



1

OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO EJÉRCITO NACIONAL

Jessica Paola López Santos.

Noviembre 2016.

Universidad Militar Nueva Granada.
Facultad de Derecho.
Especialización Derecho Sancionatorio



OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO EJÉRCITO NACIONAL

Jesica López Santos ¹

RESUMEN

Con el presente trabajo se pretende justificar Jurídicamente la viabilidad de Crear la Oficina de Control Disciplinario al interior del Ejército Nacional, contrario a lo que se denomina en la actualidad “Coordinación Jurídica Militar” esta figura Jurídica, permitirá Garantizar a los investigados, el principio de imparcialidad, moralidad, igualdad, pronta y cumplida administración de Justicia, el desempeño de las funciones con personal idóneo, capacitado, especializado y elegido con las más altas calidades, de esta forma dar cumplimiento a lo expresamente en el artículo 76 de la ley 734 de 2002 Código Disciplinario Único.

PALABRAS CLAVES

Oficina Control Disciplinario Interno, Ejército Nacional, Militar, servidor público

¹ Abogada, egresada de la universidad Cooperativa de Colombia, estudiante especialización Derecho Sancionatorio segundo semestre universidad militar nueva granada Bogotá D.C, Asesora Jurídica Coordinación Jurídica Militar en el Batallón de Lanceros, Jessicalopez santos@gmail.com

INTERNAL DISCIPLINARY CONTROL OFFICE OF THE NATIONAL ARMY

SUMMARY

This work pretends to juridically justify the feasibility of creating an Internal Disciplinary Control Office at the National Army Headquarters; this is the opposite of what is currently denominated "Military Legal Coordination". This legal figure will allow guaranteeing to investigated people rights like impartiality principal, morality, equality, prompt and fulfilled justice administration; discharges of functions with skilled personnel, qualified, specialized, and selected by their highest qualities, thus to accomplish to what is expressed in the Law 734 of 2002 Article 76th "Unique Disciplinary Code".

KEYWORDS

Internal Disciplinary Control Office, National Army, Military, Public Official.

INTRODUCCION

El control Disciplinario es un elemento indispensable de la Administración Pública, en la medida que el mismo se orienta a garantizar que la función pública sea ejercida en beneficio de la comunidad y para la protección de los derechos y libertades de los asociados (Corte Constitucional, Sentencia C-1061/2003).

El control disciplinario de la Administración Pública se ejerce en dos niveles. Por un lado, está el control externo, directamente previsto en la Constitución, y cuyo ejercicio corresponde a la Procuraduría General de la Nación y, por otro, el control interno, desarrollado por la ley a partir de la Constitución, es el que se ejerce por cada una de las entidades que forman parte de la Administración Pública en desarrollo de la potestad sancionadora de la administración. (Corte Constitucional, Sentencia C-1061/2003).

En síntesis, con este artículo, se pretende la creación de la Oficina de control Interno Disciplinario al interior del Ejército Nacional,² A efectos de garantizar la autonomía en la investigación, juzgamiento del sujeto procesal, como el principio de imparcialidad, así, como una pronta y cumplida administración de justicia.

Para lograr la oficina de control interno disciplinario en el Ejército Nacional se llevaría a cabo a través de la conformación de un Grupo formal de Trabajo, la

² El derecho disciplinario es una modalidad del derecho sancionador, cuya concepción hoy en día debe estar orientada por los principios del Estado social y democrático de derecho previstos en el artículo 1º de la Constitución, garantizando el respeto a las garantías individuales pero también los fines del Estado determinados en el artículo 2º ibídem y para los cuales han sido instituidas las autoridades públicas.

coordinación de la misma debe estar a cargo de un jefe autónomo, que como tal tendrá las atribuciones que corresponden a todo directivo institucional.

Coordinador o jefe tienen a su cargo obviamente la atribución de proferir las decisiones que le competen a la oficina, como responsable de las actuaciones y actividades que a ella correspondan, entre las cuales necesariamente se cuentan las decisiones de fondo de los procesos disciplinarios designación de competencia Disciplinaria, la contratación o la vinculación de personal idóneo, capacitado, acreditado, de las más altas calidades.

En el desarrollo de la presente temática, el lector encontrará, en un primer aspecto él análisis al numeral 32, del artículo 34 de la ley 734/2002 en este capítulo se tratará de manera breve la exigencia de los deberes del servidor público, lo favorable y desfavorable en la implementación de la coordinación Jurídica Militar en el interior del Ejército Nacional, como segundo aspecto se procederá efectuar un análisis al artículo 76 de la Ley 734 de 2002, como tercer aspecto a tratar se realizará los antecedentes legales del control interno, como un Cuarto capítulo se hablará; del Control Disciplinario interno su naturaleza y finalidad, como quinto punto se analizará la Circular Conjunta DAFP-PGN No. 001 de 2002, se puntualizará en la implementación y organización de la oficina de control interno, se tratarán las diferencias entre la oficina de Control Disciplinario Interno y la oficina de Control Interno Institucional, la absolución de consultas de la Dirección de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Por último, cerramos este capítulo con la contribución personal al presente trabajo en el tema de la creación de la oficina de Control Disciplinario Interno en los siguientes aspectos; misión, objetivo específico, estructura organizacional, funciones de la oficina de Control Interno Disciplinario, con el fin de llegar a la implementación en el Ejército Nacional, para arribar a las conclusiones que permitan viabilizar jurídicamente la creación de la oficina de control interno disciplinario tal como se concibe en la ley 734 de 2002.

En este texto, se pretende resolver el siguiente problema jurídico, la figura de la Oficina de Control Interno Disciplinario en el Ejército Nacional permite una garantía de administrar justicia de manera pronta y eficiente ¿existe imparcialidad y seguridad Jurídica en la Coordinación Jurídica Militar en la actualidad cuando investiga y sanciona al personal Militar?

1. ANÁLISIS AL NUMERAL 32 DEL ARTÍCULO 34 DE LA LEY 734/2002

Contenido taxativo del numeral 32. Implementar el Control Interno Disciplinario al más alto nivel jerárquico del organismo o entidad pública, asegurando su autonomía e independencia y el principio de segunda instancia, de acuerdo con las recomendaciones que para el efecto señale el Departamento Administrativo de la Función Pública, a más tardar para la fecha en que entre en vigencia el presente código, siempre y cuando existan los recursos presupuestales para el efecto (subrayas fuera de texto).

La exigencia en los deberes del servidor público se concretan como lo consagra (Corte Constitucional, Sentencia C-030/2012).

(...)para todos los servidores públicos: un deber general afirmativo relativo al cumplimiento del servicio que le haya sido encomendado con las exigencias de diligencia, eficiencia e imparcialidad; un deber general negativo referido a la abstención de cualquier clase de acto u omisión que origine la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial o el abuso indebido del cargo o de las funciones encomendadas, y una obligación de carácter general de comportarse con respeto, imparcialidad y rectitud en las relaciones interpersonales por razón del servicio público que le haya sido encomendado, deberes y obligaciones que constituyen un desarrollo de las normas constitucionales que son el fundamento de la responsabilidad disciplinaria(...)

Lo anterior, permite generar el siguiente pronunciamiento, la implementación de la oficina de control interno Disciplinario es un deber consagrado de manera taxativa, en la ley, es vinculante y obligatorio se predica para “todo servidor público”.

Al consagrarse como un deber de todo servidor público, se torna en una carga imperativa, para cada una de las entidades y organismos del estado, con el fin de garantizar la función Disciplinaria como una forma de acceso a la administración de justicia, el incumplimiento con llevará a la responsabilidad conforme a lo previsto en los artículos 23 y 48 numeral cuarto del Código Disciplinario Único.

Al momento de entrar en vigencia el Código Único Disciplinario, se torna en un imperativo la implementación de los mecanismos pertinentes y adecuar los medios necesarios para la operatividad del funcionamiento y la puesta en marcha de la función Disciplinaria.

Esta puesta en marcha se reflejó en la implementación y funcionamiento de la oficina de control interno disciplinario al interior de cada una de las entidades tal como lo desarrolla el artículo objeto de análisis

Lo anterior, muestra como en la institución del Ejército Nacional, se creó la oficina de “Coordinación Jurídica Militar” en procura de dar cumplimiento a los deberes como servidores públicos, evitar las sanciones impuestas en el Código Disciplinario Único, se dispuso ordenar un presupuesto para el adecuado funcionamiento, se creó, mediante directiva, como una oficina dependiente de la Jefatura de Derecho Internacional Humanitario y DDHH, por lo cual se expidió la Directiva 181/2012 “donde se imparten órdenes e instrucciones en el cumplimiento de la Asesoría Jurídica Integral para el Ejército Nacional proporcionando a los Comandantes en todos los niveles, herramientas jurídicas que permitan facilitar la toma de decisiones ajustadas a la normatividad nacional e internacional en aras del cumplimiento de la misión encomendada” (Directiva, 181/2012)

Contrario sensu, frente al análisis de interpretación del numeral 32 del artículo 34 de la ley 734/2002 en lo señalado respecto asegurar la autonomía e independencia, y el más alto nivel jerárquico, en la actualidad no se cumplen, no se predica imparcialidad, autonomía, independencia, porque al crearse la denominada “Coordinación Jurídica Militar” no se creó como un órgano que funcionara independientemente del mando militar, no se establecieron las reglas claras que permitieran el éxito y adecuado funcionamiento de la oficina encargada de investigar y sancionar al personal militar, fue tanto la parcialización de la mencionada oficina que el lugar de funcionamiento se lleva a cabo en los cantones militares, la jerarquía que pregona el artículo se originó en de la cadena de mando, llámese comandante de unidad táctica, menor o mayor, y sus decisiones quedan al arbitrio de su personalidad y discreción.

La anterior, situación ha generado vulneración al debido proceso, falta de imparcialidad, violación al derecho defensa, omisión a los principios de publicidad y economía procesal, ³lesiones a derechos fundamentales, que tales decisiones se han sometido por los administrados al medio de control de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho generando como resultado la condena al

³ De lo anterior se concluye que las “Relaciones Especiales de Sujeción” se aplican dentro del Derecho Disciplinario, siempre y cuando no se amenacen los derechos fundamentales de los implicados, investigados y disciplinados, pues ninguna doctrina podrá convalidarse con ejercicios de poder, sino con fundamento en las decisiones que devengan de la ley, las cuales sí podrán morigerar y flexibilizar las garantías constitucionales de quienes se hallen sometidos a esas “Especiales Relaciones de Sujeción”.

ministerio defensa, el reintegro del sancionado, la cuantiosa indemnización con los escalafones actualizados de ascensos, prestaciones sociales adeudados desde cuando se profirió la decisión hasta cuando se surtió el debate jurídico que con llevo al vencimiento del mal procedimiento surtido al interior de la decisión que se solicita declarar nula con las consecuencias jurídicas de cada caso.

2. ANÁLISIS AL ARTÍCULO 76 DE LA LEY 734 DE 2002

El artículo 76 de la Ley 734 de 2002, establece que el control interno disciplinario estará a cargo de una oficina o unidad, que se encargará de "conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores" se radica la segunda instancia en cabeza del nominador.

deben estar a cargo de un servidor específico, que en el caso de los grupos de trabajo no podrá ser otro que el coordinador que se asigne para el efecto, que debe ser el jefe de la dependencia del segundo nivel al cual esté adscrito el grupo y si se trata de una dependencia independiente, creada para esos fines dentro del organigrama institucional de las entidades, la dirección y coordinación de la misma debe estar a cargo de un jefe autónomo, que como tal tendrá las atribuciones que corresponden a todo directivo institucional. Coordinador o jefe tienen a su cargo obviamente la atribución de proferir las decisiones que le competen a la oficina, como responsable de las actuaciones y actividades que a ella correspondan, entre las cuales necesariamente se cuentan las decisiones de fondo de los procesos disciplinarios a su cargo (Sánchez, 2004).

3. ANTECEDENTES LEGALES DEL CONTROL INTERNO

El control disciplinario de la Administración Pública se ejerce en dos niveles. Por un lado, está el control externo, directamente previsto en la Constitución, y cuyo ejercicio corresponde a la Procuraduría General de la Nación y, por otro, el control interno, desarrollado por la ley a partir de la Constitución, y que es el que se ejerce por cada una

de las entidades que forman parte de la Administración Pública en desarrollo de la potestad sancionadora de la administración (Corte Constitucional, Sentencia C-1061/2003)

A tal unidad u oficina le correspondía conocer en primera instancia de los procesos disciplinarios que se adelantasen contra los servidores de la respectiva entidad, y que conforme al artículo 49 de la misma ley, cuando en este Código se utilice la locución 'control interno o control interno disciplinario de la entidad' debe entenderse por tal la oficina o dependencia que conforme a la ley tenga a su cargo el ejercicio de la función disciplinaria (Corte Constitucional, Sentencia C-1061/2003)

En término de lo desarrollado en la jurisprudencia, la Oficina de Control Interno Disciplinario es una figura nueva contemplada en la ley 200 de 1995, se consagra el tema por primera vez en la legislación, destinado a la oficina o dependencia que conforme a la ley tenga a su cargo ejercer la función Disciplinaria.

Posteriormente, de conformidad a lo señalado en apartes de la misma sentencia la ley 734 de 2002 avanza en la figura de la creación de la oficina de Control interno Disciplinario

La Ley 734 de 2002 avanzó en el rediseño del régimen disciplinario al puntualizar que a la unidad u oficina de control interno que debe organizarse en todas las entidades u organismos del Estado le corresponde conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra los servidores de la respectiva entidad. La Ley 734 de 2002 ha modificado la manera tradicional como se desarrollaba el control disciplinario al interior de las distintas entidades del Estado. En efecto, con anterioridad a dicha Ley, el control interno suponía una relación jerárquica - funcional entre el sujeto disciplinable y el titular de la acción, es decir, el poder disciplinario era siempre ejercido por el superior inmediato del investigado." Hoy por hoy, en principio y salvo las excepciones que son objeto de censura en este proceso, el control disciplinario interno, en su primera instancia, es

competencia de una unidad u oficina especializada que debe organizarse en cada una de las entidades o de los organismos del Estado. (Corte Constitucional, Sentencia C-1061/2003)

4. CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO SU NATURALEZA Y FINALIDAD

El control disciplinario es un elemento indispensable de la Administración Pública, en la medida en que el mismo se orienta a garantizar que la función pública sea ejercida en beneficio de la comunidad y para la protección de los derechos y libertades de los asociados (Corte Constitucional, Sentencia C-1061/2003).

En principio, el control disciplinario interno es una consecuencia de la situación de sujeción y de subordinación jerárquica en la que se encuentran los servidores públicos, con el objeto de mantener el orden en las diferentes entidades del Estado y para garantizar que las mismas respondan a las finalidades del Estado previstas en la Constitución. En este orden de ideas, el control disciplinario interno, por su misma naturaleza, estaba confiado a los respectivos superiores jerárquicos, en quienes reside la responsabilidad de velar porque cada una de las dependencias del Estado se oriente a las finalidades de servicio público que le son propias. (Corte Constitucional, Sentencia C-1061/2003).

Este proceso disciplinario no subsiste solo el funcionario en condición de superior se encuentra investido de unas reglas de juego como autoridad administrativa en cargada de impartir justicia así también lo concibió la sentencia (Corte Constitucional, Sentencia C-1061/2003).

El superior encargado de adelantar el proceso disciplinario está sometido a las reglas que garantizan el debido proceso y debe actuar, con eficiencia e imparcialidad, en la aplicación de un régimen disciplinario que, salvo las excepciones constitucionales y legales, es uniforme para todos los servidores públicos. A ese efecto, de manera general el ordenamiento jurídico ha previsto una serie de garantías, tanto para el correcto ejercicio

de la función disciplinaria, como para la protección de los derechos de los investigados.

En esta importante sentencia objeto de análisis dada la importancia y Procedencia consagra de manera excepcional la competencia de los superiores inmediatos (Corte Constitucional, Sentencia C-1061/2003).

Quiere ello decir que la competencia exceptiva de los superiores inmediatos, solo procede cuando no se haya organizado la oficina de control disciplinario interno, lo cual se encuentra en función del tamaño de la entidad y del volumen de procesos disciplinarios que deba atender. Entiende la Corte que la situación de excepción prevista en las disposiciones acusadas sólo procede cuando, (i) en los términos de la Circular DAFP - PGN 001 de 2002, la entidad respectiva haya considerado que requiere organizar el Control Disciplinario Interno como una oficina autónoma en su propia planta de personal, (ii) la entidad no cuente con los recursos para el efecto en su presupuesto y (iii) se estén adelantando las gestiones administrativas y presupuestales para superar esa deficiencia.

En este orden de ideas se hace necesario manifestar que la oficina de control interno Disciplinario se ha considerado en la jurisprudencia y en la doctrina como el medio de control y desarrollo eficiente de la potestad Disciplinaria se consagra en aras de dar cumplimiento a la finalidad de esta potestad de la administración como lo consagra la (Corte Constitucional, Sentencia C-030/2012)"(...)La finalidad de la potestad disciplinaria es asegurar el cumplimiento de los principios que regulan el ejercicio de la función pública, como lo son los de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad(...)

5. ANÁLISIS DE LA CIRCULAR CONJUNTA DAFP-PGN NO. 001 DE 2002

Se puntualizará en la implementación y organización de la oficina de control interno tal como lo prevé la circular.

1. consagro la autonomía de la oficina de control interno disciplinario interno
2. consagro el principio de segunda instancia correspondiendo por regla general al nominador
3. la racionalidad de la gestión
4. el mecanismo consagrado para cumplir con la función disciplinaria⁴ será la conformación de un grupo formal de trabajo mediante acto interno del jefe del organismo adscrito a una de las dependencias del segundo nivel Jerárquico de la organización coordinada por el director de dicha dependencia.
5. Se hace necesaria la creación de una oficina Disciplinaria dentro de la estructura formal de la entidad previo a ello se debe adelantar previo el tramite técnico, administrativo y presupuestal necesario para formalizar como sería la expedición decreto, ordenanza, acuerdo distrital o municipal la creación de la oficina disciplinaria con la denominación que corresponda en la estructura organizacional, para ello se utilizarían denominaciones como; subdirección, división, oficina, unidad de control interno Disciplinario.
6. A la misma dependencia se asignarían los cargos que se requieran, ya sea modificando la planta de personal o reubicando internamente los ya existentes.
7. consagra la segunda instancia en cabeza del nominador
8. las entidades y organismos que ya cuenten con la Oficina o el grupo antes descrito continuaran con ellos adecuándolos a las condiciones.

⁴ ya que la acción disciplinaria se produce dentro de la relación de subordinación que existe entre el funcionario y la Administración en el ámbito de la función pública y se origina en el incumplimiento de un deber o de una prohibición, la omisión o extralimitación en el ejercicio de las funciones, la violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, etc., y su finalidad es la de garantizar el buen funcionamiento, moralidad y prestigio del organismo público respectivo.

En resumen, la circular Conjunta DAFP-PGN No. 001 de 2002 procede a desarrollar el cometido del artículo 34 del Código Disciplinario como un deber de contemplar la oficina de Control Interno Disciplinario⁵, la organización, consagra el deber de adoptar el sistema de control interno y la función independiente de auditoría interna establecida en la ley 87 de 1993 y el cumplimiento a las demás normas que modifican y complementan.

Seguidamente se tratarán las diferencias entre la oficina de Control Disciplinario Interno y la oficina de Control Interno Institucional.

Pareciere que por el nombre guardarán una total similitud, pero en la práctica no es así, la nueva ley disciplinaria esto es la ley 734 de 2002 otorgo el nuevo nombre a las oficinas o unidades disciplinarias de control interno disciplinario o de control disciplinario interno situación que se presenta para generar confusión entre estas dos figuras.

Para empezar a establecer las diferencias respecto de la primera esto es la oficina de Control Disciplinario Interno, se tipifica en la ley 724 de 2002 y hace referencia al asunto del control disciplinario y regula en su artículo 34 al deber de contemplar la oficina de Control Interno Disciplinario, el incumplimiento con llevará a la responsabilidad conforme a lo previsto en los artículos 23 y 48 numeral cuarto del Código Disciplinario Único, lo que en términos de ⁶ la disciplina se predica dentro

⁵ la potestad disciplinaria se manifiesta sobre los servidores públicos, esto es, sobre aquellas personas naturales que prestan una función pública bajo la subordinación del Estado, incluida una relación derivada de un contrato de trabajo. En efecto, en aquellos casos en los cuales existe una relación laboral de subordinación entre el Estado y una persona, se crea una relación de sujeción o supremacía especial debido a la situación particular en la cual se presenta el enlace entre la Administración y la aludida persona.

⁶ Disciplina que encuentra fundamento en la "... relación de subordinación que existe entre el funcionario y la administración en el ámbito de la función pública y se origina en el incumplimiento de un deber o de una prohibición, la omisión o la extralimitación en el ejercicio de sus funciones, la violación de régimen de inhabilidades, incompatibilidades, etc.

de la relación especial de sujeción siempre que se vincule un funcionario a trabajar en la administración y se preste un servicio público.

En términos generales las funciones en una y otra son de naturaleza incompatibles entre sí, la función de la Oficina de Control Interno Institucional o de gestión en relación con la unidad u oficina de control Disciplinario Interno la de verificar que se ejerza adecuadamente la función Disciplinaria, es decir que se agoten los procedimientos señalados en el código Disciplinario, se respeten los derechos de los investigados consagrados en la Constitución Política y en la ley y se dé cumplimiento a los términos establecidos en las normas Disciplinarias pero la de adelantar los procesos Disciplinarios.

Por otra parte la función de absolución de consultas de la Dirección de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública, que también consagra la directiva objeto de análisis refiere a las inquietudes sobre la implementación y la organización de la unidad u oficina de Control Interno Disciplinario según las condiciones específicas de cada organismo o entidad son de conformidad a la competencia radicada para ello en la directiva absueltas por la Dirección de Desarrollo Administrativo de la Función Pública.

Contrario a lo anterior, las inquietudes en relación con las competencias de la oficina de control interno institucional o de gestión serán absueltas por la Dirección de Políticas de Control Interno Estatal y racionalización de trámites del Departamento Administrativo de la función Pública, quien efectuará la precisiones que se requieren sin perjuicio de las competencias de la Procuraduría General de la Nación.

6. LA CREACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO EN EL EJÉRCITO NACIONAL

Misión

La oficina de Control Interno Disciplinario al interior del Ejército Nacional, se regulara mediante acto administrativo por medio del cual se designa al jefe se ordenara en este acto la conformación de un grupo de trabajo con el fin de brindar asesoría permanente, esta oficina mantendrá la autonomía y gozara de total independencia que permita la pronta y cumplida aplicación de la justicia la correcta e imparcial toma de decisiones ajustadas a derecho, estará integrada por personal idóneo y calificado con experiencia y con un alto grado de profesionalismo.

Objetivo específico

Dar a conocer la importancia de la creación e implementación de la oficina de control interno disciplinario autónoma dentro del Ejército Nacional.

Analizar los diagnósticos preliminares para la creación de una oficina de control Interno Disciplinario

Estructura organizacional

La oficina de control interno disciplinario estaría integrada por las siguientes personas; tres profesionales del derecho con especialización en derecho administrativo, sancionatorio, penal, constitucional, con mínimo tres años de experiencia, con dedicación exclusiva a la oficina, los cuales serían los encargados de elaborar, proyectar y llevar a la correspondiente sanción que serían los auxiliares del jefe o director de la oficina de control interno disciplinario.

El jefe de la oficina de control interno sería un militar en retiro, o un civil que en la actualidad no tenga ningún vínculo con los investigados ni de dependencia ni por línea de mando para que no exista parcialidad en la toma de decisiones ni influya en la investigación, resulte en condición de jefe un tercero neutral.

Mecanismos de control para la oficina de control interno disciplinario:

Control de perfección

Sistematización que permita dar un control a las quejas, denuncias y demás documentos que ingresan por primera vez a la entidad esto permitirá un mayor control de los procesos disciplinarios y la transparencia en el desarrollo de las etapas del proceso disciplinario.

Archivo de expedientes

La existencia de programa que permita una vez finalizada la actuación por archivo repose copia del documento de esta manera se harán públicos las decisiones emitidas.

Lista de autos de trámite y de sustanciación

Implementación de un sistema misional siglo XXI similar al que reposa en la rama judicial que permite visualizar a través de la página pública de la rama judicial y consultarlos cuantas veces se haga necesario y de esta forma mantener una minuta de actuaciones en la oficina de control interno Disciplinario de actuaciones diarias que puedan ser revisadas por los sujetos procesales y por los ciudadanos como una forma de cumplir con el principio de publicidad transparencia.

Supervisión

Establecer mecanismos y formas de supervisar el trabajo del empleado o que se nombre y poseione para ocupar determinados cargos con el fin de asegurar el cumplimiento y la marcha de la administración de justicia

Independencia

La oficina de Control Interno Disciplinario debe estar dotada de herramientas físicas, un espacio independiente que permita la autonomía de las otras dependencias se

debe evitar mezclar trabajo con lo personal, lo militar, las relaciones entre investigado y quien ostenta la autoridad y la facultad para investigar y sancionar de mundo exterior como público, los servidores y las influencias que permeen y eviten la adecuada y oportuna marcha de la administración.

Es necesario tratar un tema que se ha discutido a lo largo del presente ensayo lo que he denominado la tesis afirmativa de la creación de la figura de la Oficina de Control Interno Disciplinario en el Ejército Nacional permite y coadyuva a una garantía en la manera de administrar justicia de manera pronta y eficiente siempre que se den las garantías de imparcialidad y seguridad jurídica cuando investiga y sanciona al personal Militar, esto se logra conformando un equipo de personal idóneo, capacitado, cuando la oficina guarde total independencia y se dedique de manera exclusiva al personal mediante acto de nombramiento o designación de las funciones claras en lo posible integrada por personal abogado, escribiente, citador, sustanciador guardando similitud a lo desarrollado en las oficinas de control interno disciplinario de las entidades del estado.

CONCLUSIONES

En el análisis efectuado a los artículos y los aportes de gran importancia de la jurisprudencia de la corte constitucional, que permitieron ampliar el tema y generar una solida posición se aproxima a las siguientes conclusiones:

El modelo implementado en la Coordinación Jurídica militar al interior del Ejército Nacional, no desarrolla de manera íntegra ni se encuentra conforme a los postulados de la imparcialidad, seguridad jurídica.

En el interior de la coordinación Jurídica Militar, se mantiene y sigue imperando en la actualidad la parcialidad en las decisiones, la jerarquía del personal a investigar, el grado de influencia, la línea de mando situaciones que a toda luz desvían el postulado de la acción disciplinaria y desnaturalizan el derecho sancionador dejando entre otras cosas a la facultad discrecional en la toma de la decisión contrariando en la gran mayoría postulados de índole constitucional descuidando los criterios de razonabilidad, proporcionalidad.

Tal como se demostró en el interior del trabajo esta figura del control interno disciplinario se acuñó al ordenamiento jurídico desde la ley 200, cuando por primera vez se desarrolló y cobro importancia en el orden jurídico interno.

Así mismo, en la ley 734 de 2002 se mejoró y se buscó la implementación y adecuación de la oficina de control interno disciplinario, fue así como a través de la circular Conjunta DAFP-PGN No. 001 de 2002 se dio desarrollo al cometido del artículo 34 del Código Disciplinario se dieron las pautas para la organización y adecuado funcionamiento.

Conforme al análisis efectuado al artículo 34 numeral 32 de la ley 734/2002 si es posible crear la oficina de control interno disciplinario al interior del Ejército Nacional, que goce de autonomía e independencia, y permita mantener el más alto nivel jerárquico, donde sea posible predicar imparcialidad, autonomía, independencia, se cree como una oficina totalmente independiente de las demás oficinas y dependencias del ejército, no se ubique dentro de los cantones o guarniciones militares, se nombre el jefe de la oficina con las más altas calidades profesionales, capacitado, con periodos de permanencia por dos años para el jefe de la Oficina, en lo posible hiciera parte de otro ministerio que garantice la imparcialidad, autonomía e independencia de las funciones inherentes al ejercicio de la acción disciplinaria.

FUENTE BIBLIOGRAFICA

1. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=24456>
2. Sánchez. (2004). **Consulta 180 Procuraduría General de la Nación. Bogotá D.C:**<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=24456>
3. <http://www.iiacolombia.com/resource/RolOficinas.pdf>
4. <http://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/institucional/control-y-rendicion-de-cuentas/oficina-de-control-interno-disciplinario.html>

5. Mejía “y” Mejía (2009) obra ”TEMÁTICA JURISPRUDENCIAL DEL PROCESO DISCIPLINARIO”, Editorial Ediciones Doctrina y Ley, página 1169, Bogotá D.C
6. Quintana Cabrales, Alcides. ¿Qué es el Control Interno? Extraído el 8 Abril de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jgpTK1V7dhIJ:www.ramajudicial.gov.co/csj/downloads/UserFiles/File/BOLET%25C3%258DN%2520INFORMATIVO%2520NO_%252016.doc+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=co
7. Gómez, Giovanni E. Manuales de procedimientos y su aplicación dentro del Control Interno. Extraído el 15 Abril desde [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:B7V8CL461bQJ:www.usergioarboleda.edu.co/derecho_penal/Jurisprudencia_2007/jurisp_mayo_acusatorio26310\(16-05-07\).doc+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=c](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:B7V8CL461bQJ:www.usergioarboleda.edu.co/derecho_penal/Jurisprudencia_2007/jurisp_mayo_acusatorio26310(16-05-07).doc+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=c)
8. Fernández, Yamile. El control evita descontroles. Extraído el 13 Abril desde http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jgpTK1V7dhIJ:www.ramajudicial.gov.co/csj/downloads/UserFiles/File/BOLET%25C3%258DN%2520INFORMATIVO%2520NO_%252016.doc+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=co
9. Cashin, Paul D. Neuwirth, James A. y John F. Lev. (2007). Enciclopedia de Auditoría.
10. Chacón Paredes, Vladimir. (2010). El Control Interno como herramienta fundamental contable y controladora de las organizaciones. Extraído el 08 de abril desde http://books.google.com.co/books?id=bEhwYT6xEkIC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

FUENTE JURISPRUDENCIAL

1. Corte Constitucional de Colombia. (11 de Noviembre de 2003). Sentencia C-1061.M.P.: Rodrigo Escobar Gil.
2. Corte Constitucional de Colombia. (01 de Febrero de 2012). Sentencia C-030.M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva.
3. Corte Constitucional de Colombia. (30 de Mayo de 1996). Sentencia C-244.M.P.: Carlos Gaviria Díaz.
4. Corte Constitucional de Colombia. (05 de Marzo de 2002). Sentencia C-155.M.P.: Clara Inés Vargas Hernández
5. Corte Constitucional de Colombia. (25 de Junio de 1996). Sentencia C-280.M.P.: Alejandro Martínez Caballero.

FUENTE NORMATIVA

1. Procuraduría General de la Nación ley 200/1995 por la cual se adopta el Código Disciplinario Único disponible en <http://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/L-200-95.htm>

2. Procuraduría General de la Nación Relatoría Notas de Vigencia (2014) ley 734/2002. Por medio del cual se expide el Régimen Disciplinario De los Servidores Públicos disponible en: <http://www.procuraduria.gov.co/relatoria/media/file/CODIGODISCIPLINARIO.pdf>

3. Circular Conjunta DAFP-PGN No. 001 de 2002, disponible en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=21311>

4. Congreso de la República de Colombia (1993) ley 87/1993. Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones, disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=300>

5. Directiva, No. 181 de 2012 disponible en [https://www.google.com/?gws_rd=ssl#q=\(Directiva%2C+181%2F2012\)](https://www.google.com/?gws_rd=ssl#q=(Directiva%2C+181%2F2012)).