


 CIRCULAR N°. **038** DE **2022**

(13 JUL 2022)

Para:	SERVIDORES Y COLABORADORES DEL DISTRITO CAPITAL
De:	DIRECTORA DISTRITAL DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS
Asunto:	PROCESO DISCIPLINARIO: PRUEBAS

Respetados servidores y colaboradores del Distrito Capital:

Corresponde a la Secretaría Jurídica, a través de la Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios, brindar herramientas de prevención de conductas disciplinarias para el fortalecimiento institucional, el desarrollo de la Administración Distrital y la lucha contra la corrupción, razón por la cual se dictan los siguientes lineamientos:

1. Pruebas en el Código General Disciplinario.

El Código General Disciplinario como gran novedad, respecto de la Ley 734 de 2002, ha traído la adopción de un régimen probatorio propio, el cual se encuentra desarrollado en seis capítulos y 33 artículos, del 147 al 199, evidenciado este como uno de los elementos trascendentales tenidos en consideración por parte del legislador al momento de estructurar la nueva codificación en materia disciplinaria.

En dicho título se regularon como medios de prueba la confesión, el testimonio, la peritación, la inspección disciplinaria y los documentos, por su parte, los indicios serán apreciados bajo el sistema de la sana crítica o persuasión racional, al momento de valorar las pruebas recaudadas. No obstante, estos no son los únicos medios de convicción válidos en el marco del proceso disciplinario, toda vez que se puede acudir a otros medios probatorios, siempre y cuando estén regulados en otras normas del ordenamiento jurídico colombiano.

Ahora bien, es significativo señalar que no es irrelevante que al inicio de la regulación que hizo la ley 1952 de 2019 en lo que atañe al régimen probatorio,

Carrera 8 No. 10 - 65
 Código Postal: 111711
 Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
 Info: Línea 195



parta enunciando los principios de necesidad y carga de la prueba (*onus probando*).

Hemos de recordar que en razón a que uno de los fines del derecho disciplinario es la búsqueda de la verdad material, y que en tal sentido la investigación disciplinaria se encuentra enfocada en un quehacer de determinación fáctica o precisión de los hechos, a fin de determinar si la conducta desplegada por un servidor o particular que ejerza la función pública se encuadra dentro de un tipo disciplinario. De modo que, la determinación de la eventual incidencia disciplinaria de una conducta desplegada por parte de un funcionario que sea objeto de cuestionamiento debe girar alrededor de una actividad probatoria suficiente que permita estructurar cualquier decisión de fondo que corresponda tomar al interior del proceso disciplinario.

Es por lo anterior, que el proceso disciplinario está encaminado a verificar, con fundamento en las pruebas legal y lícitamente obtenidas, si la conducta cuestionada en efecto ocurrió, las circunstancias de tiempo, modo y lugar, la intervención del disciplinado en ellas, bajo qué grado de culpa, etc.; es decir, cualquier argumento que se haga al momento de proferir cualquier decisión de fondo en el marco de la actuación, deberá estar soportada por un elemento probatorio y su correspondiente análisis.

De lo anterior, se desprende, inescindiblemente, lo señalado en el artículo 151 de la Ley 1952 de 2019, en cuanto señala que las pruebas decretadas u ordenadas de oficio serán aquellas que sean conducentes, pertinentes y útiles para la investigación. Es por ello que, ante una solicitud de pruebas realizada por los sujetos procesales, o con ocasión de su decreto de oficio, se debe estudiar muy bien el objeto de las mismas a fin de determinar si éstas cumplen con los requisitos arriba mencionados.

Vale la pena entonces recordar que la **pertinencia** de las pruebas hace referencia a que el medio de convicción guarde relación con los hechos objeto de debate disciplinario, es decir, la prueba deberá estar encaminada a demostrar o desvirtuar los hechos cuestionados o que tengan vínculo con la responsabilidad disciplinaria del implicado.

En lo que atañe a la **conducencia** de la prueba, hacemos referencia a ello cuando la prueba tiene la aptitud legal para comprobar o demostrar el hecho que es objeto de investigación, es decir, la responsabilidad del disciplinado.

Finalmente, en cuanto a la **utilidad** de la prueba, esta categoría se encuentra encaminada a que el medio de convicción decretado logre servir a los fines

investigativos del proceso, es decir, no será útil, por ejemplo, una prueba que tienda a demostrar algo que ya está probado dentro del mismo proceso.

Ahora bien, es de capital importancia recordar que el sistema de valoración de las pruebas en Colombia es el de la **sana crítica o persuasión racional**, el cual ha sido definido por la Corte Constitucional como “(...) el cual el juzgador debe establecer por sí mismo el valor de las pruebas con base en las reglas de la lógica, la ciencia y la experiencia”¹.

Asimismo, señaló la Corte Constitucional que el sistema de persuasión racional “(...) requiere igualmente una motivación, consistente en la expresión de las razones que el juzgador ha tenido para determinar el valor de las pruebas, con fundamento en las citadas reglas”².

Por lo anterior, tenemos entonces, que la sana crítica apela a la convergencia tanto de la lógica como de la experiencia del funcionario que ha de valorar las pruebas, sin que ello implique que se da la potestad, en este caso al operador disciplinario, de que sea él quien valore la prueba en plena libertad, o que sea la ley quién le imponga una tarifa legal.

Es por ello que, al momento de hacer un análisis probatorio a fin de sustentar la decisión que en derecho corresponda, se hace necesario que se arguyan las razones lógicas y de experiencia con el propósito de señalarle a los sujetos procesales cuales fueron las razones por las cuales un determinado medio de convicción nos llevó a una conclusión y no a otra.

Esto es de suma importancia, dado que, en razón de ello es que el sujeto procesal podrá ejercer de manera adecuada su derecho de contradicción, por cuanto en sede de apelación podrá indicar si no comparte el razonamiento lógico realizado por el *a quo* a fin de llegar a una conclusión que, justamente, sustentó la decisión con la cual no está conforme.

1.1. Principios que rigen la actividad probatoria CGD.

En primer lugar, considera necesario este Despacho, señalar que la Ley 1952 de 2019, en su Libro I, Título I, el legislador estableció unos principios rectores que han de guiar la actuación disciplinaria, dentro de dichos principios, tenemos unos específicos que permean la actividad probatoria a saber:

¹ Corte Constitucional; sentencia C-202/05 del 08 de marzo del 2005; M.P. dr. Jaime Araujo Rentería

² Ibidem.

El artículo 11 establece como finalidad del proceso disciplinario, entre otras, la de la búsqueda de la **verdad material** y el cumplimiento de los derechos y garantías debidos a las personas que en él intervienen.

Como bien es sabido por los operadores disciplinarios del Distrito, para encontrar la verdad material, debemos apoyarnos en los medios de convicción que se hayan allegado al proceso, con el respeto de los derechos y garantías que les asisten a los sujetos procesales, en especial, el derecho de contradicción.

En su artículo 13, la Ley 1952 del 2019, reitera el principio de **investigación integral**, el cual impone la obligación a las autoridades disciplinarias de investigar con igual rigor los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado y los que tiendan a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad. Este principio, a más de impeler a los funcionarios que adelantan la instrucción y juzgamiento, a decretar las pruebas que esclarezcan los hechos objeto de investigación, implícitamente también señala la obligación de hacer una adecuada valoración probatoria en este sentido, es decir, que al momento de analizar las pruebas que se han recaudado en el expediente, se tiene la obligación de valorarlas con igual rigor, a fin de llegar a la verdad material en cuanto a si se configuró o no responsabilidad disciplinaria, ello en concordancia con lo señalado en el artículo 159 del CGD.

Igualmente, uno de los cambios que ha traído la nueva codificación disciplinaria es la incorporación en su artículo 21 de la **cláusula de exclusión** de las pruebas obtenidas con violación de los derechos y garantías fundamentales, trayendo como consecuencia de ello, la nulidad de pleno derecho, por lo que deberá excluirse de la actuación procesal y las que de ellas se desprendan, exceptuando la fuente independiente, el vínculo atenuado y el descubrimiento inevitable.

Por lo anterior, se insta a las diferentes oficinas de control disciplinario interno del Distrito Capital, que, en el marco de las actuaciones disciplinarias, tengan siempre presente los principios rectores, y en especial, en materia probatoria, ya que estas son el pilar de cualquier decisión de fondo que se deba proferir.

2. Pruebas en la etapa de indagación previa.

De acuerdo con lo señalado por el inciso primero del artículo 208 de la Ley 1952 de 2019, el cual establece que *“En caso de duda sobre la identificación o individualización del posible autor de una falta disciplinaria, se adelantará indagación previa (...)”*, se hace necesario que las pruebas en esta etapa sean tendientes a cumplir con la finalidad de esta.

Es por lo anterior, que, en cuanto al objeto de las pruebas en esta etapa, se haga claridad que las mismas están orientadas a individualizar al sujeto disciplinable, ya que, como se ha sostenido, este es el fin de esta etapa procesal, y es por ello que las pruebas deben estar tendientes a lograr la adecuada individualización del funcionario a investigar.

Ahora bien, ello no es óbice para que dentro de las pruebas que se decretan en esta etapa, no solo se decreten aquellas que propiamente busquen individualizar a la persona en lo atinente al cargo, documento de identidad, nombre, tiempo de duración en el cargo y demás situaciones administrativas, sino que también se pueden decretar otras pruebas que puedan a su vez a más de tender directamente a la individualización del sujeto como tal, puedan dar luces sobre los hechos objeto de la actuación disciplinaria, como medio y contextualización para cumplir el fin de individualización e identificación a los posibles autores de la falta, establecido por la norma.

Esto es, en razón a que la individualización también guarda relación con el hecho de buscar determinar quién es el sujeto que pudo cometer la conducta puesta en conocimiento a través de la noticia disciplinaria.

Es por ello por lo que, verbigracia, en la etapa de indagación previa, no sería incompatible solicitar copia de la carpeta contractual sin con ello se logra cumplir los principios de pertinencia, utilidad y conducencia de las pruebas, lo cual está ligado a su vez con los fines de cada etapa procesal.

De manera que, se hace un llamado a los operadores disciplinarios de la Entidades Distritales a fin de que, al momento de decretar la prueba, en su objeto se haga una adecuada sustentación de por qué de la prueba decretada, en razón a qué resulta conducente, pertinente y útil para el proceso.

3. Confesión.

La confesión como medio de prueba es una declaración que realiza el investigado de manera voluntaria, libre y espontánea, sobre algunos hechos u omisiones que pueden llegar a tener una consecuencia jurídica relevantes en el marco del proceso en la cual se da.

Ahora bien, como novedad en materia probatoria, en comparación con la Ley 734 de 2002, tenemos que se reguló lo pertinente a la confesión o aceptación de cargos, otorgándole unos beneficios concretos dependiendo de la etapa procesal

en la que se den, pues recordemos que antes de la nueva ley solo se tenía como un atenuante a tener en consideración al momento de tasar la sanción a imponer.

Es importante señalar en este aspecto, que los artículos 161 y siguientes del Código General Disciplinario, si bien dentro del Título I señala como medio de prueba la confesión, en su desarrollo hace la distinción entre esta y la aceptación de cargos.

A su vez, es imperioso indicar, que en lo que atañe a su naturaleza jurídica ambas son iguales, es decir, la aceptación de cargos sigue siendo una confesión y por tal debe seguirse los requisitos establecidos en el artículo 161 del CGD, no ocurre lo mismo con el momento procesal en el cual se realiza ni las consecuencias que el legislador le dio a una y otra.

La confesión, tal y como se advierte del artículo 162 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 30 de la Ley 2094 de 2021, se da en sede de investigación disciplinaria, por lo que tendrá una reducción en la sanción hasta de la mitad.

En lo que atañe a la aceptación de cargos se hará, como es apenas obvio, una vez se le haya notificado al disciplinado el Auto por medio del cual se le imputó cargos disciplinarios. Si está se hace en la etapa previa a la fijación de juicio, ya sea verbal u ordinario, tendrá el mismo beneficio de la confesión, es decir, se hará una rebaja hasta la mitad del término en lo que concierne a la sanción y si se hace posterior a ella, la rebaja será de hasta una tercera parte.³

Ahora bien, la Ley 600 de 2000, norma a la cual hacía remisión la Ley 734 de 2002 en materia de medios de prueba, condicionó la validez de la confesión siempre y cuando se cumplieran los requisitos que allí se establecían, mismos elementos que hoy ha recogido el Código General Disciplinario a fin de establecer que una confesión o aceptación de cargos es válida, razón por la cual se invita a los operadores disciplinarios del distrito a observar con cuidado, siendo estos:

1. Que se haga ante la autoridad disciplinaria competente, ya sea para instruir, juzgar o ante el comisionado o designado.
2. La persona deberá estar asistida por defensor, y si no lo tuviere, es necesario que se le designe uno de oficio.

³ Para todos los efectos el operador disciplinario debe remitirse a los artículos 225A y 225B del CGD.

3. Es imperativo informar el derecho a no declarar contra sí mismo, y de las garantías consagradas en el artículo 33 de la Constitución Política, aunado a los beneficios y las rebajas de las sanciones según lo contemplado en la Ley 1952 de 2019.

Respecto a lo anterior, se insta a las oficinas de control disciplinario interno a que, en la comunicación del auto de apertura de investigación disciplinaria, se le den a conocer al investigado los beneficios que podría obtener si realiza la confesión, y el derecho a realizarla asistido por su defensor de confianza o la posibilidad que se le asigne uno de oficio, si así lo requiere.

4. La confesión o aceptación de cargos deberá hacerse de forma voluntaria, consciente, libre, espontánea e informada.

4. Obligación de rendir testimonio por los funcionarios.

En lo referente al medio de prueba testimonial, el presente documento está dirigido a hacer hincapié en el hecho de que es una obligación a la que se encuentra sujeta toda persona, y con mayor razón los servidores públicos.

El Código General Disciplinario ha contemplado unas herramientas que permiten conminar al testigo para que rinda el testimonio. Para tal efecto, en el caso de las oficinas de control disciplinario interno, pueden imponer al funcionario renuente una sanción de multa hasta de 50 salarios mínimos diarios, lo que, en todo caso, no lo libera de la obligación de dar el testimonio; sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que haya a lugar.

Se recuerda a los operadores disciplinarios que, a fin de imponer dicha multa, al tener esta una naturaleza sancionatoria, se debe seguir el procedimiento establecido en el artículo 210 del Código General Disciplinario.

De otro lado, cuando la prueba testimonial se trate de menores de edad, se hace necesario contar con la presencia de un defensor o comisario de familia en su despacho, para lo cual se enviará a dichos funcionarios previamente el cuestionario, quienes determinarán cuales preguntas son pertinentes para realizarle al menor.

Frente a este requisito es primordial, para esta Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios, hacer un especial llamado a las oficinas de control disciplinario interno del Distrito, a fin de evitar nulidades de pleno derecho en materia probatoria, principalmente en casos de posibles abusos sexuales, dado que el no

cumplimiento de ello podría contribuir a que esta clase de comportamientos quedasen en total impunidad, con todo lo que ello implica.

5. Valor probatorio de los pantallazos de WhatsApp o aplicaciones similares.

En relación a este tema, es fundamental para esta Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios recordar que, en la actualidad, los pantallazos de WhatsApp o aplicaciones de mensajería instantánea asimilables, tal y como lo ha señalado la jurisprudencia nacional⁴, tienen un valor de prueba indiciaria. Lo anterior, en razón a que esta clase de pantallazos tienen como característica la informalidad, lo cual conlleva a que exista cierto tipo de duda en cuanto a su origen, autenticidad y mismidad, habida cuenta que no existen mecanismos técnicos idóneos que puedan ayudar a determinar estas situaciones tal y como sí se puede hacer con la prueba electrónica.

Por lo tanto, ha señalado la Corte Constitucional, que no es dable al juzgador concederle al pantallazo de WhatsApp la característica o naturaleza de prueba electrónica. Por lo tanto, al ser considerada como una prueba indiciaria, su valor probatorio es reducido, por lo cual el funcionario que adelante la actuación disciplinaria, está en la obligación de acompañar esta clase de pruebas junto con otros elementos de convicción que permitan concluir que el hecho que se ha pretendido probar con estos, es auténtico o veraz.

Ahora bien, puede el operador disciplinario, con el consentimiento, como requisito sine qua non, de alguno de los intervinientes en la charla que se evidencia en el pantallazo, tener acceso directo al celular y la aplicación, unido a lo cual, es factible solicitar apoyo técnico a fin de que se certifique el origen, autenticidad y mismidad de lo aportado, con el fin de lograr recaudar una prueba documental electrónica propiamente dicha, superando así el mero carácter indiciario explicado anteriormente.

6. Oportunidad para la práctica de las pruebas decretadas.

En cuanto a la oportunidad para la práctica de las pruebas, es imperioso recordar que los plazos en materia disciplinaria son perentorios.

Al respecto, se puede traer a colación lo indicado por la Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios, al referirse a la oportunidad para prorrogar la investigación, ha señalado lo siguiente:

⁴ Ver Corte Constitucional; sentencia T-043 del 10. febrero. 2020; M.P.

fenecida por vencimiento del término⁵.”

Tal postura ha sido avalada por el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Cuarta, en sentencia del 11 de noviembre de 2010, en radicado 17283, consejero ponente: Hugo Hernando Bastidas Bárcenas, afirmó:

“En general, los términos procesales que tiene el Estado para proferir las decisiones correspondientes son términos de tipo perentorio, pero no necesariamente preclusivos. Es decir que así esté vencido un plazo, la decisión correspondiente resulta válida y eficaz, salvo que el legislador expresamente haya consagrado otra disposición como cuando estipula la preclusión del término en el sentido de indicar que la Administración pierde competencia para decidir y que, en su lugar, surja el acto ficto o presunto favorable al administrado. El vencimiento de los plazos meramente perentorios puede implicar la responsabilidad personal del agente que se ha demorado en tomar la decisión, pero no afecta la validez de la decisión misma. Ese tipo de plazos son los más comunes en el derecho procesal, como, por ejemplo, el plazo para dictar la sentencia que instituye tanto el CCA como el CPC. Así esté vencido el plazo, la sentencia es válida y eficaz, sin perjuicio de que pueda existir en un momento dado responsabilidad personal del funcionario judicial si el vencimiento del plazo ocurrió injustificadamente. (...) En general, las normas de competencia temporal, esto es, por razón del tiempo, que es el tema que subyace en un plazo legal para producir una decisión, deben interpretarse a favor de la competencia misma”

Ahora bien, una vez establecido lo anterior, conviene recordar que en materia probatoria existen 3 etapas en su desarrollo, a saber: *i)* decreto de la prueba, ya sea a petición de los sujetos procesales o de oficio; *ii)* práctica de la prueba; *iii)* aportación de la prueba.

El decreto de la prueba corresponde a la orden de práctica en una providencia por parte del funcionario competente, de una o varias pruebas útiles, conducentes y pertinentes, para que sea incorporada al expediente y finalmente valorada para sustentar una decisión de fondo.

La práctica de la prueba decretada, hace alusión principalmente a las diligencias necesarias que despliega el funcionario competente o el comisionado a fin de materializar el medio probatorio ordenado, esto es, la diligencia testimonial, la inspección disciplinaria; el apoyo técnico, etc.

Finalmente, el concepto de aportación de la prueba hace referencia a las pruebas de orden documental que son remitidas por parte de un tercero en razón al

⁵ Consulta C-117 – 2011, Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios.

“El principio de celeridad consagrado en el artículo 12 de la Ley 734 de 2002, ordena cumplir estrictamente los términos previstos en el mismo código. // En consecuencia, lo ideal sería que la prórroga de la investigación, una de las maneras en que se puede evaluar el mérito de la investigación disciplinaria (junto con la decisión de archivo o la de cargos), se ordenará dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento de la respectiva etapa procesal. // Sin embargo, esta oficina consultora debe admitir que eventualmente se presentan circunstancias que impiden el cumplimiento estricto de los términos procesales. Es entonces cuando se impone hacer una interpretación integral y finalística de la norma disciplinaria.

Si tenemos en cuenta que el artículo 20 del CDU contiene como principio rector de interpretación y aplicación de la ley disciplinaria el deber de “búsqueda de la verdad material”, y que el término de prescripción de la acción, es decir el límite temporal último que la ley le da al investigador disciplinario para que profiera decisión de fondo, es de cinco años, mal podría aceptarse que en el evento de no tener la prueba que permita la formulación de cargos, el investigador deba irremediablemente ordenar el archivo de la investigación, por el mero hecho de que han pasado más de quince (15) días desde la fecha en que venció el término de la investigación.

En sentir de este despacho, la tensión que se genera entre los dos principios señalados (celeridad y búsqueda de la verdad material), debe resolverse a favor de este último, si se quiere realmente administrar justicia disciplinaria, es decir, proferir decisiones justas por consultar la verdad. // En consecuencia, esta oficina consultora estima que la prórroga de la investigación disciplinaria, cuando hay lugar a ella, si bien debe ordenarse dentro de los quince días siguientes al vencimiento de la etapa de investigación (artículo 161 del CDU), también se puede decretar en cualquier momento, después de dicha fecha, siempre que no hubiere prescrito la acción disciplinaria.

Esta interpretación no significa que el investigador pueda practicar pruebas sin limitación temporal alguna. Solamente podrá hacerlo mientras esté corriendo el término de la etapa procesal que lo habilita (indagación o investigación) o el término de la prórroga. // Con todo, comoquiera que el decreto de la prórroga de la investigación, más allá del término que señala la ley, hace evidente el incumplimiento del principio de celeridad, podría acarrear el cuestionamiento disciplinario del funcionario a cargo del expediente. Sin embargo, ello no vicia la legalidad de la actuación procesal.

Tan válida es la decisión de prórroga más allá del plazo señalado en el artículo 161 del CDU, como lo es la decisión de archivo o la de cargos proferida en ese mismo momento. // No sobra advertir que, en caso de ordenarse la prórroga, es deber del investigador ordenar la notificación personal de dicha providencia, pues para efectos prácticos significa la posibilidad de revivir la instrucción del proceso ya

requerimiento que hiciera a autoridad disciplinaria con base en el decreto de la misma.

Al respecto, se pone de presente lo señalado por la Procuraduría Auxiliar Disciplinaria en el concepto n.º C-279 de 2012, en el cual indicó lo siguiente:

“Se entiende el término de seis (6) meses que contempla el artículo 150 de esta norma, para efectos de adelantar la indagación preliminar, anotando que la ley no contempla ningún tipo de prórroga en esta etapa.

(...)

En consecuencia, es necesario señalar que la prueba tiene tres momentos precisos dentro del proceso: el decreto, la práctica y la aportación. El decreto de la prueba tiene que ver con la orden de práctica o de su aportación. La práctica es la materialización de la prueba, como es el caso de los testimonios, la inspección judicial, etc. Finalmente, la aportación de la prueba se predica únicamente de la prueba documental que debe ser involucrada al proceso

Entonces, la práctica de la prueba, sobre aquellas que se producen dentro del proceso, se entiende que deben ser incorporadas en el término de los seis (6) meses, pero aquellas que son de tipo documental o que se concretan en un documento que debe ser producido por un tercero en el proceso, como es el caso de los informes o los dictámenes periciales, se entiende su práctica en el momento en que el servidor competente solicita su incorporación a la autoridad competente.

Es evidente que después de vencido el término, en las condiciones señaladas por la sentencia SU 901 de 2005, no se realizan actuaciones adicionales, pues la solicitud documental está sujeta al tercero que la suministre para su incorporación, sin que esto implique actuación suplementaria del servidor público que tiene conocimiento del proceso disciplinario”

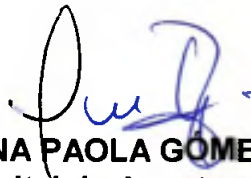
Conviene subrayar, que las pruebas deben ser decretadas y practicadas dentro del término de la etapa procesal correspondiente, en razón a que, como se ha indicado en precedencia, los términos señalados en la Ley disciplinaria son perentorios, por lo tanto, las pruebas que sean decretadas y/o practicadas fuera de este lapso deberán ser excluidas de la actuación disciplinaria.

Ahora bien, es necesario hacer una precisión especial en lo que atañe a la aportación de la prueba documental al proceso, la cual, cuando no se encuentra en poder de la autoridad disciplinaria, puede allegarse o aportarse con posterioridad al vencimiento del término de la etapa procesal, lo cual no genera necesariamente su exclusión, ya que en este sentido debemos observar el

momento en el cual se hizo el requerimiento al custodio del documento o información. En otras palabras, decretada la prueba documental y hecho el requerimiento a tiempo, la no aportación en tiempo de la misma, al no ser imputable al operador disciplinario, puede aportarse al proceso incluso mediante una reiteración del requerimiento original toda vez que, como se dijo, el decreto y su requerimiento se hicieron de la manera prevista en la ley.

Por consiguiente, se considera fundamental, a fin de evitar la exclusión probatoria de un documento, que el requerimiento respectivo se realice inmediatamente proferido el auto por medio del cual se decretó la prueba documental, y si es necesario que se requiera dentro del término de la indagación previa; investigación disciplinaria o dentro del término de la etapa probatoria propia del juicio.

Cordialmente,



DIANA PAOLA GÓMEZ PEÑA
Directora Distrital de Asuntos Disciplinarios (E)

Proyectó: Andrés Felipe De Los Ríos Salazar -profesional especializado Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios.
Revisó y aprobó: Diana Paola Gómez Peña -directora distrital de asuntos disciplinarios (E)