

INFORME DE GESTIÓN OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO
Segundo Trimestre 2024

Presentado a:

ANTE EL HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

Presentado por:

JOSE GUILLERMO CARLOS MANOSALVA

Jefe de Oficina

Alcaldía de Bucaramanga

2024

www.bucaramanga.gov.co

INTRODUCCIÓN

Me permito presentar un respetoso saludo al Honorable Concejo de Bucaramanga, en el marco de la entrega del presente informe de gestión, menester en indicar que la labor desarrollada por el suscrito, como Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario, se fijó en tres aspectos fundamentales, primero, la verificación de la realidad procesal de las investigaciones que en la dependencias se vienen adelantado, respecto de las pruebas decretadas, las realizadas, allegadas y pendientes por practicar, segundo, tomar acción respecto de las actuaciones que se encontraban paralizadas procesalmente, con tiempo cumplido de instrucción, concertando medidas de fondo, y tercero, ejecutar acción de prevención para con los funcionarios de las administración central, incluyendo el grupo docente y directivo de las diferentes Instituciones Educativas.

En este sentido, el presente documento, apoyado de datos estadísticos, desarrollar los aspectos atrás planteados, con un horizonte de concientización y valor del régimen disciplinario que la actual administración propende, en el entendió que “Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.” Art. 123 de la Constitución Política de Colombia

Cordialmente,

JOSE GUILLERMO CARLOS MANOSALVA

Jefe Oficina de Control Interno Disciplinario

MARCO LEGAL OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA
LEY 190 DE 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
LEY 599 DE 2000	Por la cual se expide el Código Penal
LEY 734 DE 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
LEY 906 DE 2004	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal.
LEY 1437 DE 2011	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo
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.
LEY 1564 DE 2012	Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones.
LEY 1801 DE 2016	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.
LEY 1882 DE 2018	Por la cual se adicionan, modifican y dictan disposiciones orientadas a fortalecer la contratación pública en Colombia, la ley de infraestructura y se dictan otras disposiciones.
LEY 1952 DE 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
LEY 2094 DE 2021	Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones
	Norma que acogió el decreto 806 de 2022
DECRETO 1656 DE 2021	Por el cual se corrigen yerros en la Ley 2094 de 2021 "Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones"
LEY 1257 DEL 2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

MISIÓN OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

Recibir y tramitar las quejas, informes y demás documentos o noticias que hagan referencia a conductas disciplinarias de servidores y ex servidores públicos en razón, con ocasión o como consecuencias de las funciones, el cargo o el servicio; con la finalidad de investigar, los procesos disciplinarios que deben adelantarse contra funcionarios del nivel central, trabajadores oficiales, docentes, directivos docentes y personal administrativo de las Instituciones Educativas del Municipio de Bucaramanga.

Así mismo, adelantar las actividades necesarias concernientes a sensibilizar a los funcionarios públicos con el fin de evitar la comisión de conductas que pudiesen tener algún tipo de connotación disciplinaria.

FUNCIONES OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

La potestad disciplinaria se encuentra descrita en el Artículo 2 de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, Código General Disciplinario, que en su parte pertinente indica:

“Titularidad de la potestad disciplinaria, funciones jurisdiccionales de la Procuraduría General de la Nación e independencia de la acción. El Estado es el titular de la potestad disciplinaria.

(...)

*Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las personerías distritales y municipales, **corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias.***

(...)

La acción disciplinaria es independiente de cualquiera otra que pueda surgir de la comisión de la falta.” **Cursiva y Negrilla fuera de texto**

Además, especifica en el Artículo 93 ibidem, sobre el Control Disciplinario Interno:

*“**Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.***

(...)

El jefe o director del organismo tendrá competencia para ejecutar la sanción.

Parágrafo 1o. Se entiende por oficina del más alto nivel la conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración. El jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno deberá ser abogado y pertenecerá al nivel directivo de la entidad.

Parágrafo 2o. Las decisiones sancionatorias de las Oficinas de Control Interno y de las Personerías serán susceptibles de control por parte de la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

(...)” **Cursiva y Negrilla fuera de texto**

En este sentido el legislador estableció que todas las entidades estatales deben crear una oficina de alto nivel para gestionar los casos disciplinarios de sus empleados, igualmente específico en el Artículo 12 del Código General Disciplinario dentro del principio del debido proceso que la instrucción y juzgamiento deben estar en cabeza de funcionario diferentes, expreso:

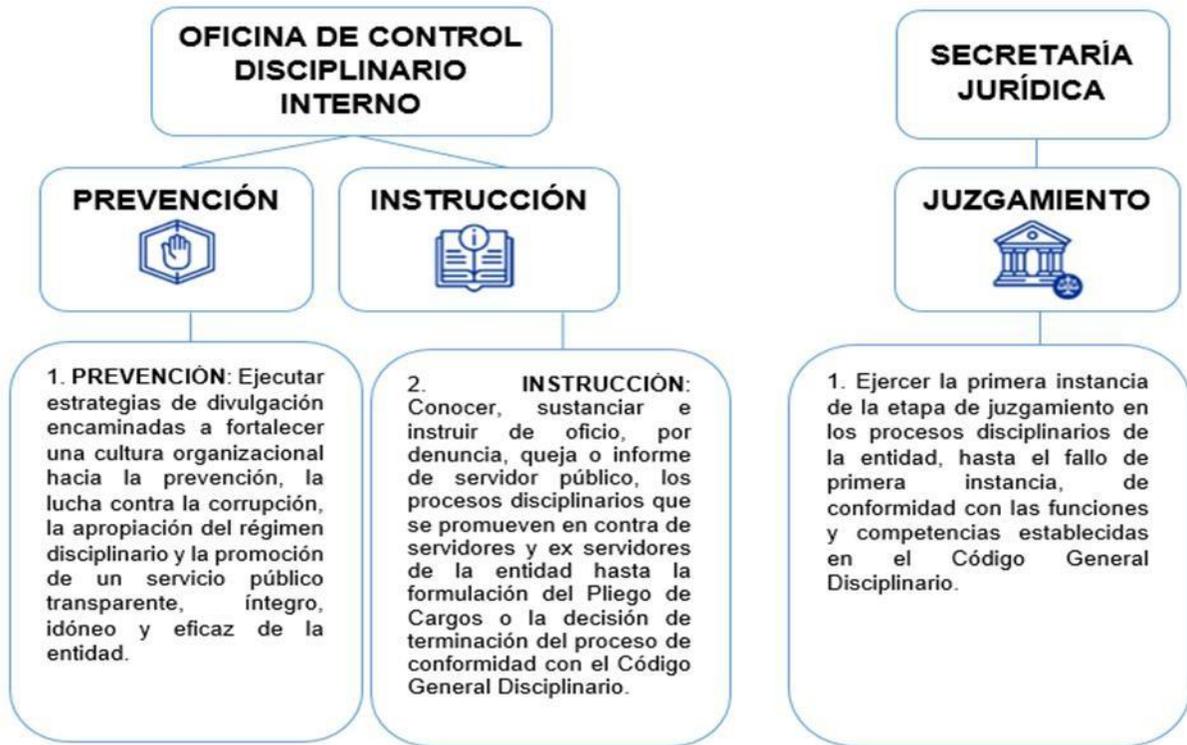
“El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal.

En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento.

*Todo disciplinable tiene derecho a que el **fallo sancionatorio sea revisado por una autoridad diferente**, su trámite será el previsto en esta ley para el recurso de apelación. En el evento en que el primer fallo sancionatorio sea proferido por el Procurador General de la Nación, la doble conformidad será resuelta en la forma indicada en esta ley.” Cursiva y **Negrilla fuera de texto***

Conforme a lo indica la Alcaldía de Bucaramanga, a través del Decreto Municipal N° 0042 de 2022, con el cual se modifica el Decreto 0066 de 2028, Manual específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta a cargo del municipio de Bucaramanga, implementó estas directrices legales para asegurar un control disciplinario efectivo que proteja los derechos de quejosos e investigados. Por ello recae exclusivamente en la Oficina de Control Interno Disciplinario la etapa de instrucción de las investigaciones disciplinarias.

A continuación, se describe la forma en que opera la oficina de Control Disciplinario Interno en la administración municipal:



SEGUNDA INSTANCIA – DESPACHO DEL ALCALDE

El expediente conocido en primera instancia estará sujeto a recurso de apelación cuando se emita en instrucción decisión de terminación del proceso o en juzgamiento decisión de fallo sancionatorio o absolutorio. Para estos casos el expediente será remitido al despacho del Alcalde municipal desde donde se pronunciará mediante fallo de segunda instancia.

DOBLE CONFORMIDAD – PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

En los casos en donde se deba tramitar la doble conformidad, la decisión final estará siempre a cargo de la Procuraduría General de la Nación, atendiendo sus competencias. (Art. 93 L. 1952 de 2019).

RESERVA DE LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA

En el procedimiento disciplinario las actuaciones disciplinarias serán **RESERVADAS** hasta cuando se cite a audiencia y se formule pliego de cargos o se emita la providencia que ordene el archivo definitivo, sin perjuicio de los derechos de los sujetos procesales. (Art. 115 Código General Disciplinario)

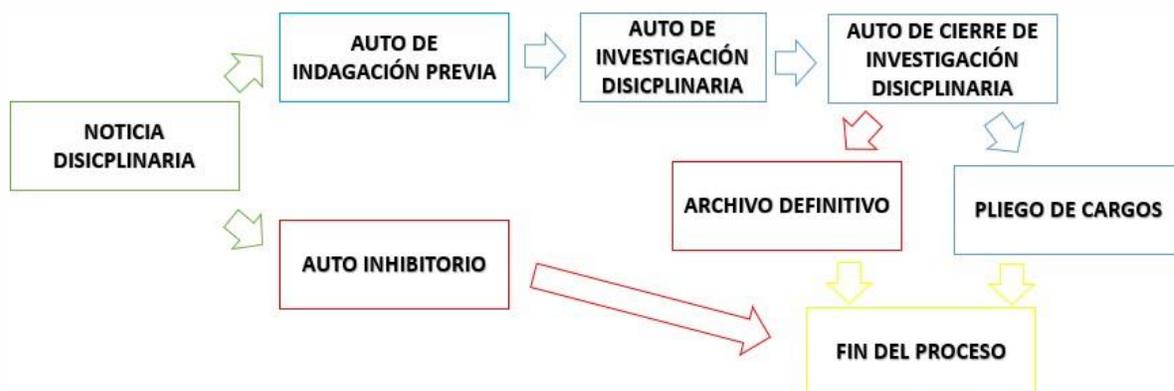
PERSONAL DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNODISCIPLINARIO

Para el funcionamiento de la Oficina de Control Disciplinario Interno, esta dependencia estuvo conformada por el siguiente personal:

CARGO	TIPO DE VINCULACIÓN	CANTIDAD
<i>Jefe de Oficina</i>	Libre nombramiento y remoción	1
<i>Profesional universitario (abogados)</i>	Carrera Administrativa	1
<i>Auxiliar administrativo</i>	Carrera Administrativa	1
<i>Contratistas de servicios profesionales (Abogados)</i>	Contrato de prestación de Servicios	7
<i>Contratista de apoyo a la gestión</i>	Contrato de prestación de Servicios	4

Como Jefe de Oficina ejerzo la supervisión de los contratos de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión; la gestión contractual se desarrolla desde la Secretaría Administrativa del Municipio de Bucaramanga.

PROCESOS DISCIPLINARIOS EN LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

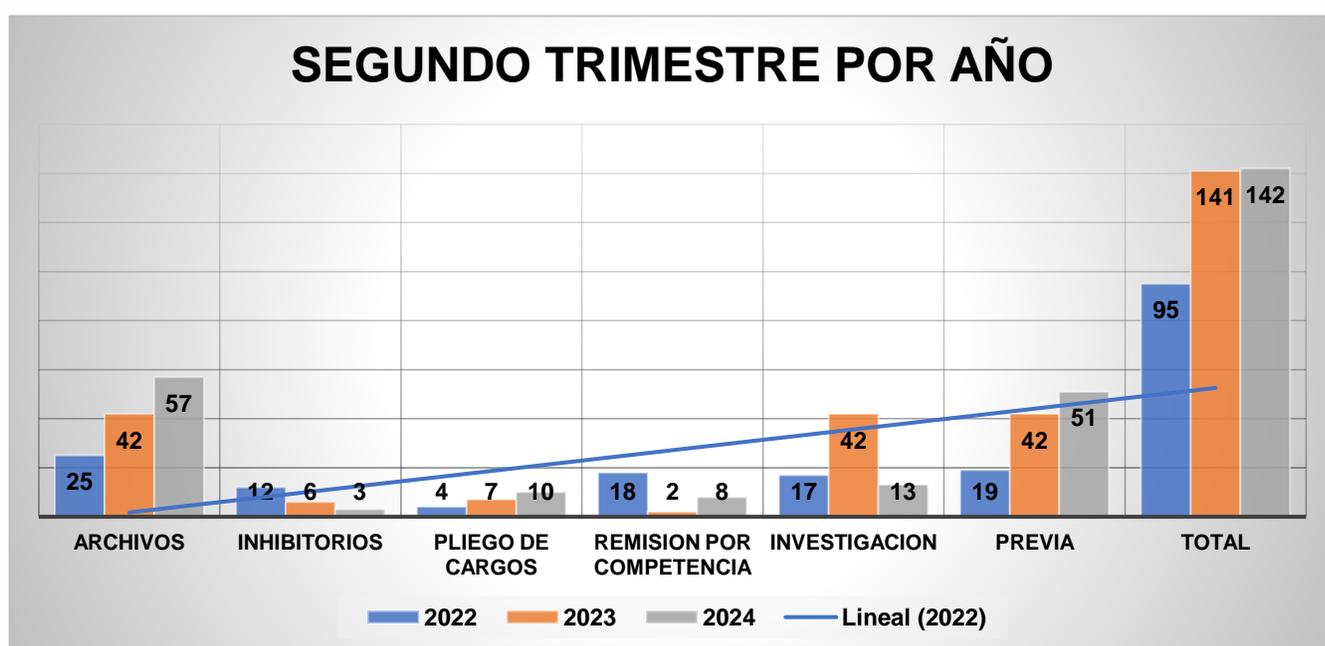


Para el trimestre la Oficina de Control Interno Disciplinario del Municipio de Bucaramanga el Despacho realizó un total de 142 actuaciones.

SEGUNDO TRIMESTRE POR AÑO							
AÑO	ARCHIVOS	INHIBITORIOS	PLIEGO DE CARGOS	REMISIÓN POR COMPETENCIA	INVESTIGACIÓN	PREVIA	TOTAL
2022	25	12	4	18	17	19	95
2023	42	6	7	2	42	42	141
2024	57 (2-Art. 68)	3 (5-Art. 68)	10	8	13	51	142

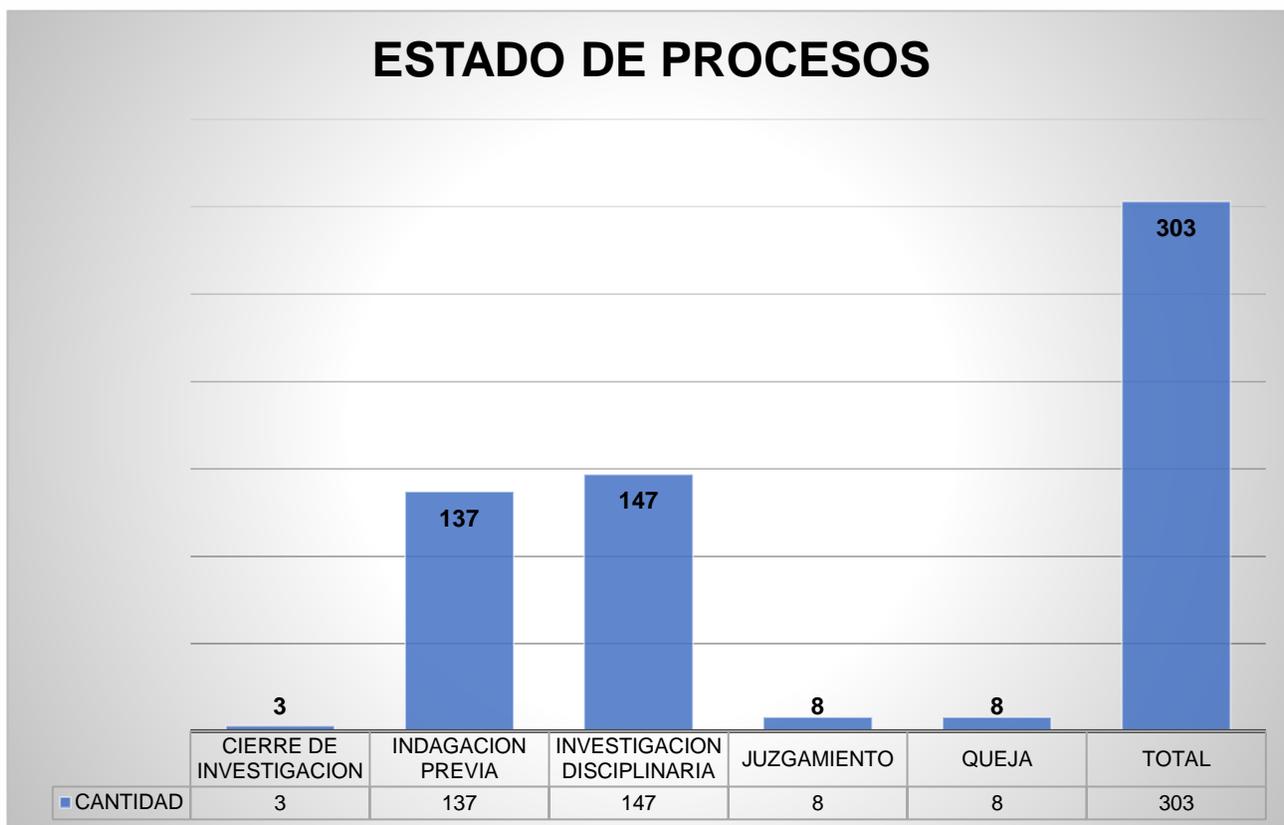
Pliego de cargos aumentaron un **43 %**

Archivos aumentaron un **35 %**



TEMA	CANTIDAD
CIERRE DE INVESTIGACION	3
INDAGACION PREVIA	137
INVESTIGACION DISCIPLINARIA	147
JUZGAMIENTO	8
QUEJA	8
TOTAL	303

ESTADO DE PROCESOS

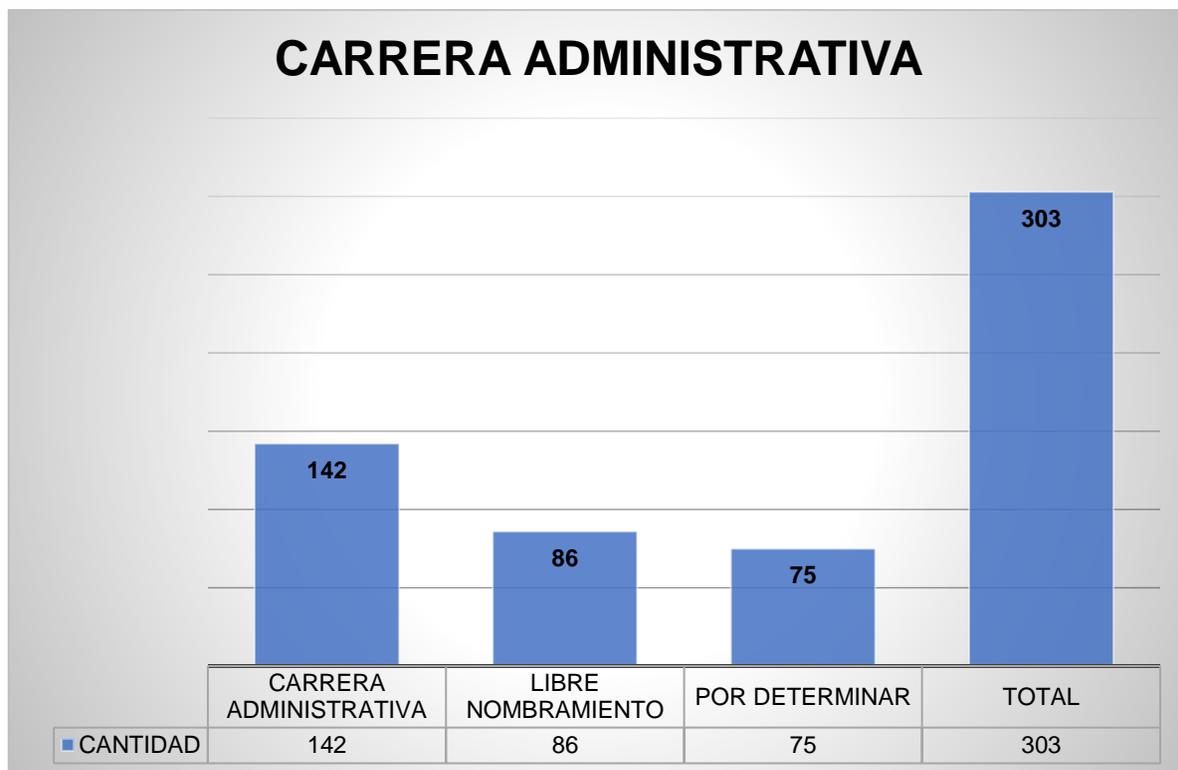


En igual sentido los **303 PROCESOS DISCIPLINARIOS** se distribuyen en las dependencias de la Entidad, así:

SECRETARIA	CANTIDAD
SECRETARÍA DEL INTERIOR	72
SECRETARIA DE EDUCACIÓN	67
SECRETARIAS PLANEACIÓN, INFRAESTRUCTURA Y ALUMBRADO PÚBLICO	30
SECRETARIA DE HACIENDA	27
SECRETARIA ADMINISTRATIVA	21
POR DETERMINAR	19
SECRETARIA DESARROLLO SOCIAL	17
SECRETARIA DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE	8
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA	8
VARIAS SECRETARÍAS	8
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	7
ASESORES Y DESPACHO ALCALDE	6
DADEP	3
OATIC	2
SECRETARIA JURÍDICA	2
CENAC	1
OFICINA TICS Y DESARROLLO SOCIAL	1
PLANTA GLOBAL	1
SECRETARIA DE INTERIOR E INFRAESTRUCTURA	1
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN E INTERIOR	1
SECRETARIA PLANEACIÓN E INTERIOR	1
TOTAL	303

Respecto de las **303 PROCESOS DISCIPLINARIOS**, los mismos se pueden observar por tipo de funcionario público, así:

TIPO DE VINCULACION	CANTIDAD
CARRERA ADMINISTRATIVA	142
LIBRE NOMBRAMIENTO	86
POR DETERMINAR	75
TOTAL	303



CAMPAÑA DE PREVENCIÓN

La Oficina de Control Interno Disciplinario respecto de las acciones preventivas tiene dos funciones así: 1) Dirigir la ejecución y desarrollo de políticas, planes, programas y proyectos del sistema de control interno disciplinario, en sus etapas de prevención e instrucción, según las normas y procedimientos vigentes. y 2) 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.

Sobre este aspecto la Corte Constitucional mediante Sentencia C-673 de 2015 indicó "(...) Respecto a la función preventiva, el jefe de control interno disciplinario de una entidad estatal es el encargado de proponer, trazar y coordinar políticas, planes y programas institucionales, orientados a prevenir y minimizar la ocurrencia de faltas disciplinarias por parte de los servidores públicos de la entidad. El ejercicio de esta función implica una conducción y orientación institucional, por cuanto dicho jefe, con el aval del director general o quien haga sus veces, debe adoptar una directriz enfocada a prevenir la posible vulneración del ordenamiento jurídico por la comisión de faltas disciplinarias. Con tal actuar lo que se busca es concientizar y evitar que el servidor que ejerce funciones públicas incurra en conductas sancionables o que impidan el cumplimiento de sus responsabilidades. Así, los planes y políticas fijados propenden por menguar el riesgo de comisión de faltas disciplinarias que generen un impacto en el ejercicio adecuado, transparente y eficiente de la función pública (...)"

En igual sentido la Procuraduría General de la Nación mediante concepto 14 del 23 de diciembre de 2016 explicó "La función preventiva, entendida como la acción de promover e impulsar un conjunto de políticas, planes, programas y actividades dirigidas a evitar la ocurrencia de hechos, actos u omisiones contrarios a la Constitución o a la Ley, así como de vigilar y evitar la realización de conductas que afecten el interés general y la violación de los derechos fundamentales y colectivos, se proyecta como la función de mayor incidencia social al poder anticipar la realización de tales faltas y generar una actitud preventiva, lo que se constituye en una gestión de menor costo para el país y de mayor contribución en el marco de un proceso de desarrollo social."

Por lo expuesto, la Oficina de Control Interno Disciplinario, en coordinación con la

www.bucaramanga.gov.co

Secretaría de Educación, viene desarrollar una campaña “dirigidas a evitar la ocurrencia de hechos, actos u omisiones contrarios a la Constitución o a la Ley” para el personal docentes y directivos, en las diferentes Instituciones Educativas del municipio, inclusive pudiese incluir a padres de familia, acudientes y estudiantes.

En este sentido, las acciones de prevención tienen los siguientes resultados:

CAPACITACIONES COLEGIOS			
TRIMESTRE	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
2do TRIMESTRE	25	1	18
TOTAL AÑO	44	14	28

COLEGIOS VISITADOS ABRIL - JUNIO 2024	
INSTITUCIÓN	CANTIDAD
2024-04-04 IE SANTA MARÍA GORETTI	67
2024-04-05 I.E LA JUVENTUD	30
2024-04-06 I.E CAFÉ MADRID	60
2024-04-15 I.E INEM	162
2024-04-17 I.E ORIENTE MIRAFLORES	59
2024-04-24 I.E. CLUB UNIÓN	22
2024-04-24 I.E MAIPORE	112
2024-04-26 IE EL PAULON	12
2024-04-29 I.E PILOTO SIMÓN BOLIVAR	49
2024-05-08 I.E. JORGE ARDILA DUARTE	60
2024-05-09 I.E. CAMACHO CARREÑO	24
2024-05-15 I.E. MEDALLA MILAGROSA	36
2024-05-22 I.E. LOS COLORADOS	49
2024-05-29 I.E. ANDRÉS PÁEZ DE SOTOMAYOR	44
2024-05-30 I.E. LA MALAÑA	8
2024-06-04 I.E. LUIS CARLOS GALÁN	28
2024-06-05 I.E. AURELIO MARTINEZ MUTIS	66
2024-06-06 I.E. PROMOCIÓN SOCIAL DEL NORTE	78
TOTAL DOCENTES	966

De esta manera rendimos informe de gestión del segundo trimestre del año 2024, quedando atentos para resolver cualquier inquietud a través de nuestro correo

www.bucaramanga.gov.co

electrónico cdisciplinario@bucaramanga.gov.co

Cordialmente,



JOSE GUILLERMO CARLOS MANOSALVA

Jefe de Control Interno Disciplinario

Alcaldía de Bucaramanga