

OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO



UniEspinal
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

BOLETÍN INFORMATIVO No. 6

**Coordinador:
Andrés Felipe
Barrero Franco**
(Abril 20 de 2026)

LAS CAUSALES DE EXCLUSIÓN DE RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

“GARANTÍA DE OBJETIVIDAD, COMPROMISO CON LA VERDAD”

En el Boletín No. 05 abordamos la importancia de la Ley 2094 de 2021 y la separación entre las funciones de instrucción y juzgamiento. Hoy damos un paso más en este proceso formativo para reafirmar algo fundamental: el proceso disciplinario no se limita a sancionar, también protege.



Por eso, en esta edición te explicamos cuándo la ley reconoce que no hay lugar a responsabilidad disciplinaria, incluso frente a conductas que, en apariencia, podrían considerarse una falta.



UniEspinal
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

Un proceso que garantiza justicia, no solo sanción

En línea con lo anterior, y con lo ya explicado sobre los deberes (Art. 38) y las prohibiciones (Art. 39), es importante entender que el análisis disciplinario no termina al identificar una posible falta. En la etapa de instrucción que lidera la Oficina de Control Disciplinario Interno, se evalúan de manera objetiva todas las circunstancias del caso, incluyendo aquellas que pueden excluir la responsabilidad del servidor público. Esto garantiza el respeto al debido proceso y reafirma nuestro compromiso con decisiones justas e imparciales.

¿Cuándo no hay responsabilidad disciplinaria?

El Artículo 31 de la Ley 1952 de 2019 establece que no hay lugar a responsabilidad disciplinaria cuando se presentan circunstancias que eliminan la culpabilidad.

A continuación, te explicamos las principales:

1. FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO

Se presenta cuando una situación imprevisible e inevitable impide al servidor cumplir con su deber. **Ejemplo:** Un funcionario no asiste a una diligencia porque sufre una emergencia médica repentina. No hay negligencia, sino una circunstancia externa que imposibilita actuar.

2. CUMPLIMIENTO DE UN DEBER LEGAL

Ocurre cuando el servidor actúa en cumplimiento de la ley o de una orden legítima de autoridad competente. **Ejemplo:** Un servidor limita temporalmente un derecho siguiendo una orden judicial. Aunque la acción podría parecer irregular, está respaldada por la ley.

3. ERROR INVENCIBLE

Se configura cuando el servidor actúa con la convicción de que su conducta es correcta, sin posibilidad razonable de advertir el error. **Ejemplo:** Un funcionario aplica una norma creyendo que está vigente debido a información institucional errónea. Si el error no era evitable, no hay responsabilidad disciplinaria.

4. INSUPERABLE COACCIÓN AJENA

Se presenta cuando el servidor actúa bajo una presión externa grave que anula su voluntad. **Ejemplo:** Un funcionario realiza una conducta indebida tras recibir amenazas serias contra su vida o la de su familia, sin posibilidad real de resistirse.

PRINCIPIO CLAVE: no hay responsabilidad sin culpabilidad

Estas causales reflejan un principio esencial del derecho disciplinario: no basta con que exista una conducta aparentemente irregular, es necesario analizar las condiciones en que ocurrió.

NUESTRO COMPROMISO INSTITUCIONAL

Desde la Oficina de Control Disciplinario Interno de UNIESPINAL, en la etapa de instrucción, trabajamos para garantizar un análisis objetivo, integral e imparcial de cada caso. Nuestra función no es solo determinar si hubo una falta, sino también verificar si existen circunstancias que excluyan la responsabilidad, protegiendo así los derechos de los servidores públicos y fortaleciendo la confianza institucional.

MENSAJE FINAL

El proceso disciplinario, bien entendido, es una herramienta de justicia que protege, previene y orienta la conducta de los servidores públicos. “

**“Justicia que previene, ética que transforma”
Oficina de Control Disciplinario Interno
UNIESPINAL #SomosEspinal**



UniEspinal
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA