

## MEDIDAS CAUTELARES Y PREVENTIVAS EN EL PROCESO DISCIPLINARIO COLOMBIANO

Por: MARTHA LUCIA BAUTISTA CELY

Abogada especialista en Derecho Constitucional –Derecho Administrativo-Derecho Probatorio y Derecho Disciplinario. Con amplia experiencia en la aplicación del Derecho Disciplinario, conferencista Nacional e Internacional en Materia Disciplinaria, Tradadista y Consultora de diferentes Entidades del Estado Colombiano. Fundadora, Vicepresidenta y Directora Ejecutiva del INSTITUTO COLOMBIANO DE DERECHO DISCIPLINARIO. Fundadora y Secretaria General de la CONFEDERACION INTERNACIONAL DE DERECHO DISCIPLINARIO.

La Ley 734 de 2002, presenta grandes novedades entre ellas la figura jurídica de la medida cautelar y preventiva en derecho disciplinario, basada en el poder del Estado para buscar la efectiva y buena marcha de la administración.

Las medidas cautelares y preventiva por su misma naturaleza jurídica representa una limitación de derechos - deberes, y no es cosa diferente en el campo disciplinario la cual surge como una propuesta novedosa que trajo consigo el nuevo Código Disciplinario Único, Ley 734 de 2002, al proceso disciplinario.

Las medidas cautelares y preventivas disciplinarias persiguen unas finalidades específicas que son las que sirven para sustentar la restricción al derecho a seguir ejerciendo el cargo, función o servicio público que ostenta el investigado, como al derecho a obtener remuneración durante el tiempo que subsista la medida, basada en los valores y principios contenidos en la constitución Política, reglada y desarrollada por la norma.

Para el sistema español, las medidas preventivas en materia disciplinaria son consideradas un instrumento al servicio del proceso disciplinario, previsto en principio para asegurar la eficacia de la decisión final que pudiera emitirse como resultados de la investigación disciplinaria. Considerándose también, su oportunidad al prever igualmente la protección de intereses que puedan surgir durante el trámite normal del proceso.

Debiéndose estas medidas estar rodeadas de especiales cautelas en garantía del elemental derecho a la presunción de inocencia de lo contrario puede suponer pérdida o menoscabo de derechos individuales que puede suponer una sanción disfrazada o anticipada incompatible con los principios del Estado de Derecho.

En el ámbito disciplinario Colombiano, cuando hablamos de Medidas Preventiva o Cautelares nos referimos a la **Suspensión Provisional** como una medida de prudencia disciplinaria, manifestada como el mecanismo procesal de carácter instrumental puesto al servicio del proceso disciplinario.

### MODALIDADES DE LA SUSPENSION PROVISIONAL.

#### I. SUSPENSION DE ACTOS ADMINISTRATIVOS, CONTRATOS

A través de este mecanismo se reviste al Estado de instrumentos jurídicos para prevenir la vulneración del ordenamiento jurídico, la afectación del patrimonio público y convertirse en **medio eficaz en la lucha contra el flagelo de la corrupción** en la administración pública.

Dentro de los procesos disciplinarios que adelante la Procuraduría General de la Nación y la Personería, se podrá ordenar la suspensión del procedimiento administrativo, de contratos o ejecución de los mismos o para que cesen los efectos y se evite los perjuicios cuando se infiera que se vulnerará el ordenamiento jurídico o se defraudará al patrimonio público.

El competente para adoptar esta medida radica única y exclusivamente en cabeza del Procurador General de la Nación o en quien delegue de manera especial y en el Personero.

Normatividad que regla esta materia está el Artículo 160 Ley 734 de 2002 y Concepto Jurisprudencial en la C-977-02: la Corte Constitucional, determinó que esta modalidad de suspensión no se trata de una medida cautelar en sentido estricto puesto que su finalidad no es asegurar los efectos de una sanción disciplinaria, es una medida preventiva en un ámbito de acción más amplio con unas especiales especificaciones:

- Facultad atribuida solamente a dos autoridades al Procurador General de la Nación y al Personero.
- La medida se dirige a la respectiva autoridad administrativa, es decir quién adelanta el correspondiente **procedimiento administrativo**, expidió el respectivo **acto administrativo** o ejerce la competencia legal para **contratar** a nombre del estado.
- El contexto de aplicabilidad es el procedimiento disciplinario, es decir cuando se adelantan diligencias disciplinarias por la P.G.N. o la Personería y debe obrar su sustento legal dentro del expediente disciplinario.
- El titular de la competencia deberá efectuar una apreciación objetiva de las condiciones en un juicio lógico de verificación de los hechos para afirmar la existencia de un riesgo es decir, lo conduce como establece la norma a que se evidencien circunstancias que permitan inferir la probabilidad de ocurrencia de la vulneración del ordenamiento jurídico o la defraudación del patrimonio público.
- La suspensión provisional del procedimiento administrativo, del acto administrativo, del contrato o su ejecución, es una facultad del órgano competente para solicitar la suspensión provisional y deberá elevar tal solicitud a la entidad correspondiente, con el sustento fáctico legal materializado en un acto jurídico motivado. En las que además de expresar las razones por las cuales se pide la suspensión, deberá contener el

porqué se infiere que de ellas se produce o se producirá el resultado que la norma pretende evitar y en qué consiste tal vulneración o defraudación concretamente.

- Aunque la solicitud de suspensión no tiene efectos vinculantes, por cuanto no es una orden, sí obliga a su destinatario a adoptar una decisión al respecto, es decir no puede guardar silencio indefinidamente, sino que, debe responder oportunamente la petición formulada, debiendo responder si va o no a adoptar la medida en caso negativo deberá exponer sus motivos, asumiendo los riesgos jurídicos de la decisión o las responsabilidades de diverso orden que de ella puedan derivarse ya sea por atender la medida como por no atenderla.
- En todo caso la negativa de dicha autoridad a obrar conforme a la solicitud de suspensión no puede ser incoada como un indicio en su contra dentro del proceso disciplinario que se adelante. Ello por cuanto la suspensión provisional no guarda ni debe guardar relación alguna con la atribución de responsabilidad disciplinaria de la conducta objeto del proceso disciplinario, es por ello que la medida cautelar deberá estar fundada en una de las causales expresas legalmente sin que la haga referencia a la mencionada responsabilidad disciplinaria.

## II. SUSPENSIÓN PROVISIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO INVESTIGADO.

Medida preventiva y cautelar por excelencia en el campo disciplinario, por medio de la cual al servidor público que viene siendo investigado, se le suspende de manera provisional e inmediata del ejercicio de su cargo, función o servicio público, con el objeto de prevenir:

- **La interferencia del autor de la falta en el curso normal o trámite del proceso.** El legislador pretendió asegurarse que el proceso se adelante en debida forma que transcurra dentro del normal procedimiento, evitando que el disciplinado interfiera en el curso del procedimiento valiéndose de su cargo, función o servicios, entorpeciendo así el proceso disciplinario.

Prolongación de la falta bajo dos modalidades la **simple continuación** o la **reiteración** de la ya realizada (Corte Constitucional C-450-03):

- **Que se continúe cometiendo la falta que se investiga.** Precaver que una conducta objetiva de la cual existen serios y evidentes elementos de juicio se prolongue en el tiempo una vez realizada.
- **O evitar la reiteración de la conducta.** Se refiere a la preocupación de que se repita la falta que dio origen a la investigación disciplinaria en curso.

La suspensión provisional es un mecanismo procesal, por medio del cual se persigue lograr celeridad y eficacia durante la instrucción de la investigación y el desarrollo del proceso disciplinario en general.

Una vez se impone la medida preventiva, se debe actuar con diligencia en el cumplimiento de términos y plazos, para no comprometer la responsabilidad personal del aplicador disciplinario, ante la posibilidad de tener que ordenar el reintegro del suspendido por la expiración del término sin haber proferido fallo.

### CARACTERISTICAS

- La suspensión provisional es una medida cautelar, mecanismo procesal dispuesto para **asegurar la instrucción** del proceso (el conocimiento de la verdad de los hechos) y **asegurar la ejecución disciplinaria**; por una parte priva al disciplinado del deber de ejercer su cargo, función o servicio público y también el derecho de obtener su remuneración.
- Como medida prudencial la suspensión provisional impone al juez disciplinario efectuar un **juicio de ponderación** para evaluar adecuadamente los **medios probatorios** arrimados al proceso, que llegado el momento oportuno sirvan de soporte legal de la imposición de la suspensión, el que en todo caso se fundamentará en la necesidad de protección del interés general.  
La suspensión Provisional es una medida de prudencia disciplinaria, tanto que no es anotada en la hoja de vida ni es registrada como antecedente disciplinario.
- La Suspensión Provisional del servidor público investigado **no es una sanción disciplinaria**, es una medida que surge al interior del proceso y busca asegurar la realización normal del trámite investigativo y prevenir la reiteración de la conducta o su continuidad. Por ello la medida de la suspensión está al servicio de los fines del proceso, pues no es autónoma, tanto que si no hay proceso no podemos hablar de suspensión provisional, su existencia está condicionada a la existencia del proceso y es considerada como un instrumento para garantizar que el trámite procesal transcurra normalmente y dentro del marco de la legalidad. Debiendo tenerse en cuenta que está condicionada al resultado del proceso, si éste finaliza con archivo o fallo absolutorio o desaparecen los motivos determinantes de la medida, esta inmediatamente deberá ser revocada.
- La Suspensión Provisional del servidor público investigado, tiene un término legal específico, artículo 157 Ley 734 de 2002, de tres (3) meses, prorrogables hasta en otro tanto, lapso que debe ser respetado cabalmente. La temporalidad de la medida también está supeditada al resultado del proceso y a la diligencia del juez disciplinario, si el proceso termina con archivo o fallo absolutorio la medida se levanta y deberá reintegrarse al

servidor con el reconocimiento de la remuneración dejada de percibir mientras estuvo suspendido.

Así mismo, si expira el término de la suspensión sin que se hubiere emitido fallo de instancia, la medida deberá ser revocada de oficio o a petición de parte, y de todos modos opera el reintegro del servidor suspendido.

Debe tenerse perfectamente claro que una vez cesen o desaparezcan los motivos que dieron origen a la imposición de la medida cautelar de suspensión del servidor público investigado, esta deberá ser revocada en cualquier estado del proceso, por quien la profirió o por el superior jerárquico del competente para proferir fallo de instancia.

- El Código Disciplinario Colombiano en su artículo 157 establece que el funcionario competente para adelantar el proceso disciplinario en curso, podrá ordenar la medida por los motivos que en ella exprese, pero esa **discrecionalidad** hace referencia a la libertad del Juez Disciplinario de imponer o no la medida, mas no a los motivos de procedencia que son de exigencia legal.

La ley determina el carácter potestativo y discrecional del juez disciplinario **en la adopción de tal decisión**, tanto es que a pesar de estar dados los motivos para imponerla suspensión provisional del servidor público investigado y a pesar de ello no es ordenada, dicha omisión no genera responsabilidad disciplinaria, por mandato de la misma legislación.

La discrecionalidad atribuida al Juez Disciplinario, guarda relación con la **urgencia** de aplicación de la medida cautelar de suspensión del servidor público investigado, siempre y cuando estén dados y constatados motivos suficientes al estar frente a alguna de las causales previstas.

- La imposición de la medida cautelar de suspensión del servidor público investigado, priva al disciplinado del derecho a percibir la remuneración correspondiente a su cargo, función o servicio que presta dentro de la administración pública, durante todo el término de imposición de la medida. Sin embargo, durante la suspensión provisional el investigado no pierde su condición de servidor público, por cuanto no podrá ejercer otro cargo o función pública durante el lapso de suspensión, como tampoco lo priva de sus derechos fundamentales de la seguridad social.

En caso de reintegro del servidor público suspendido, el investigado tiene derecho al reconocimiento económico de la remuneración dejada de percibir durante el término de la medida preventiva, así mismo, cuando se decreta la revocatoria de la suspensión provisional.

- Una vez que el Juez Disciplinario decreta la Suspensión Provisional del funcionario investigado, ésta produce efectos inmediatos de separación del investigado de su cargo, función o servicio, sin que la circunstancia de interponer recurso de reposición o la concesión de la consulta impida su cumplimiento isofacto.

El cumplimiento inmediato de la suspensión provisional ordenada dentro de un proceso disciplinario, tampoco requiere adicionalmente de acto administrativo suscrito por el jefe de personal o de recursos humanos de la entidad, pues una vez se comunica o se notifica la medida, ésta produce efectos jurídicos inmediatos, es decir a partir de ese mismo instante el servidor público investigado queda suspendido del cargo, función o servicio.

Debe tenerse en cuenta, el caso de algunos servidores públicos en particular, de quienes de manera excepcional el efecto inmediato de la medida está subordinado al cumplimiento de ciertos requisitos, y es el caso de los alcaldes, para el caso del Alcalde Mayor de Bogotá, respecto de quien deberá inicialmente solicitarse al Presidente de la República, proceda a separarlo del cargo. Igualmente para el caso de los demás alcaldes, respecto de quienes de igual manera deberá enviarse la solicitud al Gobernador, para que proceda a separarlo de su cargo.

- La Medida Preventiva de Suspensión Provisional del servidor público implicado dentro de un proceso disciplinario, como todo acto procesal que implique limitación o restricción a los derechos del investigado deberá ser **motivado**, tanto en lo fáctico y probatorio como en lo jurídico, es decir el auto mediante el cual se ordena la Suspensión Provisional deberá contener la causal que la soporta y la valoración probatoria que le sirve de fundamento, ya sea porque considera que el investigado puede interferir en el trámite normal del proceso, que continuará ejecutando la conducta o que reiterará su comportamiento irregular, ello en aras del respeto de la dignidad humana, del debido proceso y al ejercicio del derecho de defensa y contradicción.

La motivación legalmente exigida en el auto que ordena la Suspensión Provisional, es la legitimación del recurso de reposición y de la consulta, que se impetrará contra la decisión de adoptar la medida preventiva respectivamente.

#### **EFECTOS JURIDICOS DE LA SUSPENSION PROVISIONAL.**

- La Medida Preventiva de Suspensión Provisional del investigado, no afecta la **Garantía a la Defensa y a la Contradicción**, en la medida que se encuentra perfectamente reglada la oportunidad y el trámite de la medida cautelar en el proceso disciplinario, manteniéndose las garantías de motivación, con la posición más garantista respecto del servidor público investigado, pues no excluye la interposición de recursos contra la medida

Cautelar de suspensión provisional del servidor público investigado, permitiendo el recurso de reposición y el grado jurisdiccional de consulta en los términos establecidos en la sentencia C-450-03 de la Corte Constitucional.

- La Medida Preventiva de Suspensión Provisional del investigado, no afecta el **Derecho al buen nombre**, mírese que es el servidor público quien directamente por su actuar dentro del ejercicio de la administración pública se ha puesto en condición de investigado y juzgado dentro de un proceso disciplinario por la autoridad disciplinaria competente, ello como resultado de su propia conducta no la de ningún tercero que busque afectar su buen nombre divulgando información falsa o errónea. La medida Cautelar de suspensión Provisional del servidor público investigado, debe ser catalogado como efecto de las actuaciones legítimas del Estado y la información divulgada respecto de la medida y dentro del proceso disciplinario, refleja objetivamente es la decisión de la autoridad disciplinaria, la cual no puede considerarse desde ningún punto de vista como prejuizgamiento y/o como sanción anticipada sino como ya se advirtió como el ejercicio de las funciones disciplinarias del Estado delegadas legalmente en los órganos internos disciplinarios de cada Entidad y/o órganos de control.

Sin duda alguna, en la practica la imposición de la medida preventiva de Suspensión Provisional del Servidor Público investigado, puede generar dentro del entorno inmediato del investigado, opiniones diversas entre ellas las negativas, sin embargo el derecho al buen nombre, no impide su propia evolución, es decir cambios y alteraciones en la imagen los cuales mírese bien “se desprenden de su misma conducta”. Al respecto, considero oportuno recordar el concepto emitido en su momento por el Dr. JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO (T-229 de 1994 y C-450-03):

“(...) el derecho al buen nombre no es gratuito, por su misma naturaleza exige como presupuesto indispensable el mérito, esto es , la conducta irreprochable de quien aspira a ser su titular y el reconocimiento social del mismo. En otros términos, el buen nombre se adquiere gracias al adecuado comportamiento del individuo, debidamente apreciado en sus manifestaciones externas. Por la colectividad”.

Conforme a lo anterior, la apertura de investigación disciplinaria y/o la imposición de la medida cautelar de suspensión provisional como servidor público que viene siendo investigado no constituyen, por sí mismas, violaciones al derecho al buen nombre del disciplinado.

- La Medida Preventiva de Suspensión Provisional del investigado, no afecta el **Derecho al trabajo o al mínimo vital**. La Constitución Nacional prevé en su artículo 53 que la remuneración debe ser proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, es decir define la relación entre remuneración y trabajo.

En consecuencia, en principio, quien no realiza su labor en la administración pública no puede recibir remuneración.; pues de efectuarse, en sentido diferente estaríamos frente a una irregularidad toda vez que sería la situación particular denominada licencia remunerada del servidor público suspendido provisionalmente dentro de un proceso disciplinario.

De igual manera el mencionado artículo constitucional advierte como principio mínimo fundamental laboral, el carácter vital de la remuneración al incluir la remuneración mínima vital y móvil, consistente en que la persona que está realizando efectivamente un trabajo la remuneración se causa por el trabajo realizado y/o prestado, si el servidor está suspendido provisionalmente, la constitución no ordena que sea remunerado por cuanto el servicio no lo está prestando. Toda vez que, en el supuesto que al servidor público suspendido se le pagará su remuneración sin haber trabajado, en el caso de ser suspendido o destituido dentro del proceso disciplinario, éste tendría que devolver los dineros percibidos, por el pago de lo no debido, lo que representaría otra clase de intervención onerosa o mejor un desgaste más para el estado. Es por ello que la normatividad, prevé que el servidor público suspendido provisionalmente como medida cautelar, tendrá derecho al reconocimiento y pago de los dineros dejados de percibir en los eventos contenidos en el artículo 158 de la Ley 734 de 2002, entre ellos absuelto disciplinariamente; durante todo el tiempo en que permaneció suspendido cautelarmente, dejándose claro que su interés legítimo a seguir trabajando siempre está incólume.

- La Medida Preventiva de Suspensión Provisional del investigado, no afecta la **presunción de inocencia y buen nombre**, toda vez que la medida es provisional, preventiva, y motivada, sin ningún juicio de responsabilidad del investigado, tal presunción únicamente se destruye en el momento mismo que la decisión de fondo dentro del proceso disciplinario determina que el investigado es responsable disciplinariamente.

La suspensión provisional no implica juicio de responsabilidad, pues para su decreto no requiere hacerse juicio alguno más allá que analizar la existencia de prueba que verifique alguna de las causales legalmente establecidas, es decir "Cuando existan serios elementos de juicio que permitan establecer que la permanencia en el cargo, función o servicio facilita la interferencia en el trámite normal del curso normal de la investigación. .-Cuando existan motivos y se infiera que el disciplinado continuará cometiendo la falta. .- Cuando existan motivos que deduzca que el disciplinado reiterará la comisión de la falta".

### **OPORTUNIDAD DE LA MEDIDA CAUTELAR**

La Suspensión Provisional, se circunscribe la medida respecto de las conductas mas lesivas de los bienes jurídicamente tutelados por el derecho disciplinario, opera frente a **faltas gravísimas y faltas graves** cuando se evidencien serios



elementos juicio que permitan establecer que la permanencia en el cargo, función o servicio público posibilita la interferencia del autor de la falta en el curso normal o trámite del proceso o permite que se continúe cometiendo la falta que se investiga, o la reiteración de la conducta.

La Suspensión provisional opera frente a esta clase de faltas y deberá ser decretada por el funcionario que viene conociendo la investigación disciplinaria, en caso de comisiones debe estar otorgada expresamente la facultad para suspender provisionalmente. La medida preventiva de suspensión provisional del servidor investigado, se adopta mediante auto que deberá contener la causal que soporta la decisión y la valoración probatoria que le sirvió de fundamento, determinando con claridad porqué existen serios elementos de juicio que permiten inferir al juez disciplinario que la permanencia en el cargo posibilita - La interferencia en el curso normal del proceso, que se continúe cometiendo la falta o la reiteración de la conducta.

### REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD

- El proceso disciplinario deberá encontrarse en etapa de investigación o juzgamiento, como quiera que la medida es procedente en la medida que no exista duda respecto de la **individualización** del autor de la falta que viene siendo el objeto del proceso disciplinario.
- Que dentro del proceso disciplinario que se adopte la medida provisional de suspensión del servidor investigado, se evidencie una **falta gravísima o grave**.
- Que la suspensión provisional se ordene por el funcionario **competente** es decir el juez disciplinario que viene adelantando la investigación disciplinaria.
- Que la providencia mediante la cual se adopta la medida provisional de suspensión sea motivada, que contenga la causal y contenga prueba de su existencia. La **motivación** permite que se ejerza un control judicial sobre la legalidad de la medida.
- La Medida Preventiva de Suspensión Provisional del servidor investigado está sujeta a todas las garantías legales, es por ello que deberá estar fundada en motivos reales que deben subsistir durante el término que dure la medida, so pena de comprometer la responsabilidad personal del competente para adelantar el proceso disciplinario, además que se cumpla el trámite preestablecido en el cual el disciplinado haya conocido su motivación y se le permita defenderse presentando sus argumentos exculpatorios.

La Medida Preventiva de Suspensión Provisional del servidor investigado dentro del proceso ordinario, podrá decretarse motivadamente en la etapa de

Investigación disciplinario o en el juzgamiento, es decir se puede decretar en el mismo auto de apertura de investigación, pliego de cargos o en el fallo ya sea de única o de primera instancia. La motivación indispensable en todo auto mediante el cual se adopta la medida, permite al investigado que se ejerza un control sobre la legalidad de la medida.

La admisión de recursos frente al auto mediante el cual se ordena medida de suspensión provisional es nueva tal postura con la Ley 734 de 2002.

En procesos Ordinarios de **única instancia**, una vez notificado el investigado del auto de suspensión provisional, éste podrá o no interponer **recurso de reposición**, ante el mismo funcionario que emitió la medida.

En procesos Ordinarios de **Primera instancia** una vez comunicada la decisión, el legislador impone al funcionario competente la obligación de elevar ante su superior la decisión de suspensión provisional; por ello el funcionario competente deberá remitir inmediatamente el proceso a su superior para efectos de **consulta**, quien emite pronunciamiento dentro de los diez (10) días siguientes, al recibo de las exculpaciones del investigado a punto de desvirtuar la medida.

Cuando nos encontramos frente a un **proceso verbal**, la medida procede desde el auto de citación a audiencia pública hasta el fallo que se emite en primera o única instancia, una vez emitida la medida preventiva de suspensión provisional del servidor investigado, se le comunica la decisión adoptada al disciplinado, se remite la medida en **consulta** al superior, quien deberá pronunciarse dentro de los cinco (5) días siguientes a recibir las exculpaciones del funcionario suspendido.

El juez disciplinario dentro del pronunciamiento en consulta no podrá hacer referencia alguna a la responsabilidad disciplinaria del investigado solamente respecto de las causas que motivan la medida, ello teniendo en cuenta que como ya se ha advertido la suspensión provisional no contiene juicio de responsabilidad ninguna.

La ley 734 de 2002 adoptó una opción totalmente diferente a la que se venía aplicando, como es que la decisión o no de ordenar la medida cautelar de la suspensión provisional compromete la responsabilidad personal del funcionario que la adopta, la norma establece exactamente qué: “el auto que decreta la suspensión provisional será responsabilidad personal del funcionario competente (...)”.

## **PRORROGA**

Dentro de las garantías procesales de la Suspensión Provisional contiene un término definido para la medida, de tres (3) meses y podrá prorrogarse por otro tanto, bajo los mismos parámetros procesales y probatorios de la suspensión provisional original, es decir que sea motivada, siendo procedente la reposición o la consulta, la medida es de ejecución inmediata, etc.

Dicha suspensión podrá prorrogarse nuevamente, pero, sólo hasta por tres (3) meses más una vez proferido el fallo sancionatorio de primera o única instancia.

Cabe advertir que en principio la suspensión provisional de tres (3) meses de la remuneración no parece desproporcionada, sin embargo, se podría decir lo mismo cuando estamos frente a una suspensión provisional de remuneración durante seis (6) o en los casos de nueve (9) meses, por cuanto dicha situación puede convertirse en una carga incrementada, hasta donde “proporcionada”, pues podría decirse que la prórroga comporta para el investigado suspendido el deber de soportar una carga excesiva, es la razón por la cual cada prórroga debe cumplir con los mismos requisitos legales exigidos cuando se decretó. Es aquí, donde se hace indispensable hacer un llamado a los aplicadores de justicia disciplinaria, para que se tenga especial cuidado en la prórroga de la Medida Cautelar de la Suspensión Provisional del servidor público investigado, la cual debe darse como consecuencia de un análisis cuidadoso y responsable del juez disciplinario, acordes con el principio de la calidad prudencial de la medida cautelar, su vacación de transitoriedad y ejercer las atribuciones disciplinarias con mayor diligencia, celeridad y efectividad dentro del término de la Medida Cautelar de la Suspensión Provisional a fin de emitirse decisión definitiva del proceso disciplinario en curso.

La norma en principio no prevé condiciones o requisitos específicos para adoptar la decisión de la prórroga de la Medida Cautelar de la Suspensión Provisional del Servidor Público investigado, sin embargo reiterados pronunciamientos que la continuidad de la Medida Cautelar está sometida a las mismas condiciones para decretarla y el juez disciplinario que la decretó debe revocarla cuando desaparezcan los motivos que la justificaron.

En la segunda prórroga, las condiciones son similares y sólo una vez proferido el fallo de primera o única instancia, sin distinguirse si es el caso de fallo sancionatorio o fallo absolutorio, pero es claro que en el caso de estar frente a un fallo absolutorio no hay falta y, por tanto, los supuestos materiales de la Medida Cautelar de Suspensión Provisional han desaparecido.

## REVOCATORIA

El servidor público suspendido provisionalmente y revocada la Medida Cautelar, será reintegrado a su cargo o función y tendrá derecho al reconocimiento y pago de la remuneración dejada de percibir durante el período de suspensión. Habrá lugar a la revocatoria de la medida provisional de suspensión provisional en los siguientes casos:

- Cuando cesen o **desaparezcan los motivos** que dieron origen o en que se fundó la decisión de suspensión provisional deberá ser revocada en cualquier momento por quien la profirió o por el superior jerárquico del funcionario competente para dictar fallo en primera instancia.
- Habrá lugar a la revocatoria de la medida provisional de suspensión provisional del servidor público investigado, cuando se ordene **archivo o fallo absolutorio**.

- Habrá lugar a la revocatoria de la medida provisional de suspensión provisional cuando haya **expirado el término de la suspensión** sin haberse proferido fallo de instancia.

- Habrá lugar a la revocatoria de la medida provisional de suspensión provisional cuando hay **variación de la calificación** jurídica de la falta imputada.