

**TASACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA EN EL EJÉRCITO NACIONAL DE
COLOMBIA A PARTIR DE LOS FUNDAMENTOS DOGMÁTICOS DE LA TEORÍA DE
LA DOSIMETRÍA PENAL**

LUIS ALFREDO VÁSQUEZ RUEDA

**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE DERECHO
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS
MAESTRIA EN DERECHO PENAL Y CIENCIAS CRIMINOLÓGICAS
X COHORTE
BOGOTÁ D.C., 2020**

**TASACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA EN EL EJÉRCITO NACIONAL DE
COLOMBIA A PARTIR DE LOS FUNDAMENTOS DOGMÁTICOS DE LA TEORÍA DE
LA DOSIMETRÍA PENAL**

LUIS ALFREDO VÁSQUEZ RUEDA

**TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN DERECHO
PENAL Y CIENCIAS CRIMINOLÓGICAS**

**DIRECTORES DE TRABAJO: DOCTOR ALEJANDRO GÓMEZ JARAMILLO
DOCTOR NICOLAS SANTAMARÍA URIBE**

**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE DERECHO
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS
MAESTRIA EN DERECHO PENAL Y CIENCIAS CRIMINOLÓGICAS
X COHORTE
BOGOTÁ D.C., 2020**

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a las personas más importantes de mi vida:

A mi Madre, por estar siempre a mi lado cuando la he necesitado, por brindarme su apoyo incondicional y quien con sus consejos y oraciones guía mis pasos.

A mis hermanos Juan Carlos y Luz Estela quienes me orientaron y enseñaron que la vida era un largo camino, en el cual se tiene que luchar día a día para poder adquirir las metas que nos proponíamos alcanzar.

Por ellos y por mí, quiero agradecer a Dios por haberme dado la oportunidad de estar hoy aquí alcanzando una más de mis metas.

LUIS ALFREDO VÁSQUEZ RUEDA

AGRADECIMIENTOS

A Dios por su infinito amor.

A la Universidad Santo Tomás y su planta de docentes, alma mater fundamental para el desarrollo de estos conocimientos.

A mis Directores de tesis, Doctores Alejandro Gómez Jaramillo y Nicolás Santamaría Uribe, por brindarme sus conocimientos y orientaciones, porque cada uno de ellos puso un granito de arena para cimentar el conocimiento que se desarrolló en el presente trabajo de grado.

A los doctrinantes y estudiosos del Derecho Disciplinario Doctor Carlos Arturo Gómez Pavajeau, Silvio Sanmartín Quiñonez y David Roa, por sus sabios conocimientos y el apoyo incondicional a la construcción del presente trabajo de grado, pues sus consejos, observaciones y recomendaciones fueron herramienta vital para la edificación del conocimiento.

A la gran institución a la que pertenezco – Fuerzas Militares de Colombia – Ejercito Nacional –, por el apoyo y la oportunidad que un día me dio de servir a la patria y enaltecer el nombre de nuestra nación “Colombia”.

A mis compañeros de trabajo y amigos, quienes con su apoyo y comprensión me animaron para seguir adelante.

LUIS ALFREDO VÁSQUEZ RUEDA

Nota de Aceptación:

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Ciudad y Fecha

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO 1	14
TASACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA EN EL EJÉRCITO NACIONAL DE COLOMBIA A PARTIR DE LOS FUNDAMENTOS DOGMÁTICOS DE LA TEORÍA DE LA DOSIMETRÍA PENAL	14
1.1. DEL RÉGIMEN SANCIONATORIO EN MATERIA DISCIPLINARIA EN LAS FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA	14
1.1.1. ANTECEDENTES.....	14
1.1.2. LÍMITES MATERIALES Y FORMALES AL EJERCICIO DEL IUS PUNIENDI APLICABLES EN EL DERECHO DISCIPLINARIO.....	17
1.1.3. PRINCIPIO DE LA DIGNIDAD HUMANA	20
1.1.4. PRINCIPIO DE IGUALDAD MATERIAL ANTE LA LEY.....	21
1.1.5. PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCESO LEGAL	23
1.1.6. PRINCIPIO DE LA TELEOLOGÍA DE LAS SANCIONES.....	25
1.1.7. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD.....	31
1.1.8. PRINCIPIO DEL DERECHO DE DEFENSA	34
1.1.9. PRINCIPIO DE LA SEGURIDAD JURÍDICA	36
1.1.10. PRINCIPIO DE INTEGRACIÓN	37
CAPÍTULO 2	42
DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA EN EL EJÉRCITO NACIONAL	42
2.1. FUNCIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA.....	43
2.2. DESTINATARIOS DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA.....	44
2.3. CARACTERÍSTICAS DE LAS SANCIONES.....	47
2.4. DEFINICIÓN DE LAS SANCIONES	48
2.5. CLASIFICACIÓN DE LAS SANCIONES.....	50
2.6. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS EN EL EJÉRCITO NACIONAL DE COLOMBIA ENTRE LOS AÑOS 2011 AL 2016, Y SU PROBLEMÁTICA	52
2.7. ABUSOS Y EXCESOS DE PUNICIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN.....	65
CAPÍTULO 3	70
DE LA TASACIÓN DE LAS PENAS Y LAS SANCIONES EN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA	70
3.1. FUNDAMENTOS JURÍDICOS	70
3.2. CRITERIOS BÁSICOS PARA LA “TASACIÓN” DE PENAS	74
3.3. DOSIFICACIÓN PUNITIVA DE LA PENA.....	75

3.4 SISTEMA DE GRADUACIÓN DE LAS PENAS EN COLOMBIA – SISTEMA DE CUARTOS.....	78
3.4.1. PENAS PRINCIPALES	78
3.4.2. PENAS ACCESORIAS.....	79
3.5 PROPUESTA: MÉTODO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO PARA GRADUAR Y DOSIFICAR LA SANCIÓN DISCIPLINARIA EN EL EJÉRCITO NACIONAL DE COLOMBIA.....	80
3.5.1 DE LA GRADUACIÓN Y DOSIFICACIÓN DE LA SANCIÓN DE “INHABILIDAD GENERAL”	80
3.5.2. RANGO DE MOVILIDAD PARA ESTABLECER EL SISTEMA DE CUARTOS EN LOS CASOS DE “INHABILIDAD GENERAL” DE “SOLDADOS” QUE SE ENCUENTREN PRESTANDO SU SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO	88
3.5.3. DE LA GRADUACIÓN Y DOSIFICACIÓN DE LA SANCIÓN DE “SUSPENSIÓN E INHABILIDAD ESPECIAL”	89
3.5.4 DE LA GRADUACIÓN Y DOSIFICACIÓN DE LA SANCIÓN DE “MULTA” 100	
3.5.5 DE LA GRADUACIÓN Y DOSIFICACIÓN DE LA SANCIÓN DE “REPRENSIÓN SIMPLE, FORMAL Y SEVERA”	109
3.6. PROPUESTA: PRESENTACIÓN PROYECTO DE LEY “GRADUACIÓN Y DOSIFICACIÓN” DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA CASTRENSE.	110
CONCLUSIONES	113
ANEXOS	119
REFERENCIAS.....	123

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Acciones disciplinarias	53
Tabla 2	Consolidado de Sanciones según la clase de Funcionario	56
Tabla 3	Consolidado de Sanciones según el tipo de Falta.....	57
Tabla 4	Sanción principal	58
Tabla 5	Sanción accesoria	59
Tabla 6	Relación – sanciones	59
Tabla 7	Consolidado de Sanciones por vigencia	60
Tabla 8	Consolidado de Sanciones Principales	63
Tabla 9	Graduación y Dosificación de la Sanción de Reprensión Simple, Formal, Severa	109

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Consolidado de Sanciones por vigencia	61
Figura 2	Consolidado de Sanciones Principales	63
Figura 3	Inequidad de la Sanción Principal de Suspensión	64
Figura 4	Inequidad de la Sanción Principal de Suspensión y su Sanción Accesoría	65

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Criterios para la recolección de los datos.....	119
Anexo 2	Información bases de datos - Investigaciones Disciplinarias	120
Anexo 3	Muestra investigativa – solicitud bases de datos	122

INTRODUCCIÓN

Desde tiempos inmemorables, las Fuerzas Militares de Colombia han procurado por la vigilancia y salvaguarda de la “Disciplina”, pues esta es la condición esencial para la existencia de toda Fuerza Militar, toda vez que es necesario dar completitud a cada una de las atribuciones derivadas del carácter objetivo del superior, y de las obligaciones y deberes naturales del subalterno.

Esta Disciplina en sus inicios se rigió a través de reglamentos y disposiciones verbales, pero desde 1776 se encauzaron y materializaron diversas normas jurídicas escritas de obligatorio cumplimiento y aplicación. No obstante, ninguno de dichos ordenamientos legales ha previsto o implementado un método cualitativo y cuantitativo ágil, sencillo, justo y expedito, que permita a las autoridades militares competentes con atribuciones disciplinarias, Graduar y Dosificar de manera Objetiva la Sanción disciplinaria que se impone a un uniformado miembro de la institución castrense, cuando se declara su responsabilidad dentro de un proceso por la comisión de una falta o faltas disciplinarias.

Es pertinente señalar, que los métodos o criterios que han venido siendo utilizados por las autoridades castrenses con atribuciones y competencia en materia disciplinaria durante el trasegar de todas las normas que hasta el momento han sido empleadas en las Fuerzas Militares de Colombia; de las cuales en el presente trabajo sólo se tendrán como referencia, exclusivamente, los Regímenes Disciplinarios Ley 836 de 2003, asociado con el reglamento que regula el paradigma disciplinario de las Fuerzas Militares, derogada por el artículo 252º de la Ley 1862 de 2011, y la norma vigente Ley 1862 de 2017, correlacionada con las Normas de Conducta militar, específicamente, en lo que está ligado con la Tasación de la Sanción Disciplinaria; fueron totalmente obsoletos, pretéritos y en muchos casos, injustos y arbitrarios, pues se cimentaban únicamente en la facultad discrecional que la misma normatividad confería a quienes ostentaban atribuciones y competencias en materias disciplinarias.

Este es un hecho significativo, pues la norma sólo contempló unos Cuantus Punitivos

(Sanciones), unos Rangos de Movilidad (Mínimos y Máximos) y unas Circunstancias Modificadoras de la Punibilidad (Atenuantes y Agravantes).

Para la fundamentación empírica del presente trabajo, fue necesario el recaudo de un material estadístico de todas las Unidades militares que conforman el Ejército Nacional de Colombia, específicamente del lapso comprendido entre los años 2011 al 2016, cuando las Fuerzas Militares de Colombia se regían bajo los lineamientos del anterior Estatuto Disciplinario Castrense, Ley 836 de 2003 por la cual se expide el Reglamento del Régimen Disciplinario para las Fuerzas Militares; el cual una vez fue diligenciado en su totalidad por todas las Unidades militares del Ejército Nacional, se consolidó a nivel de Unidad Operativa Mayor (División), y fue remitido al suscrito para su afianzamiento, análisis e interpretación, teniendo en cuenta ciertos parámetros de medición que se conoce como “Estadísticas Descriptivas”. Por ello, es oportuno señalar que el “método de investigación” en el que se fundamentó el presente trabajo de grado es el “método empírico – analítico”, toda vez que la base primigenia de los resultados que se presentan a lo largo del estudio realizado, son producto de la observación y la experiencia, abordando claro está la realidad de los hechos que son observables, cuantificables y medibles.

Corolario de lo anterior, es pertinente resaltar que es la primera vez que se organiza una base de datos estadística respecto de las sanciones impuestas en el trámite de las actuaciones disciplinarias que por competencia se han adelantado en el Ejército Nacional de Colombia en el lapso en mención; que se logró trabajar con el universo de la totalidad de los datos estadísticos que frente al tema existen y no con muestras, obteniéndose así un total de 4971 registros de procesos; y que la información recaudada obedece a datos reales obtenidos de las fuentes primarias, que para el presente caso obedece a todas las Unidades militares del Ejército Nacional de Colombia, lo que permite desde ya asegurar la fidelidad y certeza de los datos consolidados, así como de los resultados obtenidos.

Así las cosas, y como quiera que la nueva norma jurídica que rige las sendas de la

Disciplina en las Fuerzas Militares, Ley 1862 de 2017 “Por la cual se establecen las Normas de Conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar”, entró a regir a partir del 05 de febrero de 2018, teniendo en cuenta el período de Vigencia y Transitoriedad que la misma ley le confirió (Ley 1862/2017, 2017); es el momento oportuno y propicio para corregir los yerros jurídicos del ayer, y en consecuencia, emplear desde los inicios de la aplicación de este nuevo Estatuto Disciplinario, un Método Cualitativo y Cuantitativo como el que se propone en el presente trabajo de grado, el cual permitirá al Ejército Nacional de Colombia, y en general a las Fuerzas Militares, si lo decidieran implementar en toda la organización castrense; impartir justicia en materia disciplinaria de una forma más objetiva, equitativa, proporcional y legal, evitando así, hechos de posible corrupción y arbitrariedad que pongan en entre dicho la legitimidad y legalidad de la administración de justicia, en este caso, en materia disciplinaria, al interior de las Fuerzas Militares de Colombia, y en especial, en el Ejército Nacional.

teniendo de presente lo anterior, se hace necesario acudir a otra ciencia del derecho, que por su naturaleza sancionatoria, armonizan con el régimen disciplinario castrense, cual es el caso de la “acción penal”, en cuya esencia dogmática se ventila favorablemente un tema conocido como “la dosimetría penal”, disciplina de la “penología” que se ocupa de ofrecer pautas concretas para la cuantificación de la sanción en un caso dado (Molina, 1994). el sentido y razón de ser (“el fin”), de la dosimetría penal, no es otro que el de servir de fundamento a la penología, y en consecuencia, al derecho penal, para “tasar” o “cuantificar” de manera objetiva y justa la sanción penal, bien sea, de las penas en tratándose de los imputables, o de las medidas de seguridad, cuando se trata de inimputables (Molina, 1994). .

Por ello, antes de entrar en materia frente al estudio propiamente dicho de las pautas, criterios y parámetros que se pueden y deben seguir en orden a la Tasación de la sanción disciplinaria en el Ejército Nacional, conveniente resulta considerar algunos de los conceptos básicos propios del Derecho Penal, y en especial de la “Penología”; los cuales se refieren a los fundamentos jurídicos y los momentos en que la dosimetría tiene

aplicación, tomando como referencia claro está, el proceso penal en Colombia.

Así se puede observar, que todo el primer capítulo del presente trabajo abarcara el tema de los “Principios” que rigen la tasación de la sanción tanto en materia penal como en materia disciplinaria; posteriormente, se presentan los fundamentos dogmáticos y legales de la sanción en materia disciplinaria en las Fuerzas Militares; luego se presenta descriptivamente en tablas dinámicas y gráficas, los resultados del análisis de una base estadística recaudada en todo el Ejército Nacional, de la cual se puede afirmar es la primera en su especie, que permitió demostrar empíricamente la veracidad de la problemática objeto de estudio; para finalizar, con la sustentación de la propuesta metodológica, mediante la cual se puede graduar y dosificar objetivamente, libre de cualquier discrecionalidad, la sanción disciplinaria en las Fuerzas Militares de Colombia – Ejército Nacional.

finalmente, sea oportuno señalar que el objetivo principal que se quiere alcanzar con la realización del presente trabajo de grado, es desarrollar a partir de la “penología” como ciencia auxiliar del derecho penal, en especial, de la teoría de la “dosimetría penal”; un “método de tasación cualitativo y cuantitativo” de la sanción disciplinaria en el ejército nacional, que permita a las autoridades militares con atribuciones y competencias en materia disciplinaria en la institución castrense, “graduar” y “dosificar” de manera justa, objetiva y proporcional las sanciones contenidas en el nuevo estatuto disciplinario castrense, ley 1862 de 2017 “por la cual se establecen las normas de conducta del militar colombiano y se expide el código disciplinario militar”; como quiera que es un hecho cierto y así se desprende de la evidencia empírica que se presentará dentro del desarrollo del presente trabajo; la existencia de un yerro jurídico en la imposición de ciertas sanciones disciplinarias adoptadas en vigencia del extinto estatuto disciplinario castrense ley 836 de (2003) “por la cual se expide el reglamento del régimen disciplinario para las fuerzas militares”, el cual dejaba en plena libertad la facultad discrecional de las autoridades competentes para imponer subjetivamente sanciones en materia disciplinaria, y que desafortunadamente persiste en la actualidad, ya que no fue subsanado en esta nueva normatividad.

Aunado a lo anterior, este trabajo permitirá igualmente identificar por una parte las falencias y violaciones en que pudieron verse inmersos los operadores disciplinarios y asesores jurídicos del Ejército Nacional, al momento de imponer sanciones durante la vigencia del anterior Reglamento de Régimen Disciplinario para las Fuerzas Militares “Ley 836 de 2003”; y por otra, los vacíos existentes en la nueva normatividad disciplinaria castrense vigente en el Ejército Nacional “Ley 1862 de 2017”, los cuales pueden llegar a trasgredir derechos fundamentales tales como el Debido Proceso, Legalidad, Igualdad, Proporcionalidad, Derecho de Defensa y Seguridad Jurídica; situación que deriva en el Objetivo Secundario del presente trabajo, cual es la propuesta de la presentación de un “Proyecto de Ley” que adicione un nuevo articulado al Título Cuarto “De las Sanciones – Definición de Sanción, Aplicación, Graduación, Circunstancias de Atenuación y Circunstancias de Agravación”, de la Ley 1862 de 2017; el cual garantizará la imposición de sanciones objetivas, justas y proporcionales.

CAPÍTULO 1

TASACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA EN EL EJÉRCITO NACIONAL DE COLOMBIA A PARTIR DE LOS FUNDAMENTOS DOGMÁTICOS DE LA TEORÍA DE LA DOSIMETRÍA PENAL

1.1. DEL RÉGIMEN SANCIONATORIO EN MATERIA DISCIPLINARIA EN LAS FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA

1.1.1. ANTECEDENTES

La evolución del modelo de “Estado Social de Derecho” que rige en Colombia, ha conllevado al mismo Estado a salvaguardar los derechos fundamentales de los coasociados, por ello, se han incrementado las actividades y funciones de la administración pública, entre ellas, las de las Fuerzas Militares de Colombia (Ejército, Armada y Fuerza Aérea), lo anterior con el fin de blindarlas de herramientas jurídicas de tipo sancionatorio.

Fue así como desde 1776 se encauzaron y materializaron diversas normas jurídicas escritas de obligatorio cumplimiento y aplicación en las entidades castrenses, pero solo a partir de la Constitución Política de 1991, las Fuerzas Militares de Colombia adoptaron ciertas facultades Sancionatorias revestidas de un debido proceso, las cuales les ha permitido encausar y restablecer dentro del marco jurídico la disciplina al interior de la institución marcial.

La potestad sancionadora conferida a las diferentes autoridades de la Administración Pública ha sido acogida por la jurisprudencia constitucional, por ello, la Corte en Sentencia C-214 del 28 de abril de 1994 señaló entre otros aspectos, que la potestad sancionadora de la Administración es necesaria para el adecuado cumplimiento de sus funciones y la realización de sus fines (Corte Constitucional, 1996), por ello le confiere competencia a sus autoridades para puedan mantener y restablecer la disciplina de sus propios funcionarios, incluso con el uso de medios punitivos, toda vez que dicha facultad constituye un complemento a la potestad de mando de la Administración.

Teniendo de presente lo anterior, es más que claro que la finalidad de la potestad sancionadora de la administración pública, y por ende de las Fuerzas Militares de Colombia, es por una parte, la consecución de los fines constitucionales del sector defensa fijados claramente en los artículos 209º y 217º de la carta superior, y por otra, la conservación, subsistencia, reintegración y vigorización de la “Disciplina Militar”, que es la condición esencial para la existencia de toda Fuerza Militar, y consiste en mandar y obedecer dentro de las atribuciones del superior y las obligaciones del subalterno (C.P.C., 1991, Art. 209 - 217).

Esta finalidad particular del derecho disciplinario castrense se encuentra regulada específicamente en el artículo 58º de la Ley 1862 de (2017):

Por la cual se establecen las Normas de Conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar”, el cual señaló concretamente lo siguiente: “(...) Fines y Funciones de la Sanción Disciplinaria. La sanción disciplinaria, tiene como fines el encauzamiento de la conducta de los destinatarios de este código, preservar la disciplina y los principios orientadores de la función administrativa. Cumple, además, una función preventiva y correctiva para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales aplicables en Colombia. (...)”. (p. 05)

Es importante resaltar, como la Corte Constitucional lo ha señalado en reiterados pronunciamientos, que tales sanciones disciplinarias deben acatar los principios aplicables al Derecho Administrativo Sancionador, que mutatis mutandi, son los mismos que se aplican al Derecho Penal. Explica dicho órgano en su decisión, que los principios de especial importancia frente al problema jurídico que ocupa su atención son los de “Igualdad Material ante la Ley”, “Proporcionalidad”, “De la Teleología de la Sanción”, “Legalidad”, “Favorabilidad”, Derecho de Defensa” e “Integración” (Corte Constitucional, 1993, Sentencia T-438, C -195 y C-244).

El anterior Reglamento de Régimen Disciplinario para las Fuerzas Militares de Colombia Ley 836 de 2003, señalaba con gran acierto que: “(...) El premio y la sanción cumplen

sus fines propios cuando son justos, oportunos y proporcionados a los hechos por los cuales se le aplican” (p. 01); ello quería significar dentro de dicha codificación, y así se hace extensivo a la actual norma; que la sanción debe corresponder a la gravedad de la falta cometida, y en consecuencia, su graduación deben ceñirse según los criterios contenidos en la misma ley, en su entonces a los criterios dispuestos en el artículo 63 y siguientes, que prácticamente son los mismos que se regulan en la actual norma Ley 1862 de 2017, artículos 83º y siguientes (Ley 1862, 2017. Art. 83).

No obstante, como la operación de dosificación de la sanción disciplinaria hoy en día se basa en los criterios relacionados en el artículo antes mencionado, la misma no puede obedecer a determinaciones discrecionales o subjetivas del operador disciplinario, por lo cual es necesario acudir a mecanismos auxiliares para convertir esta dosificación con criterios de equidad; por ello fue que el mismo legislador previó de manera expresa la exigencia de “Motivación” de las providencias, lo que incluye por obvias razones la “Dosificación Sancionatoria”, la cual debe contener una argumentación fáctica y jurídica explícita en atención a la determinación cualitativa y cuantitativa de la sanción.

Uno de los principios y normas prevalentes que rige la interpretación y aplicación de los preceptos del Estatuto Disciplinario Castrense, es el conocido como “Aplicación de Principios e Integración Normativa”, el cual permite en aplicación de este Régimen Disciplinario Especial y ante la ausencia de principios que puedan regir cierta materia dentro de la misma normatividad en general, la prevalencia de los principios rectores contenidos en otras normas jurídicas, entre ellas, la “Ley Penal”, claro está, siempre y cuando no contravenga la naturaleza del derecho disciplinario. Ello quedó consignado en la misma normatividad cuando en el artículo 61º de la Ley 1862 de 2017 se dispuso lo siguiente:

Aplicación de Principios e Integración Normativa. En la aplicación de este código prevalecerán los principios rectores contenidos en esta ley y en la Constitución Política. En lo no previsto se aplicarán los tratados internacionales sobre derechos humanos y derecho internacional humanitario y lo dispuesto en los códigos Contencioso Administrativo, Penal, Penal Militar, de Procedimiento Penal, del Código General del Proceso y del Código General Disciplinario, en

lo que no contravengan la naturaleza del derecho disciplinario militar. (...). (p. 6)

teniendo de presente los argumentos fácticos y jurídicos antes expuestos, este trabajo de grado busca crear y desarrollar a partir de la dogmática penal, un “método cualitativo y cuantitativo” expedito y objetivo, que permita a las autoridades con atribuciones y competencias en materia disciplinaria en el Ejército Nacional de Colombia, “Graduar” y “Dosificar” la sanción disciplinaria a imponer en aquellas sanciones donde el legislador obvió la determinación de dichos mecanismos; lo anterior con el fin de soslayar en lo que hasta el momento ha venido incurriendo la institución castrense, como es la violación de los derechos de los destinatarios de esta norma a la imposición de sanciones disciplinarias justas, razonables, equitativas, igualitarias y proporcionales; aspectos que por demás serán cuantificados y graficados con posterioridad en un análisis de datos estadísticos, los cuales fueron recaudados legalmente en el Ejército Nacional de Colombia para las vigencias del 2011 al 2016.

1.1.2. LÍMITES MATERIALES Y FORMALES AL EJERCICIO DEL IUS PUNIENDI APLICABLES EN EL DERECHO DISCIPLINARIO

El derecho constitucional y legal que le ha sido conferido al Estado para “**Sancionar**” ha sido sustentado a través de las diferentes Escuelas del Derecho Penal, por ello, muchos de sus exponentes como Cesar Beccaría, Francesco Carrara, Jhon Howard, Alessandro Baratta, Eugenio Raúl Zaffaroni y Luigi Ferrajoli, en sus obras destacan el fundamento positivista y axiológico del derecho a castigar; los anteriores planteamientos fueron analizados y concebidos por la jurista Nola Gómez Ramírez, quien en su ensayo “Análisis de los Principios del Derecho Penal”, retomó la teoría de que el derecho a castigar por parte del Estado nace de la llamada técnica jurídica, que hace referencia a la suscitada discusión que ha existido siempre de si el Estado tiene o no el derecho a castigar, en el cual concluye que definitivamente el Estado se encuentra facultado para adoptar las sanciones que estime pertinentes en los casos en que se vulnere el orden jurídico.

Argumenta la jurista citada en su escrito, que la única diferencia entre el Derecho Penal y el Derecho en General, es la sanción que impone, es decir, la Pena (Gómez, 2010).

No obstante, es claro que este derecho punitivo guarda estrecha relación con el derecho disciplinario, sobre el cual ya la Corte Constitucional colombiana ha referido en reiterados pronunciamientos que es de corte sancionatorio, toda vez que se trata de un conjunto de normas, sustanciales y procesales, en virtud de las cuales el Estado asegura la obediencia, la disciplina y el comportamiento ético, la moralidad y la eficiencia de los servidores públicos, con miras a asegurar el buen funcionamiento de los diferentes servicios a su cargo (Sentencia C-431, 1996, p.05).

Aunado a lo anterior, en Sentencia C-242 del 07 de abril de 2010 Magistrado Ponente Mauricio González Cuervo, la Corte Constitucional señaló que la potestad disciplinaria se encuentra regulada por los mismos principios que rigen el poder sancionatorio del Estado, y por ende, en su aplicación es imperativo la observancia de las bases del derecho sancionador, entre los cuales se pueden citar entre otros el principio de Legalidad, Tipicidad, Antijuricidad, claro está, previa armonización con la naturaleza propia de esta acción. Así mismo, señala el referente constitucional en mención, que el Derecho Disciplinario por el simple hecho de ser una de las manifestaciones del Poder Punitivo del Derecho Administrativo Sancionatorio, debe ceñirse a las garantías del Debido Proceso tal y como lo dispone el artículo 29º superior.

Los principios esenciales del Derecho Penal son patrones universales sobre los cuales yacen las diversas corporaciones del Derecho Sancionatorio en la legislación colombiana, por ello, la doctrina los propone como pauta para la elucidación del agregado de cánones que integran el ordenamiento jurídico; en consecuencia, cualquier persona que quiera aplicar sistemáticamente la legislación sancionatoria en nuestro país, deberá utilizar dichos principios.

Los principios del Derecho Penal, como todos los principios que rigen la legislación colombiana, se encuentran en la Constitución Política, y de allí se irradian a todo el

ordenamiento jurídico, por ello es viable afirmar, que la Carta superior es el instrumento legal fundamental de toda reglamentación jurídica, la cual debe contener en sus postulados un marco para la ordenación política y la organización del Estado.

Lo anterior sugiere con diáfana claridad, que todo régimen sancionatorio debe circunscribir diferencialmente según la naturaleza de la acción, preceptos o normas constitucionales que propendan garantizar al ciudadano dos aspectos a saber:

El primero tiene que ver con el derecho a la libertad y otros bienes jurídicos frente al Poder Punitivo estatal, y el segundo, relacionado con los eventuales abusos, excesos o extralimitaciones en que pudieran incurrir las autoridades revestidas de jurisdicción para ello. Por ello, las sanciones arbitrarias y excesivas que obvian el “Principio de Proporcionalidad”, desconociendo que la sanción debe ser acorde a la perturbación del derecho o del bien jurídico protegido, son cuestionables a la luz de cualquier ordenamiento jurídico, pues como es del dominio público, existen límites impuestos por la sociedad y el legislativo.

Visto lo anterior, es importante señalar que si bien el Derecho Penal y el Derecho Disciplinario son normas autónomas e independientes una de la otra, pues los fines que persiguen son totalmente diferentes, no se puede desconocer que esta última disciplina pueda hacer uso de los “Principios” de la primera (*Mutatis Mutandi*) como el de “Proporcionalidad”, “Razonabilidad” y “Racionalidad”. Estos principios irradian toda la legislación de un país, sobre todo el Derecho Estatal, pues es imperioso que exista un equilibrio entre el comportamiento desplegado y la sanción impuesta, ello tanto en el Derecho Penal como en el Disciplinario, así se prevé la “Individualización de la Sanción”.

Lo anterior también fue objeto de estudio de la Corte, y así se pronunció cuando en Sentencia C-769 del 10 de diciembre de 1998, con ponencia del Magistrado Antonio Barrera Carbonell estableció que el Derecho Disciplinario es una norma autónoma e independiente de cualquier otro ordenamiento jurídico y que por ende cultiva sus propios principios, los cuales por supuesto son de arraigo constitucional. Sin embargo,

argumenta el ponente en dicha sentencia que, mientras el Derecho Disciplinario no culmine con el proceso de construcción de los criterios y principios que le son propios, las remisiones normativas a los principios, garantías e instituciones penales, serán inevitables. Sin embargo, deja en claro el pronunciamiento constitucional que, para aplicar dichas normas de remisión, es imperioso hacer las adaptaciones a que haya lugar de un régimen a otro.

Vistas las anteriores precisiones conceptuales, doctrinales y jurisprudenciales, es pertinente hacer un análisis de los principales “Principios” que desde la óptica del Derecho Penal son aplicables al Derecho Disciplinario, y por consiguiente, coadyuvan a la finalidad del presente trabajo, cual es, la fundamentación de un “Método Cualitativo y Cuantitativo” que a partir de la Dogmática Penal y el uso de los Principios de esta materia, permitan a las autoridades militares con atribuciones y competencia en materia disciplinaria en el Ejército Nacional de Colombia, “Graduar” y “Dosificar” la sanción disciplinaria, pues éstos constituyen verdaderos controles formales a la potestad punitiva del Estado.

1.1.3. PRINCIPIO DE LA DIGNIDAD HUMANA

Dignidad es el valor innato que posee todo individuo por el hecho de ser humano, por ello se dice que es tan digno quien infringe la norma como quien no; ello nos lleva a inferir que, cuando comprendemos y respetamos a las demás personas sin distinción alguna somos merecedores de nuestra propia dignidad. Así lo ha reconocido la Corte Constitucional en Sentencia T-401 del 03 de junio de (1992), cuando con ponencia del Magistrado Doctor Eduardo Cifuentes Muñoz, señaló que:

(...) La dignidad humana que ocupa un lugar de primer orden, es en verdad el principio fundante del Estado, que más que en derecho en sí mismo, es el presupuesto esencial de la consagración y efectividad del entero sistema de derechos y garantías contemplados en la Constitución Política. (p. 02)

Este principio es el más importante límite material al ejercicio de la potestad punitiva del Estado, pues desde tiempos antiquísimos se concibió como el motor que posibilitó la racionalización del derecho sancionatorio (Penal/Disciplinario), principalmente porque el avance del derecho en general está ligado de forma ineludible al reconocimiento de la dignidad de los seres humanos.

El reconocimiento de la dignidad humana es pues, un principio de principios, al punto que el derecho internacional lo consagra como “Ius Humanitas”, habida cuenta que el ser humano no puede ser sometido dentro de una actuación judicial o administrativa, a humillaciones, a falta de consideración u ofensas contra su amor propio, a tratos crueles e inhumanos, a vulneración de sus derechos, a sanciones desproporcionales e irracionales, entre otras, toda vez que tiene derecho a que se le trate con el respeto que corresponde a la dignidad de ser humano.

Trayendo a la práctica los anteriores argumentos, hay que reconocer que en materia de aplicación del anterior Estatuto Disciplinario Castrense “Ley 836 de 2003”, incluso, de la actual normatividad “Ley 1862 de 2017”, específicamente en lo que respecta a la aplicación de las “Sanciones”; existe diversos casos de violación a este principio por parte de las distintas autoridades militares revestidas de atribuciones y competencias, como quiera que se aplican sanciones sin la identificación y sustentación clara de las circunstancias de atenuación y agravación que rodean cada conducta, o sin tasar objetivamente la sanción prevista para cada comportamiento disciplinable.

Finalmente, es viable precisar que el principio de la “Dignidad Humana” tiene relación intrínseca con otros principios fundamentales, y que por sí mismo constituye una protección del derecho al “Debido Proceso”, el cual tiene sentido cuando se le reconoce al implicado como un ser humano digno, sujeto de derechos.

1.1.4. PRINCIPIO DE IGUALDAD MATERIAL ANTE LA LEY

El artículo 13º de la Constitución Política de 1991 señala que: “(...) Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades

y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación” (C.P.C. 1991, Art. 13).

De lo anterior se deduce con claridad, que la Igualdad es un principio constitucional que se aplica de forma material para todos, pero en la práctica en materia disciplinaria en el Ejército Nacional, y en general, en las Fuerzas Militares, la sanción no sólo depende del comportamiento jurídicamente reprochable, sino de la calidad del miembro de la institución (Oficial, Suboficial o Soldado; y respecto de éste último, la “Modalidad” de prestación del servicio (Bachiller, Campesino o Regular); de la Fuerza donde presta su servicio (Ejército Nacional, Armada Nacional y Fuerza Aérea); y de la apreciación y valoración subjetiva del operador disciplinario de la conducta (Sanciones disímiles frente a conductas asimiles); desdibujándose el concepto primario que genera la teoría de igualdad.

Así las cosas, florece la idea de que el mandato constitucional descrito careciere de sentido y solo se tratara de letra muerta, toda vez que el concepto de igualdad en la doctrina conlleva a deliberar sobre el trato que deben recibir los individuos desde esta perspectiva, es por ello, que Alexy (2012) afirma que “(...) lo esencialmente igual, no debe tratarse arbitrariamente de forma desigual” (p. 357). Sea oportuno señalar que, en esencia los miembros de las Fuerzas Militares, y para el caso específico objeto de estudio en el presente trabajo, en el Ejército Nacional; desde la perspectiva constitucional guardan un mismo status o categoría; y que el servicio que prestan a la patria, se en ruta a un mismo fin; por ello, las sanciones que se impartan en materia disciplinaria con ocasión de situaciones fácticas similares, deben ser imperiosamente las mismas.

Ahora bien, es menester reconocer teniendo de presente las consideraciones antes previstas, que no se busca excluir a ciencia cierta que existen situaciones que ameritan un procedimiento especial, dadas ciertas evocaciones específicas, pero ello no puede implicar un desconocimiento o violación del Principio de Igualdad; lo que ha lleva a conjurar que:

(...) Lo justo es tratar a todos igual en lo que son iguales, y de modo diferente- pero proporcional, esta es la clave- en lo que son diferentes. Aparece así un

elemento corrector de las exageraciones del igualitarismo, que es una forma de injusticia. Dar a cada uno lo que es suyo es la expresión exacta de la igualdad justa; trato igual en lo que sea igual y trato proporcional en lo que sea diferente. Puede apreciarse así cuan saludable resulta desmitificar la igualdad de la justicia; en su practicidad y realismo esta igualdad funda sobre bases sólidas la convivencia humana. (Herveda, 2009, p. 21)

La Corte Constitucional también se ha pronunciado en torno a este principio, especialmente a los Fines y Alcances del mismo, dejando claro que dicho principio asiente otorgar un trato diferente a las personas siempre que se den las siguientes condiciones: **i)** Que éstas se encuentren evidentemente en distinta situación de hecho; **ii)** Que el trato disímil que se les confiere tenga un propósito; **iii)** Que dicho propósito sea razonable, es decir, válido desde la perspectiva de los valores y principios constitucionales; **iv)** Que el supuesto de hecho – esto es, la diferencia de situación, el propósito que se persigue y el trato disímil que se confiere –, sean coherentes entre sí, o en otras palabras, tengan una racionalidad interna; **v)** Que esa racionalidad sea proporcional, de tal manera que el resultado jurídico del trato diferente no denote una incongruencia con las circunstancias de hecho y el propósito que la argumentan (Corte Constitucional, 1993, C-350).

Así las cosas, es importante puntualizar que el operador disciplinario, para el presente caso, las autoridades militares con atribuciones y competencia en materia disciplinaria en el Ejército Nacional, y en general, en las Fuerzas Militares, no puede realizar su actividad bajo criterios subjetivos, pues para ello encuentra límites en los principios constitucionales, principalmente en el principio a la igualdad ante la ley, así, es razonable concluir que “(...) la igualdad absoluta no existe, para preservar la igualdad se debe tener en cuenta la diversidad y las diferencias, a partir de las cuales debe construirse la igualdad” (Cuervo, 2011, p. 15).

1.1.5. PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCESO LEGAL

La Constitución Política de 1991 fundó en su artículo 29º el derecho al “Debido Proceso”, el cual se reconoce como un derecho fundamental inherente a toda persona, que debe

ser aplicado a toda clase de actuación judicial o administrativa; por ello, este derecho debe ser garantizado en toda jurisdicción, es decir, tanto en el derecho penal como en el derecho disciplinario, pues es la base del derecho sancionador (C.P.C., 1991, Art. 23).

Así pues, se puede afirmar de manera muy general que el debido proceso puede entenderse como el respeto por parte de las autoridades judiciales y administrativas a las garantías constitucionales y legales, así como a las formas y procedimientos propios de cada tipo de actuación procesal.

Teniendo de presente lo anterior, es propicio traer a colación las similitudes que el derecho penal tiene con el derecho disciplinario respecto de este principio, por cuanto al momento de imponer alguna sanción se hacen perfectamente aplicables los principios de “Culpabilidad”, “Graduación” y “Proporcionalidad”, en donde éstos últimos están estrechamente relacionados por cuánto debe haber una correlación entre la vulneración del derecho protegido y el comportamiento desplegado por el autor, ya que en el momento de la determinación de la sanción, la culpa es aquel punto que nos deja diferencias la línea tan delgada y a veces dispersa, en la que se incurre al imponer una sanción que supera al hecho cometido, dejando ver así que la sanción imputada desdibuja en todo aspecto su función principal, la cual no es otra sino limitar la responsabilidad.

Finalmente, y teniendo de presente la configuración de este principio en el Régimen Disciplinario Castrense Ley 836 de 2003, habrá que decir que el debido proceso busca garantizar dos aspectos sustanciales a saber, por una parte, la existencia de un Juez Natural (Funcionario Competente para investigar y sancionar), y por otra, la observancia de las Formas Propias de cada Juicio (Sujeción Formal y Material de las normas que determinan la ritualidad del proceso); por ello, cuando un operador disciplinario desconoce o incumple deliberada o inconscientemente las fases, procedimientos y postulados del derecho disciplinario, estaría vulnerando el derecho al Debido Proceso del investigado(s) (Ley 836, 2003, Art. 4).

1.1.6. PRINCIPIO DE LA TELEOLOGÍA DE LAS SANCIONES

Este principio propio del Derecho Penal, se deriva del Principio de Proporcionalidad pero en un sentido más amplio, porque recoge de manera sustancial lo atinente a la “Idoneidad”, “Razonabilidad” o “Adecuación” de las medidas adoptadas; por ello, este principio permite que la acción del Estado a través de sus agentes judiciales sea justo en la aplicación de las sanciones que impone para preservar el orden jurídico, pues de lo contrario, estarían sujetos a la arbitrariedad de los jueces y se afectaría la seguridad jurídica del Estado Social de Derecho.

El Doctor Carlos Mario Molina Arrubla, catedrático de la Universidad de Medellín sostiene que:

(...) El Estado no se puede contentar solo con la labor de la persecución penal de los hechos punibles, sino que tiene que velar por la realización de la justicia penal a través de la imposición de sanciones penales equitativas, adecuadas al hecho cometido, y de una ejecución penal no encaminada a causarle daño al delincuente, sino a lograr su readaptación, su resocialización, su reeducación, de tal manera que pueda reinsertarse al medio social en condiciones de adaptabilidad. De esta manera se logra prevenir la comisión de futuros hechos delictivos y se protege a la sociedad de las conductas que por infringir el orden jurídico buscan su desquiciamiento. (...)” (Molina, 2011, p.01)

El principio del carácter dogmático de la sanción está ligado al tema ideológico de la legitimidad de la sanción, por ello, las penas no se aplican de forma automática o deliberada sin tener en cuenta las causas que justifiquen la intervención sancionatoria del Estado, lo cual permite una razonabilidad de la sanción, pues ésta solamente es legítima en la medida en que sea justa y necesaria para salvaguardar derechos fundamentales para la coexistencia social.

Este límite al Ius Puniendi del Estado se puede vislumbrar en los postulados del artículo 3º “Principios de las Acciones Penales” del actual Código Penal Colombiano “Ley 599 de 2000”, en el cual el legislador se asegura de que la imposición de la pena o de la medida

de seguridad responderá a los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad (Ley 599, 2000, Art. 3).

1.1.7. PRINCIPIO DE LEGALIDAD

El principio de “Legalidad” conocido bajo el proverbio “Nullum Crimen, Nulla Poena Sine Lege”, esbozado por el jurista alemán Paul Johann Anselm Von Feuerbach, es aquel precepto que determina que una persona no puede ser investigada y mucho menos sancionada, si su conducta no se encuentra taxativamente regulado en una ley, esto es lo que se conoce como “Tipicidad”; aunado a lo anterior, se exige igualmente que el comportamiento se encuentre pre-constituido como un “Delito” en el ordenamiento jurídico al momento de su realización (C.P.C., 1991, Art. 29).

Este mismo condicionamiento se exige en materia disciplinaria respecto de la “Conducta” desplegada por un servidor público y la “Falta” descrita en el Estatuto Disciplinario vigente; por ello, es claro que ningún funcionario público en Colombia, podría llegar a ser investigado y sancionado en materia disciplinaria sin que medie norma jurídica que describa taxativamente dicho comportamiento e imponga una sanción por la comisión del mismo; lo anterior en concordancia con lo previsto en el artículo 44º de la Ley 1862 de 2017 que en su parte pertinente reza:

(...) **Legalidad:** los destinatarios de este código sólo serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta en la ley vigente al momento de su realización y conforme a los principios rectores, normas prevalentes y procedimientos establecidos en esta codificación. (...). (p. 08)

El principio de Legalidad ha sido adoptado en toda la legislación interna, indistintamente de la naturaleza de la acción que se adelante (Judicial o Administrativa); así como por los diferentes instrumentos internacionales de mayor relevancia en nuestros tiempos como son la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Convenio Europeo para la

Protección de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

El principio de Legalidad es el más importante y principal estándar de control al poder punitivo del Estado, pues éste sólo podrá poner en movimiento el aparato judicial para investigar y sancionar a un individuo, cuando se demuestre que su conducta se encuentra preconstituida como una trasgresión a la ley; por ello se dice que, dicho principio se constituye en una garantía para los coasociados, pues los individuos sólo podrán verse afectados en sus derechos fundamentales cuando sus comportamientos se encuentren prohibidos previamente dentro del ordenamiento jurídico vigente del país.

La doctrina ha reconocido cuatro (4) garantías que rigen el Principio de Legalidad en materia Penal, los cuales pueden ajustarse por analogía a cualquier otro régimen de corte sancionatorio, como sería para el caso, al Derecho Disciplinario; veamos:

- a)** Garantía Criminal (Nullum Crimen Sine Lege). Es aquella que establece que para que una conducta sea delictiva debe estar preconstituida en la ley al momento de la comisión de la misma.
- b)** Garantía Penal (Nulla Poena Sine Lege). Es aquella que establece que las sanciones deben estar legalmente preestablecidas en una norma jurídica para poder imponerlas.
- c)** Garantía Jurisdiccional. Es aquella que establece que nadie puede ser investigado y sancionado sino conforme a un juicio formal, el cual respete las garantías instituidas en la ley.
- d)** Garantía de Ejecución Penal. Es aquella que establece que las sanciones deben aplicarse y ejecutarse conforme lo mande la ley que las regule.

Por otra parte, es importante traer a colación lo que la Corte Constitucional precisó respecto del principio de Legalidad en materia Disciplinaria en la Sentencia C-475 del 18 de mayo de 2004, bajo la ponencia del Honorable Magistrado Marco Gerardo Monroy Cabra, cuando afirmó que la aplicación de dicho principio es Constitucional, toda vez que permite a los administrados vigilar las posibles arbitrariedades en que puedan incurrir las autoridades judiciales o administrativas en aplicación del poder punitivo del Estado, pues éste exige la tipificación previa de las sanciones, es decir, dicho principio demanda que las sanciones existan y estén previamente determinadas al momento en que se infrinja la norma (Preexistencia de la Sanción).

En el mismo sentido, el precepto constitucional en mención identifica una serie de requisitos frente al Principio de Legalidad de las Sanciones, los cuales se consideran indispensables al momento de la imposición de las mismas; veamos: **1)** Que el señalamiento de la sanción sea hecho directamente por el legislador; **2)** Que este señalamiento sea previo al momento de comisión del ilícito y también al acto que determina la imposición de la sanción; **3)** Que la sanción se determine no sólo previamente, sino también plenamente, es decir que sea determinada y no determinable. Finalmente, la Corte hace un especial señalamiento frente a la facultad del Legislador para que diseñe mecanismos que permitan la “Graduación de la Sanción”, como la indicación de topes Mínimos y Máximos.

1.1.8. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD

El artículo 29º constitucional impone que: “(...) Nadie puede ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa (...)”, lo cual indica con claridad el respeto que deben tener las autoridades judiciales y administrativas que administran justicia frente al principio de legalidad de las sanciones; por ello, es bien sabido que la Corte Constitucional ha señalado en diferentes pronunciamientos dos postulados muy importantes respecto al tema a saber: El primero hace alusión a la “Preexistencia de las Normas”, el cual hace alusión a aquellas de carácter Substancial que definen las

infracciones y las sanciones, haciendo extensiva la prohibición primigenia de naturaleza penal, a los demás procedimientos administrativos en que se imponen sanciones (C-280, 2005, p. 4); y el segundo, resalta que la “Sanción Administrativa” es la respuesta del Estado al quebrantamiento por parte de los administrados de los deberes generales o específicos establecidos para el adecuado funcionamiento de la Administración.

Dicho pronunciamiento constitucional puntualiza que el “Poder Punitivo” del Estado no puede desconocer ni apartarse del acatamiento de los principios que rigen el derecho al Debido Proceso, y, en consecuencia, debe asegurar los derechos de los administrados (C-564, 2000, p. 3).

Visto lo anterior, y en relación con el “Principio de Favorabilidad Penal” la Corte Constitucional en Sentencia C-200 del 19 de marzo de 2002, manifestó que este principio compone un aspecto fundamental del Debido Proceso que mal podría excluirse; en tal sentido, argumenta que:

“(…) en el caso de sucesión de leyes en el tiempo, si la nueva ley es desfavorable en relación con la derogada, ésta será la que se siga aplicando a todos los hechos delictivos que se cometieron durante su vigencia, que es lo que la doctrina denomina ultractividad de la ley. La retroactividad, por el contrario, significa que cuando la nueva ley contiene previsiones más favorables que las contempladas en la ley que deroga, la nueva ley se aplicará a los hechos delictivos ocurridos con anterioridad a su vigencia. Sobre este punto debe la Corte señalar finalmente que, tratándose de la aplicación del principio de favorabilidad en materia penal, no cabe hacer distinción entre normas sustantivas y normas procesales (...). (C-200, 2002 p. 02)

Corolario de lo anterior, es pertinente recordar que la Corte Suprema de Justicia haciendo mención al artículo 26 de la Constitución Política de 1886, el cual se transcribe casi que idénticamente en el artículo 29 de la carta superior de 1991, ya había manifestado lo siguiente:

(…) El canon de la retroactividad de la ley penal favorable o permisiva, y por lo tanto, el de la no retroactividad de la ley desfavorable al sindicado está erigido por nuestra Carta en un principio suprallegal, en una garantía constitucional, como uno de los derechos supremos reconocidos a la persona humana frente al poder del Estado, es decir, como uno de

aquellos derechos que integran la personalidad inviolable de todo ciudadano, que no puede ser desconocido por ninguna norma legislativa, cualquiera sea la naturaleza de ésta. (...). (C.P.C., 1886, p. 01)

En criterio del Ministerio Público, se afirma que el “**Principio de Favorabilidad**” se debe aplicar atendiendo la finalidad preventiva de las sanciones en materia administrativa; sin embargo, para la dosificación de la sanción, se debe tener en cuenta el principio de la Favorabilidad en materia disciplinaria, el cual define que: “(...) La ley permisiva o favorable, sustantiva o procesal, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable (...)” (Ley 1862, 2017, p. 47) .

1.1.9. PRINCIPIO DE CULPABILIDAD

Como principio rector, la “Culpabilidad” permite concretar la responsabilidad del destinatario de la ley, siempre y cuando y de manera previa, se haya probado la ejecución de un comportamiento “Típico” y “Antijurídico”, sin justificación alguna. No valorar la Culpabilidad es atribuir a quien se dirige la acción, una responsabilidad de carácter “Objetiva”, la cual esta proscrita tanto legal como constitucionalmente; ya que al igual que en el Derecho Penal, es de vital importancia el estudio y análisis de la “Responsabilidad Subjetiva”, es decir, comprobar que la conducta típica y antijurídica se concretó a título de “Dolo” o “Culpa”.

Así las cosas, es un hecho cierto que la Culpabilidad es fundamento de la responsabilidad y de la sanción de las conductas, en el que se emiten juicios de valor sobre la actividad Intelectiva (Cognoscitiva) y Volitiva y de la actuación supeditada a los generadores de la Culpa (Negligencia, Impericia, Imprudencia y Violación de los Reglamentos) y de la responsabilidad deducida simplemente por las condiciones Personales (Responsabilidad de Acto) del autor del comportamiento objeto de reproche.

Sea oportuno señalar, que la “Culpabilidad” desde la órbita disciplinaria de manera general, se ha catalogado como un juicio fundado en la afectación del “Deber Funcional” del servidor público; no obstante, en materia Castrense, dicho juicio se extiende aún más

allá, toda vez que no sólo estudia y analiza la afectación que se pueda ocasionar frente a los Fines y las Funciones de la actividad militar, sino que se ponderan igualmente los “Valores”, “Virtudes” y “Principios” que rigen la “Ética Militar”, lo anterior en concordancia con lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley 1862 de 2017.

1.1.7. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

La “Proporcionalidad” es una categoría de obediencia a la Dignidad Humana, y una demarcación a los poderes del Estado. Este principio señala en materia penal que entre el hecho punible cometido y la pena imputada debe de existir una euritmia (proporción); es decir, trayendo a colación estos condicionamientos en materia disciplinaria, que la “Sanción” a imponer sea proporcional a la afectación del bien jurídico tutelado en los artículos 209º y 2º de la carta política.

Por ello, es que se dice que la sanción disciplinaria debe ser correlativa a la gravedad y magnitud de la afectación (Antijuricidad o Ilícitud Sustancial) en que se sitúe el bien jurídicamente protegido, así como a la gravedad y magnitud de la conducta que produce la falta disciplinaria (Tipicidad), lo anterior en concordancia con lo dispuesto en el artículo 59º de la Ley 1862 de 2017 que en su parte pertinente reza: “(...) Proporcionalidad. De conformidad con el principio de legalidad, la sanción disciplinaria debe corresponder a la clasificación de la falta. En la graduación de la sanción deben aplicarse los criterios que fija esta ley. (...)” (Ley 1862, 2017, Art. 47).

Este principio establece igualmente en materia penal, que para que se impute una pena debe cumplirse con dos exigencias primordiales: **i)** Que la conducta del presunto infractor se haya configurado a título de “Dolo” o “Culpa”, pues de esta manera se prescinde de aquellos comportamientos acaecidos bajo la figura del hechos fortuito y la fuerza mayor; y **ii)** Que se determine la culpabilidad del presuntos infractor y que reúna los requerimientos indefectibles para que se pueda dar inicio a un proceso judicial. Así las cosas, es claro que, para poder dar aplicación a este principio, el juez inicialmente tendrá que instituir la relevancia del bien jurídico protegido, y a continuación, valorará la forma

en la que se quebrantó el bien jurídico; pues cada infractor adecua su comportamiento de una forma distinta para la comisión de un delito.

Además de lo antes expuesto, existen inmersos dentro de este mismo principio, tres (03) Sub-principios que un Juez debe analizar al momento de su valoración; veamos:

- a) **Idoneidad:** Es aquel que permite determinar que la pena que se impone cumple con un propósito legítimo.
- b) **Necesidad:** Es aquel que determina que la intervención del órgano judicial es imperativo para el restablecimiento de derechos, en razón a la ausencia de otros mecanismos alternos que puedan cumplir los fines del Estado y que sean más apacibles con el derecho afectado.
- c) **Proporcionalidad:** Es aquel que evalúa que el medio coercitivo aplicado por parte del Estado para el resarcimiento de un bien jurídico tutelado, sea equivalente al grado de afectación del derecho que se afecta.

Ahora bien, respecto al principio de Proporcionalidad en materia sancionatoria administrativa, es importante resaltar que éste exige que tanto el comportamiento o conducta considerados como “Falta” y la sanción dispuesta para la misma, sean acordes a los fines de la norma que los regula, esto es, al cumplimiento y respeto de los fines de la función pública. Así mismo, este principio conlleva también a que la ley no sea tan exorbitantemente severa frente al hecho constituyente de falta, pero tampoco tan flexible que no pueda prevenirlo o corregirlo.

Así las cosas, y en concordancia con todo lo antes expuesto, vemos como en el actual Estatuto Disciplinario Castrense “Ley 1862 de 2017”, fija algunos parámetros que sirven de indicador para la determinación de la Proporcionalidad de la Sanción en relación con la Falta que se imputa a un investigado(s), lo cual permite blindar en cierta manera la Objetividad del Operador Disciplinario al momento de la toma de una decisión; veamos:

“(…) **Artículo 83º Ley 1862/2017.- Graduación.** En la graduación de las sanciones se tendrán en cuenta las circunstancias de atenuación y agravación consagradas en la presente Ley.

Artículo 84º Ley 1862/2017.- Circunstancias de Atenuación. Son circunstancias de atenuación las siguientes:

1. Confesar la falta antes de la iniciación de la audiencia.
2. Haber sido inducido por un superior a cometerla.
3. Procurar por iniciativa propia resarcir el daño o compensar el perjuicio causado antes de que le sea impuesta la sanción.
4. Demostrar diligencia y eficiencia en el desempeño del servicio.
5. Cometer la falta por motivos nobles o altruistas.
6. No tener antecedentes penales o disciplinarios.
7. Estar en desempeño de funciones que ordinariamente corresponden a un militar de mayor grado, si la falta consiste en un incumplimiento de deberes inherentes a dichas funciones.

Artículo 85º Ley 1862/2017.- Circunstancias de Agravación. Son circunstancias de agravación las siguientes:

1. Cometer la falta en la planeación, desarrollo y ejecución de operaciones militares.
2. Cometer la falta en situación de desastre o calamidad pública.
3. Cometer la falta con el concurso o ayuda de otras personas.
4. La evidente preparación de la falta.
5. Cometer la falta aprovechando la confianza que se le hubiere dispensado.
6. Cometer la falta para ocultar otra.
7. La reincidencia en la conducta demostrada mediante decisión debidamente ejecutoriada o anotación en el folio de vida u hoja de vida.
8. La jerarquía, antigüedad o mando que ejerza el militar.

9. Cometer la falta encontrándose en comisión en el exterior o en representación de la Fuerza ante cualquier entidad.
10. Afectar gravemente los servicios esenciales a que esté obligado.
11. Cometer la falta utilizando uniformes, distintivos, identificación o insignias de carácter militar, así como elementos o bienes de propiedad o al servicio del Ministerio de Defensa o de la Fuerza Pública.
12. La trascendencia social e institucional de la conducta.
13. La afectación a derechos fundamentales.
14. Endilgar sin fundamento la responsabilidad a un tercero. (...)

Teniendo de presente los argumentos anteriormente expuestos, se puede concluir que el derecho disciplinario como modalidad del derecho administrativo sancionador, busca regular el comportamiento de los servidores públicos en aras de salvaguardar los principios que rigen la función pública como son el de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad; y para tal efecto, instituye una norma jurídica que configura una serie de conductas que estima son contrarias a ese cometido, las cuales se sancionan proporcionalmente en razón a la afectación del interés público.

1.1.8. PRINCIPIO DEL DERECHO DE DEFENSA

Teniendo en cuenta las garantías reconocidas en la Constitución Política y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos suscritos y ratificados por el país, es importante señalar que el ejercicio del “**Derecho de Defensa**” en materia penal se puede bifurcar en dos acepciones a saber: La primera correspondiente a la “Defensa Material”, que no es otra cosa que aquella que ejerce directamente el investigado, y la segunda, la “Defensa Técnica”, que es aquella que ejerce en representación del sindicado un abogado, el cual en muchas ocasiones es presentado por el mismo, y a bien ha sido denominado defensor de confianza, pero también existe el conocido defensor de oficio, que es aquel que se logra a través de la asignación que le hace directamente el Estado

a través del Sistema Nacional de Defensoría Pública al investigado, cuando éste no cuenta con los medios o recursos para el pago de los servicios de uno.

Ahora bien, a pesar que el artículo 29º de la carta superior taxativamente amplifica el derecho al debido proceso a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas, la Corte Constitucional ha señalado en razón a las marcadas diferencias que existen entre el derecho penal y el derecho disciplinario, que si bien es cierto ambas acciones se nutren de la potestad sancionadora del Estado, y que ambas se sitúan a proteger intereses jurídicos distintos, razón por la cual se rigen bajo principios rectores propios, así como con un procedimiento independiente, no menos cierto es el hecho que ambas propenden por la protección de los derechos de las personas vinculadas a una actuación. Asimismo, ha indicado que lo anterior es justificable pues las sanciones impuestas en uno y otro derecho restringen diferentes garantías del individuo.

Con fundamento en lo anterior, la Corte Constitucional ha considerado que el derecho disciplinario es menos riguroso en razón de las sanciones que impone, toda vez que éste no afecta derechos fundamentales como el de la libertad en materia penal.

Previendo las consideraciones antes expuestas, es un hecho cierto que el derecho a la defensa técnica es imperativo en el derecho penal, y que en los demás ámbitos el legislador goza de un amplio margen de discrecionalidad para su exigencia, por lo tanto, puede suceder como ocurre con el derecho disciplinario, que esta defensa la pueda ejercer directamente el propio investigado, o si es su deseo, por intermedio de un apoderado, que debe tener la condición especial de ser profesional del derecho.

En conclusión, se puede afirmar que la defensa técnica en materia disciplinaria no es un requisito formal que condiciona el ejercicio de la potestad sancionadora del Estado. Pese a los reiterados pronunciamientos de la alta corporación, es importante resaltar que el Derecho a la Defensa es un derecho fundamental propio de todo individuo que se encuentre vinculado a una actuación judicial de corte sancionatorio, es decir, penal o disciplinario; lo anterior en razón a lo mandado en el artículo 29º superior en el cual se

dispuso que: “(...) El debido proceso se aplicara a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas (...)”.

El derecho de defensa debe aplicarse en cualquier etapa o estadio del proceso judicial o administrativo, ello significa que no solo se debe observar al inicio de la actuación o en el desarrollo de la misma, sino hasta el momento procesal en que se adopten las decisiones parciales o finales y se produzca la firmeza de la mismas (Ejecutoria); pues es allí cuando cobra mérito el uso de este derecho dentro del tema objeto de estudio en el presente trabajo, ya que es en este preciso momento cuando quien se considere afectado por la imposición de una sanción desproporcional y/o arbitraria, haga uso del mandato constitucional y legal en aras de restablecer sus derechos.

1.1.9. PRINCIPIO DE LA SEGURIDAD JURÍDICA

El principio de “**Seguridad Jurídica**” dentro del Estado Social, Democrático y Participativo de Derecho que impera en Colombia, tiene una preeminencia virtuosa, pues existen corporaciones legislativas, judiciales y ejecutivas responsables de modular las actividades destinadas a la observancia y cumplimiento de los fines del Estado, la cuales se encuentran supeditadas a un sistema legal que define los derechos, deberes y atribuciones de las autoridades estatales, como único consignatario y artífice de la Seguridad Jurídica de los coasociados, debiendo desterrar toda actuación que por acción, omisión o extralimitación desconozca los derechos de los individuos en menoscabo del ordenamiento jurídico establecido, pues ello afecta considerablemente la legitimidad del mismo Estado y sus instituciones.

Así las cosas, y como quiera que la seguridad jurídica es el principio que ofrece confianza a los administrados en un sistema jurídico, pues vela porque las actuaciones que se sigan en su contra sean conducidas bajo los máximos estándares de legalidad, legitimidad, razonabilidad y proporcionalidad; es viable afirmar, que el Canon Disciplinario Castrense debe modular con rigidez ello, toda vez que no se puede divulgar que al disciplinado se le esté proveyendo una seguridad jurídica al momento de imputarle

determinada sanción disciplinaria de las previstas en la norma vigente, es decir, represión simple, formal o severa, suspensión, separación absoluta de las Fuerzas Militares y las respectivas inhabilidades; cuando el mismo ordenamiento jurídico que lo rige carece de criterios objetivos que permitan predicar con ecuanimidad y justicia, cuando se va a imponer una u otra sanción, o en su defecto, cuando se van a imponer los máximos, mínimos o medios.

Al respecto y frente a la importancia de la “Seguridad Jurídica” en el marco legal, la Corte Constitucional planteó lo siguiente:

(...) En primer término, por elementales consideraciones de seguridad jurídica y de coherencia del sistema jurídico, pues las normas, si se quiere que gobiernen la conducta de los seres humanos, deben tener un significado estable, por lo cual las decisiones de los jueces deben ser razonablemente previsibles. En segundo término, y directamente ligado a lo anterior, esta seguridad jurídica es básica para proteger la libertad ciudadana y permitir el desarrollo económico, ya que una caprichosa variación de los criterios de interpretación pone en riesgo la libertad individual, así como la estabilidad de los contratos y de las transacciones económicas, pues las personas quedan sometidas a los cambiantes criterios de los jueces, con lo cual difícilmente pueden programar autónomamente sus actividades (...). (Gaviria & Martínez, 1999, p. 02)

1.1.10. **PRINCIPIO DE INTEGRACIÓN**

Antes de referir concretamente este principio, y en especial, todo lo relacionado al tema de “Integración Normativa”, es necesario señalar que no existe en ninguna legislación en el mundo, una ley o norma perfecta que no pueda llegar a adolecer de vacíos; por ello, la Ley 1862 de 2017 “Por la cual se establecen las Normas de Conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar”, e incluso, a pesar de que no sea objeto de análisis en el presente trabajo, la Ley 734 de 2002 “Código Único Disciplinario”, no son la excepción; siendo entonces oportuno traer a colación la frase del académico, jurista y filósofo del derecho mexicano Eduardo García Máynez, quien frente a esta problemática afirmó que si bien es cierto en la legislaciones pueden existir vacíos, el Derecho no puede darse el lujo de tenerlos, de allí cobra importancia jurídica el “Principio

de la Integración Normativa”, el cual coadyuva precisamente a que las normas jurídicas de un país puedan integrarse armoniosamente para saciar las lagunas de su legislación (C-083, 1995, P. 04).

Sea pertinente señalar entonces, que dichos vacíos no son solamente procedimentales, sino que también se pueden presentar en la parte sustancial de las normas, de allí se desprende el gran vacío que se advierte en el ordenamiento disciplinario vigente que rige al Ejército Nacional – Ley 1862 de 2017 –, referente al “Método de Tasación – Cualitativo y Cuantitativo” para graduar y dosificar la “Sanción Disciplinaria” en dicha entidad oficial.

Ahora bien, para la aplicación de la integración normativa se deben seguir unos pasos, entre ellos, el más importante, que la misma Ley lo regule, es decir, que dentro del contenido normativo de la ley exista el fundamento legal que permita al interprete recurrir a otras normatividades para complementar el vacío. A manera de ejemplo, y en referencia al tema objeto de estudio dentro del presente trabajo, a continuación, son citados los artículos dispuestos en el actual Estatuto Disciplinario Castrense “Ley 1862 de 2017”; veamos:

“(…) Artículo 64º Ley 1862/2017.- Aplicación de Principios e Integración Normativa. En la aplicación de este código prevalecerán los principios rectores contenidos en esta ley y en la Constitución Política. En lo no previsto se aplicarán los tratados internacionales sobre derechos humanos y derecho internacional humanitario y lo dispuesto en los códigos Contencioso Administrativo, Penal, Penal Militar, de Procedimiento Penal, del Código General del Proceso y del Código General Disciplinario, en lo que no contravengan la naturaleza del derecho disciplinario militar. (Ley 1862, 2017, p. 06)

Artículo 134º Ley 1862/2017.- Principio de Integración. En aquellas materias de procedimiento que no se hallen expresamente reguladas en este código, son aplicables las disposiciones procedimentales del Código Contencioso Administrativo, del Código Penal Militar, del Código de Procedimiento Penal, del Código General del Proceso y del Código General Disciplinario, cuando no sean contrarias a la naturaleza de la acción disciplinaria militar. (...). (Ley 1862, 2017, p. 13)

Teniendo de presente lo señalado en los párrafos anteriores, se puede observar cómo surge la “Teoría de la Analogía”¹, vista ésta como uno de los métodos de integración normativa en la legislación colombiana. No obstante lo anterior, se puede recurrir de igual forma a los criterios auxiliares de interpretación del derecho, como lo son la jurisprudencia, la equidad, la doctrina y los principios generales del derecho, ello sin dejar de lado a la Costumbre, la cual constituye un método más de integración normativa tal y como lo señaló la Sentencia C-486 de 1994, en la cual la alta corporación dispuso lo siguiente: “(...) la costumbre es fuente de derecho (...)”.

Por último, encontramos igualmente las normas de rango superior, como lo son los Tratados y Convenios suscritos y ratificados por el Estado colombiano y que se encuentran incluidos en la normatividad interna a través de bloque de constitucionalidad (Artículo 93º CN), y la misma Carta superior (C.P.C., 1991, Art. 93)

Ahora bien, si ya están claros los pasos a seguir y los juicios que se deben aplicar para emplear la Integración Normativa, lo que viene a continuación es tener claro hasta qué punto se puede llegar para cumplir positivamente esa integración sin alterar la norma primigenia, pues ante todo se debe tener claro que llenar el vacío de la ley, no es trasladar arbitrariamente una norma a otra para perfeccionarla, pues existen demarcaciones entre las que se puede citar, el no atentar contra la organización o la naturaleza jurídica propia de la misma norma.

Previendo lo anterior, la Corte Constitucional señaló en Sentencia C-030 del 01 de febrero de 2012, con ponencia del Honorable Magistrado Luis Ernesto Vargas Silva, que le es permitido al Operador Disciplinario interpretar libre y soberanamente las normas, toda vez que éste no es el legislador, y por el contrario se encuentra subordinado a unos términos como son la supremacía de la Constitución y la ley, la jurisprudencia

¹ **Definición Jurídica de Analogía:** Es la aplicación de la ley a situaciones no contempladas expresamente en ella, pero que sólo difieren de las que sí lo están en aspectos jurídicamente irrelevantes, es decir, ajenos a aquéllos que explican y fundamentan la ratio juris o razón de ser de la norma. La consagración positiva de la analogía halla su justificación en el principio de igualdad, base a la vez de la justicia, pues, en función de ésta, los seres y las situaciones iguales deben recibir un tratamiento igual. Discernir los aspectos relevantes de los irrelevantes implica, desde luego, un esfuerzo interpretativo que en nada difiere del que ordinariamente tiene que realizar el juez para determinar si un caso particular es o no subsumible en una norma de carácter general. La analogía no constituye una fuente autónoma, diferente de la legislación. El juez que acude a ella no hace nada distinto de atenerse al imperio de la ley. Su consagración en la disposición que se examina resulta, pues, a tono con el artículo 230 de la Constitución. Sentencia C-083/1995.

constitucional, los reglamentos y los cánones de reenvío, entre otros; así como a las finalidades del régimen disciplinario.

Luego del estudio acucioso de los “Principios” que fueron desarrollados y valorados en el presente capítulo, es viable afirmar a modo de reflexión y conclusión, que a pesar que el “Derecho Penal” y el “Derecho Disciplinario” son normas autónomas e independientes una de la otra, pues los fines que persiguen, los bienes jurídicamente tutelados y el interés jurídico que se protege son totalmente distintos, no se puede desconocer que la Acción Disciplinaria puede hacer uso mutatis mutandi de los “Principios” que rigen la Acción Punitiva (Penal), pues estos principios irradian toda la legislación del país por su rango Constitucional.

Como bien se dijo con anterioridad, la Corte Constitucional ya hizo este estudio y concluyó que efectivamente el Derecho Disciplinario es una norma autónoma e independiente de cualquier otro ordenamiento jurídico y por ende surca sus propios principios, los cuales por supuesto son de arraigo constitucional. Sin embargo, es imperioso señalar que mientras el Derecho Disciplinario no culmine con el proceso de construcción de los criterios y principios que le son propios, las remisiones normativas a los principios, garantías e instituciones penales, serán inevitables y válidos.

No obstante, es claro en afirmar el pronunciamiento de dicha corporación, que para aplicar dichas normas de remesa es imperioso hacer los ajustes a que haya lugar de un régimen a otro (C-769, 1998, p. 02).

Aunado al anterior pronunciamiento, la misma Agencia Colegiada cuando se refirió a la necesidad de que el Derecho Disciplinario utilizara los Principios que irradian el Derecho Penal, precisó que ello no era solo para la construcción de la doctrina que rige esta área del derecho, sino que era necesario también para sustentar, respaldar y fundamentar las “Sanciones” que se aplican en este régimen; por ello en reiterados pronunciamientos la Corte ha señalado que las “Sanciones Disciplinarias” deben acatar los Principios aplicables al Derecho Administrativo Sancionador, pues mutatis mutandi son los mismos

que se aplican al Derecho Penal. Argumenta este órgano, que los Principios de especial importancia en este tema son de “Igualdad Material ante la Ley”, “Proporcionalidad”, “De la Teleología de la Sanción”, “Legalidad”, “Favorabilidad”, Derecho de Defensa” e “Integración”.

Finalmente, es importante resaltar la necesidad de que exista un equilibrio jurídico entre el comportamiento desplegado por el individuo y la sanción impuesta por la administración, ello tanto en materia Penal como en materia Disciplinaria; pues en ambos regímenes es imperioso que se determine la sanción que se deriva de la comisión de una conducta reprochable en el marco jurídico del Estado.

CAPÍTULO 2

DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA EN EL EJÉRCITO NACIONAL

De manera general, la acción disciplinaria se rige en razón de las especialísimas relaciones de sujeción que existen entre el funcionario y la administración en el contorno de la función pública, y nace como consecuencia del incumplimiento de un deber, la incursión en una prohibición, la configuración de una omisión o extralimitación en el ejercicio de las funciones, o de la intromisión en el régimen de inhabilidades e incompatibilidades; por ello, el objetivo de dicha acción es avalar el cumplimiento por parte de dichos funcionarios de los fines del Estado, y por ende, el cabal desempeño de los mismos.

La acción disciplinaria está encaminada a esclarecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que presuntamente se adecua un comportamiento a la conducta objeto de reproche, así como a determinar los motivos concluyentes de la misma y los perjuicios que se pueden ocasionar a la administración pública.

Finalmente, es importante señalar como bien lo mencionó Felipe Restrepo Rincón, en su publicación de fecha 8 de agosto de 2013 denominada “Acción Disciplinaria. Gestión Compartida”, que la acción disciplinaria: “(...) es procedente, aunque el servidor público se encuentre retirado del servicio, siempre y cuando la conducta se haya cometido al momento de estar vinculado a la administración (Restrepo, 2013, p. 08).

La sanción como consecuencia jurídica de la incursión en un tipo disciplinario determinado, nace del Principio de Legalidad inmerso en el precepto constitucional del Debido Proceso, pues en su parte integral afirma que: “(...) Nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le imputa, (...)” (C.P.C. 1991, Art. 29)., acto que por sí mismo genera un reproche jurídico social, y que por ende previste una sanción; y del Principio de Tipicidad (Nullum Crimen, Nulla Poena Sine Lege Previa, Scripta Et Certa).

2.1. FUNCIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA

La medida sancionatoria que se adopta en una actuación disciplinaria tiene por esencia dos (2) funciones principales a saber:

- a) **Función Preventiva:** Esta función se cumple a través de la “Capacitación”, la “Sensibilización” y la “Vigilancia” del actuar de los servidores públicos, con el fin de advertir cualquier tipo comportamiento o conducta contraria a derecho, o violatoria de la Constitución y ley.

- b) **Función Correctiva:** Esta función se materializa a través del inicio o apertura, adelantamiento o instrucción, y toma de decisión o fallo, de una actuación disciplinaria como consecuencia de la comisión de una falta descrita en la ley vigente que regule la materia; las cuales sirven conjuntamente para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales aplicables (C.P.C. 1991, Art. 29).

No obstante lo anterior, se puede afirmar que las sanciones disciplinarias tienen como propósitos accesorios o secundarios, la protección y restitución del orden social, la confianza del conglomerado social, el apoyo y redención del disciplinado, la fe en la organización gubernamental e institucional y la retribución de la afcción ocasionada con la conducta del actor (Antijuricidad e Ilícitud Sustancial).

Al manifestarse que la prevención y la corrección son un fin de la sanción disciplinaria, imperiosamente se debe entender que estos términos reflejan ante la sociedad en general y especialmente ante los destinatarios de la norma jurídica, que deben cuidarse de incurrir en la comisión de faltas disciplinarias, o de infringir nuevos comportamientos que puedan afectar el buen funcionamiento de la administración pública.

Lo anterior constituye una medida persuasiva que permite salvaguardar los bienes del Estado, acrecentar la creencia en las entidades, fortalecer la confianza internacional y

culturizar a la sociedad para que el desarrollo estatal atesore una proyección metódica, integral, sosegada y tranquila.

La función de prevención de la sanción disciplinaria debe entenderse en tres (3) sentidos a saber:

- a) **Prevención General Negativa:** Esta clase de prevención busca persuadir que los destinatarios de la ley disciplinaria no la infrinjan.
- b) **Prevención Especial Negativa:** Esta clase de prevención busca persuadir al infractor que ya haya trasgredido la ley, para que no incurra nuevamente en la comisión de aquella conducta o comportamiento ya sancionado; o por el contrario, incurra en la comisión de otro hecho reprochable.
- c) **Prevención Especial Positiva:** Esta clase de prevención busca reafirmar la vigencia de la norma frente a la comisión de una conducta o comportamiento reprochable; toda vez que el indagado, investigado o disciplinado cuando incurre en una falta disciplinaria, siempre pretende su derogatoria.

2.2 DESTINATARIOS DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66º de la Ley 1862 de 2017, son “Destinatarios” del estatuto disciplinario castrense el personal de “Oficiales”, “Suboficiales” y “Soldados” de las Fuerzas Militares en “Servicio Activo”; o aquellos que ya en uso del retiro, bien sea por voluntad propia o por decisión de la Fuerza; hayan cometido la conducta cuando se encuentran en servicio activo.

Es importante resaltar, que la misma normatividad señaló con claridad que los “Alumnos” de las Escuelas de Formación de Oficiales y Suboficiales se encuentra excluidos de la aplicación de esta ley, toda vez que no ostentan la condición de “Servidores Públicos”, razón por la cual se regirán por el Reglamento Académico y Disciplinario propio de la respectiva escuela.

Ahora bien, teniendo en cuenta la calidad de los destinatarios del régimen disciplinario castrense, es importante señalar que la “Autoría” y “Participación” en materia Disciplinaria castrense, se encuentran reguladas por lo dispuesto en el artículo 67º de la Ley 1862 de 2017, que en su parte pertinente reza: “(...)” Artículo 67º. Autores. Son autores los que cometan falta disciplinaria o determinen a otro a cometerla, aun cuando la conducta reprochada se conozca después de la dejación del cargo o función. (...) (C.P.C., 1991, p. 68); y las “Formas de Realización de la Conducta” se encuentran descritas en los artículos 68º y 69º de la Ley 1862 de 2017, que a letra dicen:

(...) **Artículo 68º. Acción u Omisión.** Las faltas disciplinarias se realizan por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de funciones, o por incumplimiento o inobservancia de la disciplina. (p. 77)

Artículo 69º. Posición de Garante. Bajo criterios de razonabilidad e inmediatez, la responsabilidad disciplinaria se compromete por incumplimiento de los deberes exigibles de los subalternos, cuando el superior esté en condiciones efectivas de evitar la falta. (p. 77)

De las normas antes citadas se puede vislumbrar con diáfana claridad, que el legislador determinó llamar “Autor” dentro de la acción disciplinaria, a aquel funcionario que con su acción, omisión o extralimitación infrinja el “Deber Funcional”; desapareciendo así la marcada diferencia que existe en el Derecho Penal entre las figuras del “Autor” y “Partícipe”, toda vez que en esta clase de acción el “Partícipe” es aquél que interviene en la realización de la conducta de otro, lo cual lleva a concluir que todo interviniente es un autor, pues todo sujeto disciplinable asume siempre la responsabilidad por la infracción de un deber propio y no por su soporte en la trasgresión de uno ajeno; en este sentido, “Autor” es quien infringe el Deber Funcional a su cargo, indistintamente de si tuvo directamente el control del comportamiento que coadyuvó a la realización el injusto disciplinario.

En este escenario, se puede sintetizar que en el marco de todas las normatividades que rigen en Colombia actualmente la temática del Derecho Disciplinario, se puede identificar e individualizar a los siguientes destinatarios:

- a) **Autor Material:** Es aquel individuo que ejecuta el comportamiento típico descrito como falta disciplinaria en la ley.
- b) **Coautor:** Es aquel sujeto que, en compañía de otro u otros, y mediante la repartición de tareas, perpetra la conducta que configura la falta disciplinaria descrita en la ley.
- c) **Determinador:** Es aquel individuo que, aunque no realiza directamente la conducta constitutiva de falta disciplinaria, despliega acciones tales como la incitación, la persuasión, la insinuación, entre otras, las cuales son determinantes sobre el autor material para la comisión del hecho.
- d) **Autor en Comisión por Omisión:** Es aquel sujeto quien encontrándose obligado a cumplir con un deber que deviene de su cargo y funciones, el cual podría conllevar positivamente a reprimir un resultado nocivo, no lo hace, y permite la consumación de dicha conducta.

Sea pertinente precisar sobre la figura de la “Comisión por Omisión” en materia Disciplinaria, Sánchez (2005) señala que:

(...) Por omisión impropia o comisión por omisión se entiende aquella en que el servidor público, teniendo el deber de hacer, por encontrarse en posición de garante, omite el deber. El criterio para imputarla deviene no del incumplimiento de un deber expresamente contenido en la ley, sino en no impedir un resultado que estaba en posibilidad de evitar. Para que se presente este tipo de omisiones es necesario que se esté en presencia de una falta de resultado. EN PUNTO DE ESTE REQUISITO debe tenerse en cuenta que en materia disciplinaria las faltas no son de resultado, por lo tanto es admisible que exista comisión por omisión en faltas de infracción de deber como ocurre por ejemplo con las conductas referidas a la contratación estatal, en ellas sería posible atribuir una conducta de celebración de contratos sin el cumplimiento de

requisitos legales esenciales, cuando por citar un caso, el delegante no impidió la celebración del convenio estatal a pesar de tener noticia de la irregularidad por parte del delegatario. Como SEGUNDO REQUISITO en la atribución de estas conductas es necesario acudir a la cláusula de equivalencia o transformación contenida en el artículo 27º de la ley 734 de 2002, y en TERCER LUGAR es preciso la existencia de posición de garante del sujeto activo frente al pasivo. Posición de garante que impone el deber jurídico de impedir el resultado. (...) (p. 87)

Aunado a lo anterior, el doctor Isaza (2009):

(...) El servidor público debe tener pleno dominio del hecho o por lo menos conocimiento probable de que puede estar en presencia de una irregularidad que justifica su intervención con fines preventivos o correctivos o haber advertido, directamente o por medio externos, el riesgo de causación de dicha irregularidad y no haber intervenido con ese fin para que le sea también imputable subjetivamente a título de autoría. (...). (p. 35)

2.3 CARACTERÍSTICAS DE LAS SANCIONES

Las sanciones que se imponen en materia disciplinaria tienen peculiaridades propias, las cuales difieren claramente de las dispuestas en materia penal o de cualquier otra jurisdicción, pues éstas obedecen a su propia naturaleza, fines y contenidos. Por ello, es importante señalar inicialmente que, esta clase de sanciones solo se imponen a funcionarios que ostentan la condición de “Servidor Público”, toda vez que preservan el vigor de los valores de la función pública a través de procedimientos y en razón a normas concernientes a la disciplina propia que regula administración estatal; siendo imperativo la preexistencia de una relación especial de sujeción entre el sujeto objeto de la sanción y la autoridad revestida de competencia que la impone, así como la conjetura de los valores esenciales que resguardan el ejercicio de la función pública.

Así pues, las sanciones disciplinarias no constituyen el principio del Non Bis In Ídem, toda vez que una misma conducta puede constituir de forma autónoma e independiente, la comisión de un hecho punible el cual será objeto de la jurisdicción judicial y/o la comisión de una falta disciplinaria que será objeto de la administración pública o de una autoridad específica propia de un régimen especial; teniendo de presente que no es

necesario que exista reciprocidad en la determinación de la sanción, pues la una no depende de la otra. Así mismo, tampoco reina el principio *Nulla Poena Sine Lege*, pues no es necesario que exista una tipificación escrita taxativa como lo exige el derecho penal, pues es la sola inobservancia de los deberes que rigen la función pública da origen a la viabilidad de la imposición de una sanción disciplinaria; por ello, las faltas disciplinarias contenidas en las normatividades vigentes en Colombia, entre ellas la Ley 1862 de 2017 “Por la cual se establecen las Normas de Conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar” y la Ley 734 de 2002 “Código Único Disciplinario”, son en su gran mayoría, tipos en “Blanco” o “Abiertos”, los cuales permiten la remisión a otras normatividades, entre ellas la penal, para ampliar el espectro normativo tipológico.

Por otra parte, las sanciones penales tienen un contenido competencial diferente, conforme a los principios constitucionales que informan la materia penal, atribuyendo la aplicación de las penas a las autoridades judiciales legalmente instituidas y reconocidas por el ordenamiento jurídico de un país, a diferencias de las sanciones disciplinarias que se desarrollan en el ámbito administrativo, y corresponden siempre al superior jerárquico inmediato bajo cuyas órdenes se encuentre el presunto infractor en línea de dependencia orgánica y funcional.

2.4 DEFINICIÓN DE LAS SANCIONES

Para el caso del derecho administrativo sancionatorio especial de las Fuerzas Militares, el Régimen Disciplinario señaló taxativamente su catálogo de “Faltas” las cuales clasificó en “Gravísimas”, “Graves” y “Leves” (Ley 1867, 2017, Art. 75,76,77,78), así como estableció la sanción aplicable a cada tipo, de forma que el operador disciplinario tuviese un marco de acción delimitado y el servidor público en este caso, el “Oficial”, “Suboficial” o “Soldado”, el conocimiento claro y concreto de la consecuencia jurídica de su infracción, siendo esta la limitación o afectación de derechos del funcionario público inherentes a la relación laboral.

El artículo 81° de la Ley 1862 de 2017, estableció que las sanciones a imponer cuando existiere responsabilidad disciplinaria de un investigado(s), corresponderán a:

- a) **Separación Absoluta de las Fuerzas Militares e Inhabilidad General.-** La “Separación Absoluta” consiste en el retiro definitivo de la actividad militar; y la “Inhabilidad General” implica la imposibilidad de ejercer la función pública, por un término de cinco (05) a veinte (20) años de acuerdo con lo que se ordene en el fallo.
- b) **Suspensión e Inhabilidad Especial.-** La “Suspensión” es la interrupción temporal de la actividad militar, sin derecho a remuneración, de conformidad con lo previsto en el estatuto de carrera del personal militar, que en ningún caso se computará como tiempo de servicio; y la “Inhabilidad Especial” implica la imposibilidad de ejercer la función pública, por el término señalado en el fallo.
- c) **Suspensión.-** Es la interrupción temporal de la actividad militar, sin derecho a remuneración, de conformidad con lo previsto en el estatuto de carrera del personal militar, que en ningún caso se computará como tiempo de servicio.
- d) **Multa.-** Es una sanción de carácter pecuniario, que consiste en el pago de una suma de dinero tasada sobre el sueldo básico devengado al momento de la comisión de la falta.
- e) **Repreñión Simple, Formal o Severa:** Es el reproche expreso que se hace por escrito sobre la conducta o proceder del investigado.
- f) **Pérdida del Derecho a Concurrir a Sedes Sociales y Sitios de Recreación de las Fuerzas Militares:** Esta sanción es accesoria a la imposición de la sanción de faltas gravísimas dolosas, y aplica solamente para “Oficiales” y “Suboficiales”; y corresponde como su nombre mismo lo dice, a la pérdida del derecho a que se ve enfrentado el exmiembro de las Fuerzas Militares sancionado con la “Separación Absoluta de las Fuerzas Militares”, la cual le restringe igualmente la oportunidad de

ingresar y disfrutar de los servicios y beneficios de las sedes sociales y sitios de recreación de las Fuerzas Militares, entre ellos, clubes, centros vacacionales y demás.

2.5 CLASIFICACIÓN DE LAS SANCIONES

Continúa la disposición normativa indicando en su artículo 82º “Aplicación de las Sanciones”, los eventos en los cuales debe imponerse cada una de las sanciones enunciadas en el inciso anterior, razón por la cual es imperativo del operador disciplinario proceder conforme a lo reglado, así:

- a) **Separación Absoluta e Inhabilidad General.-** Esta sanción aplica para Oficiales, Suboficiales y Soldados, y opera cuando se incurra en “Falta Gravísima Dolosa”. La “Inhabilidad General” adyacente a este tipo de sanción será de cinco (05) a veinte (20) años cuando se trate de Oficiales o Suboficiales; y para el caso de Soldados e Infantes de Marina que presten el servicio militar obligatorio, el tiempo será de dos (02) a cinco (05) años.

Esta sanción implica también para el caso de Oficiales y suboficiales, la pérdida del derecho a concurrir a las sedes sociales y sitios de recreación de las Fuerzas Militares.

- b) **Suspensión e Inhabilidad Especial.-** Esta sanción aplica para Oficiales, Suboficiales y Soldados Profesionales y sus equivalentes en otras Fuerzas, y opera cuando se incurra en “Falta Gravísima Culposa” o “Falta Grave Dolosa”. El tiempo de “Suspensión” será de tres (03) a seis (06) meses sin derecho a remuneración, y la “Inhabilidad Especial” cobijará el mismo tiempo.
- c) **Suspensión.-** Esta sanción aplica para Oficiales, Suboficiales y Soldados Profesionales y sus equivalentes en otras Fuerzas, y opera cuando se incurra en “Falta Grave Culposa”. El tiempo de “Suspensión” será de treinta (30) a Ochenta y

Nueve (89) días sin derecho a remuneración. Esta clase de sanción no tiene ningún tipo de inhabilidad lindante.

- d) **Multa.-** Esta sanción aplica para Oficiales, Suboficiales y Soldados Profesionales y sus equivalentes en otras Fuerzas, y opera cuando se incurra en “Falta Leve Dolosa”. El tiempo de la multa será de dieciséis (16) a treinta (30) días del salario básico devengado para la época de los hechos.
- e) **Reprensión Severa.-** Esta sanción aplica para Oficiales, Suboficiales y Soldados Profesionales y sus equivalentes en otras Fuerzas, cuando se incurra en “Falta Leve Culposa”. En el caso de los Soldados e Infantes de Marina que presten el servicio militar obligatorio, se aplicará para las “Faltas Gravísimas Culposas”.
- f) **Reprensión Formal.-** Esta sanción aplica sólo para el personal de Soldados e Infantes de Marina que presten el servicio militar obligatorio, cuando incurran en “Falta Grave”, ello sin distinción de la forma de culpabilidad que se les impute.
- g) **Reprensión Simple.-** Esta sanción aplica sólo para el personal de Soldados e Infantes de Marina que presten el servicio militar obligatorio, cuando incurran en “Falta Leve”, ello sin distinción de la forma de culpabilidad que se les impute.

Sea importante resaltar, que el legislador previó inteligentemente que en aquellos casos cuando el disciplinado haya cesado en sus funciones para el momento de la ejecutoria del fallo, o durante la ejecución del mismo, o cuando no fuere posible ejecutar la sanción, ésta o el término que faltare se convertirá en días de salario de acuerdo al monto de lo devengado para el momento de la comisión de la falta; y la suma de dinero que se recaude por concepto de término de suspensión convertido en días de salario, ingresará al presupuesto nacional.

Otro aspecto relevante que merece especial mención frente al tema en estudio (clasificación de las sanciones), es la forma como la norma incorporó como requisito de

la imposición de la sanción, la valoración de la “forma de culpabilidad”, pues teniendo en cuenta si la conducta se realizó con “dolo” o “culpa”, la modalidad de sanción varia.

así las cosas, se entiende de todo lo anterior que el legislador señaló taxativamente cuales son las sanciones a imponer y describe el marco punitivo de aplicación, de tal suerte que solo permite un juego de discrecionalidad reglada por su naturaleza cuantificable en la “suspensión”, la “multa” y la "inhabilidades general y especial”.

2.6 ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS EN EL EJÉRCITO NACIONAL DE COLOMBIA ENTRE LOS AÑOS 2011 AL 2016, Y SU PROBLEMÁTICA

Para el desarrollo de este acápite, fue necesario el recaudo de un material estadístico de todas las Unidades militares que conforman el Ejército Nacional de Colombia, específicamente del lapso comprendido entre los años 2011 al 2016 y bajo los lineamientos del anterior estatuto disciplinario castrense, es decir, la Ley 836 de 2003 “Por la cual se expide el Reglamento del Régimen Disciplinario para las Fuerzas Militares”, norma que se encontraba en vigencia para las fechas del lapso evaluado; el cual una vez fue diligenciado en su totalidad por todas las Unidades se consolidó a nivel de Unidad Operativa Mayor (División), y fue remitido al suscrito para su afianzamiento, análisis e interpretación, teniendo en cuenta ciertos parámetros que se desarrollaran más adelante.

Corolario de lo anterior, es pertinente inicialmente resaltar que es la primera vez que se organiza una base de datos estadística respecto de las sanciones impuestas en el trámite de las actuaciones disciplinarias que por competencia se han adelantado en el Ejército Nacional de Colombia en lapso en mención; que se logró trabajar con el universo de la totalidad de los datos estadísticos que frente al tema existen y no con muestras, obteniéndose así un total de 4971 registros de procesos; y que la información recaudada obedece a datos reales obtenidos de las fuentes primarias, que para el presente caso obedece a todas las Unidades militares del Ejército Nacional de Colombia; lo que permite

desde ya asegurar la fidelidad y certeza de los datos consolidados, así como de los resultados obtenidos. Los criterios emitidos para la recolección de los datos se encuentran en el Anexo No. 1 del presente documento. No obstante, es preciso señalar que, debido al carácter anónimo de la información, no se realizaron pruebas de comprobación de los datos emitidos por las unidades. La realización de esta tarea ameritaría necesariamente la identificación de los vinculados y de realizarse se incurriría en una falta ética en el desarrollo de la investigación.

Así las cosas, y haciendo uso de lo que se conoce como “Estadísticas Descriptivas”, se tomó la matriz primigenia de la evidencia empírica recaudada, de la cual se extrajo la siguiente información preliminar:

- a) Que la Unidad Operativa Mayor del Ejército Nacional de Colombia donde se proferieron mayor número de decisiones sancionatorias en materia disciplinaria durante el período evaluado (2011 al 2016), fue la **Octava División (DIV8)**, con un total de **17,24%** del total de los datos; seguida de la Séptima y Tercera División, la cuales obtuvieron un 16,76% y 13,60%, respectivamente; mientras que la Unidad Operativa Mayor con menor número de decisiones sancionatoria proferidas fue la División de Aviación y Asalto Aéreo (DAVAA), con un total de 2,27%. De lo anterior se puede colegir, que el “Rango” de diferencia entre las Unidades que ostentan el mayor y menor número de decisiones sancionatorias proferidas en materia disciplinaria en el lapso de tiempo evaluado (2011 al 2016), se promedia en un 14,97%, es decir, 15% aproximadamente.

Los datos generales consolidados por Unidades militares son los siguientes:

Tabla 1
Acciones disciplinarias

Unidad Operativa Mayor	Unidad Operativa Menor	Porcentaje
División de Aviación y Asalto Aéreo (DAVAA)		2,27%

	BRCNA	1,73%
	BRFER	0,26%
	BRIAV25	0,10%
	BRIAV32	0,10%
	BRIAV33	0,04%
	N/A	0,04%
Primera División (DIV1)		6,64%
	BR10	3,34%
	BR2	3,24%
	N/A	0,06%
Segunda División (DIV2)		9,47%
	BR1	1,65%
	BR30	2,03%
	BR5	3,86%
	BRIM23	0,74%
	BRIM30	0,40%
	BRIM33	0,68%
	FUVUL	0,06%
	N/A	0,04%
Tercera División (DIV3)		13,60%
	BR23	2,60%
	BR29	0,62%
	BR3	2,51%
	BRIM14	0,32%
	BRIM19	2,43%
	BRIM29	1,43%
	BRIM35	0,36%
	BRIM37	1,47%
	FUPEG	0,16%
	FUTAP	1,67%
	N/A	0,02%
Cuarta División (DIV4)		5,75%
	BR22	4,43%
	BR31	0,84%
	BR7	0,48%
Quinta División (DIV5)		10,52%
	3	0,02%
	BR13	0,34%
	BR6	1,35%
	BR8	1,15%
	BR9	1,85%
	FUTZE	5,81%
Sexta División (DIV6)		10,58%
	BR12	2,68%
	BR26	0,48%

	BR27	0,95%
	BRIM13	1,75%
	BRIM26	0,40%
	BRIM27	1,33%
	BRIM36	2,92%
	FTJUP	0,06%
	N/A	0,02%
Séptima División (DIV7)		16,76%
	BR11	1,61%
	BR14	2,23%
	BR15	2,03%
	BR17	2,88%
	BR4	4,41%
	BRIM16	1,09%
	BRIM24	0,44%
	BRIM25	0,97%
	BRIM38	1,11%
Octava División (DIV8)		17,24%
	BR16	1,95%
	BR18	2,96%
	BR28	1,01%
	BRIM31	7,30%
	BRIM34	0,91%
	BRIM5	3,12%
Fuerza de Despliegue Rápida (FUDRA)		7,16%
	BRIM1	2,15%
	BRIM10	0,10%
	BRIM2	2,62%
	BRIM3	1,71%
	FUDRA	0,58%
Total		100,00%

Fuente: elaboración del investigador

- b) Que el “Funcionario Militar” en contra de quien se profirieron más decisiones sancionatorias en el Ejército Nacional durante el período evaluado (2011 al 2016), fue el “SOLDADO”, quien acumuló un 72,57% de la totalidad de las sanciones impuestas; siendo pertinente resaltar que de este porcentaje un 72,15% obedece a la clase de Soldados conocidos como “Soldados Profesionales”; mientras que la clase de funcionario menos sancionado en el mismo período fue el “OFICIAL”, quien

obtuvo un 4,79% de la totalidad de dichas sanciones, siendo el grado jerárquico con menor afectación el de “Teniente Coronel”, que obtuvo un 0,08% del porcentaje antes referido.

Tabla 2

Consolidado de Sanciones según la clase de Funcionario

Clasificación funcionario	Grado	Porcentaje
Soldado		72,57%
	Soldado Bachiller	0,04%
	Soldado Campesino	0,22%
	Soldado Regular	0,16%
	Soldado Profesional	72,15%
Suboficial		22,64%
	Cabo Tercero	6,04%
	Cabo Segundo	5,03%
	Cabo Primero	4,53%
	Sargento Segundo	3,36%
	Sargento Viceprimero	2,23%
	Sargento Primero	1,43%
	Sargento Mayor	0,02%
Oficial		4,79%
	Subteniente	1,91%
	Teniente	1,51%
	Capitán	1,01%
	Mayor	0,28%
	Teniente Coronel	0,08%
Total		100,00%

Fuente: elaboración del investigador

No obstante el análisis y los resultados antes evaluados, y escudriñando un poco más los datos que arroja la base de datos, podemos advertir que en el mismo período evaluado no fue sancionado ningún “Oficial” de grado “Coronel” o “General”, ni tampoco ningún “Suboficial” de grado “Sargento Mayor de Comando”; y que en la medida en que se asciende escalonadamente en los grados jerárquicos en cada uno de los escalafones o clase de funcionarios, la tendencia a imponer sanciones es menor, lo cual sugiere con claridad que entre más grado jerárquico

se ostenta, menor es la incidencia de un funcionario en la comisión de una conducta objeto de reproche en materia disciplinaria.

- c) Que el “tipo de falta” disciplinaria con mayor preeminencia de sanción en materia disciplinaria en el ejército nacional en el período evaluado (2011 al 2016), fue la “falta leve”, la cual se impuso en un 39,53% de la totalidad de los procesos disciplinarios con decisión sancionatoria; mientras que el tipo de falta disciplinaria con menor incidencia fue la “falta grave”, la cual se impuso en un 28,93% de la totalidad de dichas actuaciones. siendo pertinente resaltar desde ya, que en todos los tipos de falta evaluadas (gravísima, grave y leve), se encontraron algunos errores que se pueden catalogar como errores de digitalización, o incluso, hasta errores en la adecuación típica de la falta y de la sanción.

Tabla 3

Consolidado de Sanciones según el tipo de Falta

Tipo de Falta	Artículo	Porcentaje
Gravísima		31,53%
	Artículo 58	31,31%
	Artículo 59(*)	0,14%
	Artículo 60(*)	0,06%
	Artículo 62(*)	0,02%
Grave		28,93%
	Artículo 59	28,36%
	Artículo 56(*)	0,02%
	Artículo 58(*)	0,51%
	Artículo 34(*)	0,04%
Leve		39,53%
	Artículo 60	39,41%
	Artículo 58(*)	0,06%
	Artículo 59(*)	0,04%
	Error (*)	0,02%

Total		100,00%
--------------	--	----------------

Fuente: elaboración del investigador

- d) Que la “Sanción Principal” que más se adoptó dentro de las decisiones proferidas en los procesos disciplinarios en el Ejército Nacional en el período evaluado (2011 al 2016), fue la sanción de “SUSPENSIÓN”, la cual se impuso en un 30,14% de la totalidad de las sanciones impuestas; mientras que la sanción principal con menor incidencia fue la “REPRENSIÓN FORMAL”, la cual se impuso en un 5,98% de la totalidad de dichas actuaciones. Siendo pertinente resaltar desde ya, que dentro de la clasificación de las sanciones descritas en el presente análisis estadístico, se identificó una denominada “Reprensión Leve”, la cual obedece a un error que se puede catalogar como error de digitalización o, error en la determinación de la sanción impuesta; toda vez que en la Ley 836 de 2003, que es el estatuto disciplinario castrense sobre el cual se elaboró la presente base estadística, no se contemplaba dicho tipo de sanción². De igual forma, se puede sintetizar que la “sanción accesoria” que más se imputó conexas a la sanción principal fue la sanción de “inhabilidad general”, la cual se impuso en un 24,21% de la totalidad de las sanciones impuestas.

Tabla 4
Sanción principal

Clase de Sanción	Porcentaje
Separación Absoluta	29,80%
Suspensión	30,14%
Reprensión Severa	12,30%
Reprensión Formal	5,98%
Reprensión Simple	21,75%

² Artículo 62° Ley 836/2003. Clasificación de las Sanciones:

Repreñión Leve (*)	0,02%
Total	100,00%

Fuente: elaboración del investigador

Tabla 5

Sanción accesoria

Clase de Sanción	Porcentaje
Inhabilidad General	24,21%
Inhabilidad Especial	6,38%
N/A	69,41%
Total	100,00%

Fuente: elaboración del investigador

Aunado a lo anterior, es importante resaltar el porcentaje tan alto que alcanzó el factor de medición denominado “N/A”, que significa, “No Aplica”, pues llama la atención que dicho factor haya registrado un 69,41% de la totalidad de las sanciones accesorias impuestas, cuando dicho componente se estableció en la medición de la presente base estadística, única y exclusivamente con el fin de demarcar aquellos casos en los cuales no se debería imponerse por ley la sanción accesoria. No obstante, se puede observar con claridad como no existe relación o conexión directa entre los datos que debería preexistir, pues si la sanción principal de la “Separación Absoluta” demanda la imposición de la sanción accesoria de “Inhabilidad General”, y la sanción de “Suspensión” conlleva intrínsecamente la imposición de la sanción “Inhabilidad Especial”, ¿cómo se puede explicar que las cifras estadísticas no coincidan entre sí?, pues habrá que reconocer nuevamente que nos encontramos frente a ciertos tipos de errores, los cuales se pueden identificar como un error de digitación, un error de imputación de la sanción o simple y llanamente, negligencia y omisión del operador disciplinario para imponer la sanción como lo demanda la norma sustantiva. Veamos:

Tabla 6

Relación – sanciones

Sanción Principal		Sanción Accesoría		Diferencia
Clase de Sanción	Porcentaje	Clase de Sanción	Porcentaje	Porcentaje
Separación Absoluta	29,80%	Inhabilidad General	24,21%	5,59%
Suspensión	30,14%	Inhabilidad Especial	6,38%	23,76%

Fuente: elaboración del investigador

- e) Que la “Vigencia” en la que más se profirieron decisiones sancionatorias en el Ejército Nacional en el período evaluado (2011 al 2016) fue el Año 2011, en el cual se impusieron 1124 sanciones entre las tres (3) clases de faltas disciplinarias existente para la fecha (Gravísima, Grave y Leve); mientras que la vigencia que registra menos decisiones sancionatorias fue el Año 2016, en la cual se impusieron 239 sanciones. Aunado a lo anterior, es pertinente resaltar el desescalonamiento de las sanciones vigencia a vigencia, pues es evidente como desde el 2011 al 2016, con una excepción en el año 2013, el cual se constituyó en la segunda vigencia con mayor número de sanciones, pues se impusieron 1012 sanciones; fue reduciéndose el número de éstas. Veamos:

Tabla 7
Consolidado de Sanciones por vigencia

Período	Sanciones por Falta Gravísima	Sanciones por Falta Grave	Sanciones por Falta Leve	Total
2007(*)	5	6	0	11
2008(*)	34	6	1	41
2009(*)	11	8	18	37
2010(*)	27	47	100	174
2011	413	344	367	1124
2012	355	280	291	926
2013	353	341	318	1012
2014	251	243	322	816
2015	90	126	296	512
2016	7	13	219	239
Total	1546	1414	1932	4892

Nota: Estas vigencias se reflejan en la base estadística en razón al año del “Número de Radicado” de los expedientes, más no corresponden a las sanciones emitidas en el período evaluado (2011 al 2016).

Por otra parte, también es importante resaltar del análisis de los datos que son objeto de estudio en este acápite, que durante el período evaluado se vislumbra con diáfana claridad que mientras las sanciones por la comisión de faltas gravísimas y graves ha ido disminuyendo gradualmente año tras año, observándose que en el 2011 el número de sanciones ascendía a 413 y 344 respectivamente, en el año 2016 este valor se situó en tan solo 7 y 13 sanciones, respectivamente.

Así mismo, pero disímil de lo anterior, es la situación que se avizora con las faltas leves, las cuales han mantenido un equilibrio paralelo entre vigencia y vigencia, pues mientras en el año 2011 correspondieron a 367, en el año 2016 fueron 219, y dichos registros se mantuvo constante en el tiempo, pues el grado de fluctuación ha sido poco.

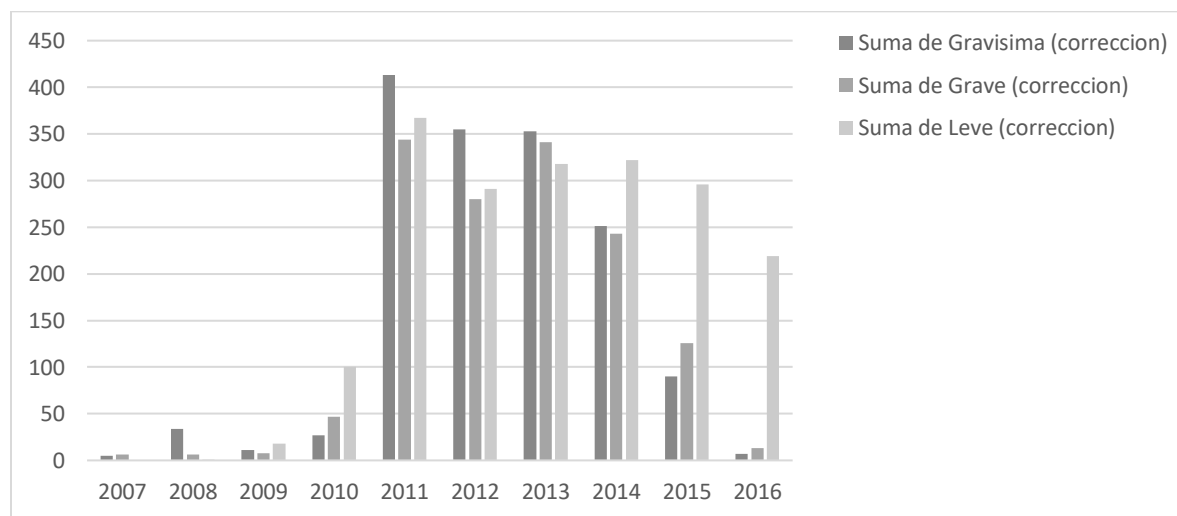


Figura 1 Consolidado de Sanciones por vigencia
Fuente: elaboración del investigador

Ahora bien, frente al tema que nos atañe, el cual corresponde a la falta de objetividad y de un medio de ponderación racional dentro del procedimiento castrense que le permita a la autoridad militar disciplinaria competente, graduar y dosificar la sanción disciplinaria a un funcionario uniformado del Ejército Nacional de Colombia con ocasión de la infracción del régimen disciplinario castrense vigente; y como quiera que se hacía

necesario comprender si cuando hay identidad en la tipología de las faltas imputadas, existe congruencia con los tipos de sanciones impuestas, se identificaron los siguientes “Indicadores”:

$$\frac{\text{Total Tipo de Faltas con una sola Clase de Sanción}}{\text{Total Tipos de Faltas}} = \frac{(156)}{(275)} \times 100\% = \mathbf{57\%}.$$

teniendo de presente la fórmula antes planteada, se puede deducir que de los 275 tipos de faltas que se evaluaron en el período de tiempo objeto de análisis (2011 al 2016), únicamente el 57% han sido sancionadas de igual manera, es decir, que hubo identidad en la clase de sanción a aplicar frente a la comisión de las mismas faltas; lo cual deja vislumbrar con claridad, que el porcentaje restante del número de casos correspondiente a 43%, han sido resueltos con pronunciamientos que difieren entre sí en el tipo de sanción. así mismo, es imperioso resaltar que, de los 275 tipos de faltas, 135 se han presentado en única ocasión, por lo cual solo han tenido un solo tipo de sanción. Esta situación puede sesgar positivamente el indicador.

ahora bien, prosiguiendo con el presente análisis, se presenta a consideración el siguiente indicador, en el cual excluye los 135 casos que fueron mencionados en el párrafo anterior; y de los cuales se extrae que de los 140 tipos de faltas que han sido sancionadas en más de una ocasión, únicamente el 15% ha mantenido identidad en la clase de sanción. no obstante, es importante resaltar que este indicador excluye un gran número de datos del análisis. veamos:

$$\text{Total, Tipo de Faltas Sancionadas en más de una ocasión con una sola Clase de Sanción} = 21 \times 100\% = \mathbf{15\%}.$$

Total, Tipo de Faltas Sancionadas= 140 en más de una ocasión

Por otra parte, en la gráfica que se presentará a continuación, se muestra la distribución de los “Tipos de Falta” en relación con los “Tipos de Sanción”, donde se demuestra una mayor relación entre las Faltas Leves con la sanción de Reprensión, las Faltas Graves

con la sanción de Suspensión y las Faltas Gravísimas con la sanción de Separación Absoluta de las Fuerzas Militares.

Tabla 8

Consolidado de Sanciones Principales

Sanción Principal	Gravísima	Grave	Leve	Total, General
Separación Absoluta FF.MM.	96,49%	3,23 %(*)	0,28 %(*)	100,00%
Suspensión	8,53 %(*)	90,92%	0,55 %(*)	100,00%
Reposición Simple	1,30 %(*)	1,58 %(*)	97,11%	100,00%
Reposición Formal	1,01%	2,69%	96,30%	100,00%
Reposición Severa	0,33%	2,63%	97,04%	100,00%
Reposición Leve (*)	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Total, General	31,61%	28,85%	39,53%	100,00%

Fuente: elaboración del investigador

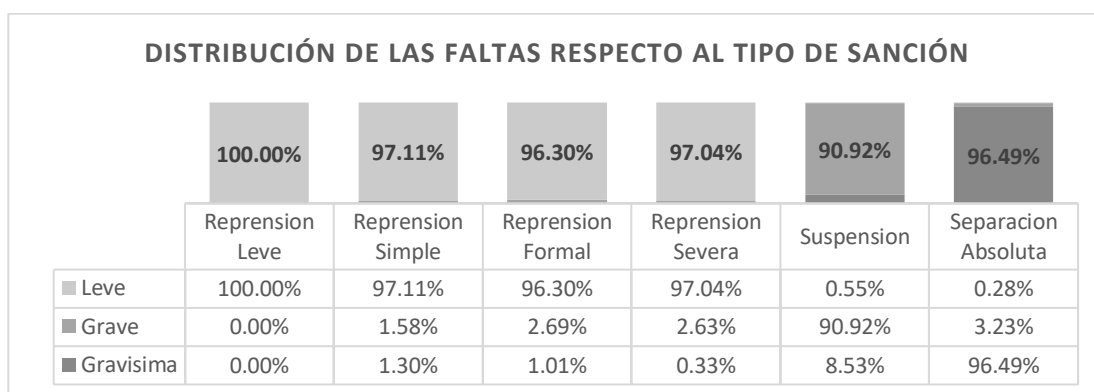


Figura 2 Consolidado de Sanciones Principales

Fuente: elaboración del investigador

Corolario de lo anterior, y en aras de hacer más visibles las diferencias de la “Sanción Principal” de “Suspensión” con las faltas en un artículo específico, la gráfica muestra como para una falta determinada en un artículo y numeral explícito, se presentan muchas diferencias en los días de suspensión; veamos:

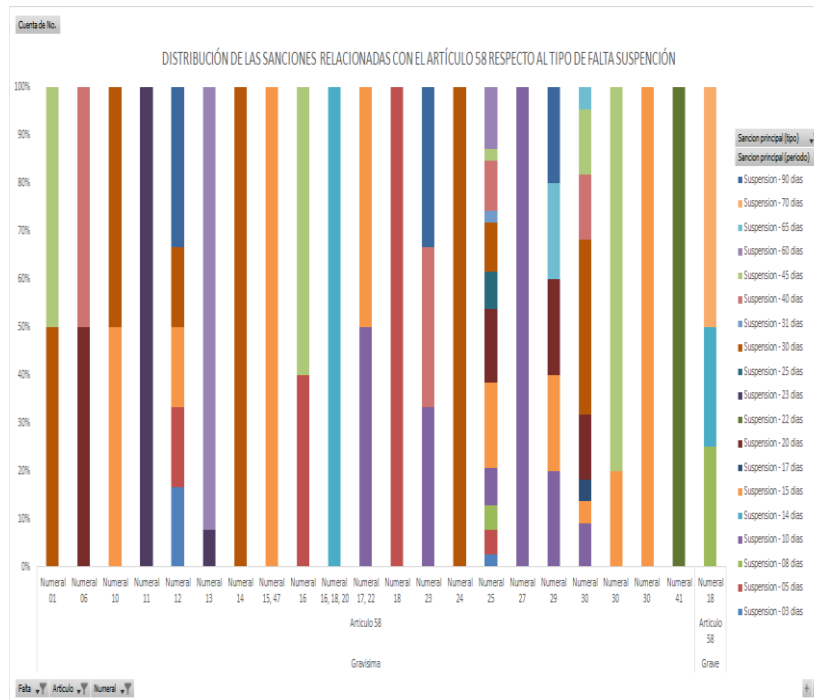


Figura 3 Inequidad de la Sanción Principal de Suspensión
Fuente: elaboración del investigador

Ahora bien, aplicando el mismo análisis anterior, pero frente a las “Sanciones Accesorias” que se imponen conjuntamente a la principal de suspensión, es decir, “Inhabilidad Especial”, es importante resaltar que a pesar de que en muchas ocasiones la sanción principal es la misma, la accesoria difiere notablemente, al punto, que en muchos casos ni es impuesta; por ello es oportuno en este momento precisar, que las barras de color vino tinto corresponden al indicador usado en la medición bajo la denominación “N/A”, que significa “No Aplica”, y que en términos generales deja entre ver que aunque se imputó una sanción primaria (Suspensión), no se atribuyó una sanción accesoria (Inhabilidad Especial).

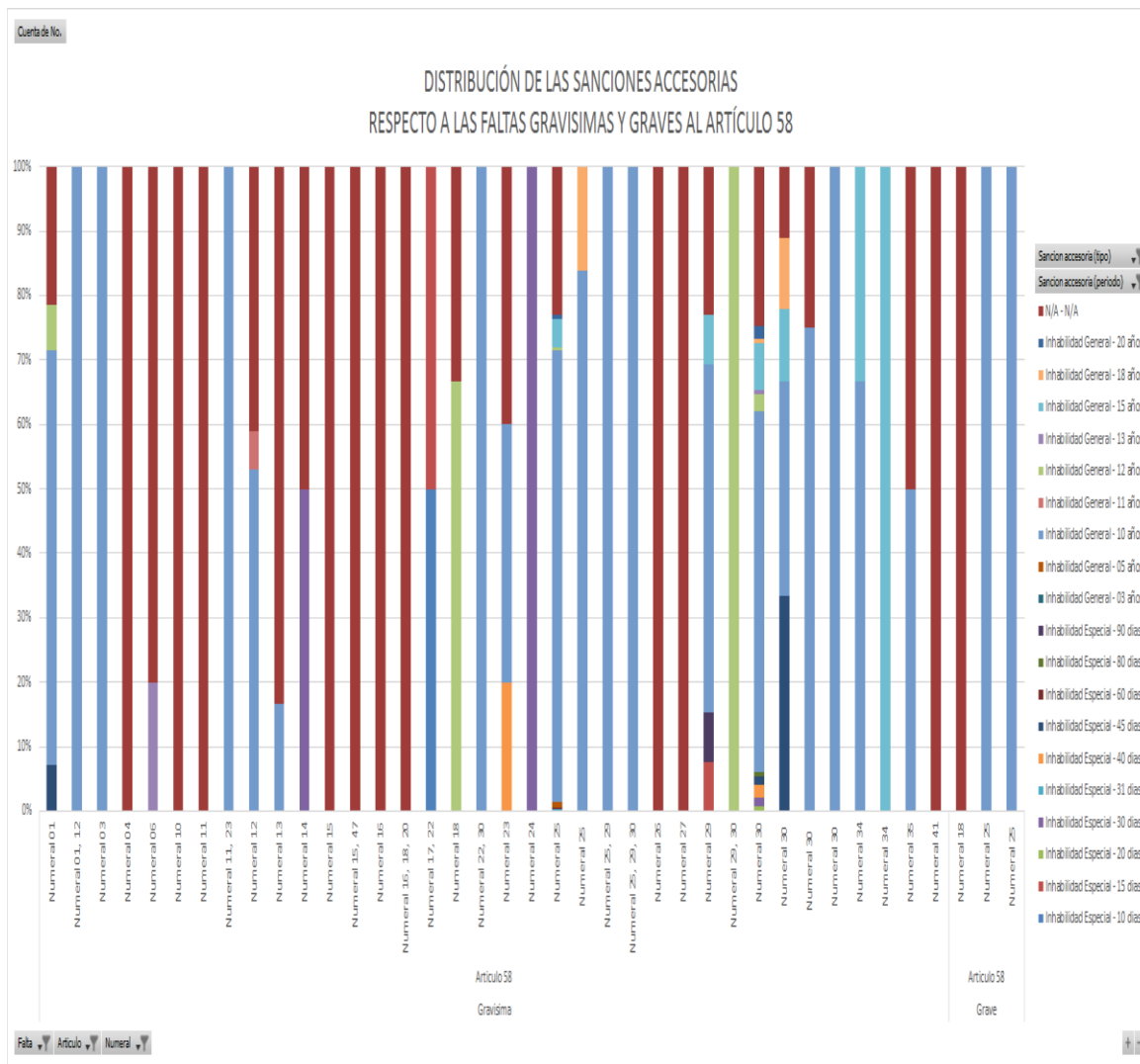


Figura 4 Inequidad de la Sanción Principal de Suspensión y su Sanción Accesoria
Fuente: elaboración del investigador

2.7 ABUSOS Y EXCESOS DE PUNICIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN

La administración pública en Colombia cuenta con una gran facultad o potestad “Sancionadora”; el órgano legislativo del país crea sanciones para todo; por ello, si se quiere saber o tener claro si algo está prohibido, y por consiguiente, existe una sanción administrativa por la trasgresión de dicho postulado, la respuesta siempre será sí. No obstante lo anterior, esta potestad de la Administración está subordinada a la autoridad judicial, la cual se encuentra revestida de competencia para revisar a posteriori dentro de un marco de control de legalidad de las actuaciones, los actos administrativos sancionadores a través del órgano jurisdiccional contencioso-administrativo (Jueces,

Tribunales y Consejo de Estado); por ello es que se escucha decir en muchos escenarios legislativos que “La Administración se convierte en Juez y Parte”.

Ahora bien, frente al llamado “Exceso de Punición” de la administración que en muchas ocasiones ha sido objeto de cuestionamiento por los coasociados, habría que señalar que éste no es otra cosa que aquella sanción impuesta que no guarda proporción con la falta disciplinaria infringida por el servidor público, en tal sentido, se ha sostenido que:

“(…) El exceso de punición es producto, antes que de una falta de proporcionalidad entre la causa y objeto del acto (entre la conducta y la sanción a ella imputada), de una ausencia de proporcionalidad entre el objeto y la finalidad de éste. (...). (Rey, 2007, p. 73)

Visto lo anterior, resulta oportuno señalar que en nuestro ordenamiento jurídico se ha considerado que el Derecho Disciplinario hace parte del Derecho Sancionador, y en ese sentido se ha resuelto, que el Estado no puede sancionar por fuera de los cauces legales, porque la esencia de lo “Social de Derecho” se erige en el “Principio de Legalidad”. Así las cosas, es necesario que toda decisión de una autoridad disciplinaria competente deba dejar plenamente demostrado lo siguiente: **i)** La falta o faltas que se le imputan al investigado(s); **ii)** Graduar la gravedad o levedad de dicha falta(s); **iii)** Determinar el grado de culpabilidad con que actúa el investigado(s); **iv)** Motivar suficientemente las razones por las cuáles se impone una sanción; y **v) Graduar y dosificar objetivamente dicha sanción**; lo anterior concuerda categóricamente con lo dispuesto por el Consejo de Estado – Sala de lo Contencioso Administrativo – Sección Segunda – Subsección B, en Sentencia de fecha diecinueve (19) de mayo de dos mil once (2011), proferida dentro del radicado No. 25000-23-25-000-2000-00281-01(2157-2005), Consejero Ponente doctor VÍCTOR HERNANDO ALVARADO ARDILA, que en su parte pertinente reza:

“(…) En efecto, “el concepto de proporcionalidad nace íntimamente vinculado al de culpabilidad. En la actualidad, en el Derecho Sancionador Administrativo, culpabilidad y proporcionalidad continúan estrechamente unidas. La reacción punitiva ha de ser proporcionada al ilícito, por ello, en el momento de la individualización de la sanción, la culpabilidad se constituye en un límite que

impide que la gravedad de la sanción supere la del hecho cometido; siendo, por tanto, función primordial de la culpabilidad limitar la responsabilidad. No es posible, aduciendo razones de prevención general, imponer una sanción a la que correspondería a las circunstancias del hecho, buscando de ese modo un efecto ejemplificador frente al conjunto de la sociedad: tanto el principio de culpabilidad como el de proporcionalidad, lo impiden. (Alvarado, 2015, p. 01)

(...) Una sanción proporcionada exigiría, por tanto, la previa consideración de si el ilícito ha sido cometido a título de dolo o culpa, así como del grado en que estos elementos han concurrido. Es notorio que el principio de proporcionalidad impide que, por la comisión imprudente de una infracción, se imponga la sanción en su grado máximo (...) pues ese límite máximo correspondería a la comisión dolosa”. (De Palma, 1996, p. 45)

Los argumentos expuestos por el Consejo de Estado en el pronunciamiento antes mencionado, ya habían sido objeto de estudio por parte de la Corte Constitucional, la cual en Sentencia C-708 del 22 de septiembre de 1999, M.S. Álvaro Tafur Galvis, consideró respecto del “Principio de Culpabilidad”, lo siguiente:

(...) La responsabilidad subjetiva del disciplinado como elemento esencial para la imposición de la sanción disciplinaria. (...) no todas las faltas disciplinarias afectan gravísimamente los bienes jurídicos protegidos por el régimen disciplinario; de ahí que, a partir de la valoración de los diversos niveles de lesión, el legislador, como resultado del ejercicio de sus facultades, apoyado en la intensidad de afectación que observe en esos bienes jurídicos por cada una de tales faltas y siguiendo la gravedad del injusto, tenga la potestad de crear y clasificar las conductas tipificadas como infractoras, en formas atenuadas o agravadas para efectos de la imposición de la sanción. (...) De manera que, un juicio de responsabilidad, bien en materia penal o disciplinaria, no es completo sin el de la culpabilidad pertinente, a cargo del respectivo fallador. (C-708, 1999, p. 01)

Con fundamentos en los pronunciamientos antes referidos, y como quiera que existe gran afinidad en los postulados jurisprudenciales de ambas corporaciones, es viable señalar que la autoridad que ejerza por facultad legal la potestad disciplinaria, debe establecer dentro de la actuación procesal con diáfana claridad, la “Falta(s)” en que presuntamente incurrió el funcionario(s) implicado(s) por su comportamiento contrario, determinando si ésta es “Gravísima”, “Grave” o “Leve”, y por último, precisar el grado de “Culpabilidad” con el que actuó el presunto infractor de la ley disciplinaria; pues

reiterando lo dicho por la doctrina más autorizada sobre la materia “(...) la pena proporcional a la culpabilidad, es la única pena útil. (...)” (De Palma, 1996, p. 46).

En síntesis, se puede advertir que durante el desarrollo del presente capítulo se estudiaron los “**Fines y Funciones**” de la Sanción Disciplinaria, específicamente, en las Fuerzas Militares de Colombia, dejando claro que la Acción Disciplinaria se erige en razón a las relaciones especiales de sujeción que se derivan entre el Funcionario y la Administración entorno de la Función Pública, derivándose del incumplimiento de un “Deber”, la incursión en una “Prohibición”, la configuración de una “Omisión” o “Extralimitación” en el ejercicio de las funciones, o de la intromisión en el régimen de “Inhabilidades”, “Incompatibilidades” y “Conflicto de Intereses”; por ende, el objetivo de dicha acción de manera general es dar cumplimiento a los “Fines y Funciones” del Estado; y en materia castrense se adiciona además, la observancia y guarda de los “Principios”, “Valores” y “Virtudes” de la “Ética Militar”.

Por otra parte, se identificaron y se conceptuaron los “Destinatarios” de la Acción Disciplinaria Castrense, dejando en claro que en este tipo de acciones se responde por “Autoría” y “Participación”. Así mismo, se definieron cada de una de las “Sanciones” que se encuentran previstas en el Estatuto Disciplinario Militar vigente (Ley 1862 de 2017), dejando claro en qué momentos aplica, contra qué clase de faltas prosperan, en contra de quienes proceden y cuáles son las consecuencias que se derivan de la imposición de éstas.

Unos de los aspectos más relevantes de este capítulo, fue la presentación y análisis de las “Bases Estadísticas de Sanciones Disciplinarias” en el Ejército Nacional para el lapso de tiempo entre el año 2011 al 2016, fecha en la cual se encontraba aún vigente el anterior régimen disciplinario castrense (Ley 836 de 2003 “Por la cual se expide el Reglamento del Régimen Disciplinario para las Fuerzas Militares”), el cual fue derogado por el artículo de la Ley 1862 de 2017; en primer lugar, porque fue la primera vez que se realiza este ejercicio empírico, y en segundo, porque dejó entre ver las falencias en que incurren las autoridades con atribuciones disciplinarias en la Fuerza, al momento de imponer a los investigados las sanciones disciplinarias que prevé la norma para cada

caso en particular; denotándose en muchos de los casos, “Falta de Objetividad”, “Imprecisión”, “Arbitrariedad y Exceso de Poder” y “Violación del Principio de Proporcionalidad”.

CAPÍTULO 3

DE LA TASACIÓN DE LAS PENAS Y LAS SANCIONES EN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA

3.1 FUNDAMENTOS JURÍDICOS

El Derecho Penal Contemporánea se ha visto sujeto a un marco legal dentro del cual las autoridades judiciales competentes, se encuentran obligadas a imponer y decretar penas para cada caso en particular, sujetos a un amplio margen de discrecionalidad, que en muchos casos es demasiado amplio.

Sin embargo, el Legislador ha establecido algunos criterios jurídicos que permiten en ciertas oportunidades, a disminuir ese marco hacía abajo por “**Circunstancias Atenuantes**” o ante casos menos graves, o a extenderlo hacia arriba por “**Circunstancias Agravantes**” o en eventos particularmente más delicados. Lo anterior fue objeto de pronunciamiento por parte del catedrático alemán Hans Welzel, quien acertadamente afirma en su libro Derecho Penal Alemán – Parte General lo siguiente:

(...) a los casos menos graves, o bien, en los especialmente graves, conciernen sólo momentos valorativos que tiene relación con la apreciación del hecho, tanto del aspecto objetivo como del subjetivo; en cambio a las circunstancias atenuantes conciernen incluso aquellas que no tienen relación con el hecho y que, p. ej., sólo tienen importancia en razón de la finalidad de la pena. (...). (Welzel, 1976, p. 351)

Previendo las situaciones antes descritas, y en aras de salvaguardar los derechos de los investigados a una justa y proporcional sanción, la legislación Penal colombiana fijó a partir de los compendios jurídicos de la teoría de la “Dosimetría Penal”, los requisitos y condicionamientos genéricos para la cuantificación y determinación de la pena a imponer a un individuo por la comisión de un hecho punible; para tal efecto, el artículo 61º de la Ley 599 de 2000 “Por la cual se expide el Código Penal”, acertadamente estableció que:

“(...) Artículo 61º Ley 599/2000.- Fundamentos para la Individualización de la Pena. Efectuado el procedimiento anterior, el sentenciador dividirá el ámbito

punitivo de movilidad previsto en la ley en cuartos: uno mínimo, dos medios y uno máximo. El sentenciador sólo podrá moverse dentro del cuarto mínimo cuando no existan atenuantes ni agravantes o concurran únicamente circunstancias de atenuación punitiva, dentro de los cuartos medios cuando concurran circunstancias de atenuación y de agravación punitiva, y dentro del cuarto máximo cuando únicamente concurran circunstancias de agravación punitiva. Establecido el cuarto o cuartos dentro del que deberá determinarse la pena, el sentenciador la impondrá ponderando los siguientes aspectos: la mayor o menor gravedad de la conducta, el daño real o potencial creado, la naturaleza de las causales que agraven o atenúen la punibilidad, la intensidad del dolo, la preterintención o la culpa concurrente, la necesidad de pena y la función que ella ha de cumplir en el caso concreto. Además de los fundamentos señalados en el inciso anterior, para efectos de la determinación de la pena, en la tentativa se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de aproximación al momento consumativo y en la complicidad el mayor o menor grado de eficacia de la contribución o ayuda. <Inciso adicionado por el artículo 3 de la Ley 890 de 2004. El nuevo texto es el siguiente:> El sistema de cuartos no se aplicará en aquellos eventos en los cuales se han llevado a cabo preacuerdos o negociaciones entre la Fiscalía y la defensa. (...)”. (Corte Constitucional, 2000, Art. 61)

Teniendo en cuenta las disposiciones legales antes referidas, se puede afirmar que conforme a lo previsto en el artículo 61º del Código Penal, son “Criterios Generales” para la cuantificación de las penas, los siguientes: i) La gravedad y modalidades del delito, ii) El grado de culpabilidad del agente, iii) Las circunstancias de atenuación o agravación que se vislumbren en los hechos, y iv) La personalidad del sujeto activo. Así las cosas, es un hecho cierto que el hecho punible (Grado de Injusto) y la culpabilidad del agente (Grado de Culpabilidad), son los criterios generales más determinantes para establecer los límites mínimos y máximos de la pena a imponerse a un individuo por la comisión de un comportamiento delictivo descrito en la ley.

Hans Welzen en su libro Derecho Penal Alemán – Parte General, se pronuncia afirmando que la cuantificación de la pena se funda en criterios “Objetivos” y “Subjetivos”, los cuales coadyuvan al operador judicial en la individualización de la sanción, por ello, cuando se habla de factores “Objetivos” debe comprenderse lo siguiente:

(...) la importancia de la norma ético-social lesionada, incluido el bien jurídico tutelado para ella dentro del orden social. (...)”. Así mismo agrega que: “(...) La tarea especialísima del juez es establecer por su parte un “orden ético (esto es,

ético-social) de las cosas. (...). La valoración ético-social media de la infracción a la norma la encuentra expresada en las comunicaciones punitivas legales. A ellas se encuentra ligado y no puede practicar una política criminal privada, hacia el mínimo o máximo de la pena por concepciones personales diferentes (...). Por eso no puede utilizar nuevamente un elemento legal del tipo, para agravar o atenuar la pena, si ya ha sido tomado en consideración en el marco penal. (...). (Welzel, 1976, p. 352)

Ahora bien, en relación con el “Grado de Culpabilidad” el mismo autor en cita Hans Welzen, presenta dos ideas verdaderamente valiosas que dejan ver la problemática de este criterio respecto de la individualización de las sanciones; en primer lugar, destaca que la Culpabilidad es el fracaso en que incurre un individuo responsable frente al incumplimiento de las normas jurídicas y la vulneración de los bienes jurídicos tutelados; y por ello, ésta se determina desde dos puntos de vista, uno de ellos, tiene que ver con la importancia de la exigencia que el derecho formula a la persona, y el otro, según el fracaso de la persona en la situación concreta.

Culmina el análisis de este primer evento señalando que tanto los factores generales como individuales son necesarios para la determinación del grado de culpabilidad y la gravedad de la sanción; y en segundo lugar, que la sanción a imponerse se regula específicamente en razón a la gravedad de la Culpabilidad; señalando que es imperioso tener en cuenta las consecuencias que puedan derivarse de la sanción para la vida futura del autor en la sociedad.

Atendiendo las consideraciones antes expuestas, se debe señalar que si bien es cierto del análisis del artículo 61º de la Ley 599 de 2000 “Por el cual se expide el Código Penal”, se pueden extraer unos “Criterios Generales” para la cuantificación de la pena, no menos cierto es el hecho que de la misma normatividad en cita, se pueden sintetizar igualmente unos “**Criterios Particulares**”, específicamente relacionados con los Dispositivos Amplificadores del Tipo, entre los cuales se encuentran los siguientes:

- a) **La Tentativa:** Corresponde al mayor o menor grado de aproximación al instante de la consumación del hecho punible.

- b) **La Complicidad:** Hace alusión a la mayor o menor eficacia en la contribución o ayuda para la comisión del hecho punible.

- c) **El Concurso:** Tiene relación con el número de hechos punibles que acontezcan.

Por otra parte, y en referencia a los topes mínimos y máximos que prevé la normatividad penal colombiana vigente para cada infracción cuando afirma que:

(...) solo podrá imponerse el máximo de la pena cuando concurren únicamente circunstancias de agravación punitiva, y el mínimo, cuando concurren exclusivamente de atenuación, sin perjuicio de lo dispuesto sobre criterios para fijar la pena (Ley 522, 2001, p. 03).

Es importante señalar el deber que le impera a la autoridad judicial del conocimiento, de analizar y evaluar cada caso por separado y de forma individual para así poder determinar si se impone o no el mínimo de la pena imponible, o, en su defecto, si el punto de partida es el máximo de la misma imponible. En relación con este tópico en particular, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 25 de marzo de 1987, Magistrado Ponente Rodolfo Mantilla Jácome, señaló lo siguiente:

(...) Sobre el particular se tiene que, establecida la responsabilidad penal, procederá el juez en caso de sujeto imputable a determinar cualitativa y cuantitativamente la pena a imponer en el caso concreto: Para ello debe guiarse por las reglas establecidas por la ley penal sin que le sea permitido proceder arbitrariamente en tal operación. Lo primero que debe observarse es que para cada modalidad delictiva la ley ha señalado un mínimo y un máximo punitivo, dentro del cual debe moverse el juez sin salirse de ellos, salvo que se presenten fenómenos tales como la coparticipación en grado de complicidad (24), tentativa (22), concurso (26), exceso en las causales de justificación (30), delito emocional (60) o delito cometido contra empleado oficial (62); pues en tales circunstancias la presencia de estos factores hacen que en ocasiones se impongan penas inferiores al mínimo o superiores al máximo según el caso. Además los artículos 61 y 67 del Código Penal le indican al juez la forma de aplicación racional de la pena, recordándole que debe tener en cuenta al hacerlo la gravedad y modalidad del hecho punible, el grado de culpabilidad, las circunstancias de atenuación y agravación, la personalidad del agente, en caso tentativo el mayor o menor grado de aproximación al momento consumativo, en la complicidad la mayor o menor eficacia de la contribución o ayuda y en el concurso el número de hechos punibles; por su parte la última de

las normas citadas, señala que sin perjuicio de lo indicado en el artículo 61 sólo se podrán aplicar el mínimo señalado en la respectiva disposición, cuando solamente concurren circunstancias punitivas y el máximo cuando solamente concurren circunstancias de agravación. Para el correcto entendimiento de la norma últimamente citada debe decirse que sólo se pueden aplicar el mínimo previsto en los casos en que concurren solamente circunstancias de atenuación, pero ese sólo hecho, la concurrencia exclusiva de circunstancias de atenuación, no conlleva la obligación para el juez de imponer el mínimo, porque el análisis del caso conforme al artículo 61 puede hacer aconsejable la aplicación de pena mayor, tal conclusión se desprende de la expresión “sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 61”, que aparece al final de la norma comentada. (...). (Corte Constitucional, 2018, p. 03)

3.2 CRITERIOS BÁSICOS PARA LA “TASACIÓN” DE PENAS

De manera general, se debe tener presente que dos son los criterios que inicialmente debe aludir un operador judicial al momento de fijar la pena imponible frente a un caso en particular; el primero de ellos hace alusión al carácter típico de la conducta del agente (Tipicidad), y el segundo, la gravedad y modalidad del hecho punible y el grado de la culpabilidad que conjugue la misma.

En efecto, cuando se pretende determinar la pena imponible a un caso en particular, es claro que lo primero que debe hacer el operador judicial es encuadrar la conducta desplegada por el agente en alguno de los comportamientos descritos en la ley, para así poder establecer los elementos y características propias de cada hecho punible. Ahora bien, una vez adecuada la conducta al comportamiento descrito en la ley, se podrá continuar con la siguiente situación, la cual corresponde al establecimiento en concreto de la pena imponible, teniendo como parámetros orientadores, los límites mínimos y máximos que el Legislador fijó para cada una de las conductas sancionables, la gravedad y modalidad del hecho punible y el grado de culpabilidad que se le imputa o le es intrínseco a tal conducta.

En la medida en que el nivel de afectación, esto es, de lesión, real o potencial, de un bien jurídico tutelado (Grado de Injusto), y la intensidad del juicio de reproche deducible del agente delictual, no solo en atención a la forma de culpabilidad bajo la cual se haya

actuado, sino también, y muy especialmente, a la intensidad de la respectiva forma de culpabilidad (Grado de Culpabilidad), comporten un elevado índice de subjetividad en el operador judicial, especialmente la amplitud con que, en algunos casos, el Legislador establece los límites mínimos y máximos de la punibilidad, frente a un específico comportamiento sancionable, creemos que, buscando situar algún margen de “Objetividad” para el presente trabajo, verdaderamente trascendente resulta resolver los problemas previos, inherentes al encuadramiento típico de la conducta.

Teniendo de presente lo anterior, es pertinente citar en este momento las consideraciones que frente al tema en mención referencia el profesor Carlos Mario Molina Arrubla, quien en su libro “Dosimetría Penal” afirma que cuatro (4) son los principios o parámetros fundamentales de cara a la dosificación de las penas, los cuales se permite documentar en los siguientes términos:

(...) **a)** En primerísimo lugar, es claro, conforme a lo expuesto, que lo primero que debe hacer el intérprete, es solucionar todos los problemas técnico-jurídicos inherentes al respectivo asunto, determinando cual es el verdadero encuadramiento típico de la conducta (cuál es el tipo penal concreto que se ha materializado; si se trata de un tipo penal tentado o consumado; si lo fue a título de autor o de cómplice; si hay o no concurso de tipos penales; etc.). **b)** Una vez resueltos todos los problemas jurídicos de fondo en relación con el encuadramiento típico de la conducta, aparece como conveniente reducir tal solución a una proposición algebraica, reseñando las disposiciones legales que enmarcan o regulan, en concreto tal conducta. **c)** Al despejar tal proposición algebraica, habremos de tener en cuenta aquella frase según la cual “(...) cuando aumento, aumento sobre mínimos; cuando disminuyo, disminuyo sobre máximos (...)”; para establecer la pena mínima absoluta imponible (que será, obviamente, el punto mínimo de partida, al cual habría de adicionarse la conjugación del grado de injusto y/o del grado de culpabilidad, para determinar en qué proporción debe incrementarse tal pena, dentro de los marcos legales). **d)** Finalmente, como para efectos de la tasación de las penas se trabaja con tres nociones de tiempo (años, meses y días, por no decir que hasta “horas”), lo pertinente será reducir todas las cantidades (de tiempo) a una expresión común, esto es, llevar a todas las cifras a un común denominador, para no confundir años con meses, o meses con días. (Molina, 2012, p. 24)

3.3 DOSIFICACIÓN PUNITIVA DE LA PENA

En atención a la “Dosificación Punitiva de la Pena”, podría citarse como referencia general, las consideraciones esbozadas por la Corte Constitucional en Sentencia C-181 del 13 de abril de 2016, con ponencia de la Honorable Magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado, en la cual refiriéndose en especial a la “Pena Privativa de la Libertad”, manifestó que la dosificación de la pena de prisión advierte situaciones que le permiten al juez modificar la pena o graduarla de acuerdo los límites punitivos simbolizados en el “Sistema de Cuartos”; y en tal sentido, la dosificación de dicha pena (Privación de la Libertad), se ajusta al análisis y ponderación de los Principios de Proporcionalidad y Razonabilidad, toda vez que permite graduar y dosificar la sanción a imponer.

Así es claro afirmar, que en el proceso de “Graduación” y “Dosificación” de la sanción, el operador judicial debe tener siempre de presente aquellas circunstancias que varían los límites de la pena, pues su finalidad radica en modificar los marcos punitivos, bien sea en sus máximos o sus mínimos. Así mismo, se debe también tener en cuenta aquellos eventos que no cambian los límites de la pena, pero si la graduación de la sanción, dentro de este contexto se encuentran las **“Circunstancias de Menor o Mayor Punibilidad”**, las cuales se encuentran tipificadas en los artículos 55º y 58º de la Ley 599 de 2000 “Por la cual se expide el Código Penal”, que en su parte pertinente rezan:

“(…) Artículo 55º Ley 599/2000.- Circunstancias de Menor Punibilidad. Son circunstancias de menor punibilidad, siempre que no hayan sido previstas de otra manera:

1. La carencia de antecedentes penales.
2. El obrar por motivos nobles o altruistas.
3. El obrar en estado de emoción, pasiones excusables, o de temor intenso.
4. La influencia de apremiantes circunstancias personales o familiares en la ejecución de la conducta punible.
5. Procurar voluntariamente después de cometida la conducta, anular o disminuir sus consecuencias.
6. Reparar voluntariamente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total. Así mismo, si se ha procedido a indemnizar a las personas afectadas con el hecho punible.
7. Presentarse voluntariamente a las autoridades después de haber cometido la conducta punible o evitar la injusta sindicación de terceros.
8. La indigencia o la falta de ilustración, en cuanto hayan influido en la ejecución de la conducta punible.

9. Las condiciones de inferioridad psíquica determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas, en cuanto hayan influido en la ejecución de la conducta punible.
10. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

Artículo 58º Ley 599/2000. Circunstancias de Mayor Punibilidad. Son circunstancias de mayor punibilidad, siempre que no hayan sido previstas de otra manera:

1. Ejecutar la conducta punible sobre bienes o recursos destinados a actividades de utilidad común o a la satisfacción de necesidades básicas de una colectividad.
2. Ejecutar la conducta punible por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
3. Que la ejecución de la conducta punible esté inspirada en móviles de intolerancia y discriminación referidos a la raza, la etnia, la ideología, la religión, o las creencias, sexo u orientación sexual, o alguna enfermedad o minusvalía de la víctima.
4. Emplear en la ejecución de la conducta punible medios de cuyo uso pueda resultar peligro común.
5. Ejecutar la conducta punible mediante ocultamiento, con abuso de la condición de superioridad sobre la víctima, o aprovechando circunstancias de tiempo, modo, lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor o partícipe.
6. Hacer más nocivas las consecuencias de la conducta punible.
7. Ejecutar la conducta punible con quebrantamiento de los deberes que las relaciones sociales o de parentesco impongan al sentenciado respecto de la víctima.
8. Aumentar deliberada e inhumanamente el sufrimiento de la víctima, causando a ésta padecimientos innecesarios para la ejecución del delito.
9. La posición distinguida que el sentenciado ocupe en la sociedad, por su cargo, posición económica, ilustración, poder, oficio o ministerio.
10. Obrar en coparticipación criminal.
11. Ejecutar la conducta punible valiéndose de un inimputable.
12. Cuando la conducta punible fuere cometida contra servidor público por razón del ejercicio de sus funciones o de su cargo, salvo que tal calidad haya sido prevista como elemento o circunstancia del tipo penal.
13. Cuando la conducta punible fuere dirigida o cometida total o parcialmente desde el interior de un lugar de reclusión por quien estuviere privado de su libertad, o total o parcialmente fuera del territorio nacional.
14. Cuando se produjere un daño grave o una irreversible modificación del equilibrio ecológico de los ecosistemas naturales.
15. Cuando para la realización de la conducta punible se hubieren utilizado explosivos, venenos u otros instrumentos o artes de similar eficacia destructiva.
16. Cuando la conducta punible se realice sobre áreas de especial importancia ecológica o en ecosistemas estratégicos definidos por la ley o los reglamentos.
17. <Numeral adicionado por el artículo 2 de la Ley 1273 de 2009. El nuevo texto es el siguiente:> Cuando para la realización de las conductas punibles se utilicen medios informáticos, electrónicos o telemáticos.
17. <SIC> <Numeral adicionado por el artículo 3 de la Ley 1356 de 2009. El nuevo texto es el siguiente:> Cuando la conducta punible fuere cometida total

o parcialmente en el interior de un escenario deportivo, o en sus alrededores, o con ocasión de un evento deportivo, antes, durante o con posterioridad a su celebración. (...)”.

Ahora bien, en el proceso de individualización de la Pena el artículo 61º ibídem establece lo siguiente:

“(…) Artículo 61º Ley 599/2000.- Fundamentos para la Individualización de la Pena. Efectuado el procedimiento anterior, el sentenciador dividirá el ámbito punitivo de movilidad previsto en la ley en cuartos: uno mínimo, dos medios y uno máximo. El sentenciador sólo podrá moverse dentro del cuarto mínimo cuando no existan atenuantes ni agravantes o concurran únicamente circunstancias de atenuación punitiva, dentro de los cuartos medios cuando concurran circunstancias de atenuación y de agravación punitiva, y dentro del cuarto máximo cuando únicamente concurran circunstancias de agravación punitiva. Establecido el cuarto o cuartos dentro del que deberá determinarse la pena, el sentenciador la impondrá ponderando los siguientes aspectos: la mayor o menor gravedad de la conducta, el daño real o potencial creado, la naturaleza de las causales que agraven o atenúen la punibilidad, la intensidad del dolo, la preterintencional o la culpa concurrente, la necesidad de pena y la función que ella ha de cumplir en el caso concreto. Además de los fundamentos señalados en el inciso anterior, para efectos de la determinación de la pena, en la tentativa se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de aproximación al momento consumativo y en la complicidad el mayor o menor grado de eficacia de la contribución o ayuda.

Visto lo anterior, es jurídicamente viable afirmar que el método de movilidad por excelencia a través del cual los operadores judiciales en materia de responsabilidad penal fijan sus sanciones (Penas), es el llamado “SISTEMA DE CUARTOS PUNITIVOS”, y para ello, se respalda en la existencia o ausencia de ciertos criterios objetivos que revisten el hecho punitivo, con lo son las “Circunstancias de Atenuación” y las “Circunstancias de Agravación”, lo anterior con el fin de preservar los principios de “Proporcionalidad” y “Razonabilidad” de la sanción penal.

3.4 SISTEMA DE GRADUACIÓN DE LAS PENAS EN COLOMBIA – SISTEMA DE CUARTOS

3.4.1. PENAS PRINCIPALES

La graduación y dosificación de las penas en Colombia corresponde a un sistema totalmente reglado, por ello las sanciones impuestas se decretan según la calificación de los diversos tipos penales. Los lineamientos y criterios orientadores se encuentran contenidos en el Código Penal vigente (Ley 599 de 2000), el cual describe con exactitud el método objetivo a través del cual se pueden tasar las penas. Por ello es viable afirmar que, “la pena que impone un juez no es discrecional, pues está sujeta a los condicionamientos que la misma ley le impone”.

Antes del actual código Penal (Ley 599 de 2000), el juez contaba con un mayor criterio de subjetividad y autonomía para la imposición de una sanción, porque el medio de dosificación se sustraía a la determinación del máximo y el mínimo de la pena, pero al evidenciarse los abusos y excesos de algunas autoridades judiciales, fue imprescindible implementar un método cualitativo y cuantitativo que permitiera objetivizar la graduación y dosificación de las penas. Empero hoy en día, para graduar las penas el juez tiene unos marcos fijos con una fórmula casi matemática, así el método está determinado por un “Sistema de Cuartos” en el que se divide equitativamente la pena, es decir, la segmentación en cuatro partes iguales del término que se obtenga una vez se substraiga la pena máxima a la pena mínima.

3.4.2. PENAS ACCESORIAS

La Corte Suprema de Justicia – Sala Penal, aclaró en Sentencia SP-2639 (44221) de fecha 11 de marzo de 2015, con ponencia de la Honorable Magistrada María del Rosario González, que al igual que en el caso de las penas principales, las accesorias deben fijarse teniendo en cuenta el sistema de cuartos, de tal manera que, si no se respetan esos límites punitivos cuantitativos y cualitativos, se vulnera el Principio de Legalidad. Así pues, al igual que en el tema anterior, nuevamente es necesario traer a remembranza los postulados legales del artículo 61º del Código Penal Colombiano vigente (*Ley 599 de 2000*), el cual permite que una vez se encuentren fijados los extremos mínimo y máximo de la sanción, el operador judicial deberá dividir el ámbito de punibilidad de movilidad en cuartos, de tal forma que lo que se aplique a las “Penas Principales”, se replique

directamente proporcional a las “Penas Accesorias”; pues es necesario resaltar, que el legislador no hizo ninguna distinción de la forma o métodos que deben utilizar las autoridades judiciales al momento de dosificar y graduar una y otra sanción, por tal razón es más que lógico utilizar por analogía el **“Sistema de Cuartos Punitivo”**.

3.5 PROPUESTA: MÉTODO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO PARA GRADUAR Y DOSIFICAR LA SANCIÓN DISCIPLINARIA EN EL EJÉRCITO NACIONAL DE COLOMBIA

3.5.1 DE LA GRADUACIÓN Y DOSIFICACIÓN DE LA SANCIÓN DE “INHABILIDAD GENERAL”

La sanción de *“Inhabilidad General”* prevista en el numeral 1 del artículo 82³ de la Ley 1862 de 2017, la cual se impone de manera simultánea a la sanción de *“Separación Absoluta de las Fuerzas Militares”*, cuando se incurre en la comisión de falta disciplinaria gravísima dolosa; prevé la posibilidad de que la administración imposibilite legalmente a los miembros de las Fuerzas Militares de Colombia, entre ellos, a los del Ejército Nacional, para ejercer cargos públicos; no obstante, la misma norma se encargó de hacer una distinción entre cada uno de esos destinatarios, y para tal efecto señaló que si se tratare de *“Oficiales”*, *“Suboficiales”* o *“Soldados Profesionales”*, la sanción a imponer sería de entre cinco (5) a veinte (20) años; y en el caso del personal de *“Soldados”* que se encuentren prestando su servicio militar obligatorio, la sanción a imponer se tasaría entre dos (2) y cinco (5) años.

Corolario de lo anterior, la misma normatividad impuso la necesidad de que los operadores disciplinarios al momento de graduar y dosificar este tipo de sanciones, deben tener en cuenta las *“Circunstancias de Atenuación y Agravación”* descritas en los artículos 84^o y 85^o de la Ley 1862 de 2017, lo anterior con el fin de dar cumplimiento a lo

³ Artículo 82° Ley 1862/2017. Aplicación de las Sanciones.- Las sanciones se aplicarán a Oficiales, Suboficiales, Soldados e Infantes de Marina así:

1. Separación Absoluta e Inhabilidad General: Cuando se incurra en falta gravísima dolosa. La inhabilidad general será de cinco a veinte años; cuando se trate de soldados e infantes de marina que presten el servicio militar obligatorio, la inhabilidad general será de dos a cinco años. Implica también para el caso de oficiales y suboficiales, la pérdida del derecho a concurrir a las sedes sociales y sitios de recreación de las Fuerzas Militares..

establecido en el numeral 6⁴ del artículo 241^o ibídem, el cual demanda la obligatoriedad de las autoridades competentes castrenses, de realizar un análisis gradual y proporcional de la sanción a imponer.

Es así, que observándose la inexistencia de un procedimiento objetivo reglado en la misma norma (Ley 1862 de 2017), ha de procederse a dar aplicación a la “Integración Normativa” que el legislador previó en el artículo 64^o de la misma normatividad, y en tal sentido, se dispondrá la aplicación del “sistema de cuartos” que para la graduación y dosificación de penas dispone el Código Penal “Ley 599 de 2000”.

3.5.1.1 Rango de Movilidad para establecer el Sistema de Cuartos en los casos de “Inhabilidad General” de “Oficiales”, “Suboficiales” y “Soldados Profesionales”

Teniendo en cuenta que la sanción de “Inhabilidad General” para estos destinatarios de la ley debe imponerse en un rango de movilidad de Cinco (5) años (mínimo) a Veinte (20) años (máximo), lo cual implicaría un rango de movilidad general de Dieciséis (16) años entre el mínimo y el máximo; dicho lapso de tiempo debe fraccionarse en cuatro (04) partes iguales, razón por la cual ha de establecerse desde ya, que el rango de movilidad para cada “Cuarto” en la graduación y dosificación de la sanción de Inhabilidad General corresponderá a un lapso de tiempo de CUATRO (4) AÑOS.

A. Valor en años de cada Circunstancia de Atenuación y Agravación

1) Valor en años de cada Circunstancia de Atenuación

Teniendo en cuenta que las circunstancias de atenuación contenidas en la Ley 1862 de 2017 corresponden a **Siete (7)**, para proceder a darle el valor en tiempo a cada una de ellas, ha de realizarse la siguiente operación aritmética:

$\text{Rango de movilidad de cada cuarto} = \frac{4}{7} = 0,57$

⁴ Artículo 241^o Ley 1862/2017, numeral 6.- “(...) Análisis de los criterios de graduación proporcional de la sanción a imponer: (...)”.

Circunstancias de Atenuación	7
------------------------------	---

Visto lo anterior, ha de establecerse que el valor en tiempo de cada circunstancia de atenuación corresponde a (0,57) años.

2) Valor en días de cada Circunstancia de Agravación

Teniendo en cuenta que el **artículo 85º de la Ley 1862 de 2017** consagró **Catorce (14)** circunstancias de agravación, para proceder a darle el valor en tiempo a cada una de ellas, ha de realizarse la siguiente operación aritmética:

<u>Rango de movilidad de cada cuarto</u>	=	<u>4</u>	=	0,285
Circunstancias de Agravación		14		

Visto lo anterior, ha de establecerse que **el valor en tiempo de cada circunstancia de agravación corresponde a (0,285) años.**

B. Rango de Movilidad del Sistema de Cuartos

- 1) primer cuarto. inhabilidad general de cinco (5) a ocho (8) años. operará cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas solo circunstancias de atenuación.
- 2) segundo cuarto. inhabilidad general de nueve (9) a doce (12) años. operará cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas mayor cantidad de circunstancias de atenuación y menor cantidad de circunstancias de agravación.
- 3) tercer cuarto. inhabilidad general de trece (13) a dieciséis (16) años. operará cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas mayor cantidad de

circunstancias de agravación y menor cantidad de circunstancias de atenuación.

- 4) cuarto cuarto. inhabilidad general de diecisiete (17) a veinte (20) años. operará cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas solo circunstancias de agravación.
- 5) cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas igual cantidad de circunstancias de atenuación y agravación; o en su defecto, la inexistencia de ellas, la sanción de *“inhabilidad general”* a imponerse corresponderá al *“punto medio”* entre el término mínimo (5 años) y el término máximo (20 años) del rango de movilidad que permite la sanción dispuesta en la ley, el cual equivaldría a doce (12) años.
- 6) sea pertinente señalar, que al momento de tasar el monto en *“años”* de la sanción de *“inhabilidad general”*, el operador disciplinario deberá igualmente convertir dicho tiempo en *“días”*, con el fin de precisar el tiempo exacto de la sanción, pues en muchos de los casos como ya se ha visto, encontramos que los años se encuentran tasados con cifras decimales, las cuales no me permiten fijar un término exacto de sanción para dar cumplimiento y ejecución a la misma.

a) Dosificación de la Sanción

Encontrándose clarificados los rangos de movilidad de cada cuarto, y con el fin de aplicar la respectiva dosificación de la inhabilidad general como sanción, el operador disciplinario habrá de observar lo siguiente:

1) Aplicación del Primer Cuarto

Observándose que la aplicación del primer cuarto corresponde cuando en el

plenario se encuentren probadas y evaluadas solo circunstancias de atenuación, para dosificar la sanción debe tenerse en cuenta la sanción máxima a imponerse correspondiente a Ocho (8) años, y restar el número de tiempo que corresponda a las circunstancias de atenuación a aplicar; teniendo de presente la siguiente fórmula aritmética:

Sanción Máxima – Circunstancias Atenuación
--

Por ejemplo:

Si en el plenario se encuentran probadas y evaluadas cuatro (4) circunstancias de atenuación, y en el entendido que cada una de ellas equivale a (0.57) años, tendremos que:

(4) circunstancias de atenuación x (0,57) meses = (2,28) años

Visto lo anterior, la sanción a imponer correspondería a (5,6) años; veamos:

8 años (*sanción máxima 1º cuarto*) – 2,28 años (*monto en años de las circunstancias de atenuación presentes*) = (5,72) años (*sanción a imponer*).

Así las cosas y como quiera que se hace imperativo convertir el tiempo de “Años” en “Días”, lo anterior con el fin de fijar el tiempo exacto en el que se tasará la sanción accesoria; es dable realizar la siguiente fórmula aritmética:

(5,72) años (*Tiempo en años*) x (365) días (*Días de un año*) = (2087) días (*sanción a imponer en días*)

NOTA: Finalmente, es necesario resaltar que en el evento de encontrarse probadas y evaluadas en el plenario TODAS las circunstancias de atenuación,

la “Inhabilidad General” como sanción accesoria a imponerse deberá ser el término mínimo, es decir, Cinco (5) años.

2) Aplicación del Segundo Cuarto

Observándose que la aplicación del segundo cuarto corresponde cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas MAYOR cantidad de circunstancias de atenuación y MENOR cantidad de circunstancias de agravación, para dosificar la sanción debe tenerse en cuenta la sanción máxima a imponerse correspondiente a Doce (12) años, restar el número de años que corresponda a las circunstancias de atenuación y sumar las circunstancias de agravación; teniendo de presente la siguiente fórmula aritmética:

Sanción Máxima – Circunstancias + Circunstancias		
	Atenuación	Agravación

Por ejemplo:

Si en el plenario se encuentran probadas y evaluadas cuatro (4) circunstancias de atenuación y en el entendido que cada una de ellas equivale a (0,57) años, y tres (3) circunstancias de agravación y en el entendido que cada una de ellas equivale a (0,285) años, tendremos que:

(4) Circunstancias de atenuación x (0,57) años = (2,28) años

(3) Circunstancias de agravación x (0,285) años = (0,85) años

Visto lo anterior, la sanción a imponer correspondería a (10,57) años; veamos:

(12) años (*sanción máxima 2º cuarto*) – (2,28) años (*circunstancias de atenuación*) + (0,85) años (*circunstancias de agravación*) = (10,57) (*sanción a imponer*).

Así las cosas y como quiera que se hace imperativo convertir el tiempo de “Años” en “Días”, lo anterior con el fin de fijar el tiempo exacto en el que se tasará la sanción accesoria; es dable realizar la siguiente fórmula aritmética:

(10,57) años (*Tiempo en años*) x (365) días (*Días de un año*) = (3858) días (*sanción a imponer en días*).

3) Aplicación del Tercer Cuarto

Observándose que la aplicación del tercer cuarto corresponde cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas mayor cantidad de circunstancias de agravación y menor cantidad de circunstancias de atenuación, para dosificar la sanción debe procederse a tener en cuenta la sanción mínima a imponerse correspondiente a trece (13) años, sumar el número de años que corresponda a las circunstancias de agravación y restar el número de días que corresponda a las circunstancias de atenuación; teniendo de presente la siguiente fórmula aritmética:

Sanción Mínima + Circunstancias – Circunstancias		
	Agravación	Atenuación

Por ejemplo:

Si en el plenario se encuentran probadas y evaluadas cinco (5) circunstancias de agravación y en el entendido que cada una de ellas equivale a (0,285) años, y tres (3) circunstancias de atenuación y en el entendido que cada una de ellas equivale a (0,57) años, tendremos que:

(5) Circunstancias de agravación x (0,285) años = (1,42) año

(3) Circunstancias de atenuación x (0,57) años = (1,71) años

Visto lo anterior, la sanción a imponer correspondería a (12,71) años; veamos:

13 años (*sanción mínima*) + 1,42 años (*circunstancias de agravación*) – (1,71) años (*circunstancias de atenuación*) = (12,71) (*sanción a imponer*).

Así las cosas y como quiera que debe convertirse el tiempo de “Años” en “Días”, lo anterior con el fin de fijar el tiempo exacto en el que se tasará la sanción accesoria, es dable realizar la siguiente fórmula aritmética:

(12,71) años (*Tiempo en años*) x (365) días (*Días de un año*) = (4639) días (*sanción a imponer en días*).

4) **Aplicación del Cuarto Cuarto**

Observándose que la aplicación del cuarto cuarto corresponde cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas **SOLO circunstancias de agravación**, para dosificar la sanción debe tenerse en cuenta la sanción mínima a imponerse correspondiente a Diecisiete (17 años), y sumar el número de años que corresponda a las circunstancias de agravación; teniendo de presente la siguiente fórmula aritmética:

Sanción Mínima + Circunstancias Agravación
--

Por ejemplo:

Si en el plenario se encuentran probadas y evaluadas cinco (5) circunstancias de agravación y en el entendido que cada una de ellas equivale a (0,285) años, se tiene:

(5) circunstancias de agravación x (0,285) años = (1,42) años

Visto lo anterior, la sanción a imponer correspondería a (18,42) años; veamos:

(17) años (*sanción mínima*) + (1,42) años (*circunstancias de agravación*) = (18,42) (*sanción a imponer*).

Así las cosas y como quiera que se hace imperativo convertir el tiempo de “Años” en “Días”, lo anterior con el fin de fijar el tiempo exacto en el que se tasará la sanción accesoria; es dable realizar la siguiente fórmula aritmética:

(18,42) años (*Tiempo en años*) x (365) días (*Días de un año*) = (6723) días (*sanción a imponer en días*).

3.5.2. RANGO DE MOVILIDAD PARA ESTABLECER EL SISTEMA DE CUARTOS EN LOS CASOS DE “INHABILIDAD GENERAL” DE “SOLDADOS” QUE SE ENCUENTREN PRESTANDO SU SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO

Teniendo en cuenta que la sanción de “Inhabilidad General” para estos destinatarios de la ley debe imponerse en un rango de movilidad de Dos (2) años (mínimo) a Cinco (5) años (máximo), lo cual implicaría un rango de movilidad general de Cuatro (4) años entre el mínimo y el máximo; dicho lapso de tiempo debe fraccionarse en cuatro (04) partes iguales, razón por la cual ha de establecerse desde ya, que el rango de movilidad para cada “Cuarto” en la graduación y dosificación de la sanción de Inhabilidad General corresponderá a un lapso de tiempo de UN (1) AÑO.

A. Rango de Movilidad del Sistema de Cuartos y Dosificación de la Sanción

- 1) Primer Cuarto. Suspensión de Dos (2) Años. Operará cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas SOLO circunstancias de atenuación.

- 2) Segundo Cuarto. Suspensión de Tres (3) Años. Operará cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas MAYOR cantidad de circunstancias de atenuación, y MENOR cantidad de circunstancias de agravación.
- 3) Tercer Cuarto. Suspensión de Cuatro (4) Años. Operará cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas MAYOR cantidad de circunstancias de agravación, y MENOR cantidad de circunstancias de atenuación.
- 4) Cuarto Cuarto. Suspensión de Cinco (5) Años. Operará cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas SOLO circunstancias de agravación.

3.5.3. DE LA GRADUACIÓN Y DOSIFICACIÓN DE LA SANCIÓN DE “SUSPENSIÓN E INHABILIDAD ESPECIAL ”

Esta clase de sanción prevista en el numeral 2 del artículo 82° de la Ley 1862 de 2017, la cual se impone al personal de “*Oficiales*”, “*Suboficiales*” y “*Soldados Profesionales*” cuando incurrir en la comisión de falta disciplinaria gravísima culposa o grave dolosa; puede ser abordada por los operadores disciplinarios castrenses simultáneamente en un mismo procedimiento, en el cual se determine o establezca inicialmente el tiempo de la sanción de “Suspensión” que corresponda a la conducta investigada, para así luego fijar en el mismo término la “Inhabilidad Especial” complementaria; pues es un hecho cierto que ambas sanciones son directamente proporcionales la una de la otra.

Así las cosas, y como quiera que el término de sanción previsto en la ley fluctúa entre tres (03) a seis (06) meses, es claro que los operadores disciplinarios al momento de graduar y dosificar este tipo de sanciones, deben tener en cuenta las “Circunstancias de Atenuación y Agravación” descritas en los artículos 84° y 85° de la Ley 1862 de 2017, lo anterior con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 6⁵ del artículo 241° *ibídem*, el cual demanda la obligatoriedad de las autoridades competentes castrenses,

⁵ Artículo 241° Ley 1862/2017, numeral 6.- “(...) Análisis de los criterios de graduación proporcional de la sanción a imponer. (...)”.

de realizar un análisis gradual y proporcional de la sanción a imponer; por tal razón, y ante la inexistencia de un procedimiento objetivo reglado en la misma norma (*Ley 1862 de 2017*), ha de procederse a dar aplicación a la “integración normativa” que el legislador previó en el artículo 64⁶ de la misma normatividad, y en tal sentido, se dispondrá la aplicación del “**sistema de cuartos**” que para la graduación y dosificación de penas dispone el código penal “ley 599 de 2000”.

Por último, es importante señalar que este tipo de sanción no aplica para el personal de “**Soldados**” que se encuentren prestando bajo cualquiera de las modalidades existentes (*Bachiller, Regular o Campesino*), su servicio militar obligatorio en el Ejército Nacional, lo anterior en razón a que la misma ley así lo desestimó.

A. Rango de Movilidad para establecer el Sistema de Cuartos

Teniendo en cuenta que la sanción de “**Suspensión e Inhabilidad Especial**” debe imponerse en un rango de movilidad de **tres (3) meses (mínimo) a seis (6) meses (máximo)**, lo cual implicaría un **rango de movilidad general de cuatro (4) meses** entre el mínimo y el máximo; dicho lapso de tiempo debe fraccionarse en cuatro (4) partes iguales, razón por la cual ha de establecerse desde ya, que **el rango de movilidad para cada “Cuarto” en la graduación y dosificación de la sanción de Suspensión e Inhabilidad Especial corresponderá a un lapso de tiempo de UN (1) MES.**

B. Rango de Movilidad del Sistema de Cuartos y Dosificación de la Sanción

- 1) Primer Cuarto. Suspensión e Inhabilidad Especial de Tres (3) Meses. Operará cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas SOLO circunstancias de atenuación.

⁶ **Artículo 61° Ley 1862/2017. Aplicación de Principios e Integración Normativa.** En la aplicación de este código prevalecerán los principios rectores contenidos en esta ley y en la Constitución Política. En lo no previsto se aplicarán los tratados internacionales sobre derechos humanos y derecho internacional humanitario y lo dispuesto en los códigos Contencioso Administrativo, Penal, Penal Militar, de Procedimiento Penal, del Código General del Proceso y del Código General Disciplinario, en lo que no con contravengan la naturaleza del derecho disciplinario militar.

- 2) Segundo Cuarto. Suspensión e Inhabilidad Especial de Cuatro (4) Meses. Operará cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas MAYOR cantidad de circunstancias de atenuación, y MENOR cantidad de circunstancias de agravación.
- 3) Tercer Cuarto. Suspensión e Inhabilidad Especial de Cinco (5) Meses. Operará cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas MAYOR cantidad de circunstancias de agravación, y MENOR cantidad de circunstancias de atenuación.
- 4) Cuarto Cuarto. Suspensión e Inhabilidad Especial de Seis (6) Meses. Operará cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas SOLO circunstancias de agravación.
- 5) Cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas IGUAL cantidad de circunstancias de atenuación y agravación; o en su defecto, la INEXISTENCIA de ellas, la sanción de “Suspensión e Inhabilidad Especial” a imponerse corresponderá al “Punto Medio” entre el término mínimo (3 meses) y el término máximo (6 meses) del rango de movilidad que permite la sanción dispuesta en la ley, el cual equivaldría a Cuatro (4) Meses.

3.5.3 DE LA GRADUACIÓN Y DOSIFICACIÓN DE LA SANCIÓN DE “SUSPENSIÓN”

La sanción de “Suspensión” prevista en el numeral 3 del artículo 82⁰⁷ de la Ley 1862 de 2017, a la cual llamaré dentro del presente trabajo de grado como “Simple Suspensión”, todo en aras de diferenciarla de la sanción estudiada en el numeral anterior (Suspensión e Inhabilidad Especial), prevista en el numeral 2 del artículo 82⁰⁸ ibídem; la cual se

⁷ Artículo 82° Ley 1862/2017. *Aplicación de las Sanciones.*- Las sanciones se aplicarán a Oficiales, Suboficiales, Soldados e Infantes de Marina así: (...)

impone a un “Oficial”, “Suboficial” o “Soldado Profesional” cuando incurre en la comisión de falta disciplinaria grave culposa; prevé la posibilidad de que la administración interrumpa temporalmente de la actividad militar a dichos funcionarios, sin derecho a remuneración; por el término de treinta (30) a Ochenta y Nueve (89) días.

Es importante dejar en claro desde ya dos aspectos a saber: **i)** Que este tipo de sanción no conlleva simultáneamente a la imposición de “Inhabilidad” alguna, como si fue previsto en el punto antes evaluado, pues así lo estableció la misma ley; y **ii)** Que este tipo de sanción no aplica para el personal de “**Soldados**” que se encuentren prestando bajo cualquiera de las modalidades existentes (Bachiller, Regular o Campesino), su servicio militar obligatorio en el Ejército Nacional, lo anterior en razón a que la misma ley así lo desestimó.

Teniendo en cuenta lo antes enunciado, es imperioso resaltar que la misma normatividad impuso la necesidad de que los operadores disciplinarios al momento de graduar y dosificar este tipo de sanciones, deben tener en cuenta las “Circunstancias de Atenuación y Agravación” descritas en los artículos 84° y 85° de la Ley 1862 de 2017, lo anterior con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 6° del artículo 241° *ibídem*, el cual demanda la obligatoriedad de las autoridades competentes castrenses, de realizar un análisis gradual y proporcional de la sanción a imponer.

Es así, que observándose la inexistencia de un procedimiento objetivo reglado en la misma norma (*Ley 1862 de 2017*), ha de procederse a dar aplicación a la “*Integración normativa*” que el legislador previó en el artículo 64¹⁰ de la misma normatividad, y en tal sentido, se dispondrá la aplicación del “sistema de cuartos” que para la graduación y dosificación de penas dispone el código penal “*ley 599 de 2000*”.

⁸ Artículo 82° Ley 1862/2017. Aplicación de las Sanciones.- Las sanciones se aplicarán a Oficiales, Suboficiales, Soldados e Infantes de Marina así: (...)

⁹ Artículo 241° Ley 1862/2017, numeral 6.- “(...) Análisis de los criterios de graduación proporcional de la sanción a imponer. (...)”.

¹⁰ **Artículo 61° Ley 1862/2017. Aplicación de Principios e Integración Normativa.** *En la aplicación de este código prevalecerán los principios rectores contenidos en esta ley y en la Constitución Política. En lo no previsto se aplicarán los tratados internacionales sobre derechos humanos y derecho internacional humanitario y lo dispuesto en los códigos Contencioso Administrativo, Penal, Penal Militar, de Procedimiento Penal, del Código General del Proceso y del Código General Disciplinario, en lo que no con contravengan la naturaleza del derecho disciplinario militar.*

A. Rango de Movilidad para establecer el Sistema de Cuartos

teniendo en cuenta que la sanción de “suspensión” para los destinatarios de la ley debe imponerse en un rango de movilidad de treinta (30) días (mínimo) a ochenta y nueve (89) días (máximo), lo cual implicaría un rango de movilidad general de sesenta (60) días entre el mínimo y el máximo; dicho lapso de tiempo debe fraccionarse en cuatro (04) partes iguales, razón por la cual ha de establecerse desde ya, que el rango de movilidad para cada “cuarto” en la graduación y dosificación de la sanción de suspensión corresponderá a un lapso de tiempo de quince (15) días.

B. Valor en años de cada Circunstancia de Atenuación y Agravación

1) Valor en años de cada Circunstancia de Atenuación

Teniendo en cuenta que las circunstancias de atenuación contenidas en la Ley 1862 de 2017 corresponden a **Siete (7)**¹¹, para proceder a darle el valor en tiempo a cada una de ellas, ha de realizarse la siguiente operación aritmética:

$\frac{\text{Rango de Movilidad de cada Cuarto}}{\text{Circunstancias de Atenuación}} = \frac{15}{7} = 2,14$
--

Visto lo anterior, ha de establecerse que **el valor en tiempo de cada circunstancia de atenuación corresponde a (2,14) días.**

2) Valor en días de cada Circunstancia de Agravación

Teniendo en cuenta que el artículo 85° de la Ley 1862 de 2017 consagró Catorce (14)¹² circunstancias de agravación, para proceder a darle el valor en tiempo a cada

¹¹ Artículo 84° Ley 1862 de 2017.- Circunstancias de Atenuación.

¹² Artículo 85° Ley 1862 de 2017.- Circunstancias de Agravación.

una de ellas, ha de realizarse la siguiente operación aritmética:

Rango de Movilidad de cada Cuarto	=	15	=	1,07
Circunstancias de Agravación		14		

Visto lo anterior, ha de establecerse que el valor en tiempo de cada circunstancia de agravación corresponde a (1,07) días.

C. Rango de Movilidad del Sistema de Cuartos

- 1) Primer Cuarto. Suspensión de Treinta (30) a Cuarenta y Cuatro (44) Días. Operará cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas SOLO circunstancias de atenuación.
- 2) Segundo Cuarto. Suspensión de Cuarenta y Cinco (45) a Cincuenta y Nueve (59) Días. Operará cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas MAYOR cantidad de circunstancias de atenuación, y MENOR cantidad de circunstancias de agravación.
- 3) Tercer Cuarto. Suspensión de Sesenta (60) a Setenta y Cuatro (74) Días. Operará cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas MAYOR cantidad de circunstancias de agravación, y MENOR cantidad de circunstancias de atenuación.
- 4) Cuarto Cuarto. Suspensión de Setenta y Cinco (75) a Ochenta y Nueve (89) Días. Operará cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas SOLO circunstancias de agravación.
- 5) Cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas IGUAL cantidad de circunstancias de atenuación y agravación; o en su defecto, la INEXISTENCIA de ellas, la sanción de “Suspensión” a imponerse corresponderá al “Punto Medio” entre el término mínimo (30 días) y el término

máximo (89 días) del rango de movilidad que permite la sanción dispuesta en la ley, el cual equivaldría a Cincuenta y Nueve (59) Días.

- 6) Ahora bien, en el evento de encontrarse probadas y evaluadas en el plenario TODAS las circunstancias de atenuación, la sanción a imponer correspondería a Treinta (30) días, es decir, el mínimo del tiempo dispuesto para este tipo de sanción, pues no le es dado al operador disciplinario ni a las partes interpretar que no habría lugar a sanción alguna, toda vez que se trata un mecanismo de valoración de la graduación y dosificación de la sanción, que en nada afecta el poder punitivo de la institución frente a la determinación de la responsabilidad disciplinaria, pues no se trata de la valoración de la culpabilidad por la presencia de *“Causales de Exclusión de Responsabilidad”*.

Vistas las consideraciones expuestas en el punto anterior, es dable deducir entonces que lo mismo ocurriría en aquellos casos en los cuales se materialicen TODAS las circunstancias de agravación, y que por ende el término de la sanción será el máximo dispuesto en la ley, el cual corresponde a Ochenta y Nueve (89) días.

a) Dosificación de la Sanción

Encontrándose clarificados los rangos de movilidad de cada cuarto, y con el fin de aplicar la respectiva dosificación de la suspensión como sanción, el operador disciplinario habrá de observar lo siguiente:

1. Aplicación del Primer Cuarto

Observándose que la aplicación del primer cuarto corresponde cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas **SOLO circunstancias de atenuación**, para dosificar la sanción debe tenerse en cuenta la sanción máxima a imponerse, es decir, cuarenta y cuatro (44) días, y restar el número

de días que corresponda a las circunstancias de atenuación a aplicar, teniendo en cuenta la siguiente fórmula aritmética:

Sanción Máxima – Circunstancias Atenuación
--

Por ejemplo:

Si en el plenario se encuentran probadas y evaluadas cuatro (4) circunstancias de atenuación, y en el entendido que cada una de ellas equivale a (2,14) días, se tendrá que:

(4) circunstancias de atenuación x (2,14) días = (8,56) días

Ahora bien, si damos aplicación a la fórmula que rige este cuarto tendríamos que:

(44) días (*sanción máxima 1º cuarto*) – (8,56) días (*valor circunstancias de atenuación*) = (35,44) días (*sanción a imponer*)

Así las cosas, y dando aplicación a las reglas de la aritmética en lo que respecta a la aproximación de cifras enteras cuando los decimales son superiores al valor “5”, la sanción a imponer en este caso sería de Treinta y Cinco (35) días.

2. Aplicación del Segundo Cuarto

Observándose que la aplicación del segundo cuarto corresponde cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas **MAYOR cantidad de circunstancias de atenuación y MENOR cantidad de circunstancias de agravación**, para dosificar la sanción debe tenerse en cuenta la sanción máxima a imponerse, es decir, cincuenta y nueve (59) días, restar el número de días que corresponda a las circunstancias de atenuación y sumar el

número de días que corresponda a las circunstancias de agravación; teniendo en cuenta la siguiente fórmula aritmética:

<p>Sanción Máxima – Circunstancias + Circunstancias Atenuación Agravación</p>
--

Por ejemplo:

Si en el plenario se encuentran probadas y evaluadas cuatro (4) circunstancias de atenuación y en el entendido que cada una de ellas equivale a (2,14) días; y tres (03) circunstancias de agravación y en el entendido que cada una de ellas equivale a (1,07) días, se tendrá que:

(4) circunstancias de atenuación x (2,14) días = (8,56) días

(3) circunstancias de agravación x (1,07) días = (3,21) días

Ahora bien, si damos aplicación a la fórmula que rige este cuarto tendríamos que:

(59) días (*sanción máxima 1º cuarto*) – (8,56) días (*valor circunstancias de atenuación*) + (3,21) (*valor circunstancias de agravación*) = (53,65) días (*sanción a imponer*)

Así las cosas, y dando aplicando a las reglas de la aritmética en lo que respecta a la aproximación de cifras enteras cuando los decimales son superiores al valor “5”, la sanción a imponer en este caso sería de Cincuenta y Cuatro (54) días.

3. Aplicación del Tercer Cuarto

Observándose que la aplicación del tercer cuarto corresponde cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas MAYOR cantidad de circunstancias de agravación y MENOR cantidad de circunstancias de atenuación, para dosificar la sanción debe tenerse en cuenta la sanción mínima a imponerse, es decir, sesenta (60) días, sumar el número de días que corresponda a las circunstancias de agravación y restar el número de días que corresponda a las circunstancias de atenuación; teniendo en cuenta la siguiente fórmula aritmética:

Sanción Mínima – Circunstancias + Circunstancias		
	Agravación	Atenuación

Por ejemplo:

Si en el plenario se encuentran probadas y evaluadas cinco (5) circunstancias de agravación y en el entendido que cada una de ellas equivale a (1,07) días, y tres (03) circunstancias de atenuación y en el entendido que cada una de ellas equivale a (2,14) días, se tendrá que:

(5) circunstancias de agravación x (1,07) días = (5,35) días

(3) circunstancias de atenuación x (2,14) días = (6,42) días

Ahora bien, si damos aplicación a la fórmula que rige este cuarto tendríamos que:

(60) días (*sanción mínima 3º cuarto*) + (5,35) días (*circunstancias de agravación*) – (6,42) días (*circunstancias de atenuación*) = (58,93) días (*sanción a imponer*)

Así las cosas, y dando aplicación a las reglas de la aritmética en lo que respecta a la aproximación de cifras enteras cuando los decimales son superiores al valor “5”, la sanción a imponer en este caso sería de Cincuenta

y Nueve (59) días.

4. Aplicación del Cuarto Cuarto

Observándose que la aplicación del cuarto cuarto corresponde cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas SOLO circunstancias de agravación, para dosificar la sanción debe tenerse en cuenta la sanción mínima a imponerse, es decir, setenta y cinco (75) días, y sumar el número de días que corresponda a las circunstancias de agravación; teniendo en cuenta la siguiente fórmula aritmética:

Sanción Mínima + Circunstancias Agravación

Por ejemplo:

Si en el plenario se encuentran probadas y evaluadas cinco (5) circunstancias de agravación y en el entendido que cada una de ellas equivale a (1,07) días, se tendrá que:

(5) circunstancias de agravación x (1,07) días = (5,35) días

Ahora bien, si damos aplicación a la fórmula que rige este cuarto tendríamos que:

(75) días (*sanción mínima 4º cuarto*) + (5,35) días (*circunstancias de agravación*) = (80,35) días (*sanción a imponer*)

Así las cosas, y dando aplicación a las reglas de la aritmética en lo que respecta a la aproximación de cifras enteras cuando los decimales son superiores al valor "5", la sanción a imponer en este caso sería de Ochenta

(80) días.

b) Punto de partida de la imposición de la sanción

Es procedente tener en cuenta en la aplicación de esta clase de sanción, que el punto de partida de la imposición de la misma en los casos del primer y segundo cuarto, corresponde al “**día**” de la sanción mínima establecida para cada cuarto, contando inclusive el día con que inicia el cuarto; contrario sensu, aplicaría en los casos del tercer y cuarto cuarto, donde el punto de partida de la imposición de la sanción corresponde al “**día**” de la sanción máxima establecida para cada cuarto, contando como se dijo anteriormente, inclusive el día en el que finaliza el cuarto.

3.5.4 DE LA GRADUACIÓN Y DOSIFICACIÓN DE LA SANCIÓN DE “MULTA”

La sanción de “*Multa*” prevista en el numeral 4 del artículo 82¹³ de la Ley 1862 de 2017, la cual se impone a un “*Oficial*”, “*Suboficial*” o “*Soldado Profesional*” cuando incurre en la comisión de falta disciplinaria leve dolosa; prevé la posibilidad de que la administración imponga una sanción de carácter pecuniario, que consiste en el pago de una suma de dinero tasada sobre el sueldo básico devengado al momento de la comisión de la falta, la cual oscila entre los dieciséis (16) y los treinta (30) días de salario básico. Aunado a lo anterior es oportuno señalar, que este tipo de sanción no aplica para el personal de “*Soldados*” que se encuentren prestando bajo cualquiera de las modalidades existentes (*Bachiller, Regular o Campesino*), su servicio militar obligatorio en el Ejército Nacional, lo anterior en razón a que la misma ley así lo desestimó.

Teniendo en cuenta lo antes enunciado, es imperioso resaltar que la misma normatividad impuso la necesidad de que los operadores disciplinarios al momento de graduar y

¹³ Artículo 82° Ley 1862/2017. *Aplicación de las Sanciones.*- Las sanciones se aplicarán a Oficiales, Suboficiales, Soldados e Infantes de Marina así: (...)

4. Multa para el personal de oficiales, suboficiales y soldados profesionales y sus equivalentes en otras Fuerzas **de dieciséis a treinta días del salario básico devengado para la época de los hechos**, cuando se incurra en falta leve dolosa. (Negrilla y subrayado fuera de texto).

dosificar este tipo de sanciones, deben tener en cuenta las “*Circunstancias de Atenuación y Agravación*” descritas en los artículos 84° y 85° de la Ley 1862 de 2017, lo anterior con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 6¹⁴ del artículo 241° *ibídem*, el cual demanda la obligatoriedad de las autoridades competentes castrenses, de realizar un análisis gradual y proporcional de la sanción a imponer. Es así, que observándose la inexistencia de un procedimiento objetivo reglado en la misma norma (*Ley 1862 de 2017*), ha de procederse a dar aplicación a la “*Integración Normativa*” que el legislador previó en el artículo 64¹⁵ de la misma normatividad, y en tal sentido, se dispondrá la aplicación del “sistema de cuartos” que para la graduación y dosificación de penas dispone el Código Penal “Ley 599 de 2000”.

A. Rango de Movilidad para establecer el Sistema de Cuartos

Teniendo en cuenta que la sanción de “*Multa*” para los destinatarios de la ley debe imponerse en un rango de movilidad de Dieciséis (16) días de salario básico (*mínimo*) a Treinta (30) días de salario básico (*máximo*), lo cual implicaría un rango de movilidad general de Quince (15) días entre el mínimo y el máximo; dicho lapso de tiempo debe fraccionarse en cuatro (04) partes iguales, razón por la cual ha de establecerse desde ya, que el rango de movilidad para cada “*Cuarto*” en la graduación y dosificación de la sanción de Multa corresponderá a un lapso de tiempo de (3,75) DÍAS.

B. Valor en años de cada Circunstancia de Atenuación y Agravación

1) Valor en años de cada Circunstancia de Atenuación

Teniendo en cuenta que las circunstancias de atenuación contenidas en la Ley 1862 de 2017 corresponden a **Siete (7)**¹⁶, para proceder a darle el valor en tiempo a cada

¹⁴ Artículo 241° Ley 1862/2017, numeral 6.- “(...) Análisis de los criterios de graduación proporcional de la sanción a imponer. (...)”.

¹⁵ Artículo 61° Ley 1862/2017. *Aplicación de Principios e Integración Normativa*. En la aplicación de este código prevalecerán los principios rectores contenidos en esta ley y en la Constitución Política. En lo no previsto se aplicarán los tratados internacionales sobre derechos humanos y derecho internacional humanitario y lo dispuesto en los códigos Contencioso Administrativo, Penal, Penal Militar, de Procedimiento Penal, del Código General del Proceso y del Código General Disciplinario, en lo que no con contravengan la naturaleza del derecho disciplinario militar.

una de ellas, ha de realizarse la siguiente operación aritmética:

<u>Rango de Movilidad de cada Cuarto</u>	=	<u>3,75</u>	=	0,536
Circunstancias de Atenuación		7		

Visto lo anterior, y dando aplicación a las reglas de la aritmética en lo que respecta a la aproximación de cifras enteras cuando los decimales son superiores al valor “5”, el valor en tiempo de cada circunstancia de atenuación corresponde a (0,536) días de salario básico.

2) Valor en días de cada Circunstancia de Agravación

Teniendo en cuenta que el artículo 85° de la Ley 1862 de 2017 consagró Catorce (14)¹⁷ circunstancias de agravación, para proceder a darle el valor en tiempo a cada una de ellas, ha de realizarse la siguiente operación aritmética:

<u>Rango de Movilidad de cada Cuarto</u>	=	<u>3,75</u>	=	0,268
Circunstancias de Agravación		14		

Visto lo anterior, y dando aplicación a las reglas de la aritmética en lo que respecta a la aproximación de cifras enteras cuando los decimales son superiores al valor “5”, el valor en tiempo de cada circunstancia de agravación corresponde a (0,268) días.

C. Rango de Movilidad del Sistema de Cuartos

¹⁶ Artículo 84° Ley 1862 de 2017.- Circunstancias de Atenuación.-

¹⁷ Artículo 85° Ley 1862 de 2017. Circunstancias de Agravación.-

- 1) primer cuarto. multa de (16) a (18,75) días de salario básico. operará cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas solo circunstancias de atenuación.
- 2) segundo cuarto. multa de (18,76) a (22,5) días de salario básico. operará cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas mayor cantidad de circunstancias de atenuación, y menor cantidad de circunstancias de agravación.
- 3) tercer cuarto. multa de (22,6) a (26,25) días de salario básico. operará cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas mayor cantidad de circunstancias de agravación, y menor cantidad de circunstancias de atenuación.
- 4) cuarto cuarto. multa de (26,26) a (30) días de salario básico. operará cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas solo circunstancias de agravación.
- 5) cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas igual cantidad de circunstancias de atenuación y agravación; o en su defecto, la inexistencia de ellas, la sanción de “*multa*” a imponerse corresponderá al “*punto medio*” entre el término mínimo (16 días) y el término máximo (30 días) del rango de movilidad que permite la sanción dispuesta en la ley, el cual equivaldría a (26,25) días de salario básico.
- 6) ahora bien, en el evento de encontrarse probadas y evaluadas en el plenario todas las circunstancias de atenuación, la sanción a imponer correspondería a dieciséis (16) días de salario básico, es decir, el mínimo del tiempo dispuesto para este tipo de sanción, pues no le es dado al operador disciplinario ni a las partes interpretar que no habría lugar a sanción alguna, toda vez que se trata un mecanismo de valoración de la graduación y dosificación de la sanción,

que en nada afecta el poder punitivo de la institución frente a la determinación de la responsabilidad disciplinaria, pues no se trata de la valoración de la culpabilidad por la presencia de *“causales de exclusión de responsabilidad”*.

vistas las consideraciones expuestas en el punto anterior, es dable deducir entonces que lo mismo ocurriría en aquellos casos en los cuales se materialicen todas las circunstancias de agravación, y que por ende el término de la sanción será el máximo dispuesto en la ley, el cual corresponde a treinta (30) días de salario básico.

c) Dosificación de la Sanción

Encontrándose clarificados los rangos de movilidad de cada cuarto, y con el fin de aplicar la respectiva dosificación de la suspensión como sanción, el operador disciplinario habrá de observar lo siguiente:

1. Aplicación del Primer Cuarto

observándose que la aplicación del primer cuarto corresponde cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas solo circunstancias de atenuación, para dosificar la sanción debe tenerse en cuenta la sanción máxima a imponerse, es decir, (18,75) días de salario básico, y restar el número de días que corresponda a las circunstancias de atenuación a aplicar, teniendo en cuenta la siguiente fórmula aritmética:

Sanción Máxima – Circunstancias Atenuación
--

Por ejemplo:

Si en el plenario se encuentran probadas y evaluadas cuatro (4) circunstancias de atenuación, y en el entendido que cada una de ellas equivale a (0,536) días de salario básico, se tendrá que:

(4) circunstancias de atenuación x (0,536) días de salario básico = (2,144) días de salario básico

Ahora bien, si damos aplicación a la fórmula que rige este cuarto tendríamos que:

(18,75) días de salario básico (*sanción máxima 1º cuarto*) – (2,144) días de salario básico (*valor circunstancias de atenuación*) = (16,606) días de salario básico (*sanción a imponer*)

Así las cosas, y dando aplicando a las reglas de la aritmética en lo que respecta a la aproximación de cifras enteras cuando los decimales son superiores al valor “5”, la sanción a imponer en este caso sería de Diecisiete (17) Días de Salario Básico.

2. Aplicación del Segundo Cuarto

observándose que la aplicación del segundo cuarto corresponde cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas mayor cantidad de circunstancias de atenuación y menor cantidad de circunstancias de agravación, para dosificar la sanción debe tenerse en cuenta la sanción máxima a imponerse, es decir, (22,5) días de salario básico, al cual se le restan el número de días que corresponda a las circunstancias de atenuación y se le suman el número de días que corresponda a las circunstancias de agravación; teniendo en cuenta la siguiente fórmula aritmética:

Sanción Máxima – Circunstancias + Circunstancias		
	Atenuación	Agravación

Por ejemplo:

Si en el plenario se encuentran probadas y evaluadas cuatro (4) circunstancias de atenuación y en el entendido que cada una de ellas equivale a (0,536) días de salario básico; y tres (03) circunstancias de agravación y en el entendido que cada una de ellas equivale a (0,268) días de salario básico, se tendrá que:

(4) circunstancias de atenuación x (0,536) días de salario básico = (2,144) días de salario básico

(3) circunstancias de agravación x (0,268) días de salario básico = (0,804) días de salario básico

Ahora bien, si damos aplicación a la fórmula que rige este cuarto tendríamos que:

(22,5) días de salario básico (*sanción máxima 1º cuarto*) – (2,144) días de salario básico (*valor circunstancias de atenuación*) + (0,804) (*valor circunstancias de agravación*) = (21,16) días de salario básico (*sanción a imponer*)

Así las cosas, y dando aplicando a las reglas de la aritmética en lo que respecta a la aproximación de cifras enteras cuando los decimales son superiores al valor “5”, la sanción a imponer en este caso sería de Veintiún (21) Días de Salario Básico.

3. Aplicación del Tercer Cuarto

Observándose que la aplicación del tercer cuarto corresponde cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas **MAYOR cantidad de circunstancias de agravación y MENOR cantidad de circunstancias de atenuación**, para dosificar la sanción debe tenerse en cuenta la sanción mínima a imponerse, es decir, (22,6) días de salario básico, al cual se le suman el número de días que corresponda a las circunstancias de agravación

y se le restan el número de días que corresponda a las circunstancias de atenuación; teniendo en cuenta la siguiente fórmula aritmética:

Sanción Mínima + Circunstancias – Circunstancias	
Agravación	Atenuación

Por ejemplo:

Si en el plenario se encuentran probadas y evaluadas cinco (5) circunstancias de agravación y en el entendido que cada una de ellas equivale a (0,536) días de salario básico, y tres (3) circunstancias de atenuación y en el entendido que cada una de ellas equivale a (0,268) días de salario básico, se tendrá que:

(5) circunstancias de agravación x (0,268) días de salario básico = (1,34) días de salario básico

(3) circunstancias de atenuación x (0,536) días de salario básico = (1,608) días de salario básico

Ahora bien, si damos aplicación a la fórmula que rige este cuarto tendríamos que:

(22,6) días de salario básico (*sanción mínima 3º cuarto*) + (1,34) días de salario básico (*circunstancias de agravación*) – (1,608) días de salario básico (*circunstancias de atenuación*) = (22,33) días de salario básico (*sanción a imponer*)

Así las cosas, y dando aplicación a las reglas de la aritmética en lo que respecta a la aproximación de cifras enteras cuando los decimales son superiores al valor “5”, la sanción a imponer en este caso sería de Veintidós (22) Días de Salario Básico.

4. Aplicación del Cuarto Cuarto

Observándose que la aplicación del cuarto cuarto corresponde cuando en el plenario se encuentren probadas y evaluadas solo circunstancias de agravación, para dosificar la sanción debe tenerse en cuenta la sanción mínima a imponerse, es decir, (26,26) días de salario básico, y sumar el número de días que corresponda a las circunstancias de agravación; teniendo en cuenta la siguiente fórmula aritmética:

Sanción Mínima + Circunstancias Agravación
--

Por ejemplo:

Si en el plenario se encuentran probadas y evaluadas cinco (5) circunstancias de agravación y en el entendido que cada una de ellas equivale a (0,268) días de salario básico, se tendrá que:

(5) circunstancias de agravación x (0,268) días de salario básico = (1,34) días de salario básico

Ahora bien, si damos aplicación a la fórmula que rige este cuarto tendríamos que:

(26,26) días de salario básico (*sanción mínima 4º cuarto*) + (1,34) días de salario básico (*circunstancias de agravación*) = (27,6) días de salario básico (*sanción a imponer*)

Así las cosas, y dando aplicación a las reglas de la aritmética en lo que respecta a la aproximación de cifras enteras cuando los decimales son superiores al valor "5", la sanción a imponer en este caso sería de Veintiocho

(28) Días de Salario Básico.

d) Punto de partida de la imposición de la sanción

Es procedente tener en cuenta en la aplicación de esta clase de sanción, que el punto de partida de la imposición de la misma en los casos del primer y segundo cuarto, corresponde al “**día**” de la sanción mínima establecida para cada cuarto, contando inclusive el día con que inicia el cuarto; contrario sensu, aplicaría en los casos del tercer y cuarto, donde el punto de partida de la imposición de la sanción corresponde al “**día**” de la sanción máxima establecida para cada cuarto, contando como se dijo anteriormente, inclusive el día en el que finaliza el cuarto.

3.5.5 DE LA GRADUACIÓN Y DOSIFICACIÓN DE LA SANCIÓN DE “REPRENSIÓN SIMPLE, FORMAL Y SEVERA”

La sanciones de “Reprensión Simple, Formal y Severa” previstas en los numerales 5, 6 y 7 del artículo 82^{o18} de la Ley 1862 de 2017, la cual le otorga a la administración la posibilidad de hacer un reproche expreso y por escrito sobre la conducta al destinatario, estableció taxativamente la sanción a imponer a cada uno de los destinatarios de esta ley, razón por la cual sería inocuo presentar un método de graduación y dosificación cualitativo y cuantitativo de la sanción, toda vez que para ello solo basta tener en cuenta dos (2) aspectos que la misma normatividad resalta, y ellos son: **i) La Cualificación del Destinatario, y ii) El Grado de Culpabilidad con el que se califique la conducta del mismo;** veamos:

Tabla 9

¹⁸ **Artículo 82° Ley 1862/2017. Aplicación de las Sanciones.-** Las sanciones se aplicarán a Oficiales, Suboficiales, Soldados e Infantes de Marina así: (...)

(...) **5. Reprensión Severa:** Cuando se incurra en falta leve culposa para el personal de Oficiales, Suboficiales y Soldados Profesionales y sus equivalentes en otras Fuerzas. En el caso de los Soldados se aplicará para las faltas gravísimas culposas.

6. Reprensión Formal: cuando se incurra en falta grave para el personal de soldados.

7. Reprensión Simple: cuando se incurra en falta leve para el personal de soldados. (...)

Graduación y Dosificación de la Sanción de Reprensión Simple, Formal, Severa

Funcionario Sanción	Oficial, Suboficial y Soldado Profesional	Soldado (<i>Bachiller Regular o campesino</i>)
Reprensión Simple	N/A	Falta Leve
Reprensión Formal	N/A	Falta Grave
Reprensión Severa	Falta Leve Culposa	Falta Gravísima Culposa

Fuente: elaboración del investigador

3.6. PROPUESTA: PRESENTACIÓN PROYECTO DE LEY “GRADUACIÓN Y DOSIFICIACIÓN” DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA CASTRENSE.

Vistas las consideraciones desarrolladas hasta el momento en el presente trabajo de grado Maestría, estimo pertinente la viabilidad legal de presentar ante el Congreso de la República, un “Proyecto de Ley” que adicione un Artículo al Título Cuarto “De las Sanciones – Definición de Sanción, Aplicación, Graduación, Circunstancias de Atenuación y Circunstancias de Agravación”, de la Ley 1862 de 2017 “Por la cual se establecen las Normas de Conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar”, en el cual se tipifique el Método de Graduación y Dosificación que debe aplicar el Operador Disciplinario en las Fuerzas Militares, al momento de imponer una Sanción por la comisión de alguna de las Faltas previstas en el Régimen Especial de las Fuerzas Militares (Ley 1862 de 2017).

Dicho método debe ceñirse a los parámetros de graduación y dosificación del Régimen Penal Colombiano ordinario, tal y como se vislumbró en el presente trabajo, pues la vinculación de un “Sistema de Cuartos” permitirá la imposición de sanciones más objetivas, justas y proporcionales a la comisión de la conducta que se le impute a un destinatario de la ley, y evitará la arbitrariedad, el abuso y la extralimitación de ciertas autoridades en el uso y goce de las atribuciones y competencias disciplinarias que le confirió la ley.

En ese sentido, la redacción del nuevo articulado en la Ley 1862 de 2017 frente al tema

objeto de estudio sería el siguiente:

Artículo 86°. Motivación del Proceso de Individualización de la Sanción. Toda decisión disciplinaria de primera y segunda instancia, deberá contener una fundamentación explícita sobre los motivos de la determinación cualitativa y cuantitativa de la sanción. (Artículo 59° Ley 599 de 2000).

Artículo 87°. Parámetros para la Determinación de los Mínimos y Máximos Aplicables. Para efectuar el proceso de individualización de la sanción el operador disciplinario deberá fijar, en primer término, los límites mínimos y máximos en los que se ha de mover. Para ello, y cuando hubiere circunstancias modificadoras de dichos límites, aplicará las siguientes reglas:

1. Si la sanción se aumenta o disminuye en una proporción determinada, ésta se aplicará al mínimo y al máximo de la infracción básica.
2. Si la sanción se aumenta hasta en una proporción, ésta se aplicará al máximo de la infracción básica.
3. Si la sanción se disminuye hasta en una proporción, ésta se aplicará al mínimo de la infracción básica.
4. Si la sanción se aumenta en dos proporciones, la menor se aplicará al mínimo y la mayor al máximo de la infracción básica.
5. Si la sanción se disminuye en dos proporciones, la mayor se aplicará al mínimo y la menor al máximo de la infracción básica.

Artículo 88°. Fundamentos para la Individualización de la Sanción. Efectuado el procedimiento anterior, el operador disciplinario dividirá el ámbito punitivo de movilidad previsto en la ley en cuartos: uno mínimo, dos medios y uno máximo. El operador disciplinario sólo podrá moverse dentro del cuarto mínimo cuando no existan atenuantes ni agravantes o concurren únicamente circunstancias de atenuación, dentro de los cuartos medios cuando concurren circunstancias de atenuación y de agravación, y dentro del cuarto máximo cuando únicamente concurren circunstancias de agravación. Establecido el cuarto o cuartos dentro del que deberá determinarse la sanción, el operador disciplinario la impondrá ponderando los siguientes aspectos:

la mayor o menor gravedad de la conducta, el daño real o potencial creado, la naturaleza de las causales que la agraven o atenúen, la forma de culpabilidad y la función que ella ha de cumplir en el caso concreto.

CONCLUSIONES

Sea pertinente mencionar antes de cualquier pronunciamiento de fondo frente al tema objeto de investigación en el presente trabajo, que el “Derecho Disciplinario” como modalidad del “Derecho Administrativo Sancionador”, pretende regular la actuación de los servidores públicos con miras a asegurar el adecuado logro de sus fines y el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad que rigen la función administrativa¹⁹, los cuales se encuentran contenidos en una serie de conductas descritas en leyes creadas para tales efectos (Ley 734 de 2002, Ley 836 de 2003 y Ley 1862 de 2017), posibilitándola para imponer “Sanciones” proporcionales a sus funcionarios por la afectación de los intereses que ellas producen, con fundamento a la “Especial Sujeción” a la cual se encuentran sometidos.

En la acción Disciplinaria como en la acción Penal, el juzgador, bien sea, el “Juez” o el “Operador Disciplinario”, y para el caso concreto en el Ejército Nacional, las autoridades militares con atribuciones y competencia en materia disciplinaria; deben a través de una “Fundamentación Explícita”, tanto “Cualitativa” como “Cuantitativa”, evitar la discrecionalidad absoluta en las decisiones que se adopten en las actuaciones judiciales y administrativas de su competencia, en aras de soslayar el desborde de los principios de Legalidad y Proporcionalidad de la pena y del criterio de prevención especial, por exceso o defecto.

Así pues, y luego del desarrollo del presente trabajo se puede advertir con diáfana claridad que durante la vigencia de la Ley 836 de 2003 “Por la cual se expide el Reglamento del Régimen Disciplinario para las Fuerzas Militares”, específicamente durante la vigencia evaluada en el análisis estadístico recaudado (Años 2011 al 2016),

¹⁹ **Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 209.** La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.

algunas autoridades militares con atribuciones disciplinarias en el Ejército Nacional en particular, incurrieron en ciertas irregularidades al momento de la imposición de las “Sanciones” que se encontraban tipificadas en dicho régimen para la comisión de faltas disciplinarias gravísimas, graves y leves, pues no aplicaron un método objetivo cualitativo y cuantitativo, que les confiriera las herramientas jurídicas necesarias para “Tasar” (Graduar y Dosificar) dicha sanción de conformidad con los principios de legalidad, proporcionalidad y seguridad jurídica, lo cual conllevó a que de los 275 tipos de faltas que se evaluaron en el período de tiempo objeto de análisis (2011 al 2016), únicamente el 57% fueran sancionadas de igual manera, es decir, que hubo identidad en la clase de sanción a aplicar frente a la comisión de las mismas faltas; lo cual deja vislumbrar con claridad, que el porcentaje restante del número de casos correspondiente a 43%, han sido resueltos con pronunciamientos que difieren entre sí en el tipo de sanción. Aunado a lo anterior, es imperioso resaltar que, de los 275 tipos de faltas, 135 se han presentado en única ocasión, por lo cual solo han tenido un solo tipo de sanción, situación ésta que pudo sesgar positivamente la medición de este indicador. No obstante, lo anterior, y remitiéndonos exclusivamente a los 135 casos antes mencionados, es igualmente importante resaltar que de los 140 tipos de faltas que han sido sancionadas en más de una ocasión, únicamente el 15% ha mantenido identidad en la clase de sanción, lo cual significa que el 85% de los casos restantes difieren en la clase de la sanción impuesta.

Visto lo anterior, y como quiera que el actual Régimen Disciplinario Castrense “Ley 1862 de 2017” tampoco contempló un “Procedimiento Objetivo” metódico que permita eliminar cualquier forma de “Subjetividad” al momento de imponer una Sanción Disciplinaria, es imperioso proceder a dar aplicación al criterio dispuesto por la misma Ley correspondiente a la “Integración Normativa” que el Legislador previó en el artículo 64° ibídem, y en tal sentido, es viable jurídicamente disponer la aplicación del “Sistema de Cuartos” que para la Graduación y Dosificación de Penas dispone el Código Penal (Ley 599 de 2000), esto con el objeto de generar un lineamiento a nivel institucional que permita “Igualdad” en la imposición de sanciones al interior de la Fuerza y eliminar en mayor medida la disparidad existente entre sanciones aplicables para situaciones similares.

Por otra parte, es evidente que del contenido normativo dispuesto por la Ley 1862 de 2017 en sus artículos 81°, 82°, 83°, 84° y 85°, NO se consagra de manera clara y precisa los montos que se deben fijar al momento de dosificar la sanción disciplinaria en atención a la naturaleza de la Falta cometida, su Antijuridicidad y grado de Culpabilidad, por lo que se hace necesario (en aplicación a los Principios de Igualdad, Legalidad, Motivación, Proporcionalidad y Razonabilidad), diseñar un “Método Cualitativo y Cuantitativo” de modulación de las disposiciones existentes, teniendo en cuenta las disposiciones que contienen las Sanciones Disciplinarias, dependiendo de la calificación de la Falta cometida, así como de las Circunstancias Atenuantes como Agravantes existentes.

Como bien se señala en el presente trabajo de grado, el “Sistema de Cuartos” contenido legislativamente en el Código Penal Colombiano, elimina la “Subjetividad” del Operador Jurídico Militar, pues para una misma conducta y un mismo grado de Culpabilidad, la sanción a imponer será igual y no depende de aspectos endógenos de quien toma la decisión.

Con base en las anteriores consideraciones, es evidente que normas de Derecho Penal son aplicables al Derecho Disciplinario, mientras no contravengan la naturaleza de este último, y como se demuestra en el presente trabajo de grado; las disposiciones complementarias para la Dosificación de la Sanción contenidas en el Código Penal, NO son incompatibles con las disposiciones disciplinarias contenidas en el Código Disciplinario Militar, pues no son las penas del Código Penal las que se traen a colación al proceso Disciplinario, sino su instrumento de Dosificación. Así las cosas, al encontrar en el Derecho Penal fundamentos claros y precisos para la individualización de la pena, que, traídos mediante la figura de la subsunción jurídica de las disposiciones disciplinarias, conforme a la regla de “Integración Normativa”, se integran y complementan sin que de modo alguno desnaturalice su especialidad.

Ahora bien, si tenemos de presente los yerros del pasado, como fueron la gran disparidad de criterios subjetivos y la libertad desbordada que se confirió a las autoridades castrense

con atribuciones disciplinarias del Ejército Nacional, las cuales quedaron reflejadas en el análisis estadístico que se hizo en el presente trabajo, es el momento propicio para hacer un cambio en la metodología empleada por las autoridades competentes para la tasación de la sanción disciplinaria que se desprende del nuevo régimen especial, Ley 1862 de 2017 “Por la cual se establecen las Normas de Conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar”, la cual entró a regir a partir del 05 de febrero de 2018; pues a partir de la implementación por integración normativa de ciertos conceptos básicos propios del derecho penal, y en especial de la “Penología”, podemos emplear desde los inicios de la aplicación de este nuevo estatuto disciplinario un “Método Cualitativo y Cuantitativo” como el que se propone en el presente trabajo de grado, el cual permitirá al Ejército Nacional de Colombia, y en general a las Fuerzas Militares, si lo decidieran implementar en toda la organización castrense; impartir justicia en materia disciplinaria de una forma objetiva, proporcional y legal, evitando así, hechos de posible corrupción y arbitrariedad que pongan en entre dicho la legitimidad y legalidad de la administración de justicia, en este caso, en materia disciplinaria, al interior de las Fuerzas Militares de Colombia, y en especial, en el Ejército Nacional.

Se debe tener en cuenta que, respecto de la “Imposición de la Sanción” al encontrarse probada la responsabilidad disciplinaria, el Legislador conforme a la garantía constitucional de legalidad, por la que se exige la ley previa en la que se definan las sanciones a imponer conjugando con el Principio de Proporcionalidad que demanda la imposición de sanciones señaladas en la ley que corresponden a cada clasificación de las Faltas, exige del Operador Disciplinario en el numeral 6º del artículo 241º de la Ley 1862 de 2017, el “Análisis de los Criterios de Graduación Proporcional de la Sanción”. De tal manera que, es imperativo para el Operador Disciplinario que, al momento de proyectar la decisión de Primera Instancia, en los casos en que se encuentra probada la responsabilidad disciplinaria, analizar las “Circunstancias de Atenuación y Agravación” como herramientas que eliminan la “Subjetividad” en la imposición de sanciones que disponen rangos de movilidad tales como, inhabilidades, suspensiones y multas.

En conclusión los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad con que debe argumentarse la aplicación de las Sanciones Disciplinarias Militares, permiten fijar unos parámetros objetivos en la individualización y dosificación de la sanción, con base en el “Sistema de Cuartos” ilustrados en el presente trabajo, sin que su interpretación y aplicación constituyan de modo alguno, un desatino jurídico, por el contrario los mismos permiten fijar criterios uniformes institucionales que garantizaran en la aplicación de tales parámetros, el derecho fundamental a la “Igualdad”, pues las Sanciones no se impondrían bajo razonamientos Subjetivos del Operador Disciplinario, sino de acuerdo a fundamentos Cuantitativos y Cualitativos Razonables y Proporcionados.

Concordante con los argumentos anteriormente desarrollados, es preciso concluir que más que resistirnos ante los cambios y evolución del Derecho Disciplinario, debemos romper paradigmas inamovibles y abrirnos a la aplicación de disposiciones que mejoran el entendimiento de la forma como se deben imponer las Sanciones Disciplinarias contempladas en el ordenamiento jurídico castrense, sin que para su complementación instrumental con otros sistemas normativos como el Código Penal, constituya per se, violentar la autonomía, independencia o especialidad del Código Disciplinario Militar; por el contrario, como lo demuestra el presente trabajo de grado, el “Método Cualitativo y Cuantitativo” que propone implementar frente a la imposición de sanciones disciplinarias, busca que los Operadores Disciplinarios lo apliquen al momento de proferir fallos sancionatorios, los cuales deben propender por ser claros, precisos y justos.

No se puede obviar ni por un segundo, que el “Principio de Proporcionalidad” se constituye en un límite a la potestad sancionatoria del Estado, y por ende, a la imposición de sanciones disciplinarias, el cual mitiga o reduce significativamente la arbitrariedad, el abuso y la discrecionalidad que pueda configurarse en el ejercicio de las facultades legales que le fueron conferidas por la ley a las autoridades militares con atribuciones y competencias en materia disciplinaria.

Finalmente, es imperativo dejar en claro que ante la omisión legislativa de contar con un sistema claro y preciso frente a la “*Tasación de la Sanción Disciplinaria*” en nuestro

ordenamiento castrense vigente “Ley 1862 de 2017”, la propuesta de fijar unos criterios uniformes institucionales sobre la materia a través del presente trabajo de grado denominado: *“Tasación de la Sanción Disciplinaria en el Ejército Nacional de Colombia a partir de los Fundamentos Dogmáticos de la Teoría de la Dosimetría Penal”*, es una propuesta jurídica novedosa que permite al Operador Disciplinario contar con unos criterios objetivos, cuantitativos y cualitativos al momento de dosificar la sanción disciplinaria, atendiendo los principios de Legalidad, Proporcionalidad, Necesidad, Igualdad y Razonabilidad, partiendo de la base del *“Sistema de Cuartos”* consagrados en el Código Penal Colombiano, respetando, en todo caso, su naturaleza e independencia.

El *“Sistema de los Cuartos”* evita que el Operador Disciplinario Militar al momento de dosificar una sanción disciplinaria, lo haga bajo criterios subjetivos y parámetros poco precisos y confiables, pues el Código Disciplinario Castrense “Ley 1862 de 2017” al tratar el tema de la *“Sanción”*, consagró eventos en los cuales exista *“Concurso de Faltas”*, *“Definición de Sanción, Aplicación, Graduación, Circunstancias de Atenuación y Circunstancias de Agravación”*, sin que frente a tales criterios se pueda establecer en razón a una misma conducta, *¿Cuál sería la Sanción Principal y Accesorias a imponer?*, existiendo para esa clase de casos sanciones disímiles, de acuerdo con el Funcionario Competente, sin que exista uniformidad institucional al respecto.

Es claro entonces, que la aplicación de un *“Sistema de Cuartos”* como se propone en la presente tesis evitará que los criterios sean subjetivos y dispares, como lo tiene el Código Penal; sin que su aplicación e interpretación analógica, pueda considerarse una intromisión indebida a la autonomía e independencia de las acciones, pues a veces la Corte Constitucional, Principios y Normas del Derecho Penal pueden ser aplicadas *mutatis mutandis* al Derecho Disciplinario.

ANEXOS

Anexo 1

Criterios para la recolección de los datos

CUADRO ESTADÍSTICO DE SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS EN EL EJÉRCITO NACIONAL EN VIGENCIA DE LA LEY 836 DE 2003																
No.	UNIDAD O DEPENDENCIA MILITAR	No. RADICADO PROCESO	INVESTIGADO(S)			CLASE DE FALTA			DESCRIPCIÓN TÍPICA DE LA FALTA	TIPO DE PRUEBAS RECAUDADAS			FECHA FALLO PRIMERA INSTANCIA	FECHA FALLO SEGUNDA INSTANCIA	SANCIÓN IMPUESTA	
			GRADO	NOMBRE(S)	APELLIDO(S)	GRAVÍSIMA	GRAVE	LEVE		TESTIMONIALES	DOCUMENTALES	PERICIALES Y/O TÉCNICA			PRINCIPAL	ACCESORIA
INSTRUCCIONES PARA EL CORRECTO DILIGENCIAMIENTO DEL CUADRO:																
No.: Corresponde al numeral ordinal que consecuentemente identifique cada caso. (Ej.: 1, 2, 3, 4, 5... etc.)																
UNIDAD O DEPENDENCIA MILITAR: Corresponde a la Unidad Militar, si se trata de las Unidades Militares, o Dependencia del Cuartel General, si se trata del Comando de Fuerza; que por competencia falló en primera instancia la investigación. Se requiere el nombre completo de la Unidad o Dependencia. No se admiten siglas.																
No. RADICADO PROCESO: Corresponde al número de radicado del proceso que le otorgó la autoridad que conoció en primera instancia. Debe presentarse de la siguiente manera: El número de consecutivo presentado en tres cifras seguido de un estach y a continuación el año. (Ej.: 001/2016).																
INVESTIGADO(S): Corresponde al o los funcionarios que fueron investigados y que al final fue o fueron sancionados. No se deben documentar aquellos que a pesar de haber sido vinculados no hayan resultado finalmente sancionados. La identificación de los funcionarios será con "Grado", "Nombre(s)" y "Apellido(s)" completos y legibles. No se admite el grado en siglas, debe ser completo.																
CLASE DE FALTA: Corresponde al tipo de falta por la que se investigó y sancionó al o los investigados. No es necesario documentar aquellas faltas que se pudieron endagar al inicio o transcurso de la investigación, sólo interesa la falta o faltas con las cuales se sancionó. Si son varios investigados y cada uno cometió diferentes faltas, se identificarán por separado; y si es la misma para todos, se indicará de la misma forma por separado para cada uno. La falta será identificada de acuerdo al "Artículo" y "Numeral" que corresponda según la ley. Esta información se situará en la casilla correspondiente al tipo de falta infringida.																
DESCRIPCIÓN TÍPICA DE LA FALTA: Corresponde a la descripción literal de la falta infringida tal y como se tipifica en la ley.																
TIPO DE PRUEBAS RECAUDADAS: Corresponde únicamente a hacer mención demarcando con una "X" la clase de medios probatorios utilizados en la investigación.																
FECHA FALLO PRIMERA INSTANCIA: Corresponde a la fecha en que se profirió la decisión de primera instancia. Se requiere que la fecha sea presentada de la siguiente manera: día-mes-año, sólo en números. (Ej.: 12/05/2016)																
FECHA FALLO SEGUNDA INSTANCIA: Corresponde a la fecha en que se profirió la decisión de segunda instancia, si es que hubo segunda instancia, de lo contrario se colocará N/A que significa No Aplica. Se requiere que la fecha sea presentada de la siguiente manera: día-mes-año, sólo en números. (Ej.: 12/05/2016).																
SANCIÓN IMPUESTA: Corresponde a la sanción o sanciones que se hayan impuesto de conformidad con la falta o faltas cometidas por el o los investigados. Es necesario aclarar que deben señalarse e identificarse por separado la "Sanción Principal" y la "Sanción Accesorias" impuestas; claro está, en los eventos en que legalmente se pueda presentar esta situación, o en los eventos en que se hayan impuesto: toda vez que si por alguna razón no se impuso a una o la otra, especialmente la accesoria, que es la que en muchas ocasiones se omite, se colocará en la casilla correspondiente N/A, que significa No Aplica. Se requiere que la fecha sea presentada de la siguiente manera: día-mes-año, sólo en números. (Ej.: 12/05/2016).																

EJEMPLO: A continuación se presente un ejemplo de como se debe diligenciar el cuadro estadístico en cada una de las situaciones que se pudiesen presentar. Veamos:

CUADRO ESTADÍSTICO DE SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS EN EL EJÉRCITO NACIONAL EN VIGENCIA DE LA LEY 836 DE 2003																
No.	UNIDAD O DEPENDENCIA MILITAR	No. RADICADO PROCESO	INVESTIGADO(S)			CLASE DE FALTA			DESCRIPCIÓN TÍPICA DE LA FALTA	TIPO DE PRUEBAS RECAUDADAS			FECHA FALLO PRIMERA INSTANCIA	FECHA FALLO SEGUNDA INSTANCIA	SANCIÓN IMPUESTA	
			GRADO	NOMBRE(S)	APELLIDO(S)	GRAVÍSIMA	GRAVE	LEVE		TESTIMONIALES	DOCUMENTALES	PERICIALES Y/O TÉCNICA			PRINCIPAL	ACCESORIA
1	Segundo Comando del Ejército	001/2016	Capitán	Luis Alfredo	Vásquez Rueda	Artículo 58 - Numeral 25	N/A	N/A	Inasistir al servicio de acuerdo con el tiempo previsto en el Código Penal Militar para el delito de abandono del servicio o acumular igual tiempo en un lapso de treinta (30) días calendario. Esta falta disciplinaria se aplicará respecto del personal de oficiales, suboficiales, soldados voluntarios y soldados profesionales	X	X	N/A	01/06/2016	01/07/2016	Separación Absoluta de las Fuerzas Militares	Inhabilidad General de (15) años
2	Dirección de Personal del Ejército	010/2015	Cabo Tercero	Luis Alfredo	Vásquez Rueda	Artículo 58 - Numeral 16	N/A	N/A	No adoptar las medidas preventivas necesarias para la defensa de la base, puesto, repartición, o buque, a su cargo, o para desplazamientos de tropa bajo su mando	X	X	N/A	01/06/2016	01/07/2016	Suspensión de Cargo por (45) días sin derecho a remuneración	Inhabilidad Especial de (45) días
3	Séptima División	005/2016	Soldado Profesional	Luis Alfredo	Vásquez Rueda	N/A	Artículo 59 - Numeral 11	N/A	Sobrepasar sin permiso los límites fijados para la guarnición, puesto, acantonamiento o vivac cuando se está en campaña, misión de orden público o en actos del servicio	X	X	N/A	01/06/2016	01/07/2016	Suspensión de Cargo por (15) días sin derecho a remuneración	N/A
4	Batallón de Combate Terrestre No. 150 "General Manuel María Franco"	015/2010	Sargento Primero	Luis Alfredo	Vásquez Rueda	N/A	Artículo 59 - Numeral 20	N/A	Cambiar las instrucciones consignadas en las Ordenes de Operaciones de cualquier tipo o en los Manuales de Operación y Sumarios de Ordenes Permanentes que regulan una determinada actividad, sin justificación ni autorización o por fuera de las atribuciones propias del cargo	X	X	X	01/06/2016	01/07/2016	Suspensión de Cargo por (50) días sin derecho a remuneración	Inhabilidad Especial de (50) días
5	Fuerza de Tarea Conjunta Coordinada e Interagencial "QUIRON"	025/2005	Subteniente	Luis Alfredo	Vásquez Rueda	N/A	N/A	Artículo 60 - Numeral 10	La parcialidad al imponer sanciones y dispensar recompensas por animadversión o simpatía hacia el subalterno.	X	N/A	X	01/06/2016	01/07/2016	Represión Severa	N/A
6	Quinta Brigada	030/2003	Marinero Segundo	Luis Alfredo	Vásquez Rueda	N/A	N/A	Artículo 60 - Numeral 7	Tratar al público en forma inculta o despótica	X	N/A	N/A	01/06/2016	01/07/2016	Represión Simple	N/A
7	Batallón de Ingenieros No. 2 "General Francisco Javier Vergara y Velasco"	008/2008	Sargento Segundo	Luis Alfredo	Vásquez Rueda	Artículo 58 - Numeral 3	N/A	N/A	Despojarse del uniforme, insignias o condecoraciones con demostraciones de menoscabo o irrespeto, o ultrajar los símbolos patrios o institucionales	X	X	N/A	01/06/2016	01/07/2016	Separación Absoluta de las Fuerzas Militares	Inhabilidad General de (10) años
						N/A	Artículo 59 - Numeral 10	N/A	Extralimitarse intencionalmente en el ejercicio de las funciones o atribuciones.	X	X	N/A	01/06/2016	01/07/2016	N/A	N/A
			Soldado Profesional	Luis Alfredo	Vásquez Rueda	N/A	Artículo 59 - Numeral 10	N/A	Extralimitarse intencionalmente en el ejercicio de las funciones o atribuciones	X	X	N/A	01/06/2016	01/07/2016	Suspensión de Cargo por (45) días sin derecho a remuneración	Inhabilidad Especial de (45) días

Fuente: elaboración del investigador

Anexo 2

Información bases de datos - Investigaciones Disciplinarias



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES
EJÉRCITO NACIONAL
INSPECCIÓN GENERAL DEL EJÉRCITO



20161253137473

Al contestar, cite este número

Radicado No. 20161253137473/MDN-CGFM-COEJC-CEIGE-38.10

Bogotá, D.C., 10 de octubre de 2016

Señores Generales
COMANDANTES DE UNIDAD OPERATIVA MAYOR
Ciudad.-

Asunto: Envío información estadística.

En aras de realizar un estudio acucioso de los medios, métodos o procedimientos que se han venido utilizando por parte de los operadores disciplinarios del Ejército Nacional desde la vigencia del actual Reglamento de Régimen Disciplinario para las Fuerzas Militares "Ley 836 de 2003" hasta la fecha; así como la congruencia o disimilitud de las decisiones sancionatorias que se hayan adoptado en contra de personal militar por la comisión de faltas disciplinarias gravísimas, graves o leves; con toda atención me permito solicitar a los señores Generales Comandantes de Unidad Operativa Mayor (Divisiones) del Ejército Nacional, se sirva ordenar a quien corresponda el diligenciamiento en su totalidad del documento que se anexa denominado: "CUADRO ESTADÍSTICO DE SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS EN EL EJÉRCITO NACIONAL EN VIGENCIA DE LA LEY 836 DE 2003", el cual debe ser consolidado en un archivo digital (CD'R o USB) que presentará cada Unidad Operativa Mayor a esta Inspección, reagrupando y organizando la información correspondiente a cada una de sus Unidades subalternas (*Brigadas y Batallones*), las cuales deben estar plenamente identificadas e individualizadas.

Sea pertinente aclarar, que la información requerida corresponderá a partir del año 2011 inclusive, hasta la fecha; y solo se deberá consignar la que corresponda a procesos sancionatorios adelantados por faltas "Gravísimas", "Graves" y "Leves", bien sea por ley 836 de 2003 o ley 734 de 2002, y que sus decisiones se encuentren ya en firme, es decir, ejecutoriadas.

Aunado a lo anterior, se requiere que se designe con exclusividad a un funcionario de las Unidades comprometidas (*Unidades Operativas Mayores*) para que den cumplimiento a lo requerido; en lo posible el funcionario debe ser de

Patria, Honor, Lealtad
"Dios en todas nuestras actuaciones"
Fe en la causa
Entrada Principal Carrera 54 No. 26-25 CAN
No. 4261454Ext 32392
www.ejercito.mil.co - ceige@ejercito.mil.co



20161253137473*

Al contestar, cite este número

20161253137473/MDN-CGFM-COEJC-CEIGE-38.10 del 10 de Octubre de 2016

Pág. 2 de 2

profesión abogado, bien sea militar o civil, de planta o a contrato, para que sea éste quien asuma la responsabilidad de cumplir con el presente requerimiento; para tal efecto, se solicita el envío con **PLAZO 2008:00-OCT-2016** en medio físico y digital al correo luisvas@ejercito.mil.co, del grado, nombres, apellidos, cargo, unidad a la que representa, número de contacto, preferiblemente celular, y correo electrónico de dicho funcionario. Así mismo, este funcionario deberá estar pendiente de la videokonferencia que se pretende realizar sobre este mismo asunto, con el fin de dirimir y aclarar dudas al respecto y ver los avances en la recolección de la información; la cual se estará informando con posterioridad la fecha y hora en que se llevará a cabo.

Vistas las anteriores consideraciones y previendo la premura con que se requiere la información requerida, se hace necesario que se impartan a todo los niveles del mando las órdenes a que haya lugar, con el fin de que la información solicitada sea presentada ante esta Inspección CARÁCTER URGENTE en la forma y términos antes señalados con PLAZO 1508:00-NOV-2016. Para cualquier aclaración o ampliación del presente requerimiento, se puede tomar contacto con el señor Capitán Abogado LUIS ALFREDO VÁSQUEZ RUEDA, Jefe de la Oficina de Asuntos Disciplinarios y Administrativos del Segundo Comando del Ejército, al celular No. 3107288547.

Atentamente,

Mayor General **JAIRO SALGUERO CASAS**

Inspector General del Ejército encargado de las Funciones Administrativas del Segundo Comandante del Ejército

ANEXO: Lo enunciado en un (01) folio útil y escrito.


Elaboró: CT.ABO. Luis Alfredo Vásquez Rueda/Jefe OADAS-SECEJ


Fuente: elaboración del investigador


Nota: los documentos adjuntos en el anexo 2 hacen parte de un archivo restringido. Por tanto, como autor, no puedo autorizar apertura o utilización de las fuentes de información expuestas. La información que se registra en el anexo 2 cumple un fin netamente investigativo-científico-jurídico y académico.

Anexo 3

Muestra investigativa – solicitud bases de datos


MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES
EJÉRCITO NACIONAL
PRIMERA DIVISION


TODOS POR UN NUEVO PAÍS
NO TENGAS ESPERANZAS


Al contestar, cite este número

Radicado No. 20169313597733: MDN-CGFM-COEJC-SECEJ- JEMOP-DIV01-G6 -9.1

Santa Marta, 10 de Noviembre de 2016

Señor Mayor General
JAIRO SALGUERO CASAS
 Inspector General del Ejército Nacional
 Bogotá, D.C.

Asunto: Cumplimiento plazo información estadística sanciones

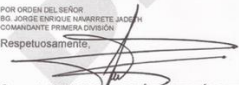
Siguiendo órdenes e instrucciones del señor Brigadier General Comandante Primera División, respetuosamente me permito enviar al señor Mayor General Inspector General Ejército, el cuadro estadístico de sanciones disciplinarias impuestas en el Ejército Nacional en vigencia de la Ley 836 de 16 de julio de 2003 del Comando Primera División y sus Unidades Operativas Menores y Tácticas.

Los cuadros fueron elaborados conforme a formato adjunto y corresponden a sanciones disciplinarias por faltas Gravisimas, Graves y Leves a partir del año 2011 inclusive hasta la fecha que ya se encuentran ejecutoriadas.


Lo anterior conforme a lo ordenado mediante oficio No. 20161253137473 de fecha 10 de octubre de 2016.

POR ORDEN DEL SEÑOR
 BO. JORGE ENRIQUE HERRERA JACOBIN
 COMANDANTE PRIMERA DIVISION

Respetuosamente,


 Coronel **JUAN CARLOS VÁSQUEZ VÁSQUEZ**
 Jefe Estado Mayor Primera División
 Agente CUADROS ESTADÍSTICOS.
 Elabora: Evelis Atancio
 Revisa: CT. EDGAR TUMAL

Patria, Honor, Lealtad
 "Dios en todas nuestras actuaciones"
 Fe en la causa
 Carrera 4 Calle 34 Vía a El Rodadero Tel 4213342 MK 027 220
 Correo: Div01@ejercito.mil.co – ewelivaten@ejercito.mil.co



RESTRINGIDO


MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES
EJÉRCITO NACIONAL
SEGUNDA DIVISION


TODOS POR UN NUEVO PAÍS
NO TENGAS ESPERANZAS


Al contestar, cite este número

Radicado No. 20169323620693: MDN-CGFM-COEJC-DIV02-JEM-ASJ -38-10

Bucaramanga, 11 de Noviembre de 2016

Señor Mayor General
RICARDO GOMEZ NIETO
 SEGUNDO COMANDO DEL EJÉRCITO NACIONAL -
 Bogotá, D.C.

Asunto: Respuesta Rad. 20161253137473MDN-CGFM-COEJC-CEIGE-38.10. Estadística sanciones disciplinarias.

Siguiendo instrucciones del señor Brigadier General LUIS FELIPE MONTOYA SANCHEZ Comandante de la Segunda División, respetuosamente me permito dar cumplimiento al plazo del cuadro estadístico de sanciones disciplinarias impuestas en el Ejército Nacional, dentro del lapso 2011-2016 consolidado por unidades subalternas.

Por lo anterior me permito remitir CD.

Por orden del señor Brigadier General
 LUIS FELIPE MONTOYA SANCHEZ
 Comandante Segunda División

Atentamente,


 Coronel **ALVARO WILLIAM ZARAZA NARANJO**
 Jefe de Estado Mayor Segunda División.
 Elabora: Sandra Noemí Álvarez ASJ, Segunda División.
 Revisa: CT. Alvaro Gómez Flores, Coordinador Jurídico.

Patria, Honor, Lealtad
 "Dios en todas nuestras actuaciones"
 Fe en la causa
 Carrera 33 Calle 18 Barrio San Alonso, Comunas (997) 6349013 Ext. 117-120
 Mh 001-031 Bucaramanga
 Email: sancmanagers@ejercito.mil.co Pagina Web: www.ejercito.mil.co



Fuente: elaboración del investigador

Nota: los documentos adjuntos en el anexo 2 hacen parte de un archivo restringido. Por tanto, como autor, no puedo autorizar apertura o utilización de las fuentes de información expuestas. La información que se registra en el anexo 2 cumple un fin netamente investigativo-científico-jurídico y académico.

REFERENCIAS

- Alexy, R. (2012). Teoría de los derechos fundamentales. Madrid: Sociedad anónima de fotocomposición.
- Alvarado, V. (17 de noviembre de 2015). *Alcaldía de Bogotá D.C.* Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/listados/tematica2.jsp?subtema=31178&cadena=p>
- Artículo 83º Ley 1862/2017.- Graduación. En la graduación de las sanciones se tendrán en cuenta las circunstancias de atenuación y agravación consagradas en la presente Ley. (s.f.).
- C.P.C. (12 de noviembre de 1991). Artículo 209 - La función administrativa . *Artículos 209 y 2017*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Congreso colombiano.
- C.P.C. de 1991. (15 de junio de 1991). Artículo 29. *El Debido Proceso*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Publicaciones Corte Constitucional.
- Congreso de Colombia. (04 de agosto de 2017). Ley 1862 de 2017. *Normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar*. Bogotá , Cundinamarca, Colombia: Publicaciones del Congreso.
- Congreso de Colombia. (10 de enero de 2000). *Ley 599 - artículo Artículo 3* . Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Publicaciones del Congreso.
- Congreso de Colombia. (16 de marzo de 2003). Ley 836/2003. *Ley 836/2003.- Eficacia. El premio y la sanción*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Publicaciones Congreso.
- Congreso de Colombia. (18 de febrero de 2017). Ley 1862/2017 - Artículo 47. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Publicaciones Congreso de Colombia.
- Congreso de Colombia. (25 de abril de 2003). Ley 836/2003.- Artículo nº 4 -Debido Proceso. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Congreso Publicaciones.
- Constitucional, C. (10 de octubre de 2001). Sentencia C-1068 . Bogotá D.C., Cundinamarca, Colombia: Publicaciones Corte Constitucional.
- Corte Constitucional. (05 de agosto de 1996). Sentencia C-431 . Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Publicaciones C.C.C.

- Corte Constitucional. (06 de noviembre de 1996). Sentencia C-597 . *Sentencia C-597 - M.P. Alejandro Martínez Caballero*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Publicaciones C.C.
- Corte Constitucional. (09 de agosto de 2005). Sentencia C-820 . Bogotá , Cundinamarca, Colombia: Publicaciones Corte Constitucional.
- Corte Constitucional. (10 de octubre de 1998). Sentencia C-769 . Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Publicaciones Congreso.
- Corte Constitucional. (11 de noviembre de 1993). Sentencia C-530 . Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Publicaciones Congreso de Colombia.
- Corte Constitucional. (12 de abril de 2000). Ley 599 - artículo 61. Bogotá D.C., Cundinamarca, Colombia: Publicaciones Corte Constitucional.
- Corte Constitucional. (12 de enero de 2018). Sentencia C-107/18 - Cosa Juzgada Constitucional. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Publicaciones Corte Constitucional.
- Corte Constitucional. (17 de mayo de 2000). Sentencia C-564 . Bogotá , Cundinamarca, Colombia: Publicaciones de la Corte Constitucional.
- Corte Constitucional. (19 de marzo de 2002). Sentencia C-200 . Bogotá , Cundinamarca, Colombia: Corte Constitucional Publicaciones.
- Corte Constitucional. (27 de marzo de 1999). *Corte Constitucional de la República de Colombia*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/c-708-99.htm>
- Corte Constitucional. (3 de mayo de 1993). Sentencias T-438 del 01 de julio de 1992, C-195 del 20 de mayo de 1993, C-244 del 30 de mayo de 1996 y C-280 . *Disposiciones Legales*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Congreso Publicaciones.
- Corte Consttucional. (03 de junio de 1992). Sentencia T-401 . Bogotá, Cundinamarca, Colombia: C.C.C Publicaciones.
- Cuervo, A. (12 de noviembre de 2011). El principio de igualdad en las sanciones disciplinarias aplicables a los conscriptos. . *Trabajo de Grado para obtener el título de Especialista en Derecho Administrativo*. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Cundinamaraca, Colombia: Dirección Posgrados UMNG.

- De Palma, A. (1996). El Principio de Culpabilidad en el Derecho Administrativo Sancionador. En Á. d. Teso, *El Principio de Culpabilidad en el Derecho Administrativo Sancionador* (págs. 45-46). Madrid: Editorial Tecnos.
- Gaviria, C., & Martínez, A. (29 de enero de 1999). Sentencia SU-047. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Publicaciones Congreso.
- Gómez, R. (2010). Análisis de los Principios del Derecho Penal. Maracaibo: Facultad de Ciencias Jurídicas y Política de la Universidad del Zulia.
- Herveda, J. (2009). ¿Qué es el Derecho? La moderna respuesta del realismo jurídico. En J. Herveda. Bogotá: Editorial Temis S.A.
- Isaza, C. (2009). *TEORIA GENERAL DEL DERECHO DISCIPLINARIO - ASPECTOS HISTORICOS, SUSTANCIALES Y PROCESALES*. Bogotá D.C.: Temis.
- Ley 1862/2017. (12 de febrero de 2017). Artículo 252º - Vigencia y Derogatorias. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Publicaciones Congreso de Colombia.
- Molina, A. (1994). Introducción a la Criminología. En C. M. MOLINA ARUBLA. Medellín: Biblioteca Jurídica Díké.
- Molina, C. (27 de enero de 2011). *Penal General*. Obtenido de <http://jbpenalgeneral.blogspot.com/2011/01/06-principios-rectores-de-la-ley-penal.html>
- Restrepo, F. (08 de agosto de 2013). *Gestión Compartida*. Obtenido de Acción Disciplinaria: <https://www.gestioncompartida.com/sitio/accion-disciplinaria/>
- Rey, L. (2007). *La Potestad Disciplinaria de la Administración en la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Nacional y en el Fuero Contencioso Administrativo Federal*. Buenos Aires: Facultad de derecho y ciencias sociales y políticas UNNE.
- Sánchez, E. (2005). *Dogmática practicable del derecho disciplinario : preguntas y respuestas*. Bogotá D.C.: Procuraduría General de la Nación.
- Sandoval, R. (1988). *La Pena Privativa de la Libertad en Colombia y Alemania Federal*. Bogotá: Temis.
- Welzel, H. (1976). Derecho Penal Alemán – Parte General. En H. Welzel, *Derecho Penal Alemán – Parte General*. (pág. 351). Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile- onceava edición.