

Bucaramanga, veintitrés (23) de junio de dos mil veinte (2020).

Honorable  
**CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA (PLENARIA)**  
Carrera 11 No. 34-52 Fase 2  
Edificio Alcaldía de Bucaramanga (Sótano)  
Bucaramanga

**ASUNTO: RESPUESTA A LAS OBSERVACIONES DEL INFORME DE GESTIÓN DEL PRIMER TRIMESTRE DE 2020 DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA – PLENARIA SESIÓN ORDINARIA DEL DIA 16 DE JUNIO DE 2020 DEL CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA.**

Cordial Saludo,

Con mi acostumbrado respeto y de conformidad con las funciones que le competen a la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga, en atención a las observaciones y preguntas surgidas con ocasión al informe de gestión del primer trimestre del año 2020, rendido por parte del suscrito Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga en la plenaria desarrollada en sesión ordinaria del Concejo Municipal de Bucaramanga llevada a cabo el pasado 16 de Junio de 2020, por medio del presente informe me permito dar respuesta a las observaciones e inquietudes manifestadas por los honorables concejales, no sin antes realizar una precisión en términos generales del alcance del derecho disciplinario y las asignaciones funcionales que le competen a la suscrita Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga de conformidad con la normatividad de orden constitucional, legal y reglamentario, de la siguiente manera:

El Derecho Disciplinario tiene por objeto regular el comportamiento de los servidores públicos en ejercicio de sus funciones a través del conjunto de principios de normas jurídicas que facultan al estado para ejercer la potestad sancionatoria, por inobservancia del ordenamiento superior y legal vigente, así como la omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones. En consecuencia, la Ley Disciplinaria se orienta entonces a asegurar el cumplimiento de los deberes funcionales que le asisten al Servidor Público o al particular que cumple funciones públicas, cuando sus faltas interfieran con las funciones estipuladas.

Para tales fines, la norma rectora del régimen disciplinario de los servidores públicos es la Ley 734 de 2002- Código Disciplinario Único disposición normativa que establece dentro de sus postulados como ejes temáticos los principios rectores, ámbito de aplicación de la ley disciplinaria, derechos, deberes y prohibiciones de los servidores públicos, faltas disciplinarias y sanciones, sujetos disciplinables, factores de competencia, régimen probatorio, procedimiento disciplinario (ordinario y especiales).



Proceso: CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO		No. Consecutivo 1360-2020
Subproceso: Procesos Disciplinarios Código Subproceso: 1500	SERIE/Subserie: Procesos Disciplinarios Código Serie/Subserie (TRD): 1500-220,31	

entre otros, como axiomas que orientan el trámite del ejercicio de la acción disciplinaria bajo la titularidad de la autoridad disciplinaria según corresponda, a saber Procuraduría General de la Nación, Personerías Municipales y/o Distritales, y las Oficinas de Control Interno Disciplinario, con arreglo en lo modificado y adicionado al Código Disciplinario Único mediante la expedición de la Ley 1474 de 2011, por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

En este sentido, el mencionado régimen disciplinario de los servidores públicos establece que las Oficinas de Control Interno Disciplinario, que conforme a la ley son aquellas oficinas o dependencias que tienen a su cargo el ejercicio de la función disciplinaria, es decir son las encargadas de conocer y fallar los procesos disciplinarios adelantados contra sus servidores públicos por la comisión de presuntas faltas disciplinarias, así:

**“ARTÍCULO 76. CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO.** Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, deberá organizar una unidad u oficina del más alto nivel, cuya estructura jerárquica permita preservar la garantía de la doble instancia, encargada de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores. Si no fuere posible garantizar la segunda instancia por razones de estructura organizacional conocerá del asunto la Procuraduría General de la Nación de acuerdo a sus competencias.

*En aquellas entidades u organismos donde existan regionales o seccionales, se podrán crear oficinas de control interno del más alto nivel, con las competencias y para los fines anotados.*

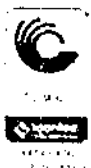
*En todo caso, la segunda instancia será de competencia del nominador, salvo disposición legal en contrario. En aquellas entidades donde no sea posible organizar la segunda instancia, será competente para ello el funcionario de la Procuraduría a quien le corresponda investigar al servidor público de primera instancia.*

**PARÁGRAFO 1o.** La Oficina de Control Interno Disciplinario de la Fiscalía General de la Nación conocerá y fallará las investigaciones que se adelanten contra los empleados judiciales de la entidad. La segunda instancia será de competencia del señor Fiscal General de la Nación.

**PARÁGRAFO 2o.** Se entiende por oficina del más alto nivel la conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración.

**PARÁGRAFO 3o.** Donde no se hayan implementado oficinas de control interno disciplinario, el competente será el superior inmediato del investigado y la segunda instancia corresponderá al superior jerárquico de aquél.”

Pues bien, en el ámbito territorial de la administración central del Municipio de Bucaramanga es pertinente precisar que de conformidad con el Decreto Municipal No. 0066 de 09 de Mayo de 2018, proferido por el Alcalde Municipal de Bucaramanga, por el cual se modifica y adopta el Manual específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Cargos del Municipio de Bucaramanga, se estableció que el área funcional de la OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO tiene como propósito principal el:



Proceso: <b>CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO</b>		No. Consecutivo 1360-2020
Subproceso: Procesos Disciplinarios Código Subproceso: 1500	SERIE/Subserie: Procesos Disciplinarios Código Serie/Subserie (TRD): 1500-220,31	

“Gestionar la acción disciplinaria que se adelante en contra de los servidores y ex servidores de la entidad, de acuerdo con la Constitución, la ley y los reglamentos, los objetivos, políticas y estrategias administrativas que orienten el accionar de la Administración Municipal.”

Así las cosas, es necesario advertir que la competencia para ejercer la acción disciplinaria por parte del Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga, recae única y exclusivamente frente a los servidores públicos y ex servidores públicos de la administración central del Municipio de Bucaramanga, a saber corresponde únicamente a los funcionarios de la planta global de cargos de la administración central del Municipio de Bucaramanga adscritos al despacho, secretarías de despacho y demás oficinas o dependencias

Contrario sensu, la Oficina de Control Interno Disciplinario no tiene competencia para ejercer la acción disciplinaria frente a los servidores públicos vinculados a los institutos y organismos descentralizados por servicios del orden municipal tales como Dirección de Tránsito de Bucaramanga (DTB), Caja de Previsión Social Municipal, Instituto de Salud de Bucaramanga (ISABU), Instituto de Vivienda de Interés social y Reforma Urbana de Bucaramanga (INVISBU), Instituto Municipal de Cultura y Turismo (IMCT), Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga (INDERBU), Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial (IMEBU), Empresa de Aseo de Bucaramanga (EMAB), Bomberos de Bucaramanga, Área Metropolitana de Bucaramanga y Metro línea S.A., entre otros.

La anterior afirmación tiene sustento en los artículos 74 y siguientes de la Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, donde se establecen los factores que determinan la competencia teniendo en cuenta la calidad del sujeto disciplinable, la naturaleza del hecho, el territorio donde se cometió la falta, el factor funcional y el de conexidad. Es decir, la autoridad disciplinaria competente para adelantar el ejercicio de la acción disciplinaria contra los sujetos disciplinables de los institutos y organismos descentralizados por servicios del orden municipal son las Oficinas de Control Interno Disciplinario de esas mismas entidades (o en su defecto el funcionario delegado en funciones para ejercer la potestad disciplinaria dentro del respectivo instituto descentralizado), la Personería Municipal y la Procuraduría Provincial o Regional de la Procuraduría General de la Nación.

Finalmente, frente a las inquietudes y observaciones manifestadas de manera puntual por algunos de los Honorables Concejales del Municipio de Bucaramanga en desarrollo de la plenaria de control político llevada a cabo el 16 de Junio de 2020, me permito realizar las siguientes manifestaciones frente a cada una de las observaciones presentadas:

- **FRENTE A LAS OBSERVACIONES PLANTEADAS POR LA H.C. MARINA DE JESÚS AREVALO DURAN.**

1. *¿La misión de la Oficina de Control Interno Disciplinario es reactiva o preventiva?*

En este aspecto, es pertinente reiterar que de conformidad con el Decreto Municipal No 0066 de 09 de Mayo de 2018, proferido por el Alcalde Municipal de Bucaramanga, *por el cual se modifica y adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales*



Proceso: CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO		No. Consecutivo 1360-2020
Subproceso: Procesos Disciplinarios Código Subproceso: 1500	SERIE/Subserie: Procesos Disciplinarios Código Serie/Subserie (TRD): 1500-220,31	

para los empleos de la Planta de Cargos del Municipio de Bucaramanga, se estableció que el área funcional de la OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO tiene como propósito principal el: “Gestionar la acción disciplinaria que se adelante en contra de los servidores y ex servidores de la entidad, de acuerdo con la Constitución, la ley y los reglamentos, los objetivos, políticas y estrategias administrativas que orienten el accionar de la Administración Municipal.”

Es decir, la misión principal de la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga es de carácter correctivo y/o sancionatorio principalmente, toda vez que la función de la oficina como autoridad disciplinaria competente es la de ejercer la potestad sancionatoria dentro del trámite de las acciones disciplinarias adelantadas en primera instancia contra los servidores públicos de la administración central municipal, con cumplimiento a las ritualidades propias del procedimiento disciplinario establecido en la Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único y con garantía en los derechos al debido proceso, defensa y contradicción de los sujetos disciplinables.

No obstante, es preciso señalar que si bien es cierto el propósito principal de la oficina es ejercer la potestad sancionatoria mediante el ejercicio de la acción disciplinaria, como función accesoria el anteriormente mencionado Decreto Municipal No. 0066 de 09 de Mayo de 2018 establece que corresponde al Jefe de la suscrita oficina “4. Dirigir las acciones de promoción y divulgación de las normas disciplinarias y demás que sean requeridas con el fin de prevenir la ocurrencia de conductas disciplinarias, según normas y procedimientos correspondientes.” Para tal efecto, la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga ha dado estricto cumplimiento a las metas establecidas en el Plan de Acción de la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga efectuando el 100% de las socializaciones y capacitaciones contempladas en lo atinente al régimen disciplinario de los servidores públicos para prevenir la ocurrencia de conductas de tipo disciplinario, teniendo como foco principal a los servidores públicos (docentes y directivos docentes) asignados a las instituciones educativas adscritas a la Secretaría de Educación del Municipio de Bucaramanga, en atención a la alta frecuencia de quejas disciplinarias e informes de servidor público allegados con ocasión a las presuntas faltas disciplinarias que se han advertido en las instituciones educativas del Municipio de Bucaramanga,

2. Frente a los Informes de gestión presentados por Bomberos de Bucaramanga donde se presentan alguna condiciones que dan para investigaciones disciplinarias en algunos funcionarios por procesos que le han costado o amenazan costarle al municipio pero quien responde, de ahora y de vigencias anteriores.

En lo que atañe a la manifestación anterior, es necesario advertir que la competencia para ejercer la acción disciplinaria por parte del Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga, recae única y exclusivamente frente a los servidores públicos y ex servidores públicos de la administración central del Municipio de Bucaramanga, a saber corresponde únicamente a los funcionarios de la planta global de cargos de la administración central del Municipio de Bucaramanga adscritos al despacho, secretarías de despacho y demás oficinas o dependencias.

Proceso: <b>CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO</b>		No. Consecutivo 1360-2020
Subproceso: Procesos Disciplinarios Código Subproceso: 1500	SERIE/Subserie: Procesos Disciplinarios Código Serie/Subserie (TRD): 1500-220,31	

En este sentido, corresponde reiterar que la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga no tiene competencia para ejercer la acción disciplinaria frente a los servidores públicos vinculados a los institutos y organismos descentralizados por servicios del orden municipal, para el caso la Oficina de Control Interno Disciplinario no es competente para ejercer la potestad disciplinaria contra los servidores públicos vinculados a Bomberos de Bucaramanga.

La anterior afirmación tiene sustento en los artículos 74 y siguientes de la Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, donde se establecen los factores que determinan la competencia teniendo en cuenta la calidad del sujeto disciplinable, la naturaleza del hecho, el territorio donde se cometió la falta, el factor funcional y el de conexidad. Es decir, la autoridad disciplinaria competente para adelantar el ejercicio de la acción disciplinaria contra los sujetos disciplinables de Bomberos de Bucaramanga es la Oficina de Control Interno Disciplinario de Bomberos de Bucaramanga (o en su defecto el funcionario delegado en funciones para ejercer la potestad disciplinaria dentro del respectivo instituto descentralizado), la Personería Municipal y la Procuraduría Provincial o Regional de la Procuraduría General de la Nación.

3. *Con respecto a los informes de auditoría proferidos por la Contraloría de Bucaramanga, auditoría exprés realizada al IMEBU.*

Frente a la manifestación anterior, es necesario advertir que la competencia para ejercer la acción disciplinaria por parte del Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga, recae única y exclusivamente frente a los servidores públicos y ex servidores públicos de la administración central del Municipio de Bucaramanga, a saber corresponde únicamente a los funcionarios de la planta global de cargos de la administración central del Municipio de Bucaramanga adscritos al despacho, secretarías de despacho y demás oficinas o dependencias.

Por lo tanto, corresponde reiterar que la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga no tiene competencia para ejercer la acción disciplinaria frente a los servidores públicos vinculados a los institutos y organismos descentralizados por servicios del orden municipal, para el caso concreto, la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga no es competente para ejercer la potestad disciplinaria contra los servidores públicos vinculados al Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial (IMEBU).

La anterior afirmación tiene sustento en los artículos 74 y siguientes de la Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, donde se establecen los factores que determinan la competencia teniendo en cuenta la calidad del sujeto disciplinable, la naturaleza del hecho, el territorio donde se cometió la falta, el factor funcional y el de conexidad. Es decir, la autoridad disciplinaria competente para adelantar el ejercicio de la acción disciplinaria contra los sujetos disciplinables del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial (IMEBU) es la Oficina de Control Interno Disciplinario del mismo IMEBU (o en su defecto el funcionario delegado en funciones para ejercer la potestad disciplinaria dentro del respectivo instituto descentralizado), la Personería Municipal y la Procuraduría Provincial o Regional de la Procuraduría General de la Nación.



• **FRENTE A LAS OBSERVACIONES PLANTEADAS POR EL H.C. LUIS EDUARDO AVILA CASTELBLANCO.**

1. Según el organigrama de la Oficina de Control Interno Disciplinario, la misma está compuesta por una (1) secretaria, tres (3) abogados profesionales y un (1) practicante. ¿Por qué si los contratistas ejercen sus obligaciones para ser ejercidas por un periodo de tiempo transitorio, porque la secretaria está vinculada a través de un contrato de prestación de servicios y no directamente con la administración para que se ejerzan sus funciones de manera permanente? Lo anterior teniendo en cuenta que ante la ausencia del jefe de control interno disciplinario, el cual es un cargo de libre nombramiento y remoción, se hace necesario la estabilidad de este cargo en aras de no truncar el ejercicio de esta dependencia?

Es pertinente manifestar que la planta de personal de la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga se encuentra dispuesta de la siguiente manera:

DENOMINACIÓN	No. DE CARGOS	VINCULACIÓN	ESTADO
JEFE DE OFICINA	UNO (1)	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	OCUPADO (Luis Enrique Rodríguez Fagua)
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	DOS (2)	PROVISIONALIDAD / CARRERA ADMINISTRATIVA	VACANTES

En este sentido, debe advertirse que no existe cargo de secretaria y/o auxiliar administrativo de planta adscrito a la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga. De igual manera, corresponde manifestar que los dos (2) cargos de denominación profesional universitario se encuentran VACANTES desde aproximadamente el mes Enero de 2019, y en la actualidad están a la espera de ser proveídos mediante el concurso de méritos No. 438 a 506 de 2017 adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, encontrándose en estado de expedición de listas de elegibles por lo que se está a la espera de los respectivos nombramientos.

No obstante, conviene manifestar que para el primer trimestre del año en curso la Secretaría Administrativa del Municipio de Bucaramanga vinculó a partir del mes de febrero de 2020 a tres (3) abogados mediante contratos de prestación de servicios profesionales de apoyo jurídico y un (1) apoyo a la gestión documental por un término determinado de seis meses, con el propósito de dar continuidad al trámite normal de las actuaciones al interior de los procesos disciplinarios que cursan en la oficina. Adicionalmente, se contaba con un (1) practicante auxiliar administrativo SENA para dicho periodo.



Proceso: <b>CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO</b>		No. Consecutivo 1360-2020
Subproceso: Procesos Disciplinarios Código Subproceso: 1500	SÉRIE/Subserie: Procesos Disciplinarios Código Serie/Subserie (TRD): 1500-220,31	

2. *Cómo Oficina de Control Interno Disciplinario, ¿Qué acciones se ejercen frente a aquellas secretarías e institutos descentralizados que presentan un bajo porcentaje en el cumplimiento de sus metas frente a aquellas dependencias que si las cumplen?*

En primer lugar, corresponde reiterar que la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga no tiene competencia para ejercer la acción disciplinaria frente a los servidores públicos vinculados a los institutos y organismos descentralizados por servicios del orden municipal. La anterior afirmación tiene sustento en los artículos 74 y siguientes de la Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, donde se establecen los factores que determinan la competencia teniendo en cuenta la calidad del sujeto disciplinable, la naturaleza del hecho, el territorio donde se cometió la falta, el factor funcional y el de conexidad. Es decir, la autoridad disciplinaria competente para adelantar el ejercicio de la acción disciplinaria contra los sujetos disciplinables de los institutos y organismos descentralizados por servicios del orden municipal son las Oficinas de Control Interno Disciplinario de esas mismas entidades (o en su defecto el funcionario delegado en funciones para ejercer la potestad disciplinaria dentro del respectivo instituto descentralizado), la Personería Municipal y la Procuraduría Provincial o Regional de la Procuraduría General de la Nación.

En segundo lugar, frente a aquellas secretarías u oficinas que presentan un bajo porcentaje de cumplimiento de sus metas es prudente manifestar que de conformidad con el artículo 69 de la Ley 734 de 2002 - Código Disciplinario Único se establece que: *"La acción disciplinaria se iniciará y adelantará de oficio, o por información proveniente de servidor público o de otro medio que amerite credibilidad, o por queja formulada por cualquier persona, y no procederá por anónimos, salvo en los eventos en que cumpla con los requisitos mínimos consagrados en los artículos 38 de Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992. (...)"*

Para tal efecto, incumbe manifestar que en aras de adelantar las acciones disciplinarias correspondientes con el propósito de verificar si se presenta algún tipo de omisión por parte de funcionarios adscritos a determinada secretaría de despacho u oficina en el cumplimiento de las metas, es necesario que mediante queja disciplinaria o informe de servidor público donde se ponga en conocimiento de la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga de los informes de gestión de las diferentes dependencias en compañía del material probatorio que oriente su informe, con el objetivo de iniciar las correspondientes indagaciones y/o investigaciones con el propósito de determinar o no la existencia de faltas disciplinarias por servidores de la administración central municipal de Bucaramanga.

- **FRENTE A LAS OBSERVACIONES PLANTEADAS POR EL H.C. CARLOS ANDRÉS BARAJAS HERREÑO.**

1. *¿Por qué razones por la cuales se apertura procesos disciplinarios, cuales son las razones por las que se han archivado los procesos disciplinarios, cuales son las quejas más frecuentes, quien acciona y quien remite las quejas a la oficina?*

De acuerdo a la solicitud presentada, mediante el presente cuadro comparativo se relacionan de manera discriminada las 44 quejas recibidas en el primer trimestre del año



11

2020, segregadas por temáticas de acuerdo a las presuntas conductas o irregularidades descritas en las mismas:

<b>PRESUNTAS CONDUCTAS DISCIPLINARIAS</b>	<b>CANTIDAD</b>
Abandono del cargo	3
Irrespeto y/o agresión física, verbal, psicológica, sexual	2
Acoso laboral:	1
Ausentismo laboral:	3
Irregularidades en materia de contratación estatal:	8
Actos de corrupción:	6
No respuesta a P.Q.R.S.D.:	1
Ejecución y/o administración indebida de recursos públicos:	1
Extralimitación en funciones:	8
Incumplimiento de funciones:	7
Omisión de funciones:	4
<b>TOTAL:</b>	<b>44</b>

De las anteriores quejas se profirió el siguiente número de autos: Indagaciones (29), investigaciones (2), inhibitorios (4) y remisorios (9).

Ahora bien, a continuación, nuevamente se segregan en el siguiente cuadro comparativo las quejas del primer semestre del año 2020, haciendo distinción de la dependencia o dependencia a la cual están adscritos los funcionarios presuntamente involucrados sobre las conductas disciplinarias señaladas en el cuadro anterior:

<b>SECRETARÍA O DEPENDENCIA</b>	<b>CANTIDAD</b>
Secretaría de Desarrollo Social	1
Despacho Alcalde	1
Secretaría de Educación	22
Secretaría de Hacienda	3
Secretaría de Interior	8
Institutos Descentralizados	1
Secretaría de Planeación	3
Por Determinas	5
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>

Estadístico tomado del total de las quejas recibidas y tramitadas durante el primer trimestre (enero – marzo) de 2020.

Finalmente, frente a las justificaciones que dieron origen al archivo de los 33 procesos disciplinarios durante el periodo de tiempo del primer trimestre del año 2020, me permito relacionar las principales causas y la cantidad de procesos, así:

<b>CAUSAS DEL ARCHIVO</b>	<b>CANTIDAD</b>
Que el hecho atribuido no existió (Art. 73 CDU)	8
Que la conducta no está prevista en la ley como falta disciplinaria (Art. 73 CDU)	3
Que el investigado no la cometió (Art. 73 CDU)	4
Que existe una causal de exclusión de responsabilidad (Art. 73 CDU)	3



Proceso: <b>CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO</b>		No. Consecutivo 1360-2020
Subproceso: Procesos Disciplinarios Código Subproceso: 1500	SERIE/Subserie: Procesos Disciplinarios Código Serie/Subserie (TRD): 1500-220,31	

Que la actuación no podía iniciarse o proseguirse (Art. 73 CDU)	4
Duda razonable o in dubio pro disciplinado (Art. 9 CDU)	3
Insuficiencia de material probatorio para sancionar (Art. 142 CDU)	4
Preservación del orden interno (Art. 51 CDU)	1
Ilicitud sustancial (Art. 5 CDU)	3
<b>TOTAL</b>	<b>25-33</b>

\*Estadístico tomado del total de procesos disciplinarios archivados durante el primer trimestre (enero – marzo) de 2020.

2. *¿Cómo es el trámite de las quejas para los ciudadanos, cual es el procedimiento, a donde puede ir a interponer una queja?*

De conformidad con el artículo 69 de la Ley 734 de 2002 - Código Único Disciplinario se establece que: *“La acción disciplinaria se iniciará y adelantará de oficio, o por información proveniente de servidor público o de otro medio que amerite credibilidad, o por queja formulada por cualquier persona, y no procederá por anónimos, salvo en los eventos en que cumpla con los requisitos mínimos consagrados en los artículos 38 de Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992. (...)”*

Ahora bien, la queja disciplinaria puede ser interpuesta por cualquier ciudadano a través de escrito dirigido directamente a la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga indicando las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la presunta falta disciplinaria y aportando el material probatorio que tenga en su poder, a efectos que se avoque conocimiento y se dé inicio a las averiguaciones correspondientes en aras de determinar la ocurrencia de la conducta; determinar si es constitutiva de falta disciplinaria; esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió, el perjuicio causado a la administración pública con la falta, y la responsabilidad disciplinaria del investigado.

De igual forma, puede interponerse la respectiva queja disciplinaria a través de la plataforma <http://pqr.bucaramanga.gov.co/regPqrs.aspx>, o a través de correo electrónico [contactenos@bucaramanga.gov.co](mailto:contactenos@bucaramanga.gov.co), para el trámite de peticiones, quejas, reclamos y solicitudes dispuesta por la administración municipal de Bucaramanga.

Ahora bien, en lo que corresponde al proceso disciplinario que se adelanta por la Oficina de Control Interno Disciplinario debe advertirse someramente que el ejercicio del ius puniendi estatal depende de la cabal realización del debido proceso determinado en el ordenamiento jurídico, a saber artículos 150 y siguientes de la Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, el cual puede resumir su proceso ordinario a modo ilustrativo y de manera secuencial, de la siguiente manera:

- I. La génesis de la acción disciplinaria tiene su inicio en la NOTICIA DISCIPLINARIA que puede surtir de tres vertientes principalmente: un primer escenario a través un escrito de queja disciplinaria interpuesto por cualquier ciudadano mediante el cual manifieste las circunstancias de modo, tiempo y lugar de las presuntas irregularidades a las que tiene conocimiento en compañía del material probatorio; en segundo lugar puede:



Proceso: CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO		No. Consecutivo 1360-2020
Subproceso: Procesos Disciplinarios Código Subproceso: 1500	SERIE/Subserie: Procesos Disciplinarios Código Serie/Subserie (TRD): 1500-220,31	

iniciarse por informe de servidor público (auditorías) proferido por funcionario de conocimiento de la presunta irregularidad y finalmente, de oficio por notoriedad pública o propia percepción por información que amerite credibilidad para iniciar las averiguaciones de manera preliminar. Conviene advertir, que la acción disciplinaria también puede surgir como producto de escritos anónimos siempre y cuando se aporten elementos que permitan encausar una investigación oficiosamente conforme cumplan los requisitos mínimos consagrados en los artículos 38 de la Ley 190 de 1995 y 27 de la ley 24 de 1992.

- II. Ahora bien, consecuentemente debe procederse a la EVALUACIÓN DE LA NOTICIA DISCIPLINARIA con el fin de determinar si es procedente proferir alguna de las siguientes determinaciones:

En dado caso que de acuerdo a la información aportada en la noticia disciplinaria o cuando la información o queja sea manifiestamente temeraria o se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia o sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa, el funcionario de plano se inhibirá de iniciar actuación alguna y mediante auto inhibitorio no adelantará proceso disciplinario alguno sin que opere la figura jurídica de la cosa juzgada. (Parágrafo 1 Art. 150 del CDU).

No obstante, si de conformidad con las circunstancias expuestas en la noticia disciplinaria existen elementos que permitan inferir la existencia de presuntas conductas con alcance disciplinario tiene dos vías para dar inicio al proceso disciplinario así:

- a. INDAGACIÓN PRELIMINAR: En caso de duda sobre la procedencia de la investigación disciplinaria se ordenará una indagación preliminar. La indagación preliminar tendrá como fines verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad. Esta etapa tendrá una duración de seis (6) meses y culminará con el archivo definitivo o auto de apertura. Adicionalmente no podrá extenderse a hechos distintos del que fue objeto de denuncia, queja o iniciación oficiosa y los que le sean conexos. (Art. 150 de la Ley 734 de 2002 – ETAPA OPCIONAL).

Una vez finalizado el término establecido para esta etapa procesal, corresponde evaluar el material probatorio recolectado y adoptar la decisión de archivo o apertura de la investigación disciplinaria.

- b. INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA: Cuando, con fundamento en la queja, en la información recibida o en la indagación preliminar, se identifique al posible autor o autores de la falta disciplinaria, el funcionario iniciará la investigación disciplinaria. La investigación disciplinaria tiene por objeto verificar la ocurrencia de la conducta; determinar si es constitutiva de falta disciplinaria; esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar

Proceso: CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO		No. Consecutivo 1360-2020
Subproceso: Procesos Disciplinarios Código Subproceso: 1500	SERIE/Subserie: Procesos Disciplinarios Código Serie/Subserie (TRD): 1500-220,31	

en las que se cometió, el perjuicio causado a la administración pública con la falta, y la responsabilidad disciplinaria del investigado. El término de la investigación disciplinaria será de doce (12) meses, contados a partir de la decisión de apertura. En los procesos que se adelanten por faltas gravísimas, la investigación disciplinaria no podrá exceder de dieciocho meses. (Art. 156 de la Ley 734 de 2002 – ETAPA OBLIGATORIA)

-Prórroga de la investigación disciplinaria: Este término podrá aumentarse hasta en una tercera parte, cuando en la misma actuación se investiguen varias faltas o a dos o más inculpados. Vencido el término de la investigación, el funcionario de conocimiento la evaluará y adoptará la decisión de cargos, si se reunieren los requisitos legales para ello o el archivo de las diligencias. Con todo si hicieren falta pruebas que puedan modificar la situación se prorrogará la investigación hasta por la mitad del término, vencido el cual, si no ha surgido prueba que permita formular cargos, se archivará definitivamente la actuación. (Inciso 2 y 3 del Art. 156 de la Ley 734 de 2002 – ETAPA OPCIONAL)

c. AUTO DE CIERRE DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA: Cuando se haya recaudado prueba que permita la formulación de cargos, o vencido el término de la investigación, el funcionario de conocimiento, mediante decisión de sustanciación notificable y que sólo admitirá el recurso de reposición, declarará cerrada la investigación. En firme la providencia anterior, la evaluación de la investigación disciplinaria se verificará en un plazo máximo de quince (15) días hábiles, donde mediante decisión motivada, evaluará el mérito de las pruebas recaudadas y formulará pliego de cargos contra el investigado u ordenará el archivo de la actuación, según corresponda, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2o. del artículo 156.

III. AUTO DE FORMULACION DE PLIEGO DE CARGOS: Una vez evaluado de manera integral el probatorio aportado legalmente a la investigación disciplinaria cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del investigado, el funcionario de conocimiento formulará pliego de cargos. (Art. 162 de la Ley 734 de 2002 – ETAPA OBLIGATORIA)

IV. DESCARGOS: Notificado el pliego de cargos, el expediente quedará en la Secretaría de la oficina de conocimiento, por el término de diez (10) días, a disposición de los sujetos procesales, quienes podrán aportar y solicitar pruebas. Dentro del mismo término, el investigado o su defensor, podrán presentar sus descargos. (Art. 166 de la Ley 734 de 2002 – ETAPA OBLIGATORIA)

V. PRUEBAS EN DESCARGOS: Vencido el término para presentar descargos, el funcionario competente resolverá sobre las nulidades propuestas y ordenará la práctica de las pruebas que hubieren sido



*[Handwritten signature]*

solicitadas, de acuerdo con los criterios de conducencia, pertinencia y necesidad. Además, ordenará de oficio las que considere necesarias. Las pruebas ordenadas se practicarán en un término no mayor de noventa (90) días. (Art. 168 de la Ley 734 de 2002 – ETAPA OPCIONAL)

- VI. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN: Si no hubiere pruebas que practicar o habiéndose practicado las señaladas en la etapa de juicio disciplinario, el funcionario de conocimiento mediante auto de sustanciación notificable ordenará traslado común de diez (10) días para que los sujetos procesales puedan presentar alegatos de conclusión. (Art. 169 de la Ley 734 de 2002 – ETAPA OBLIGATORIA)
- VII. FALLO: El funcionario de conocimiento proferirá el fallo dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes al vencimiento del término de traslado para presentar alegatos de conclusión. (Art. 169A de la Ley 734 de 2002 – ETAPA OBLIGATORIA)
- VIII. SEGUNDA INSTANCIA (APELACIÓN): En el eventual caso que sea interpuesto el recurso de apelación contra el fallo sancionatorio (por parte del disciplinado o su apoderado) o contra el fallo absolutorio (por parte del quejoso), el funcionario de segunda instancia deberá decidir dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha en que hubiere recibido el proceso. Si lo considera necesario, decretará pruebas de oficio, en cuyo caso el término para proferir el fallo se ampliará hasta en otro tanto. (Art. 171 de la Ley 734 de 2002 – ETAPA OPCIONAL)

Finalmente, conviene a este despacho advertir que cada etapa procesal y actuación disciplinaria debe ser notificada en la forma y términos previstos en los artículos 100 y siguientes de la Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único según las formas propias del procedimiento ordinario. Aunado a lo anterior, debe precisarse que la autoridad disciplinaria debe cumplir los términos previstos anteriormente con garantía a los derechos al debido proceso, defensa y contradicción de los sujetos procesales de la actuación disciplinaria (disciplinado y apoderado); empero, de conformidad con los supuestos establecidos en el artículo 30 ibídem, la acción disciplinaria tiene un término de caducidad si transcurridos cinco (5) años desde la ocurrencia de la falta, no se ha proferido auto de apertura de investigación disciplinaria. Adicionalmente, la acción disciplinaria también tiene un término de prescripción de cinco (5) años adicionales contados a partir del auto de apertura de la acción disciplinaria hasta la expedición del fallo de primera instancia, términos con lo que puede disponer adelantar el trámite disciplinario previsto.

3. *En lo referente a las manifestaciones sobre el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo 2020-2023, y estamos en el trimestre de enero a marzo y el plan de desarrollo fue aprobado el 30 de mayo, entonces la metas que usted está comprimiendo señor jefe de control interno son del plan de desarrollo anterior, y espero que se haga claridad al respecto por si estoy equivocado (...).*



Proceso: <b>CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO</b>		No. Consecutivo 1360-2020
Subproceso: Procesos Disciplinarios Código Subproceso: 1500	SERIE/Subserie: Procesos Disciplinarios Código Serie/Subserie (TRD): 1500-220,31	

Frente al interrogante del Plan de Desarrollo me permito hacer la siguiente aclaración, la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga, al momento del corte para la presentación del informe de gestión correspondiente al primer trimestre del año 2020 (Enero – Febrero – Marzo), no contaba con la aprobación del plan de desarrollo para el cuatrienio 2020 – 2023, por lo que se procedió a utilizar los mismos indicadores contenidos e incluidos en el plan de desarrollo para el cuatrienio 2016 – 2019.

De igual manera, la Oficina de Control Interno Disciplinario asistió a las reuniones convocadas por la Secretaría de Planeación para la formulación del plan de desarrollo del cuatrienio 2020 – 2023 y en atención a las directrices proferidas por la Dirección Nacional de Planeación, se puede determinar que las oficinas que no sean ejecutoras o no manejen recursos, no pueden estar inmersos en indicadores de gestión “Metas sin recursos”.

Por lo anterior, la Oficina de Control Interno Disciplinario cuenta con los indicadores de gestión para el cuatrienio 2020 – 2023 con el propósito de verificar la consecución de las tareas y/o trabajos. Así las cosas, la Oficina de Control Interno Disciplinario cuenta con los indicadores de gestión para el cuatrienio 2020 – 2023 como instrumento de planificación para los próximos cuatro años y será, por supuesto, nuestra carta de navegación para la consecución de las acciones que adelantaremos como ente de control de la Alcaldía del Municipio de Bucaramanga.

4. *Hay muchas quejas de la ciudadanía en el trato, ¿eso está en el reglamento que sea una falta disciplinaria?, ¿usted puede iniciar un llamado de atención a un funcionario que trata mal a un ciudadano? Porque igual el ciudadano es un usuario y merece respeto, esa es la información que se requiere en el informe de gestión.*

Frente a las manifestaciones relacionadas con el respeto y trato hacia los ciudadanos por parte de los servidores públicos de la administración central municipal de Bucaramanga, corresponde expresar que de conformidad con el numeral 6 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002 – Código Único Disciplinario, se establece como un deber de todo servidor público: “6. *Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.*”

En efecto, llegado el evento de presentarse alguna conducta de presunto irrespeto en el trato con los ciudadanos y/o usuarios debe advertirse primeramente que el artículo 51 de la Ley 734 de 2002 – Código Único Disciplinario, estipula la figura de la preservación del orden interno a efectos de conductas que no tenga mayor relevancia en materia disciplinaria sean subsanadas sin que afecte el deber funcional, tal como se describe a continuación:

**“ARTÍCULO 51. PRESERVACIÓN DEL ORDEN INTERNO.** *<Aparte tachado INEXEQUIBLE> Cuando se trate de hechos que contraríen en menor grado el orden administrativo al interior de cada dependencia sin afectar sustancialmente los deberes funcionales, el jefe inmediato llamará por escrito la atención al autor del hecho sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno.*



Proceso: CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO		No. Consecutivo 1360-2020
Subproceso: Procesos Disciplinarios Código Subproceso: 1500	SÉRIE/Subserie: Procesos Disciplinarios Código Serie/Subserie (TRD): 1500-220,31	

<Aparte tachado INEXEQUIBLE> Este llamado de atención se anotará en la hoja de vida y no generará antecedente disciplinario.

Empero, compete precisar que si el ciudadano y/o usuario estima necesario que se adelante actuación disciplinaria alguna frente a la presunta conducta, puede acceder presentar la respetiva queja disciplinaria al despacho de la Oficina de Control interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga o a través de los canales y plataformas digitales dispuestos por el municipio, indicando las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la presunta falta disciplinaria y aportando el material probatorio que tenga en su poder, a efectos que se avoque conocimiento y se dé inicio a las averiguaciones correspondientes en aras de determinar la existencia de una conducta que amerite reproche disciplinario para que una vez adelantado el procedimiento y siendo vencido en juicio disciplinario se imponga la sanción correspondiente.

De igual manera, corresponde al jefe inmediato y/o servidor público que tenga conocimiento de un hecho constitutivo de presunta falta disciplinaria realizar el correspondiente informe de servidor público y remitirlo a la autoridad correspondiente a efectos de adelantar la investigación, conforme lo establece el artículo de la Ley 734 de 2002 que se transcribe:

*"ARTÍCULO 70. OBLIGATORIEDAD DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. El servidor público que tenga conocimiento de un hecho constitutivo de posible falta disciplinaria, si fuere competente, iniciará inmediatamente la acción correspondiente. Si no lo fuere, pondrá el hecho en conocimiento de la autoridad competente, adjuntando las pruebas que tuviere.*

*Si los hechos materia de la investigación disciplinaria pudieren constituir delitos investigables de oficio, deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad competente, enviándole las pruebas de la posible conducta delictiva."*

• **FRENTE A LAS OBSERVACIONES PLANTEADAS POR EL H.C. FRANCISCO JAVIER GONZALEZ GAMBOA.**

1. *¿Qué sucedió con las denuncias de irregularidades presentadas en la institución educativa de la Normal Superior por los casos de presuntos abusos contra estudiantes?*

En lo que respecta a esta pregunta, es pertinente manifestar que con ocasión a las cinco (5) quejas disciplinarias interpuestas por parte de la comunidad educativa de la Institución Educativa Normal Superior de Bucaramanga ante la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga por presuntas conductas disciplinarias desplegadas por algunos docentes por presuntos abusos e irrespeto contra estudiantes, debe advertirse que una vez evaluadas las quejas disciplinarias la Oficina de Control interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga dispuso mediante autos de fecha veintiocho (28) de febrero de 2020 el ejercicio de la acción disciplinaria mediante la expedición de tres (3) autos de indagaciones preliminares y dos (2) autos de investigaciones disciplinarias, ordenando la notificación de los sujetos disciplinables y la práctica de pruebas con el propósito de determinar la ocurrencia de la conducta;



Proceso: <b>CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO</b>	No. Consecutivo 1360-2020
Subproceso: Procesos Disciplinarios Código Subproceso: 1500	SERIE/Subserie: Procesos Disciplinarios Código Serie/Subserie (TRD): 1500-220,31

determinar si es constitutiva de falta disciplinaria; esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió, el perjuicio causado a la administración pública con la falta, y la responsabilidad disciplinaria del investigado.

Posteriormente, dado el impacto de orden regional y nacional que causaron las quejas disciplinarias en los medios de comunicación y en el panorama nacional, los órganos de control a nivel territorial Procuraduría Provincial de Bucaramanga y Personería Municipal de Bucaramanga realizaron visitas de fechas 05 y 10 de marzo de 2020 respectivamente, con el propósito de determinar el ejercicio del poder disciplinario preferente de los procesos disciplinarios en cuestión.

En este sentido, debe precisarse que de conformidad con el artículo 3 de la Ley 734 de 2002 - Código Único Disciplinario, se estipula que la Procuraduría General de la Nación y las Personerías municipales tienen poder preferente para aprehender cualquier investigación que se encuentre bajo la competencia de las oficinas de control interno disciplinario así:

***“ARTÍCULO 3o. PODER DISCIPLINARIO PREFERENTE. La Procuraduría General de la Nación es titular del ejercicio preferente del poder disciplinario en cuyo desarrollo podrá iniciar, proseguir o remitir cualquier investigación o juzgamiento de competencia de los órganos de control disciplinario interno de las entidades públicas. Igualmente podrá asumir el proceso en segunda instancia.***

*En virtud de la misma potestad, mediante decisión motivada, de oficio o a petición de cualquier persona, podrá avocar el conocimiento de aquellos asuntos que se tramiten internamente en las demás dependencias del control disciplinario. También se procederá en la misma forma cuando se desprenda del conocimiento de un proceso.*

*Las personerías municipales y distritales tendrán frente a la administración poder disciplinario preferente.”*

En efecto, mediante auto de fecha 16 de marzo de 2020, la Procuraduría Provincial de Bucaramanga resolvió acceder al poder preferente de los procesos disciplinarios en cuestión, razón por la cual mediante auto de fecha 27 de mayo de 2020, remitió por ejercicio del poder preferente los procesos disciplinarios a la Procuraduría Provincial de Bucaramanga donde continuarán su curso de la actuación disciplinaria.

No obstante, no es posible entregar información adicional a la ya manifestada toda vez que las actuaciones disciplinarias tienen carácter de reservado hasta las etapas procesales correspondientes de conformidad con el artículo 95 de la Ley 734 de 2002 -- Código Único Disciplinario:

***“ARTÍCULO 95. RESERVA DE LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA. En el procedimiento ordinario las actuaciones disciplinarias serán reservadas hasta cuando se formule el pliego de cargos o la providencia que ordene el archivo definitivo, sin perjuicio de los derechos de los sujetos procesales. En el procedimiento especial ante el Procurador General de la Nación y en el procedimiento verbal, hasta la decisión de citar a audiencia. El investigado estará obligado a guardar la reserva de las pruebas que por disposición de la Constitución o la ley tengan dicha condición.”***

2. ¿Cuál es la estadística de errores, hallazgo o irregularidades que con mayor frecuencia se presentan en la Alcaldía del Municipio de Bucaramanga, a efectos de revisar los planes de mejoramiento de cada secretaría u oficina para verificar si se está acorde con lo planteado con los problemas que se vienen presentando?

En este sentido, me permito relacionar de manera detallada mediante el presente cuadro comparativo donde se relacionan de manera discriminada las 44 quejas recibidas en el primer trimestre del año 2020, segregadas por temáticas de acuerdo a las presuntas conductas o irregularidades descritas en las mismas:

<b>PRESUNTAS CONDUCTAS DISCIPLINARIAS</b>	<b>CANTIDAD</b>
Abandono del cargo	3
Irrespeto y/o agresión física, verbal, psicológica, sexual	2
Acoso laboral:	1
Ausentismo laboral:	3
Irregularidades en materia de contratación estatal:	8
Actos de corrupción:	6
No respuesta a P.Q.R.S.D.:	1
Ejecución y/o administración indebida de recursos públicos:	1
Extralimitación en funciones:	8
Incumplimiento de funciones:	7
Omisión de funciones:	4
<b>TOTAL:</b>	<b>44</b>

Producto de las anteriores quejas se profirieron el siguiente número de autos: Indagaciones (29), investigaciones (2), inhibitorios (4) y remisorios (9).

Ahora bien, a continuación nuevamente se segregan en el siguiente cuadro comparativo las quejas del primer semestre del año 2020, haciendo distinción de la dependencia o dependencia a la cual están adscritos los funcionarios presuntamente involucrados en las conductas disciplinarias señaladas en el cuadro anterior:

<b>SECRETARÍA O DEPENDENCIA</b>	<b>CANTIDAD</b>
Secretaría de Desarrollo Social	1
Despacho Alcalde	1
Secretaría de Educación	22
Secretaría de Hacienda	3
Secretaría de Interior	8
Institutos Descentralizados	1
Secretaría de Planeación	3
Por Determinas	5
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>

\*Estadístico tomado del total de las quejas recibidas y tramitadas durante el primer trimestre (enero – marzo) de 2020.

• **FRENTE A LAS OBSERVACIONES PLANTEADAS POR EL H.C. JAIME ANDRÉS BELTRÁN MARTÍNEZ.**

1. Quiero referirme de manera puntual a la labor de la oficina, tiene el objetivos no solamente el objetivo procesos de investigación, sino también de prevenir, y en



Proceso: <b>CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO</b>		No. Consecutivo 1360-2020
Subproceso: Procesos Disciplinarios Código Subproceso: 1500	SERIE/Subserie: Procesos Disciplinarios Código Serie/Subserie (TRD): 1500-220,31	

*especifico inconvenientes de litigio de responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales, y esto es mucho más importante que entrar a mirar quien tuvo la culpa, de qué manera se procedió y en que se equivocó, es más efectivo y económico la cultura de la prevención, de la responsabilidad, de la formación y de la capacitación. La pregunta esta en torno a ese tema, ¿cómo están siendo los procesos de formación y capacitación para prevenir?*

En este aspecto, es pertinente reiterar que de conformidad con el Decreto Municipal No 0066 de 09 de Mayo de 2018, proferido por el Alcalde Municipal de Bucaramanga, *por el cual se modifica y adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Cargos del Municipio de Bucaramanga*, se estableció que el área funcional de la OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO tiene como propósito principal el: *“Gestionar la acción disciplinaria que se adelante en contra de los servidores y ex servidores de la entidad, de acuerdo con la Constitución, la ley y los reglamentos, los objetivos, políticas y estrategias administrativas que orienten el accionar de la Administración Municipal.”*

Es decir, la misión principal de la Oficina de Control interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga es de carácter correctivo y/o sancionatorio principalmente, toda vez que la función de la oficina como autoridad disciplinaria competente es la de ejercer la potestad sancionatoria dentro del trámite de las acciones disciplinarias adelantadas en primera instancia contra los servidores públicos de la administración central municipal, con cumplimiento a las ritualidades propias del procedimiento disciplinario establecido en la Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único y con garantía en los derechos al debido proceso, defensa y contradicción de los sujetos disciplinables.

No obstante, es preciso señalar que si bien es cierto el propósito principal de la oficina es ejercer la potestad sancionatoria mediante el ejercicio de la acción disciplinaria, como función accesoria el anteriormente mencionado Decreto Municipal No. 0066 de 09 de Mayo de 2018, establece que corresponde al Jefe de la suscrita oficina *“4. Dirigir las acciones de promoción y divulgación de las normas disciplinarias y demás que sean requeridas con el fin de prevenir la ocurrencia de conductas disciplinarias, según normas y procedimientos correspondientes”*.

Consecuentemente, la Oficina de Control interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga ha dado estricto cumplimiento a las metas establecidas en el Plan de Desarrollo de la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga efectuando el 100% de las socializaciones y capacitaciones contempladas en lo atinente al régimen disciplinario de los servidores públicos para prevenir la ocurrencia de conductas de tipo disciplinario, teniendo como foco principal a los servidores públicos asignados a las instituciones educativas adscritas a la Secretaría de Educación del Municipio de Bucaramanga (docentes y directivos docentes), en atención a la alta frecuencia de quejas disciplinarias e informes de servidor público allegados con ocasión a las presuntas faltas disciplinarias que se han advertido en las instituciones educativas del Municipio de Bucaramanga. Para tal efecto, en el primer trimestre del año 2020 se adelantaron dos (2) capacitaciones y/o socializaciones del régimen disciplinario de los servidores públicos en las siguientes instituciones educativas:

FECHA	DESTINATARIOS	No. ASISTENTES
-------	---------------	----------------



Proceso: <b>CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO</b>		No. Consecutivo 1360-2020
Subproceso: Procesos Disciplinarios Código Subproceso: 1500	SERIE/Subserie: Procesos Disciplinarios Código Serie/Subserie (TRD): 1500-220,31	

27 Febrero 2020	Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima	40
05 Marzo 2020	Institución Educativa Normal Superior de Bucaramanga	131

Ahora bien, frente a los procesos de capacitación y formación para prevenir la ocurrencia de conductas disciplinarias realizado por la Oficina de Control Interno Disciplinario, es pertinente informar el histórico de capacitaciones que se han realizado por parte del despacho teniendo como fecha de corte el 31 de diciembre de 2019, precisando que la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga se adelantan un promedio mínimo de 300 procesos disciplinarios aproximadamente, correspondiendo de dicha cifra un treinta y tres por ciento (33%) a personal docente y administrativos de las instituciones educativas adscritas a la Secretaría de Educación del Municipio de Bucaramanga.

En virtud de lo anterior, la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga realizó durante el cuatrienio 2016 - 2019 un total de cincuenta y dos (52) socializaciones y/o capacitaciones preventivas, de las cuales el 94% de ellas fueron dirigidas a los mentados funcionarios adscritos a la Secretaría de Educación de instituciones educativas públicas del municipio de Bucaramanga, contando con una participación total de un aproximado de mil (1.000) funcionarios, cuya temática se orienta a la socialización sobre todas las disposiciones del Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002) y las formas para prevenir la ocurrencia de conductas reprochables disciplinariamente, tales como derechos, deberes y prohibiciones de los servidores públicos.

Así las cosas, por medio de la presente tabla se exponen a nivel informativo las capacitaciones y/o socializaciones realizadas para cada una de las vigencias anteriores:

AÑO	2016	2017	2018	2019	TOTAL
No. de Capacitaciones y/o Socializaciones	3	3	12	34	52

• **FRENTE A LAS OBSERVACIONES PLANTEADAS POR EL H.C. CARLOS FELIPE PARRA ROJAS.**

1. *Tengo muchos indicios y muchas denuncias de que la función de control interno se utiliza, como también se utiliza en muchos escenarios las contralorías y personerías como una forma de asustar funcionarios y casi que incidir en la función de funcionarios (...).*

En este sentido, es pertinente manifestar que las actuaciones adelantadas en la oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga se encuentran ceñidas a los postulados constitucionales y legales establecidos en la Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, en cumplimiento de la ritualidades propias de cada juicio y con garantía de los derechos al debido proceso, defensa y contradicción de los sujetos procesales de la actuación disciplinaria. No obstante, corresponde al suscrito manifestar que con ocasión a las presuntas irregularidades manifestadas, se sugiere que se ponga en conocimiento a las autoridades disciplinarias competentes de las presuntas



Proceso: CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO		No. Consecutivo 1360-2020
Subproceso: Procesos Disciplinarios Código Subproceso: 1500	SERIE/Subserie: Procesos Disciplinarios Código Serie/Subserie (TRD): 1500-220,31	

irregularidades de las cuales tiene conocimiento de acuerdo con su deber legal establecido en el artículo 70 de la norma en mención:

**"ARTÍCULO 70. OBLIGATORIEDAD DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA.** *El servidor público que tenga conocimiento de un hecho constitutivo de posible falta disciplinaria, si fuere competente, iniciará inmediatamente la acción correspondiente. Si no lo fuere, pondrá el hecho en conocimiento de la autoridad competente, adjuntando las pruebas que tuviere.*

*Si los hechos materia de la investigación disciplinaria pudieren constituir delitos investigables de oficio, deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad competente, enviándole las pruebas de la posible conducta delictiva.*

2. Quisiera hacer hincapié en la función de respuesta o seguimiento a peticiones quejas recursos. La proposición No. 013 del 09 de enero de 2020, mediante la cual se cita a debate de control político de cerros orientales. Dice el reglamento del concejo (acuerdo municipal) que secretarios y funcionarios tienen 5 días hábiles para responder las proposiciones y peticiones de información del concejo de Bucaramanga para poder hacer debate de control político. A la fecha múltiples entidades no han dado respuesta dentro del término, y con ese incumplimiento basta para iniciar acciones disciplinarias y eso es parte de control interno, toda vez que tiene responsabilidad disciplinaria no responder las peticiones, por lo que quiero poner eso sobre la mesa(...).

En lo referente a los presuntos incumplimientos por parte de funcionarios y secretarios a dar respuesta dentro del términos concedidos en el acuerdo municipal que reglamenta el funcionamiento del concejo para dar respuesta oportuna a las proposiciones y peticiones de información con el propósito de llevar a cabo los debates de control político correspondientes, es prudente manifestar que de conformidad con el artículo 69 de la Ley 734 de 2002 - Código Disciplinario Único se establece que: "La acción disciplinaria se iniciará y adelantará de oficio, o por información proveniente de servidor público o de otro medio que amerite credibilidad, o por queja formulada por cualquier persona, y no procederá por anónimos, salvo en los eventos en que cumpla con los requisitos mínimos consagrados en los artículos 38 de Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992. (...)"

Para tal efecto, incumbe manifestar que en aras de adelantar las acciones disciplinarias correspondientes con el propósito de verificar si se presenta algún tipo de omisión por parte de funcionarios adscritos a determinada secretaria de despacho u oficina en la respuesta oportuna a las proposiciones y solicitudes requeridas por el concejo a efectos de realizar los debates de control político en los términos previstos en el acuerdo municipal que reglamente el concejo de Bucaramanga, respetuosamente me permito manifestar que es necesario que mediante queja disciplinaria o informe de servidor público donde se ponga en conocimiento de la Oficina de Control Interno Disciplinario de las secretarías o dependencias de la administración central municipal que presuntamente han omitido dar respuesta a las solicitudes y proposiciones en compañía del material probatorio que oriente su informe tales como copias de las solicitudes con el radicado de recibido de la correspondiente dependencia, con el objetivo de iniciar las correspondientes indagaciones y/o investigaciones con el propósito de determinar o no

la existencia de faltas disciplinarias por servidores de la administración central municipal de Bucaramanga.

• **FRENTE A LAS OBSERVACIONES PLANTEADAS POR EL H.C. LUIS FERNANDO CASTAÑEDA PRADILLA.**

1. *Esta es una oficina que lo único que nos puede decir es que envía muchos oficios, toda vez que el resultado mayor es 434 oficios enviados, pareciendo que el presupuesto de la oficina se gasta en envío de oficios (...).*

Frente a la afirmación manifestada, respetuosamente me permito precisar que la gran cantidad de oficios que se reflejan en el informe obedecen a que dichos oficios forman parte íntegra de los procesos disciplinarios adelantados por la oficina. Es decir, en garantía del debido proceso, defensa y contradicción de los sujetos procesales al interior de las etapas del proceso disciplinario, cada vez que se surte una actuación (llámese fallo, auto interlocutorio o auto de sustanciación), esta decisión debe ser comunicada mediante "oficio" a los sujetos procesales, es decir, cada uno de los disciplinados vinculados a la investigación y a sus apoderados. Adicionalmente, cada vez que de una actuación disciplinaria debe requerirse mediante oficio al despacho o dependencia correspondientes con el propósito de que sean aportadas al proceso las pruebas que fueron decretadas en el trámite de la investigación, esto sin contar el deber de la autoridad disciplinaria de comunicar a la Procuraduría General de la Nación de la apertura de las investigaciones a efectos de registro y control, así como el deber de comunicar al quejoso (de existir) de los autos que ordenan el archivo de la investigación a efectos de garantizar su derecho a interponer el recurso de apelación ante el superior.

En este sentido, respetuosamente me permito aclarar que la gran cantidad de oficios que se surten en la Oficina de Control Interno Disciplinario corresponden a actuaciones que necesariamente deben surtirse al interior del trámite del proceso disciplinario a efectos de dar cumplimiento al trámite reglado por la Ley 734 de 2002- Código Disciplinario Único, en garantía de los derechos de los disciplinados al debido proceso, defensa y contradicción.

2. *Esas 40 indagaciones preliminares a que y a quien corresponden. Esas investigaciones disciplinarias que son 28 a qué y a quien corresponden y todo lo que tiene que ver con los datos que nos acaba de entregar, lo archivos a que y a quien corresponden. Ese es el informe que necesitamos los concejales y necesitamos los ciudadanos frente a las cifras globales entregadas que no nos dicen nada y hay una responsabilidad de la oficina de control interno disciplinaria de entregar un informe detallado(...).*

Corresponde a este despacho manifestar que las actuaciones disciplinarias tiene carácter de reservado hasta las etapas procesales correspondientes de conformidad con el artículo 95 de la Ley 734 de 2002 – Código Único Disciplinario:

**"ARTÍCULO 95. RESERVA DE LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA.** *En el procedimiento ordinario las actuaciones disciplinarias serán reservadas hasta cuando se formule el pliego de cargos o la providencia que ordene el archivo definitivo, sin perjuicio de los derechos de los sujetos procesales. En el procedimiento especial ante el Procurador General de la Nación y*



*en el procedimiento verbal, hasta la decisión de citar a audiencia. El investigado estará obligado a guardar la reserva de las pruebas que por disposición de la Constitución o la ley tengan dicha condición."*

En este sentido, resulta improcedente exponer detalladamente cuales son las causas y los sujetos disciplinables de cada una de las indagaciones e investigaciones aperturadas adicionales a los datos ya expuesto en el cuadro del informe trimestral, toda vez que dicha información está sujeto a reserva de conformidad con el artículo precedente, y revelar dicha información conllevaría a infringir mis deberes como servidor público y autoridad disciplinaria de conocimiento de la actuación.

Para tal efecto, los únicos que pueden tener acceso a la información de los procesos disciplinarios son la autoridad disciplinaria de conocimiento, los sujetos procesales (disciplinados y apoderados), los entes de control entendidos como Procuraduría General de la Nación y Personería Municipal en ejercicio del poder disciplinario preferente, y finalmente por decisión judicial o administrativo que requiera acceso al expediente mediante prueba trasladada a otra actuación de carácter judicial o administrativo.

No obstante, como se observa en el presente documento a lo largo del presente informe se han expuesto de manera generalizada y estadística las principales razones por las cuales han sido aperturados los procesos disciplinarios que cursan en la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga para su información.

3. *¿Cómo los ciudadanos y concejales pueden tener acceso a los datos actualizados del registro de todas las etapas procesales de la actuación disciplinaria de la administración de Bucaramanga? Sería muy interesante saber cómo podemos acceder permanentemente a dicha información (...).*

Frente a la mencionada observación, respetuosamente me permito reiterar los argumentos expuestos de manera idéntica en el acápite anterior, toda vez que como ya se advirtió las actuaciones disciplinarias tienen carácter de reservado hasta las etapas procesales correspondientes de conformidad con el artículo 95 de la Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único.

4. *¿Cuáles son los procesos activos que hay en este momento en la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga?*

En este sentido, me permito manifestar que con fecha de corte de 31 de marzo de 2020 la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga contaba con una totalidad de **DOSCIENTOS NOVENTA Y TRES (293) PROCESOS DISCIPLINARIOS** en estado **ACTIVO**, los cuales se encontraban cursando trámite disciplinario dentro de la autoridad disciplinaria de conocimiento, y se adelantan de conformidad al procedimiento ordinario o especiales previsto en la Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único para cada caso concreto, con garantía en los derechos al debido proceso, defensa y contradicción de los sujetos disciplinables.

Ahora bien, mediante el presente cuadro comparativo se relacionan de manera discriminada los 293 procesos disciplinarios que se encontraban activos para el periodo



del primer trimestre del año 2020, segregados por temáticas de acuerdo a las presuntas conductas o irregularidades descritas en las mismas:

PRESUNTAS CONDUCTAS DISCIPLINARIAS O IRREGULARIDADES	CANTIDAD
Incumplimiento de funciones	96
Extralimitación en funciones	39
Irregularidades en materia de contratación estatal	34
Ejecución y/o administración indebida de recursos públicos	23
Irrespeto a menores (sexual, psicológico, físico)	22
Pérdida de elementos	15
Ausentismo laboral	15
Irrespeto y/o agresión física, verbal, psicológica, sexual	12
Omisión de funciones	11
No respuesta a P.Q.R.S.D.	9
Actos de Corrupción	7
Abandono del cargo	5
Incumplimiento de horario	5
<b>TOTAL</b>	<b>293</b>

Estadístico tomado del total de los procesos disciplinarios activos durante el primer trimestre (enero – marzo) de 2020.

Por otra parte, a continuación nuevamente se segregan en el siguiente cuadro comparativo de los 293 procesos disciplinarios que se encontraban activos para el periodo del primer trimestre del año 2020, distinguiendo por secretaría a la cual están adscritos los funcionarios presuntamente involucrados en las presuntas conductas disciplinarias señaladas en el cuadro anterior:

SECRETARÍA O DEPENDENCIA	CANTIDAD
Secretaría de Desarrollo Social	14
Secretaría de Educación	98
Secretaría de Hacienda	31
Secretaría de Interior	80
Secretaría de Salud y Medio Ambiente	8
Secretaría de Planeación	10
Secretaría Administrativa	7
Secretaría de Infraestructura y Alumbrado Público	2
Secretaría Jurídica	1
Oficina TICS	1
Despacho Alcalde	3
Por Determinar	26
Remitidos por falta de competencia (institutos descentralizados)	12
<b>TOTAL</b>	<b>293</b>

\*Estadístico tomado del total de los procesos disciplinarios activos durante el primer trimestre (enero – marzo) de 2020.

Finalmente, debe advertirse al Honorable Concejo del Municipio de Bucaramanga que a la fecha en la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga cursa un total de **DOSCIENTOS TREINTA Y NUEVE (239) PROCESOS DISCIPLINARIOS** en

estado **ACTIVO** y **DIECIOCHO (18) PROCESOS DISCIPLINARIOS** en el trámite de segunda instancia (despacho alcalde).

Expedientes disciplinarios cuyo estado se encuentra en las siguientes etapas procesales:

ETAPA PROCESAL (actual)	CANTIDAD
Indagación Preliminar	111
Investigación Disciplinaria	103
Pliego de Cargos	20
Citación de Audiencia Procedimiento Verbal	5
<b>TOTAL</b>	<b>239</b>
En trámite de segunda Instancia (Despacho Alcalde)	18

\*Estadístico tomado del total de los procesos disciplinarios activos durante a la fecha de presentación del presente informe.

Así las cosas, en los anteriores términos la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga se permite dar respuesta a las inquietudes surgidas con ocasión al informe de gestión del primer trimestre de 2020, rendido por parte del suscrito Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga en la plenaria desarrollada en sesión ordinaria del Concejo Municipal de Bucaramanga llevada a cabo el pasado 16 de Junio de 2020, esperando que con el presente se resuelvan de fondo las observaciones planteadas.

Atentamente,



**LUIS ENRIQUE RODRIGUEZ FAGUA**  
Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario

Proyecto : Julián Díaz CPS 352-2020.

- C.C.
- Plenaria del Concejo Municipal de Bucaramanga.
  - Marina de Jesús Arévalo Duran – Concejal de Bucaramanga. (mar.calidad@gmail.com)
  - Luis Eduardo Ávila Castelblanco – Concejal de Bucaramanga. (luchoavila\_7@hotmail.com)
  - Carlos Andrés Barajas Herreño – Concejal de Bucaramanga. (barajash710@hotmail.com)
  - Francisco Javier González Gamboa – Concejal de Bucaramanga. (franja2102@hotmail.com)
  - Carlos Felipe Parra Rojas – Concejal de Bucaramanga. (carlosfelipeparrarojas@gmail.com)
  - Luis Fernando Castañeda Pradilla – Concejal de Bucaramanga. (visiblescolombia@gmail.com)

