de los principios que rigen la función pública y preservar la moralidad administrativa (Congreso de la República de Colombia, 2019a).

Uno de los aspectos fundamentales de la Ley 1952 de 2019 es la reafirmación de la titularidad de la potestad disciplinaria en cabeza del Estado. Según lo dispuesto en el artículo 2 de este estatuto, el Estado es el titular de la potestad disciplinaria, la cual se ejerce a través de la Procuraduría General de la Nación, las Personerías Distritales y Municipales, las Oficinas de Control Disciplinario Interno de las diferentes entidades públicas y los funcionarios con potestad disciplinaria (Congreso de la República de Colombia, 2019a).

Esta distribución de competencias busca asegurar una cobertura amplia y efectiva en el ejercicio de la acción disciplinaria, permitiendo que diferentes autoridades, según su ámbito de competencia, puedan investigar y sancionar las conductas que atenten contra los deberes funcionales de los servidores públicos y los particulares que ejercen funciones públicas.

En este sentido, es importante destacar el papel que desempeñan las Personerías Distritales y Municipales en el ejercicio de la potestad disciplinaria. De acuerdo con el artículo 2 de la Ley 1952 de 2019, estas entidades tienen competencia para conocer de los procesos disciplinarios contra los servidores públicos de sus respectivas entidades territoriales, lo que las convierte en actores fundamentales para vigilar la conducta oficial de los funcionarios y empleados de la administración local (Congreso de la República de Colombia, 2019a).

Ahora bien, en lo que respecta a las decisiones disciplinarias proferidas por las Personerías Distritales y Municipales, el nuevo Código General Disciplinario introduce una garantía adicional para los sujetos disciplinables. Según lo establecido en el artículo 2, las decisiones sancionatorias que pongan fin a la actuación disciplinaria en primera instancia,

proferidas por estas entidades, serán susceptibles de ser revisadas ante la jurisdicción de lo contencioso-administrativo (Congreso de la República de Colombia, 2019a).

Esta disposición constituye un avance significativo en materia de garantías procesales y control judicial de las decisiones disciplinarias. A diferencia del régimen anterior, en el cual las decisiones de las Personerías solo eran susceptibles de recursos administrativos ante la misma entidad o ante la Procuraduría General de la Nación, ahora se abre la posibilidad de acudir a la jurisdicción contencioso-administrativa para cuestionar la legalidad y el mérito de las sanciones impuestas.

De esta manera, se fortalece el derecho al debido proceso y se brinda a los sujetos disciplinables la oportunidad de que una autoridad judicial independiente e imparcial revise las decisiones que afecten sus derechos e intereses. Esto contribuye a la transparencia, la seguridad jurídica y la confianza ciudadana en las actuaciones de las Personerías Distritales y Municipales en materia disciplinaria.

Otro aspecto relevante del nuevo Código General Disciplinario es la consagración expresa de los principios rectores que orientan la interpretación y aplicación de la ley disciplinaria. El artículo 6 de la Ley 1952 de 2019 enlista una serie de principios que deben guiar el ejercicio de la acción disciplinaria, entre los cuales se destacan el debido proceso, la legalidad, la presunción de inocencia, la culpabilidad, la favorabilidad, la ilicitud sustancial, la proporcionalidad y la motivación (Congreso de la República de Colombia, 2019a).

Estos principios constituyen un marco axiológico y hermenéutico que busca asegurar que las actuaciones disciplinarias se adelanten con pleno respeto de los derechos y garantías de los sujetos procesales, al tiempo que se salvaguarda la eficacia de la función pública y se preserva la moralidad administrativa.

En este sentido, el principio del debido proceso adquiere especial relevancia en el ámbito disciplinario. Según lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 1952 de 2019, el disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso (Congreso de la República de Colombia, 2019a).

Esta garantía busca asegurar que las actuaciones disciplinarias se adelanten con plena sujeción a las formas propias de cada juicio, respetando los derechos de defensa y contradicción, y asegurando que las decisiones sean adoptadas por autoridades imparciales e independientes. Asimismo, el principio del debido proceso implica que el disciplinable tiene derecho a que el fallo sancionatorio sea revisado por una autoridad diferente, a través del trámite previsto para el recurso de apelación o la revocatoria directa (Congreso de la República de Colombia, 2019a, art. 12).

Por su parte, el principio de legalidad, consagrado en el artículo 4 del nuevo estatuto disciplinario, establece que los destinatarios de la ley disciplinaria solo serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta en la ley vigente al momento de su realización (Congreso de la República de Colombia, 2019a).

Esta garantía materializa el principio de tipicidad y busca asegurar que las conductas reprochables disciplinariamente estén previamente definidas en la ley, de manera clara e inequívoca, brindando seguridad jurídica a los sujetos disciplinables.

Otro principio fundamental en el régimen disciplinario es la presunción de inocencia. De acuerdo con el artículo 14 de la Ley 1952 de 2019, el sujeto disciplinable se presume inocente y debe ser tratado como tal mientras no se declare su responsabilidad en fallo ejecutoriado (Congreso de la República de Colombia, 2019a). Esta garantía implica que la carga de la prueba recae sobre la autoridad disciplinaria y que toda duda razonable debe resolverse a favor del disciplinado.

Por otra parte, el principio de culpabilidad, previsto en el artículo 10 del nuevo Código General Disciplinario, señala que en materia disciplinaria solo se podrá imponer sanción por conductas realizadas con culpabilidad, quedando proscrita toda forma de responsabilidad objetiva (Congreso de la República de Colombia, 2019a). Esto significa que para que una conducta sea disciplinariamente reprochable, se requiere que el sujeto disciplinable haya actuado con dolo o culpa, es decir, con conocimiento y voluntad de realizar el comportamiento contrario a derecho, o con imprudencia, negligencia o impericia en el cumplimiento de sus deberes funcionales.

El principio de favorabilidad, a su vez, establece que en materia disciplinaria la ley permisiva o favorable, sustancial o procesal de efectos sustanciales, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable, aun cuando sea posterior (Congreso de la República de Colombia, 2019a, art. 8). Esta garantía busca asegurar que los sujetos disciplinables se beneficien de las normas más favorables a sus intereses, bien sea porque establecen conductas no reprochables, sanciones más benignas o procedimientos más garantistas.

Por su parte, el principio de ilicitud sustancial, consagrado en el artículo 9 de la Ley 1952 de 2019, señala que la conducta del disciplinable será ilícita cuando afecte sustancialmente el deber funcional sin justificación alguna (Congreso de la República de Colombia, 2019a). Este principio busca asegurar que las faltas disciplinarias tengan una verdadera trascendencia y afecten de manera significativa el correcto funcionamiento de la administración pública, evitando sancionar conductas que, aunque formalmente contrarias a derecho, no tienen una incidencia real en la función pública.

El principio de proporcionalidad, a su vez, establece que la sanción disciplinaria debe corresponder a la gravedad de la falta cometida y que en la graduación de la sanción deben aplicarse los criterios que fija la ley (Congreso de la República de Colombia, 2019a, art. 6). Esta garantía busca asegurar que las sanciones disciplinarias sean justas, razonables y acordes con la entidad de la falta cometida, evitando excesos o arbitrariedades en el ejercicio de la potestad sancionatoria del Estado.

Finalmente, el principio de motivación, previsto en el artículo 19 del nuevo estatuto disciplinario, señala que toda decisión de fondo deberá motivarse (Congreso de la República

de Colombia, 2019a). Esta garantía implica que las autoridades disciplinarias tienen el deber de expresar de manera clara, precisa y suficiente las razones fácticas y jurídicas que sustentan sus decisiones, permitiendo a los sujetos procesales conocer los fundamentos de las mismas y ejercer adecuadamente su derecho de defensa y contradicción.

Además de los principios rectores, el Código General Disciplinario introduce otras disposiciones importantes que buscan fortalecer la función disciplinaria y garantizar los derechos de los sujetos procesales. Una de ellas es la ampliación del catálogo de faltas disciplinarias gravísimas, que pasan de 65 a 78, incluyendo conductas como el acoso laboral, el encubrimiento de faltas gravísimas, el no iniciar el proceso disciplinario estando obligado a hacerlo, entre otras (Congreso de la República de Colombia, 2019a, art. 59).

Asimismo, se consagran nuevas faltas disciplinarias relacionadas con la protección de los derechos humanos, como incurrir en graves violaciones a los derechos humanos o al derecho internacional humanitario (Congreso de la República de Colombia, 2019a, art. 61). Esto refleja la importancia que el legislador ha querido dar a la observancia de los estándares internacionales en materia de derechos humanos por parte de los servidores públicos y los particulares que ejercen funciones públicas.

Otra novedad importante es la inclusión de la figura del acuerdo de terminación anticipada del proceso, prevista en el artículo 163 de la Ley 1952 de 2019 (Congreso de la República de Colombia, 2019a). Esta figura permite que, en los casos de faltas leves o graves, el disciplinable pueda solicitar la terminación anticipada del proceso, mediante la suscripción de un acuerdo con la autoridad disciplinaria, en el cual se acepte la responsabilidad y se fije la sanción a imponer.

Esta alternativa procesal busca descongestionar los despachos disciplinarios, al tiempo que incentiva la aceptación de responsabilidad por parte de los disciplinables y permite una solución más rápida y eficiente de los procesos. Sin embargo, es importante señalar que el acuerdo de terminación anticipada solo procede cuando no exista ningún otro disciplinado involucrado en la actuación, se haya reparado o garantizado la reparación del daño causado, y el disciplinado acepte los cargos y la sanción propuesta por la autoridad disciplinaria (Congreso de la República de Colombia, 2019a, art. 163).

En materia de sanciones, el nuevo Código General Disciplinario mantiene las modalidades previstas en la Ley 734 de 2002, a saber: destitución e inhabilidad general, suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial, multa y amonestación escrita (Congreso de la República de Colombia, 2019a, art. 48). Sin embargo, se introducen algunas modificaciones en cuanto a los límites y criterios para su imposición.

Por ejemplo, se establece que la sanción de destitución e inhabilidad general será para las faltas gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima, mientras que la suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial se aplicará para las faltas graves dolosas o gravísimas culposas (Congreso de la República de Colombia, 2019a, art. 48). Asimismo, se fijan nuevos topes para la sanción de multa, que podrá ser hasta el valor

de 90 días del salario básico mensual devengado al momento de la comisión de la falta (Congreso de la República de Colombia, 2019a, art. 48).

Otro aspecto relevante en materia de sanciones es la posibilidad de que, en caso de concurso de faltas, se impongan sanciones principales y accesorias. Según lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 1952 de 2019, cuando se cometan varias faltas disciplinarias de la misma o de distinta naturaleza en una misma actuación o en actuaciones diferentes, se impondrán la sanción de mayor entidad y hasta un máximo de dos sanciones más, sin exceder los límites fijados en la ley (Congreso de la República de Colombia, 2019a).

En cuanto al procedimiento disciplinario, el nuevo estatuto introduce algunas modificaciones importantes en aras de garantizar la celeridad, la eficacia y el debido proceso en las actuaciones disciplinarias. Una de las principales novedades es la consagración del procedimiento verbal, previsto en los artículos 211 y siguientes de la Ley 1952 de 2019 (Congreso de la República de Colombia, 2019a).

Este procedimiento, que se adelanta de manera oral y concentrada, busca dar una respuesta pronta y efectiva a las faltas disciplinarias de menor entidad, como las leves y las graves. Se caracteriza por la realización de una audiencia pública en la cual se formulan los cargos, se escucha al disciplinado, se practican las pruebas y se adopta la decisión de primera instancia (Congreso de la República de Colombia, 2019a, art. 213-214).

La implementación del procedimiento verbal representa un avance significativo en materia de oralidad y celeridad en el proceso disciplinario, pues permite una solución más ágil y eficiente de las faltas de menor gravedad, sin sacrificar las garantías procesales de los sujetos disciplinables. Además, contribuye a la descongestión de los despachos disciplinarios y a la optimización de los recursos públicos.

Otra modificación importante en el procedimiento disciplinario es la regulación más detallada de la revocatoria directa de los fallos sancionatorios. De acuerdo con el artículo 141 de la Ley 1952 de 2019, los fallos sancionatorios que dicten las Personerías y las Oficinas de Control Interno Disciplinario podrán ser revocados de oficio o a petición del interesado, por la Procuraduría General de la Nación, cuando se trate de faltas que constituyan infracciones al Derecho Internacional de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario (Congreso de la República de Colombia, 2019a).

Esta disposición busca asegurar un control efectivo por parte del órgano de cierre en materia disciplinaria, cuando se trate de violaciones graves a los derechos humanos o al derecho internacional humanitario. De esta manera, se fortalece la lucha contra la impunidad y se garantiza que las conductas más reprochables sean sancionadas de manera adecuada y proporcional.

Asimismo, el nuevo estatuto disciplinario establece un término de cuatro meses para que el quejoso, las víctimas o los perjudicados puedan solicitar la revocatoria directa de los fallos absolutorios o de los autos de archivo (Congreso de la República de Colombia, 2019a, art. 141). Esta medida busca garantizar los derechos de las víctimas y los perjudicados por

las faltas disciplinarias, permitiéndoles cuestionar las decisiones que consideren contrarias a derecho o que no satisfagan sus intereses.

En materia de notificaciones y comunicaciones, el Código General Disciplinario introduce la posibilidad de utilizar medios electrónicos para su realización. Según lo dispuesto en el artículo 105 de la Ley 1952 de 2019, las notificaciones y comunicaciones podrán realizarse por medios de comunicación electrónicos, para lo cual las entidades públicas deberán habilitar una dirección electrónica con capacidad suficiente para recibir mensajes, documentos y notificaciones (Congreso de la República de Colombia, 2019a).

Esta medida busca modernizar y agilizar el trámite de las notificaciones y comunicaciones en los procesos disciplinarios, aprovechando las ventajas que ofrecen las tecnologías de la información y las comunicaciones. Además, contribuye a la reducción de costos y tiempos en las actuaciones disciplinarias, al tiempo que facilita el acceso y la participación de los sujetos procesales.

Otro aspecto novedoso del nuevo estatuto disciplinario es la regulación de la figura del traslado por razones de seguridad. De acuerdo con el artículo 128 de la Ley 1952 de 2019, cuando la seguridad del disciplinado o su familia se encuentre en riesgo, el funcionario competente ordenará el traslado del disciplinado a otra dependencia de la misma entidad o a otra entidad del Estado, sin perjuicio de la actuación disciplinaria (Congreso de la República de Colombia, 2019a).

Esta medida busca proteger la integridad y la seguridad de los sujetos disciplinables que se encuentren en situación de riesgo, garantizando que puedan seguir ejerciendo sus funciones en un entorno seguro y libre de amenazas. Asimismo, refleja la preocupación del legislador por la protección de los derechos fundamentales de los servidores públicos y los particulares que ejercen funciones públicas.

En materia de inhabilidades, el nuevo Código General Disciplinario introduce algunas modificaciones importantes. Por ejemplo, se establece que no podrá ser inscrito como candidato a cargos de elección popular, ni elegido, quien haya sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco años por faltas graves o leves dolosas o por ambas (Congreso de la República de Colombia, 2019a, art. 42).

Esta inhabilidad busca preservar la moralidad pública y la confianza ciudadana en la función pública, evitando que personas que hayan sido sancionadas de manera reiterada por faltas disciplinarias puedan acceder a cargos de elección popular. De esta manera, se envía un mensaje claro sobre la importancia de la probidad y la integridad en el ejercicio de la función pública.

Asimismo, se establece que el servidor público que haya sido destituido y/o inhabilitado por faltas disciplinarias gravísimas o graves dolosas, no podrá ser nombrado ni contratado para ejercer funciones públicas, ni ser inscrito como candidato a cargos de elección popular durante el término de la sanción (Congreso de la República de Colombia, 2019a, art. 43). Esta inhabilidad busca asegurar que quienes hayan incurrido en faltas

disciplinarias de mayor entidad no puedan volver a ejercer funciones públicas, preservando así la moralidad administrativa.

Finalmente, es importante destacar que el nuevo Código General Disciplinario incorpora un título dedicado al régimen de los particulares que ejercen funciones públicas. De acuerdo con el artículo 72 de la Ley 1952 de 2019, los particulares que cumplan labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales; también quienes ejerzan funciones públicas, de manera permanente o transitoria, en lo que tienen que ver con estas; y quienes administren recursos públicos u oficiales, serán disciplinables conforme a este código (Congreso de la República de Colombia, 2019a).

Esta disposición busca asegurar que los particulares que ejercen funciones públicas estén sometidos a los mismos deberes, prohibiciones y régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses que los servidores públicos, en aras de garantizar la moralidad, la transparencia y la probidad en la función pública.

Asimismo, se establecen faltas disciplinarias específicas para los particulares que ejercen funciones públicas, como incumplir los deberes o abusar de los derechos contenidos en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo (Congreso de la República de Colombia, 2019a, art. 73).

Esta tipificación especial busca asegurar que los particulares que ejercen funciones públicas cumplan con los principios y deberes que rigen la función administrativa, y que su conducta se ajuste a los estándares éticos y legales que se exigen a los servidores públicos. De esta manera, se fortalece la lucha contra la corrupción y se promueve la transparencia en la contratación estatal y en el manejo de los recursos públicos.

En conclusión, el nuevo Código General Disciplinario, Ley 1952 de 2019, introduce cambios significativos en el régimen disciplinario colombiano, con el fin de fortalecer la función disciplinaria, garantizar los derechos de los sujetos procesales y promover la moralidad, la transparencia y la probidad en la función pública.

Entre los aspectos más destacados del nuevo estatuto se encuentran la reafirmación de la titularidad de la potestad disciplinaria en cabeza del Estado; la ampliación de las garantías procesales, como la posibilidad de revisar las decisiones sancionatorias de las Personerías Distritales y Municipales ante la jurisdicción contencioso-administrativa; la consagración expresa de los principios rectores que orientan la interpretación y aplicación de la ley disciplinaria; y la ampliación del catálogo de faltas disciplinarias y sanciones.

Asimismo, se introducen novedades importantes en materia de procedimiento, como la implementación del procedimiento verbal para las faltas leves y graves; la regulación más detallada de la revocatoria directa de los fallos sancionatorios; la posibilidad de utilizar

medios electrónicos para las notificaciones y comunicaciones; y la regulación de la figura del traslado por razones de seguridad.

En materia de inhabilidades, se establecen nuevas causales para preservar la moralidad pública y la confianza ciudadana en la función pública, evitando que personas que hayan sido sancionadas disciplinariamente de manera reiterada puedan acceder a cargos de elección popular o ejercer funciones públicas.

Finalmente, se incorpora un régimen especial para los particulares que ejercen funciones públicas, asegurando que estén sometidos a los mismos deberes, prohibiciones y régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses que los servidores públicos, y estableciendo faltas disciplinarias específicas para garantizar el cumplimiento de los principios que rigen la función administrativa.

En suma, el nuevo Código General Disciplinario representa un avance significativo en la consolidación de un régimen disciplinario más garantista, eficaz y transparente, que responda a las necesidades y desafíos actuales de la función pública en Colombia. Su adecuada implementación y aplicación por parte de las autoridades disciplinarias, incluyendo las Personerías Distritales y Municipales, será fundamental para fortalecer la lucha contra la corrupción, promover la moralidad administrativa y aumentar la confianza ciudadana en las instituciones públicas.

CAPÍTULO 4

4.1 Análisis del impacto de las sanciones disciplinarias en la transparencia de la contratación estatal

Las sanciones disciplinarias impuestas por las personerías municipales desempeñan un papel fundamental en la promoción de la transparencia en la contratación estatal. Estas sanciones buscan prevenir y corregir conductas que atenten contra los principios de la función pública, especialmente aquellos relacionados con la integridad, imparcialidad y eficiencia en los procesos de contratación. Las sanciones disciplinarias actúan como un mecanismo disuasorio para evitar prácticas indebidas por parte de los servidores públicos involucrados en la gestión contractual.

Las sanciones disciplinarias también contribuyen a fortalecer la confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas. Cuando las personerías municipales ejercen su potestad sancionatoria frente a conductas irregulares en la contratación estatal, envían un mensaje claro a la sociedad sobre su compromiso con la transparencia y la lucha contra la corrupción. Esto genera una percepción positiva en la ciudadanía, que ve en las personerías un organismo de control capaz de garantizar el adecuado uso de los recursos públicos.

Adicionalmente, las sanciones disciplinarias fomentan la cultura de la legalidad y la ética en el ejercicio de la función pública. Al castigar las conductas que se apartan de los deberes y obligaciones del cargo, las personerías municipales envían un mensaje

contundente sobre la importancia de actuar con rectitud y apego a las normas en la gestión contractual. De esta manera, se promueve un cambio de mentalidad en los servidores públicos, quienes interiorizan la necesidad de actuar con probidad y transparencia en todas sus actuaciones

4.2 La promoción de la transparencia a través de las sanciones disciplinarias

Las sanciones disciplinarias son una herramienta clave para promover la transparencia en la contratación estatal, ya que envían un mensaje claro sobre la importancia de la integridad y el apego a los principios de la función pública. Estas sanciones tienen un efecto correctivo sobre el infractor y sirven como referente para los demás servidores públicos, motivándolos a actuar con mayor diligencia y transparencia. Además, contribuyen a prevenir prácticas indebidas en la contratación estatal, generando un ambiente de mayor transparencia. También promueven la rendición de cuentas y el control social sobre la gestión contractual, fortaleciendo la capacidad de la sociedad civil para ejercer un control efectivo y exigir mayor transparencia.

4.3 Desafíos y limitaciones de las personerías municipales en la promoción de la transparencia

A pesar de la importancia de las sanciones disciplinarias, las personerías municipales enfrentan desafíos como la falta de recursos humanos y financieros para llevar a cabo investigaciones exhaustivas y oportunas. La complejidad de los casos de corrupción también puede ser una limitante, ya que las prácticas indebidas pueden involucrar a múltiples actores y esquemas sofisticados que dificultan su detección y sanción. Además, la falta de independencia y autonomía de algunas personerías municipales puede afectar su efectividad en la promoción de la transparencia, ya que las presiones políticas o los intereses particulares pueden influir en las decisiones de los personeros.

4.4 Relación entre la efectividad de las sanciones disciplinarias y la transparencia en la contratación estatal

Existe una estrecha relación entre la efectividad de las sanciones disciplinarias y la transparencia en la contratación estatal. Cuando las sanciones son aplicadas de manera oportuna, proporcional y ejemplarizante, se genera un impacto positivo en la prevención de prácticas indebidas y en la promoción de la integridad. Por el contrario, cuando las sanciones son laxas, tardías o inconsistentes, se envía un mensaje equivocado que puede incentivar la repetición de conductas irregulares y socavar la confianza ciudadana. Para que las sanciones sean efectivas, las personerías municipales deben contar con los recursos y las capacidades necesarias para adelantar investigaciones rigurosas y aplicar sanciones proporcionales a la gravedad de las faltas.

4.5 Propuestas para fortalecer el papel de las personerías municipales en la promoción de la transparencia

Para fortalecer el papel de las personerías municipales en la promoción de la transparencia, se deben implementar medidas como dotarlas de los recursos humanos, financieros y tecnológicos necesarios para llevar a cabo investigaciones disciplinarias de manera eficiente y oportuna. También se debe promover la independencia y autonomía de las personerías municipales frente a presiones políticas o intereses particulares, estableciendo mecanismos de selección y nombramiento de los personeros basados en el mérito y la idoneidad. Además, se debe fortalecer la coordinación y cooperación entre las personerías municipales y otras entidades de control, como la Procuraduría General de la Nación y la Contraloría General de la República. Por último, se debe promover la participación ciudadana y el control social sobre la gestión contractual, estableciendo canales de denuncia y mecanismos de protección para los ciudadanos que reporten posibles irregularidades.

CONCLUSIONES

La capacidad operativa y técnica de las personerías municipales, especialmente en municipios de categoría quinta y sexta, se ve limitada por la escasez de recursos y una estructura organizacional deficiente, lo que dificulta el ejercicio efectivo de sus funciones disciplinarias, especialmente en el ámbito contractual, como lo señala Cifuentes (2018).

El marco legal vigente, establecido en la Ley 734 de 2002 y la Ley 1952 de 2019, brinda las bases para la investigación y sanción de faltas en la contratación pública. No obstante, un análisis comparativo de ambas normativas revela la necesidad de profundizar en aspectos como la tipificación de las faltas, los términos procesales y las garantías de los investigados, con el fin de fortalecer la efectividad de las decisiones disciplinarias.

Las personerías municipales desempeñan un rol crucial en la promoción de la transparencia y la lucha contra la corrupción en la contratación pública. Para que puedan cumplir a cabalidad con su misión constitucional, es esencial fortalecer sus capacidades institucionales, garantizar la correcta aplicación del régimen disciplinario, promover su independencia y objetividad, y fomentar la articulación con otras entidades de control y la ciudadanía.

La entrada en vigencia del nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019) representa un avance significativo en el régimen disciplinario colombiano. Sin embargo, es preciso evaluar el impacto de las nuevas garantías procesales, como la posibilidad de revisión de las decisiones de las Personerías ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

Esta investigación busca aportar elementos para la reflexión y la toma de decisiones que fortalezcan el rol de las personerías municipales en la lucha contra la corrupción. En este sentido, se destaca la importancia del control de intervención que ejercen las

personerías en materia de contratación pública. Para que puedan ser verdaderos baluartes en esta lucha, se requiere fortalecer sus capacidades, garantizar la aplicación efectiva del régimen disciplinario, y promover su independencia, objetividad y articulación con otras instancias de control.

REFERENCIAS

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo [CLAD]. (2013). *Carta Iberoamericana de los Derechos y Deberes del Ciudadano en Relación con la Administración Pública*. Caracas: CLAD.

Cifuentes, J. (2018). Estructura de las Personerías Municipales en Colombia. *Revista Universidad Libre de Colombia*. <https://repository.unilivre.edu.co>

Congreso de la República de Colombia. (1994). Ley 136 de 1994. Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios. *Diario Oficial No. 41.377*.

Congreso de la República de Colombia. (2002). Ley 734 de 2002. Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. *Diario Oficial No. 44.708*.

Congreso de la República de Colombia. (2014). Ley 1712 de 2014. Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial No. 49.084*.

Congreso de la República de Colombia. (2019). Ley 1952 de 2019. Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. *Diario Oficial No. 50.850*.

Consejo de Estado. Sección Segunda. (2018). Sentencia del 10 de mayo. Rad. 11001-03-25-000-2013-01092-00(2552-13). C.P. William Hernández Gómez.

Corte Constitucional de Colombia. (1996). Sentencia C-341 del 5 de agosto. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

Corte Constitucional de Colombia. (2002). Sentencia C-948 del 6 de noviembre. M.P. Álvaro Tafur Galvis.

Corte Constitucional de Colombia. (2005). Sentencia C-818 del 9 de agosto. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

Corte Constitucional de Colombia. (2013). Sentencia C-826 del 13 de noviembre. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

Corte Constitucional [CC], 19 de agosto, 1998, MP: V. Naranjo, Sentencia C-431/98 (Col.). <https://www.corteconstitucional.gov.co>

Gómez Pavajeau, C. A. (2011). El derecho disciplinario en Colombia. "Estado del Arte". *Revista Derecho Penal y Criminología*, *32*(92), 115-154.

González, E. (2010). Situación del régimen de carrera administrativa en Colombia. *Revista Dialnet*, *13*(25). <https://dialnet.unirioja.es>

Instituto de Estudios del Ministerio Público. (2007). *Lecciones de Derecho Disciplinario* (Vol. II). Bogotá: Procuraduría General de la Nación.

Martínez, E. (2008). Jurisprudencia constitucional sobre función pública y carrera administrativa en Colombia. *Revista de Derecho*, *7*(13). <http://www.scielo.org.co/scielo>

Palacio Hincapié, J. A. (2020). *La contratación de las entidades estatales* (8ª ed.). Medellín: Librería Jurídica Sánchez R. Ltda.

Rincón, J. (2009). *Derecho administrativo laboral: empleo público, sistema de carrera administrativa y derecho a la estabilidad laboral*. Revista Universidad Externado, (cuarta reimpression).

Villabona, N. (2013). Aciertos y desaciertos estructurales de las personerías municipales y distritales. *Revista global lure*. <https://revista.jdc.edu.co>

Younes Moreno, D. (2013). *Derecho administrativo laboral, régimen de los servidores públicos en Colombia*. Bogotá: Temis.