



Concepto Sala de Consulta C.E. 763 de 1995 Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil

CODIGO DISCIPLINARIO UNICO - Destinatarios.

La Ley 200, constituye estatuto único, aplicable a "los miembros de las corporaciones públicas, empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios", (según el artículo 20) y recoge toda la legislación disciplinaria, con el doble propósito de hacer expedito su conocimiento y practicable el derecho de defensa que se beneficia con la precisión de los principios rectores y en general con la precisión de procedimiento y señalamiento previo de las faltas y las sanciones. La orientación señalada condujo al artículo 177 que ordenó la aplicación del estatuto por la Procuraduría General de la Nación, por los Personeros, por las administraciones central y descentralizada territorialmente y por servicios y por todos "los servidores públicos con competencia disciplinaria", agregando que "...se aplicará a todos los servidores públicos sin excepción alguna..." al tiempo que "deroga las disposiciones generales o especiales, nacionales, departamentales, distritales o municipales que le sean contrarias. Autorizada su publicación con oficio número 058 de 11 de enero de 1996.

SERVIDOR PÚBLICO - Trabajador oficial.

Los trabajadores oficiales como trabajadores del Estado que son, se encuentran incluidos en la definición constitucional de servidores públicos y que en tal virtud por mandato superior están sometidos en el ejercicio de sus funciones a la Constitución, a la ley y a los reglamentos propios de la entidad para la cual laboren. Autorizada su publicación con oficio número 058 de 11 de enero de 1996.

CODIGO DISCIPLINARIO UNICO - Excepciones a su aplicación.

El Código Disciplinario Unico o Ley 200 de 1995, de conformidad con lo expuesto, es pues, un estatuto de carácter general que no sólo no prevé excepciones (salvo los régimen especiales de la fuerza pública, señalados por la propia ley art. 177 ibidem), sino que además, para hacer más claro e indiscutible su imperio, derogó en forma expresa toda la legislación especial existente sobre la materia, con la única salvedad de los regímenes disciplinarios de rango constitucional. Autorizada su publicación con oficio número 058 de 11 de enero de 1996.

FALTA DISCIPLINARIA - Incumplimiento de reglamento.

La Ley 200 de 1995 establece como faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes, es abuso o extralimitación de los derechos y funciones, la incursión en prohibiciones, impedimentos, inhabilidades y conflictos de intereses (art. 38 ibidem). Entre los deberes incluye el cumplimiento de los reglamentos; luego estos tienen cabida en la ley, y su observancia es obligatoria como uno de los aspectos del régimen disciplinario; sin embargo, no pueden regular, ni limitar el derecho de castigar disciplinariamente, porque ésta es una función esencial del Estado. Autorizada su publicación con oficio número 058 de 11 de enero de 1996.

CODIGO DISCIPLINARIO UNICO - Aplicación prevalente / TRABAJADOR OFICIAL - Régimen disciplinario aplicable / CONVENCION COLECTIVA - Incorporación de normas disciplinarias / PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD - Inaplicación por contradicción entre convención y ley

La Ley 200 de 1995 es de aplicación prevalente respecto de trabajadores oficiales amparados por convenciones colectivas de trabajo en cuyos textos se incluyan aspectos de índole disciplinaria. Cualquier disposición sobre cuestiones disciplinarias, incluida en convenciones colectivas de trabajo y que sea contraria a la Ley 200 de 1995, no debe ser aplicada porque prima la ley. Las convenciones colectivas de trabajo no pueden incorporar asuntos de carácter disciplinario, salvo que se trate de materias relacionadas con el reglamento interno, y siempre que no sean contrarias a la Ley 200 de 1995. Las convenciones de trabajo, de acuerdo con la respuesta anterior, pueden incorporar materias propias de los reglamentos internos, que no estén previstos en el régimen disciplinario legal. La contradicción entre la convención colectiva de trabajo y la ley, sobre asuntos disciplinarios, se resuelve en favor de la ley, sin que sea menester proceso administrativo o judicial para el efecto. El principio de favorabilidad, es propio para resolver una contradicción entre leyes; no entre una convención y la ley disciplinaria, porque en este evento prevalece la ley. Autorizada su publicación con oficio número 058 de 11 de enero de 1996.

TRABAJADOR OFICIAL / REGIMEN DISCIPLINARIO - Aplicable.

Las normas sustantivas y procesales aplicables en materia disciplinaria a los trabajadores oficiales, son las contenidas en la Ley 200 de 1995, en concordancia con la Ley 190 del mismo año. Autorizada su publicación con oficio número 058 de 11 de enero de 1996.

CONVENCION COLECTIVA - Inexistencia de presunción de legalidad.

La presunción de legalidad está prevista por la ley para los actos administrativos y no para las convenciones colectivas de trabajo. Autorizada su publicación con oficio 058 de 11 de enero de 1996.

CONVENCION COLECTIVA - Definición.

La convención colectiva es un convenio destinado a "fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia" (Art. 467 C.S.T.) y a este respecto se señala que la expresión "contrato colectivo" ha venido a reemplazar a las de convención y pacto colectivo, cuando se refiere a los contratos celebrados con todas o la mayor parte de las empresas de un determinado ramo económico. La convención colectiva, entonces, es un acuerdo entre partes para regular sus relaciones laborales que no puede oponerse a la facultad del Estado consagrada en la Constitución Política, por medio de la ley y con carácter general, donde se determina la forma como los servidores públicos deben cumplir las funciones y responder por sus omisiones o extralimitaciones, desarrollando los preceptos superiores que constan en los artículos 6º, 123 y 124 de la Constitución. Autorizada su publicación con oficio 058 de 11 de enero de 1996.

FUNCION DISCIPLINARIA - Titularidad / REGIMEN DISCIPLINARIO - Principios.

La función disciplinaria corresponde al Estado; se ejerce conforme a la Constitución Política, a la ley y a los reglamentos. El marco de competencias está señalado en la Ley 190 en concordancia con la Ley 200 de 1995 (art. 179). Los asuntos que corresponden al régimen disciplinario, comprenden fundamentalmente: principios rectores; la tipificación de las faltas disciplinarias; los procedimientos establecidos en disposiciones de carácter general; la aplicación de sanciones correlativas previstas para las conductas, por funcionarios legalmente competentes, en Síntesis la legalidad de las faltas, las sanciones y los procedimientos comprensivos de las garantías.

Autorizada su publicación con oficio número 058 de 11 de enero de 1996.

CODIGO DISCIPLINARIO UNICO - Procedimiento / TRANSITO DE LEGISLACION / LEY DISCIPLINARIA - Vigencia.

El artículo 176 de la Ley 200 ibidem, dispone el procedimiento en caso de que sea necesario hacer tránsito de la legislación anterior, a la nueva así: continuarán su curso con el procedimiento anterior, los procesos disciplinarios que al entrar en vigencia la Ley 200 (4 de octubre de 1995) "se encuentren con oficio de cargos notificados legalmente". En los demás casos, se aplica la Ley 200, a partir de su vigencia.

AUTORIZADA SU PUBLICACIÓN CON OFICIO NÚMERO 058 DE 11 DE ENERO DE 1996.

Consejero Ponente: LUIS CAMILO OSORIO ISAZA.

Santa fe de Bogotá, D. C., diciembre diecinueve (19) de mil novecientos noventa y cinco (1995).

Radicación Número 763.

Referencia: aplicación del código disciplinario único, a trabajadores oficiales amparados por convenciones colectivas de trabajo, que contienen regulaciones diferentes sobre iguales o similares asuntos de índole disciplinario (arts. 29, 53, 124 y 152 de la c.n. y ley 200 de 1995).

El Ministro de Salud, después de plantear diversas hipótesis sobre la interpretación de la Ley 200 de 1995, "Código Disciplinario Único", formuló a la Sala los siguientes interrogantes:

"1. ¿Cuál es, en términos generales, la situación relacionada con la aplicación de la Ley 200 de 1995, respecto de los trabajadores oficiales que igualmente se pudiesen encontrar amparados por convenciones colectivas de trabajo en cuyos textos se incluyan aspectos *¿sustantivos y / o procesales?*, (sic) de índole disciplinaria?

2. ¿La Ley 200 de 1995 derogó las disposiciones que sobre cuestiones disciplinarias se encuentran incluidas en las convenciones colectivas de trabajo?

3. ¿Las convenciones colectivas de trabajo pueden incorporar, válidamente, asuntos de carácter disciplinario?

4. En caso afirmativo *¿cuáles?*

5. Cómo identificar cuáles son los asuntos que en un momento determinado corresponden o deben corresponder a un régimen disciplinario?

6. ¿Cómo deberán conjugarse o cuál ha de ser orden de prevalencia entre la Ley 200 de 1995 y aquellos pactos o convenciones internacionales, ratificadas por Colombia, cuando ambas normas se refieran a iguales o similares materias de índole disciplinario?

7. Si se concluyese que las convenciones colectivas de trabajo no pueden incluir o contener, válidamente, regulaciones sobre cuestiones de carácter disciplinario, *¿cuál* ha de ser el procedimiento que deban observar las directivas de la entidad oficial pertinente? *¿Deberán denunciar la convención o acaso demandar judicialmente la nulidad de las decisiones correspondientes?* En el último caso *¿ante qué jurisdicción y mediante qué procedimiento debe promoverse la acción pertinente?*

8. *¿Cuáles* deben ser las normas *¿sustanciales y procesales?* aplicables a los trabajadores oficiales, en los procesos disciplinarios respecto de las siguientes hipótesis:

a) Tanto la comisión del hecho *¿o de la omisión?* susceptible de investigación, como la iniciación del correspondiente proceso disciplinario, tuvieron ocurrencia con anterioridad a la expedición y vigencia de la Ley 200 de 1995, pero aun se encuentra sin fallo definitivo;

b) La falta se cometió con anterioridad a la expedición de la Ley 200 de 1995, pero el proceso disciplinario, inició (sic) con posterioridad a la

vigencia de la Ley 200 de 1995;

c) Tanto el hecho investigado como la iniciación del respectivo proceso disciplinario se han dado con posterioridad a la entrada en vigor del Código Disciplinario Único.

9. ¿Es posible invocar y hay lugar a aplicar el principio de favorabilidad a que hacen referencia tanto el artículo 29 de la Carta Política como el artículo 15 de la propia Ley 200 de 1995, cuando la diferencia de regímenes disciplinarios se deriva de la comparación entre el Código Disciplinario único y una convención colectiva de trabajo?

10. ¿A las convenciones colectivas de trabajo celebradas por empresas de carácter oficial las acompaña la presunción de legalidad?

11. En caso afirmativo, cómo conjugar la vigencia de las convenciones colectivas de trabajo con las normas legales que contengan regulaciones diferentes e, incluso, contradictorias, como por ejemplo la Ley 200 de 1995".

La consulta concebida en los términos anteriores busca fundamentalmente armonizar la aplicación de la Ley 200 de 1995 con las convenciones colectivas de trabajo, las normas constitucionales de carácter laboral y eventualmente con "algunos pactos o convenios internacionales" en materia disciplinaria respecto de los trabajadores que hagan parte de Estados que las han suscrito y a los que obliga su cumplimiento. El escrito correspondiente dice textualmente:

"y sucede que dichas convenciones colectivas de trabajo suelen contener, entre otras, estipulaciones relacionadas con el régimen disciplinario de dichos trabajadores oficiales, como quiera que en ellas se han convenido las causales de terminación con justa causa, de los correspondientes contratos de trabajo, causales que no siempre coinciden con las causales que al respecto prevén las normas legales; de la misma manera suelen incluirse en las convenciones colectivas de trabajo, algunas disposiciones relacionadas con las diferentes sanciones aplicables, (suspensiones, multas, llamados de atención, etc.), los trámites o procedimientos para la aplicación y ejecución de tales sanciones, la determinación de las autoridades facultadas para su imposición la integración de las comisiones de personal, ¿con participación de representantes de los trabajadores y de la respectiva organización social, a cuyo conocimiento deben someterse los casos pertinentes en que se haya cometido una falta y en los cuales fuere procedente la imposición de determinadas sanciones, así como también suelen precisar ¿a manera de prescripción la facultad sancionatoria, los términos o plazos dentro de los cuales será posible la imposición de una sanción, a partir de la fecha de comisión de la respectiva falta e, incluso, la consagración de una especie de "fkuero" en beneficio de ciertos directivos de organizaciones sindicales.

Por otra parte también debe tenerse presente la existencia de algunos pactos o convenios internacionales, de los cuales forma parte nuestra nación (sic), en los cuales se han incluido y regulado aspectos que pueden calificarse de índole disciplinaria".

Además, se busca comprender el estatuto disciplinario único a la luz de la garantía de la negociación colectiva para regular los aspectos laborales de que trata el artículo 55 de la C.P. en relación con los derechos adquiridos por los trabajadores y de los derechos fundamentales al tenor de las expresiones del artículo 152 letra a) del texto superior, en donde se regulan por el Congreso mediante ley estatutaria.

La Sala considera:

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES

En primer término resulta pertinente determinar el alcance de los preceptos acerca de la clasificación de los servidores del Estado. El artículo 123 de la C.P. establece que:

"Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regularán su ejercicio".

De conformidad con la disposición transcrita queda determinado que los trabajadores oficiales como trabajadores del Estado que son, se encuentran incluidos en la definición constitucional de servidores públicos y que en tal virtud por mandato superior están sometidos en el ejercicio de sus funciones a la Constitución, a la ley y a los reglamentos propios de la entidad para la cual laboren.

Además de lo expuesto, el artículo 124 de la Carta ordena que:

"La ley determinará la responsabilidad de los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva".

La Constitución Política, en materia de responsabilidad de los servidores públicos, que es la forma como estos quedan sometidos a las consecuencias jurídicas de los hechos punibles o irregulares que ejecutan, consagró en el artículo 6º el siguiente principio:

"Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones".

sujeción, deben rendir cuentas por extralimitación u omisión en el desempeño de la actividad pública. Se trata de principios fundamentales atinentes a la organización misma del Estado de los cuales nadie está exento por ningún concepto. No podría entenderse que un grupo o cualquiera de los ciudadanos se situaran fuera del alcance de la ley, y menos aun de la Constitución Política con su carácter de ley de leyes. Al respecto debe tenerse presente que de acuerdo con las expresiones del Código Civil,

"Art. 4º. La ley es una declaración de voluntad soberana manifestada en la forma prevenida en la Constitución Nacional. El carácter general de la ley es mandar prohibir, permitir o castigar".

Así entendida la ley, es expresión de la soberanía nacional que regula las relaciones de la comunidad y somete a todos por igual a sus prescripciones

RESPONSABILIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Para atender el mandato constitucional de que la ley determinará la responsabilidad de los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva, y siguiendo la orientación de los principios generales consignados en el Código Civil y muy concretamente de aquél que dispone que,

"... es necesario que la ley que manda, prohíbe o permite, contenga o exprese en sí misma la pena o castigo en que se incurre por su violación..." (Art. 5º, ibídem).

Se configuró, además del derecho penal, el derecho disciplinario del cual la Corte Constitucional dijo que "es consustancial a la organización política y tiene lugar preferente dentro del conjunto de las instituciones jurídicas" (Sentencia C - 417 / 93), expresándose sobre la responsabilidad disciplinaria, de la siguiente manera, en la misma oportunidad:

"La aludida responsabilidad guarda relación con la existencia de límites a toda la función pública, los cuales están orientados por el postulado de su previa determinación y son propios del Estado de derecho, toda vez que él implica el sometimiento de los particulares y de los servidores públicos a unas reglas generales y abstractas que impidan su comportamiento arbitrario. De allí que no haya empleo público que no tenga funciones detalladas en la Constitución, la ley o el reglamento (art. 122 C.P.)".

EL CODIGO DISCIPLINARIO UNICO

(Ley 200 de 1995)

El derecho disciplinario ha tenido una larga evolución que fue creando, además de los estatutos generales, regímenes especiales, consultando en cada caso, las particularidades del organismo respectivo, lo que hizo voluminosa y dispersa la legislación sobre la materia, además de difícil su conocimiento y aplicación.

La Ley 200 de 1995 proclama en sus preceptos iniciales:

"Artículo 1º. Titularidad de la potestad disciplinaria. El Estado a través de sus ramas y órganos, es el titular de la potestad reglamentaria".

"Artículo 2º. Titularidad de la acción disciplinaria. La acción disciplinaria corresponde al Estado. Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación, corresponde a las ramas y órganos del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias.

La acción disciplinaria es independiente de la acción penal".

De otro lado, la Ley 200, constituye estatuto único, aplicable a "los miembros de las corporaciones públicas, empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios", (según el artículo 20) y recoge toda la legislación disciplinaria, con el doble propósito de hacer expedito su conocimiento y practicable el derecho de defensa que se beneficia con la precisión de los principios rectores y en general con la precisión de procedimientos y el señalamiento previo de las faltas y sanciones.

La orientación señalada condujo al artículo 177 que ordenó la aplicación del estatuto por la Procuraduría General de la Nación, por los Personeros, por las administraciones central y descentralizada territorialmente y por servicios y por todos "los servidores públicos con competencia disciplinaria", agregando que "... se aplicará a todos los servidores públicos sin excepción alguna...", al tiempo que "... deroga las disposiciones generales o especiales, nacionales, departamentales, distritales o municipales que le sean contrarias,...".

El Código Disciplinario Unico o Ley 200 de 1995, de conformidad con lo expuesto, es pues, un estatuto de carácter general que no sólo no prevé excepciones (salvo los regímenes especiales de la fuerza pública, señalados por la propia ley ¿art. 177 ibídem¿), sino que además, para hacer más claro e indiscutible su imperio, derogó en forma expresa toda la legislación especial existente sobre la materia, con la única salvedad de los regímenes disciplinarios de rango constitucional, como lo expresó la sección primera del Consejo de Estado al analizar el poder disciplinario preferente, señalando:

"... debe entenderse que dichas 'vigilancia superior' y 'ejercicio preferente del poder disciplinario' están referidos a la vigilancia y poder disciplinario que otras autoridades, como los superiores jerárquicos puedan ejercer 'normalmente' en virtud de la ley, pero no pueden entenderse frente al poder disciplinario que la misma Constitución ha atribuido directamente a otra autoridad y que configura un fuero especial..." (Consejo de Estado. Sección Primera 17 de febrero de 1995. Exp. N. 2614).

Se trata de un instrumento que, en armonía con el artículo 2º de la Constitución Política, tiene por objeto colaborar en la consecución de los fines esenciales del Estado cuyo desarrollo no admite limitación distinta a la que la propia Carta fundamental establezca de manera expresa, no por interpretaciones, deducciones o conjeturas por razonables que parezcan.

Los artículos 53 y 55 de la Constitución Política garantizan una relación laboral reglada que otorga igualdad de oportunidades para los trabajadores y los ampara frente al poder dominante en las relaciones que tal actividad genera; de ningún modo se pueden interpretar como el fundamento eventual de excepciones al régimen disciplinario, pues sería equivalente a pretender que tales disposiciones autorizan para excluir a alguien o a un grupo de ciudadanos de la autoridad del Estado. Y tampoco tienen relación contraria a los derechos fundamentales que evidentemente se regulan por leyes estatutarias (art. 152 ibidem) con indiscutible arraigo constitucional. Frente a la ley no caben otras excepciones o derechos que los previstos en la propia ley o la Constitución Política.

No deben confundirse los reglamentos internos de las diferentes entidades, a cuyo respecto alguna participación se puede otorgar a los trabajadores, siempre que no se contrarie los principios sustantivos y procesales establecidos en las disposiciones superiores ¿en este caso, la Ley 200 de 1995? con la facultad soberana del Estado de procurar el bien común y garantizar el orden público por medio de las leyes.

La Ley 200 de 1995 establece como faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes, el abuso o extralimitación de los derechos y funciones, la incursión en prohibiciones, impedimentos, inhabilidades y conflictos de intereses (art. 38 ibidem).

Entre los deberes incluye el cumplimiento de los reglamentos; luego estos tienen cabida en la ley, y su observancia es obligatoria como uno de los aspectos del régimen disciplinario, sin embargo, no pueden regular, ni limitar el derecho de castigar disciplinariamente, porque ésta es una función esencial del Estado.

En lo referente a este punto la Corte Constitucional en el pronunciamiento aludido, expresó:

"En lo que concierne al Estado no podría alcanzar sus fines si careciera de un sistema jurídica enderezado a regular el comportamiento disciplinario de su personal, fijando los deberes y obligaciones de quienes lo integran, las faltas, las sanciones correspondientes y los procedimientos aplicables" (Sentencia C - 417 / 93).

LAS CONVENCIONES COLECTIVAS

La convención colectiva es un convenio destinado a "fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia" (art. 467 C.S.T.) y a este respecto se señala que la expresión "contrato colectivo" ha venido a reemplazar las de convención y pacto colectivo, cuando se refiere a los contratos celebrados con todas o la mayor parte de las empresas de un determinado ramo económico.

La convención colectiva, entonces, es un acuerdo entre partes para regular sus relaciones laborales que no puede oponerse a la facultad del Estado consagrada en la Constitución Política, por medio de la ley y con carácter general, donde se determina la forma como los servidores públicos deben cumplir las funciones y responder por sus omisiones o extralimitaciones, desarrollando los preceptos superiores que constan en los artículos 6º, 123 y 124 de la Constitución.

El tratamiento que corresponda a esta clase de actuaciones está reglado por los códigos del trabajo (y de procedimiento), por referirse a situaciones susceptibles de generar controversias de derecho privado que, por lo demás, no tienen correspondencia con la presunción de legalidad que ampara los actos administrativos.

ASPECTOS INTERNACIONALES

La consulta plantea la posibilidad de que la Ley 200 de 1995 entre en conflicto con pactos o convenios internacionales ratificados por Colombia y pregunta sobre la forma de actuar en tales situaciones.

Debe observarse respecto de este punto que no es posible responder la pregunta formulada en términos hipotéticos por carencia de elementos sobre los cuales hacer un análisis. La existencia de pactos o convenios internacionales suscritos por Colombia, en los cuales han sido incluidos aspectos que pueden calificarse como de índole disciplinaria, tendrían idéntico tratamiento que cualquier otra materia allí consignada, en la medida de su incorporación a la legislación interna de conformidad con el penúltimo inciso del artículo 53 de la Constitución.

El carácter general de las cláusulas de los convenios internacionales y la ponderación en la homologación de la legislación externa en concordancia con la ley nacional, no genera por sí sola contradicción o exclusión de alguna de ellas.

No es posible la hipótesis de enfrentamiento eventual de disposiciones nacionales e internacionales, respecto de aspectos propios de los reglamentos, es decir, de cuestiones relativas a la disciplina laboral interna, que puedan ser objeto de consideración por la Sala, porque no se han planteado sus extremos de discrepancia entre una y otra.

LA SALA RESPONDE:

1. La Ley 200 de 1995 es de aplicación prevalente respecto de trabajadores oficiales amparados por convenciones colectivas de trabajo en cuyos textos se incluyan aspectos de índole disciplinaria.
2. Cualquier disposición sobre cuestiones disciplinarias, incluida en convenciones colectivas de trabajo y que sea contraria a la Ley 200 de 1995, no debe ser aplicada porque prima la ley.

3. Las convenciones colectivas de trabajo no pueden incorporar asuntos de carácter disciplinario, salvo que se trate de materias relacionados con el reglamento interno, y siempre que no sean contrarias a la Ley 200 de 1995.

4. Las convenciones de trabajo, de acuerdo con la respuesta anterior, pueden incorporar materias propias de los reglamentos internos, que no estén previstos en el régimen disciplinario legal.

5. La función disciplinaria corresponde al Estado; se ejerce conforme a la Constitución Política, a la ley y a los reglamentos. El marco de competencias está señalado en la Ley 190 en concordancia con la Ley 200 de 1995 (art. 179).

Los asuntos que corresponden al régimen disciplinario, comprenden fundamentalmente: Principios rectores; la tipificación de las faltas disciplinarias; la competencia para castigar faltas disciplinarias; los procedimientos establecidos en disposiciones de carácter general; la aplicación de sanciones correlativas previstas para las conductas, por funcionarios legalmente competentes, en síntesis la legalidad de las faltas, las sanciones y procedimientos comprensivos de las garantías.

6. No es posible calificar situaciones hipotéticas; para determinar el alcance de la Ley 200 de 1995 en relación con pactos o convenciones internacionales, es preciso señalar los casos concretos donde concurren iguales o similares materias objeto de un pronunciamiento.

Debe advertirse, sin embargo, que Colombia prevé en la Carta Fundamental la defensa y cumplimiento de convenciones y pactos internacionales que estén ratificados y a cuya observancia se obliga, porque se entienden conformes con la Constitución Política e incorporados a la ley interna, por lo cual prevalecen.

7. La contradicción entre la convención colectiva de trabajo y la ley, sobre asuntos disciplinarios, se resuelve en favor de la ley, sin que sea menester proceso administrativo o judicial para el efecto.

8. Las normas sustantivas y procesales aplicables en materia disciplinaria a los trabajadores oficiales, son las contenidas en la Ley 200 de 1995, en concordancia con la Ley 190 del mismo año, según se expresó.

El artículo 176 de la Ley 200 ibidem, dispone el procedimiento en caso de que sea necesario hacer tránsito de la legislación anterior, a la nueva, así:

Continuarán su curso con el procedimiento anterior, los procesos disciplinarios que al entrar en vigencia la Ley 200, (4 de octubre de 1995) "se encuentren con oficio de cargos notificados legalmente".

En los demás casos, se aplica la Ley 200, a partir de su vigencia.

9. El principio de favorabilidad, es propio para resolver una contradicción entre leyes; no entre una convención y la ley disciplinaria, porque en este evento prevalece la ley.

10. La presunción de legalidad está prevista por la ley para los actos administrativos y no para las convenciones colectivas de trabajo.

11. En relación con la Ley 200 de 1995, en materia disciplinaria, la Sala reitera los criterios expuestos en las respuestas uno y siete.

Transcríbase, en sendas copias, a los señores ministro de salud y secretario jurídico de la presidencia de la república.

ROBERTO SUÁREZ FRANCO

Presidente

JAVIER HENAO HIDRÓN

CÉSAR HOYOS SALAZAR

LUIS CAMILO OSORIO ISAZA

ELIZABETH CASTRO REYES

Secretaria

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 09:29:43