



ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL

F:61.AP.GC

PROYECTO DE ACUERDO N° 008
Mayo 24, 2021

VERSIÓN: 0.0



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

AL PROYECTO DE ACUERDO “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA LA ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE SAN GIL, MEDIANTE LA CREACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO”

Honorables concejales:

El Municipio de San Gil Santander, a pesar de ser un municipio capital de provincia y con una población de 58.032 habitantes, según proyección DANE del 30 de junio de 2019 y de quinta categoría, como lo establece el decreto 100-33-230-2020 del 22 de octubre de 2020, no cuenta con una oficina de Control Disciplinario del más alto Nivel, encontrando que dicha función disciplinaria se encuentra asignada a la Dirección Administrativa en cabeza de su Director, tal como se puede observar en las funciones esenciales del cargo, señaladas en el numeral 10° del cargo referido, Decreto municipal 100-12-022-2018 del 19 de enero de 2018, por el cual se establece la estructura administrativa de la alcaldía municipal de San Gil, Santander y se señalan las funciones de sus dependencias.

Efectuando una reseña histórica de las funciones disciplinarias se observa que inicialmente las mismas fueron asignadas a la Secretaría de Gobierno y posteriormente y hasta la fecha a la Dirección Administrativa; encontrando que al ser asignada como una función adicional al secretario de despacho o director de departamento, el mismo no puede dedicarse de lleno a la sustanciación de procesos, lo que conlleva a que los mismos tengan que adelantarse por el procedimiento ordinario, habida cuenta que el procedimiento verbal soporta a la realización de audiencias públicas precedidas únicamente por el Director, lo que resulta de imposible aplicabilidad para un funcionario que tiene diversidad de funciones que cumplir.

Así mismo, es preciso resaltar que a través del proyecto de reforma al Código Único Disciplinario – LEY 1952 DE 2019 (Enero 28) 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, La vigencia de esta norma fue diferida hasta el 1 de julio de 2021 por el artículo 140 de la ley 1955 de 2019 Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.-, se contempla una fase mixta y en audiencias, lo cual obliga a que las Oficinas de Control Disciplinario Interno se conformen de tal manera, que permitan el debido, legal y estricto cumplimiento de las disposiciones normativas próximas a entrar en vigencia, so pena de incurrir en sanciones de tipo disciplinario.

	ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° 	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.0
		FECHA: 03..07.18

En el Plan de Desarrollo del Municipio de San Gil 2020-2023 "SAN GIL, CON VISIÓN CIUDADANA", contenido en el Acuerdo 008 de Junio 10 de 2020, se establece en el numeral 2.1.3.2.8 Control Disciplinario Interno:

La Oficina de Control Disciplinario Interno cuenta con un profesional universitario adscrito a Dirección Administrativa.


El actual Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002) en su artículo 76, establece que es deber de toda entidad u organismo estatal crear u organizar una Oficina de Control Disciplinario Interno, encargada de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores, y que su estructura jerárquica permita preservar la garantía de la doble instancia

Disposición que fue retomada por el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, y entra a derogar la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con el derecho disciplinario.

A través del presente proyecto de Acuerdo se pretende crear una oficina al más alto nivel en la administración municipal central, que corresponda al nivel Directivo, de tal manera que quien adelante las investigaciones disciplinarias se dediquen de manera exclusiva al estudio y decisión de los procesos y demás actuaciones de carácter disciplinario, lo que ayudará a dar mayor celeridad a los procesos.

El control disciplinario es un elemento indispensable de la Administración Pública, en la medida en que el mismo se orienta a garantizar que la función pública sea ejercida en beneficio de la comunidad y para la protección de los derechos y libertades de los asociados. El derecho disciplinario *"... está integrado por todas aquellas normas mediante las cuales se exige a los servidores públicos un determinado comportamiento en el ejercicio de sus funciones, ya que los servidores públicos no sólo responden por la infracción a la Constitución y a las leyes sino también por la omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones (CP Art. 6°)"* en materia disciplinaria las llamadas relaciones especiales de sujeción, a las que estamos sometidos los servidores del ente territorial en este caso concreto.

En principio, el control disciplinario interno es una consecuencia de la situación de sujeción y de subordinación jerárquica en la que se encuentran los servidores públicos, con el objeto de mantener el orden en las diferentes entidades y para garantizar que las mismas respondan a las finalidades del Estado previstas en la Constitución. En este orden de ideas, el control disciplinario interno, por su misma naturaleza, estaba confiado a los respectivos superiores jerárquicos, en quienes se encontraba la responsabilidad de

 <small>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</small>	ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL	F:61.AP.GC
	PROYECTO DE ACUERDO N° <u>008</u>	VERSIÓN: 0.0
		FECHA: 03..07.18

velar porque cada una de las dependencias del Estado se orientará a las finalidades de servicio público que le son propias.


El control disciplinario de la Administración Pública se ejerce en dos niveles: Por un lado, está el control externo, directamente previsto en la Constitución, cuyo ejercicio corresponde a la Procuraduría General de la Nación y por otro, el control disciplinario interno, desarrollado por la ley a partir de la Constitución, y que es el que se ejerce por cada una de las entidades que forman parte de la Administración Pública en desarrollo de la potestad sancionadora de Estado.

El Municipio de San Gil, y por información de la Dirección Administrativa, cuenta con **CIENTO NOVENTA Y UN (191)** expedientes, los cuales se encuentran en las diferentes etapas del proceso disciplinario, razón como podemos deducir que el funcionario encargado para llevar el procedimiento disciplinar no cuenta con el tiempo suficiente para llevar estos expedientes al día, razón aun mas para crear dentro de la estructura del municipio de un cargo específico del mismo para adelantar el proceso.

Lo anterior refleja la cantidad de procesos que viene adelantando año tras año la entidad, no sólo como consecuencia del tamaño de la misma, sino también por las políticas implementadas por el Gobierno a través de las cuales se motiva a los ciudadanos para que denuncien las posibles anomalías y hechos de corrupción, lo cual acrecienta día a día el trabajo en este tipo de despachos y hace necesario el desarrollo de procesos más expeditos; son razones suficientes para que este ente territorial adelante las gestiones necesarias para la creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno del más alto nivel jerárquico, habida cuenta que se encuentran dados todos y cada uno de los requisitos para organizarla.

Aunado a la anterior, El código General Disciplinario (CGD), Ley 1952 de 2019, es la norma base para adelantar los procesos contra servidores públicos y algunos particulares que ejercen funciones públicas de manera permanente o transitoria, el cual entrará en rigor el 1º de julio del 2021, según el artículo 140 del Plan Nacional de Desarrollo (PND).

La Ley 1952 que contiene el Código General Disciplinario fue expedida a principios del año 2019, señalando para su entrada en vigencia dos fechas diferentes; una para el 28 de mayo del mismo año de su expedición y relacionada con la parte sustantiva del Código, y otra para el 28 de julio de 2020, relacionada con su parte procesal, específicamente con la prescripción de la acción disciplinaria y el proceso especial a cargo de la Sala Disciplinaria de la Procuraduría General de la Nación. Posiblemente y del análisis de las dificultades que podría llegar a generar este hecho, teniendo en cuenta que mientras entraba en rigor toda la norma, sería necesario aplicar disposiciones tanto de la anterior ley disciplinaria

 <p>ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL</p>	<p style="text-align: center;">ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL</p> <p style="text-align: center;">PROYECTO DE ACUERDO N° <u>008</u></p>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.0
		FECHA: 03..07.18

como de la nueva, es que el PND en su artículo 140 quiso determinar una sola fecha, prorrogándola hasta el 1 de julio de 2021.

Ahora bien, otro factor que consideramos importante tener en cuenta a la hora de determinar la entrada en rigor del CGD, es el hecho de que en lo sucesivo los procesos que se adelanten bajo esta nueva normativa se registrarán por la vía de la oralidad, lo cual implicará que los servidores públicos que conocerán de estos procesos deberán capacitarse en esta nueva línea procesal, lo que necesariamente conllevará más tiempo de capacitación.

Que una vez se organice y fortalezca la oficina de Control Disciplinario Interno de acuerdo a las exigencias legales, por el número de procesos que se manejan, se deberán adecuar los procedimientos establecidos en la Ley 734 de 2002 mientras entra en vigencia el CDG, implementando el procedimiento verbal y fortaleciendo el procedimiento ordinario con el fin de realizar una mejor gestión de las funciones disciplinarias de la entidad, cumpliendo así el propósito para la cual se expidió el Código Único Disciplinario, esto es, con prontitud y aplicando los correctivos necesarios a quienes incumplen sus deberes, se extralimiten en el ejercicio de derechos y funciones, incurran en prohibiciones y violen el régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin justificación alguna.

Para efectos de que se precise el número de procesos a cargo de la dependencia y el incremento de los mismos en el transcurso del tiempo, se procede a presentar cuadro estadístico y su respectivo análisis:

CONSTITUCIONALIDAD Y LEGALIDAD

La Constitución Política de Colombia en el artículo 124 indica: “La ley determinará la responsabilidad de los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva”, norma que se convierte en la base constitucional para la expedición de la Ley 734 de 2002, por medio de la cual se reguló el Régimen Disciplinario de los servidores Públicos.

Por su parte y con relación a la creación de las Oficinas de Control Disciplinario Interno, la Ley 734 de 2002 en el artículo 76, indica: “**CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO:** Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de los Consejos Superiores y Seccionales de la Judicatura, deberán 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”.



ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL

PROYECTO DE ACUERDO N°

008

F:61.AP.GC

VERSIÓN: 0.0

FECHA: 03..07.18


De la lectura de dicho postulado, es fácil concluir que la exigencia de la creación de la oficina de Control Disciplinario Interno del más alto nivel jerárquico de la administración, para el caso del Municipio de San Gil, es de imperiosa aplicación, para lo cual debe ser ubicado en el nivel directivo, a fin de que el servidor que dirija la acción disciplinaria pueda asumir las investigaciones que se adelanten en contra de los Secretarios, Subsecretarios, Directores, Subdirectores y demás personal de la entidad, habida cuenta, si se asigna a un nivel inferior su jerarquía no le permitirá investigar a un funcionario de nivel superior, pues habría nivel de sujeción por rango; quedando claro que de incumplirse tal exigencia, se generaría nulidad del proceso, tal como lo establece el numeral 1° del artículo 143 de la Ley 734 de 2002, por falta de competencia del investigador para decidir.

En igual sentido el artículo 34 numeral 32 de la Ley 734 de 2002, reza: *Deberes de los servidores públicos: Son deberes de todo servidor público: "Implementar el Control Disciplinario Interno al más alto nivel jerárquico del organismo o entidad pública, asegurando su autonomía e independencia y el principio de segunda instancia, de acuerdo con las recomendaciones que para el efecto señale el Departamento Administrativo de la Función Pública, a más tardar para la fecha en que entre en vigencia el presente código, siempre y cuando existan los recursos presupuestales para el efecto".*

Lo anterior entonces permite deducir que la única excepción a la creación de las oficinas de Control Disciplinario Interno del más alto nivel, es aquella relacionada con la falta de presupuesto, teoría que fue respaldada por la Corte Constitucional mediante sentencia C-1061 de 2003, al indicar:

"Al servidor público competente le corresponde, en cada entidad, organizar el control disciplinario interno, a más tardar, para la fecha de entrada en vigencia del Código Disciplinario, como un deber cuyo incumplimiento da lugar a responsabilidad disciplinaria. La única excepción a ese deber es la ausencia de recursos presupuestales para el efecto. Cuando, por razones presupuestales, todavía no haya sido posible establecer la oficina de control disciplinario interno".

"Quiere ello decir que la competencia exceptiva de los superiores inmediatos, solo procede cuando no se haya organizado la oficina de control disciplinario interno, lo cual se encuentra en función del tamaño de la entidad y del volumen de procesos disciplinarios que deba atender. Entiende la Corte que la situación de excepción prevista en las disposiciones acusadas sólo procede cuando, (i) en los términos de la Circular DAFP - PGN 001 de 2002, la entidad respectiva haya considerado que requiere organizar el Control Disciplinario Interno como una oficina autónoma en su propia planta de personal, (ii) la entidad no cuente con los recursos para el efecto en su presupuesto y (iii) se estén adelantando las gestiones administrativas y presupuestales para superar esa deficiencia"

	ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL	F:61.AP.GC
	PROYECTO DE ACUERDO N° <u>008</u>	VERSIÓN: 0.0
		FECHA: 03..07.18

Al respecto es pertinente manifestar que razones de tipo presupuestal, luego de transcurridos 19 años de la entrada en vigencia de la Ley 734 de 2002 carece de sustento y además por cuanto el tamaño de la entidad lo amerita, ya que cuenta con una población objetivo de noventa y dos (92) empleados de la planta Central y un aproximado de ciento cincuenta (150) contratistas.

Por su parte, la Procuraduría General de la Nación y el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante Circular Conjunta DAFP-PGN N° 001-2002, se pronunciaron con relación a este tema, en los siguientes términos: *“En el evento en que la magnitud de la entidad o la índole de la función, determinen un volumen significativo de procesos disciplinarios, que haga necesaria la creación de una oficina disciplinaria dentro de la estructura formal de la entidad, deberá adelantarse el trámite técnico, administrativo y presupuestal necesario para formalizar, en una norma expedida por autoridad competente, (Decreto nacional, ordenanza departamental, acuerdo distrital o municipal, etc.) la oficina Disciplinaria con la denominación que corresponda a la estructura organizacional. Ej. Subdirección, División, Oficina, Unidad de Control Disciplinario Interno”.* (Se anexa circular conjunta DAFP-PGN).


Es importante destacar que a la fecha el Municipio de San Gil, Administración central, presenta las siguientes condiciones:

Cuenta con 191 procesos disciplinarios, número bastante significativo, para la creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno al más alto nivel de la Administración Municipal.

Es importante en esta oportunidad destacar que la Procuraduría Regional de Santander, ha solicitado mediante oficios a las entidades territoriales crear dichas oficinas del más alto nivel jerárquico y cumpliendo todas las exigencias legales, esto es la dotación de un espacio físico acorde a las necesidades y personal que se requiera.

CONVENIENCIA

Para efecto del cumplimiento de la función disciplinaria, la Dirección Administrativa, cuenta con un equipo de trabajo conformado por 1 profesional de carrera administrativa, quien por estar dentro del esquema jerárquico presenta los problemas enunciados anteriormente de no poder realizar los procesos disciplinarios contra los secretarios de despacho, creando falta de funcionalidad de la dependencia, lo que conduce a debilitar la gestión, en detrimento de los fines mismos del Control Disciplinario Interno. Así mismo debe aclararse que el profesional está encargado de Coordinar las funciones de dicha actividad y la sustanciación de procesos que le correspondan por reparto.

	ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL	F:61.AP.GC
	PROYECTO DE ACUERDO N° <u>008</u>	VERSIÓN: 0.0
		FECHA: 03..07.18

De acuerdo a la organización actual de las funciones disciplinarias de la entidad, podemos concluir que no se ha dado cabal cumpliendo a lo ordenado en el artículo 76 de la Ley 734 de 2002.


“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.

(...)

*Parágrafo 2°. Se entiende por oficina del más alto nivel la **conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración.**” (Las negrillas y subrayas fuera de texto)*

Es preciso advertir que el hecho de no tener la Oficina de Control Disciplinario Interno al más alto nivel, impide a todas luces, adelantar investigaciones en estricto cumplimiento de lo normado en la Ley 734 de 2002, lo mismo sucederá una vez entre en vigencia el nuevo CDG (Ley 1952 de 2019), pues allí el legislador diseñó dos procedimientos, ordinario y verbal, el primero de ellos se surte meramente escritural, el cual es sustanciado por los abogados asignados al área, y el segundo de los mencionados, es decir, el verbal, es básicamente un proceso abreviado, el cual se tramita en audiencias, las cuales debe presidir directamente el Jefe de dicha Oficina de Control Disciplinario Interno, por cuanto las decisiones se profieren en audiencia, como el archivo del proceso, la formulación de cargos, auto de pruebas, recursos, nulidades y el fallo de Primera instancia; competencia asignada exclusivamente al jefe de la oficina de Control Disciplinario Interno, actualmente al Director Administrativo, es quien debería asumir directamente este tipo de procesos, pero ello no le es posible ya que le corresponde cumplir varias funciones de las actividades del proceso de Talento Humano y Atención al Ciudadano. Es decir, que la carga laboral y compromisos administrativos propios de sus funciones, no le permite ejecutar y o asumir las audiencias del procedimiento verbal, por cuanto esta función requiere dedicación de tiempo completo por el número de procesos que se adelantan en

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL.	ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL	F:61.AP.GC
	PROYECTO DE ACUERDO N° <u> 008 </u>	VERSIÓN: 0.0
		FECHA: 03..07.18



la entidad, máxime si se tiene en cuenta la complejidad de las decisiones que allí deben proferirse.

El legislador en el artículo 175 de la Ley 734 de 2002 (CUD) precisó el tipo de procesos que deben adelantarse por el PROCEDIMIENTO VERBAL y el que debe aplicarse de manera perentoria en los siguientes casos:

1. En los casos de flagrancia, cuando haya confesión y cuando la falta sea leve.
2. Cuando se trate de faltas gravísimas contempladas en el artículo 48 de la Ley 734 de 2002, numerales 2, 4, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 32, 33, 35, 36, 39, 46, 47, 48, 52, 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 62 de esta ley.
3. En los casos de los numerales 1 y 2, en cualquier estado de la actuación y antes de proferir pliego de cargos se acogerá el procedimiento verbal, y,
4. Cuando al evaluar las diligencias al momento de proferir apertura de Investigación y estuvieren dados los requisitos para proferir pliego de cargos se citará a audiencia o sea que se adecua el proceso al procedimiento verbal.

Debido a la estructura actual todos los procesos se adelantan por el procedimiento ordinario, puesto que, no cuenta con la estructura necesaria para ello, lo que, de no resolverse en el menor tiempo posible, podría conllevar a una violación del debido proceso desde el aspecto sustancial y procedimental, esto es, a la violación de la forma propia del juicio, como una de las garantías mínimas del debido proceso.

Por lo anterior se hace necesario la creación de un Departamento especializado para que continúe adelantando los procesos Disciplinarios, en calidad de Juez natural de sus servidores públicos, no sólo por la necesidad sustentada en el número de procesos sino además, por el desacato y/o incumplimiento de lo ordenado en el artículo 34 de la ley 734 de 2002, en su numeral 32, precepto que establece el deber jurídico de implementar el Control Disciplinario Interno del más alto nivel, con personal especializado en la materia; obligación que se impuso desde hace más 19 años, por lo que no podría en este momento, luego de tanto tiempo justificar tal incumpliendo por ausencia de recursos en la entidad, cuando la obligación del nominador es comprometer las partidas presupuestales que sean necesarias para ese efecto y así no comprometer su responsabilidad por el incumplimiento del deber que le impone la Ley.

	ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° 	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.0
		FECHA: 03..07.18

A tal conclusión se llega si se tiene en cuenta que al nominador le corresponde en cada entidad organizar el Control Disciplinario Interno del más alto nivel, como un deber cuyo incumplimiento da lugar a responsabilidad disciplinaria.


A 31 de diciembre de 2020, como ya se indicó en líneas anteriores, esta Área tramita 191 procesos disciplinarios y posee más o menos 15 quejas para su estudio, número suficiente que justifica la creación de tal oficina, con un director dedicado a la función disciplinaria específicamente, para efectos de darle celeridad a las investigaciones a cargo de la entidad.

Que una forma de agilizar la sustanciación de los procesos y tomar las decisiones de fondo que correspondan, consiste en la implementación y aplicación del procedimiento verbal y para ello se requiere un Jefe en dicha oficina que se encargue de manera exclusiva de dichas funciones; se reitera que actualmente ello no es posible, en razón a la estructura y las condiciones en que se encuentra, puesto que sólo se aplica el procedimiento Ordinario el cual es más extenso especialmente si se tiene en cuenta el número de procesos, razón por la cual no es posible evacuar el trabajo en la inmediatez requerida, lo que genera vencimiento de términos de los procesos, en sus diferentes etapas, hecho que no ocurriría si ya se hubiese implementado el procedimiento verbal.

Al respecto, las Procuradurías Provincial y Regional de San Gil y Santander, en ejercicio de las facultades otorgadas por la ley respecto del poder preferente, han venido desprendiéndose de dicho poder y han ordenado remitir los procesos a este despacho, lo cual ha generado más vencimiento de etapas procesales y por ende congestión en el Área. Así mismo el incremento de quejas que se reciben de la Procuraduría, Personería, Contralorías y la ciudadanía en General, al igual que las que se receptionan mensualmente en esta área.

Cabe aclarar que el artículo 48 de la Ley 734 de 2002, en su numeral 64, establece que constituye **FALTA GRAVISIMA**: *“Incurrir injustificadamente en mora sistemática en la sustanciación y fallo de los negocios asignados. Se entiende por mora sistemática, el incumplimiento por parte de un servidor público de los términos fijados por ley o reglamento interno en la sustanciación de los negocios a él asignados, en una proporción que represente el veinte por ciento (20%) de su carga laboral”.*

Es decir, la Ley contempla la posibilidad de vencimiento de los procesos, pero sólo es admisible un porcentaje de vencimientos, siempre y cuando no superen el 19% del total de expedientes vigentes, indicando entonces la norma de manera taxativa que el 20% de incumplimiento constituyen falta gravísima, siempre y cuando no exista justificación alguna.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</p>	<p align="center">ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL</p> <p align="center">PROYECTO DE ACUERDO N° <u>008</u></p>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.0
		FECHA: 03..07.18

Resulta evidente concluir que esta falencia se superaría si los procesos que deban tramitarse por el procedimiento verbal se adecuen a éste, trámite que es más expedito debido a que los términos se reducen, las pruebas y decisiones se toman en audiencias verbales y esto permite que los procesos se evacuen con mayor celeridad, al igual contando con una planta de personal especializada con la independencia y la estabilidad, creada como lo exige la norma, esto es, una oficina del más alto nivel.



Por lo planteado anteriormente se hace indispensable modificar la estructura de la entidad, a fin de superar las falencias identificadas y que se han venido incrementado año tras año, creando este despacho del más alto Nivel, con un Director de oficina, encargado únicamente del tema disciplinario, lo cual permitirá dirigir las audiencias de los procesos verbales. Dicho servidor público deberá tener conocimiento amplio en materia procesal, penal y/o disciplinaria, en razón a las decisiones que deben tomarse en desarrollo de las audiencias y las que son de competencia exclusiva del jefe de la oficina de Control Disciplinario Interno.

A partir del 01 de julio de 2021, entrará en vigencia la Ley 1952 de 2019 el nuevo Código General Disciplinario, con este se pretende de acuerdo a la exposición de motivos, alcanzar mejores niveles de eficiencia y eficacia sin dejar de lado el derecho fundamental del debido proceso y el ejercicio de la potestad sancionatoria del Estado. Para el legislador era necesario consolidar los fundamentos del derecho disciplinario en materia sustancial y procesal.

En virtud de esto es necesario precisar los cambios que trae este nuevo código (Ley 1952 de 2019) en relación el anterior (Ley 734 de 2002).

Primero, en cuanto a los criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta se eliminaron los criterios de grado de culpabilidad y de la realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave, la cual se consideraba falta grave. Así mismo se introdujeron los conceptos de dolo y culpa en materia disciplinaria, pues el anterior no contemplaba estas definiciones.

Segundo, modificación en la graduación de las sanciones, con el nuevo código se señala e incluyen los máximos y mínimos de las sanciones así: para las faltas gravísimas con dolo destitución e inhabilidad de 10 a 20; para faltas gravísimas con culpa gravísima destitución e inhabilidad de 5 a 10 años; suspensión del cargo de 3 a 48 meses e inhabilidad especial por el mismo término por faltas gravísimas realizadas con culpa grave; suspensión del cargo de 3 a 24 meses e inhabilidad especial por el mismo término para las faltas graves dolosas; suspensión del ejercicio del cargo de 1 a 18 meses para las faltas graves culposas; multa de veinte 20 a 90 días del salario devengado para las

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</p>	<p>ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL</p> <p>PROYECTO DE ACUERDO N° </p>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.0
		FECHA: 03..07.18


faltas leves dolosas; y para las faltas leves culposas multa de cinco 5 a veinte 20 días de salario básico devengado para la época de los hechos. Igualmente se resalta que la amonestación escrita no se contempla como sanción.

Tercera, inclusión expresa de atenuantes y agravantes en los criterios para la graduación de la sanción, estos se dividieron de forma técnica, para que la autoridad disciplinaria pueda aplicarlos conforme a su naturaleza.

Cuarto, agrupación de las faltas gravísimas en particular por tipo de infracción, de la siguiente forma: faltas relacionadas con la infracción al Derecho Internacional de los Derechos Humanos y al DIH, faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales, faltas relacionadas en la contratación pública, en el servicio o función pública, faltas al régimen de incompatibilidades, inhabilidades, impedimentos y conflicto de intereses, contra la hacienda pública, por la acción de repetición, salud pública, recursos naturales, medio ambiente, intervención en política, moralidad pública, etc. En esta agrupación de las faltas gravísimas se incluyeron algunas faltas disciplinarias que antes no se encontraban contempladas.

Quinto, procesal, con este nuevo código se introducen cambios en temas procesales como notificaciones y recursos; en temas probatorios se regula la práctica de los medios probatorios sin necesidad de remitirse a la Ley 600 o a otro régimen, contando con unos capítulos de pruebas tales como la confesión, el testimonio, peritación, inspección disciplinaria, documentales e indicios para poder adelantar con estos medios de prueba el proceso sancionatorio que corresponda.

Así mismo esta ley contempla el principio de doble instancia en los procesos disciplinarios que se adelantan contra altos funcionarios, con el fin de garantizar los derechos de quienes, puedan ser eventualmente sujetos disciplinables. Para tal efecto, el Procurador General de la Nación será competente en segunda instancia de los procesos que se adelanten en primera instancia por la Sala Disciplinaria de la Procuraduría General de la Nación, atribuyendo a esta última la competencia para la investigación de los siguientes funcionarios: Vicepresidente, Ministros, Congresistas, Contralor General, Defensor del Pueblo, Gerente del Banco de la República y demás miembros de su Junta Directiva, Alcalde Mayor de Bogotá, Magistrados del Consejo Nacional Electoral, Auditor de la Contraloría, Registrador Nacional del Estado Civil, Contador General, Generales de la República y oficiales de rango equivalente, Personero y Contralor de Bogotá, Directores de Departamentos Administrativos del orden nacional y del Distrito Capital, los miembros de la Autoridad Nacional de Televisión y demás servidores públicos del orden nacional de igual o superior categoría.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</p>	ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL	F:61.AP.GC
	PROYECTO DE ACUERDO N° <u>008</u>	VERSIÓN: 0.0
		FECHA: 03..07.18

Es necesario resaltar que las normas contempladas en los artículos del 208 al 235 referente al procedimiento sancionatorio entrarán en vigencia en hasta el 01 de julio de 2021 pues así lo dispuso la ley del Plan Nacional de Desarrollo.

Con este renovado código se espera derrotar o reducir el índice de corrupción que azota constantemente al país, dando nuevos instrumentos y herramientas a los entes de control, para lograr de esta manera un efectivo y eficaz control, y seguimiento sobre las actuaciones de los funcionarios públicos.

PROPUESTA DE ESTRUCTURA BÁSICA FUNCIONAL

Se propone que para esta oficina se asigne la siguiente planta de personal:

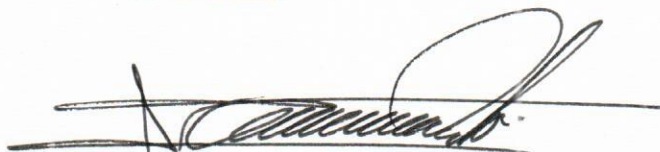
1. Jefe de Control Disciplinario Interno. (Nivel Directivo- del más alto nivel jerárquico)

Designar el personal suficiente de planta para apoyar en la sustanciación de procesos, así como también funcionarios del nivel asistencial que apoyen labores propias de los procesos.

Finalmente es preciso hacer referencia a la planta física adecuada para la sustanciación de los procesos y para la práctica de las audiencias.


Con fundamento en las anteriores consideraciones presento el proyecto de Acuerdo para su discusión, debate y aprobación, en cumplimiento de las atribuciones que la Constitución Política le confiere a los Concejos Municipales y en consideración a la necesidad de dar cumplimiento a las disposiciones contenidas tanto en la Constitución, en la Ley 734 de 2002 y en el Acuerdo 008 de Junio 10 de 2020, Plan de Desarrollo del Municipio de San Gil 2020-2023 "SAN GIL, CON VISIÓN CIUDADANA".

Cordialmente,



HERMES ORTIZ RODRÍGUEZ
Alcalde

Proyecto: Anny Johana Báez Ardila – Directora Administrativa *dey*
Reviso: Jhojan Fernando Sánchez Araque- Secretario Jurídico y de Contratación *junior*

	ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL	F:61.AP.GC
	PROYECTO DE ACUERDO N° <u>008</u>	VERSIÓN: 0.0
		FECHA: 03..07.18

“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA LA ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE SAN GIL, MEDIANTE LA CREACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO”

EL CONCEJO MUNICIPAL DE SAN GIL, SANTANDER, en uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas por el artículo 313 numerales 3 y 6 de la Constitución Política, ley 734 de 2012 artículo 31 numeral 31, y ley 1551 de 2012, y

CONSIDERANDO


Que el Municipio de San Gil Santander, a pesar de ser un municipio capital de provincia y con una población de 58.032 habitantes, según proyección DANE del 30 de junio de 2019 y de quinta categoría, como lo establece el decreto 100-33-230-2020 del 22 de octubre de 2020, no cuenta con una oficina de Control Disciplinario Interno del más alto Nivel.

Que la Dirección Administrativa en cabeza de su Director, tal como se puede observar en las funciones esenciales del cargo, señaladas en el numeral 10° del cargo referido, Decreto municipal 100-12-022-2018 del 19 de enero de 2018, por el cual se establece la estructura administrativa de la alcaldía municipal de San Gil es quien ejerce las funciones de control disciplinario interno.

Que el actual Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002) en su artículo 76, establece que es deber de toda entidad u organismo estatal crear u organizar una Oficina de Control Disciplinario Interno, encargada de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores, y que su estructura jerárquica permita preservar la garantía de la doble instancia

Que es preciso resaltar que a través del proyecto de reforma al Código Único Disciplinario – LEY 1952 DE 2019 (Enero 28) 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, La vigencia de esta norma fue diferida hasta el 1 de julio de 2021 por el artículo 140 de la ley 1955 de 2019 Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.-, se contempla una fase mixta y en audiencias, lo cual obliga a que las Oficinas de Control Disciplinario Interno se conformen de tal manera, que permitan el debido, legal y estricto cumplimiento de las disposiciones normativas próximas a entrar en vigencia, so pena de incurrir en sanciones de tipo disciplinario.

Que el Municipio de San Gil, y por información de la Dirección Administrativa, cuenta con **CIENTO NOVENTA Y UN (191)** expedientes, los cuales se encuentran en las diferentes etapas del proceso disciplinario, razón como podemos deducir que el funcionario encargado para llevar el procedimiento disciplinar no cuenta con el tiempo suficiente para

	ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL	F:61.AP.GC
	PROYECTO DE ACUERDO N° <u>008</u>	VERSIÓN: 0.0
		FECHA: 03..07.18

llevar estos expedientes al día, razón aún más para crear dentro de la estructura del municipio un cargo específico del mismo para adelantar el proceso.

El código General Disciplinario (CGD), Ley 1952 de 2019, es la norma base para adelantar los procesos contra servidores públicos y algunos particulares que ejercen funciones públicas de manera permanente o transitoria, el cual entrará en rigor el 1º de julio del 2021, según el artículo 140 del Plan Nacional de Desarrollo (PND).

Que debido a lo anterior y dando cumplimiento a la Ley 1952 de 2019 que entra en rigor a partir del 01 de julio de 2021 se hace necesario realizar la creación de la oficina de control disciplinario interno en la Administración Municipal de San Gil.

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Créase dentro de la estructura administrativa del Municipio de San Gil, Santander, LA OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO, la cual quedará adscrita a la estructura del despacho del Alcalde.

ARTÍCULO SEGUNDO: Elimínese del decreto 100-12-022-2018 del 19 de Enero del 2018, del artículo 10, "Funciones de la Dirección Administrativa", la expresión "...control disciplinario", así mismo eliminar el numeral 10 que reza "Servir de primera instancia en los procesos disciplinarios adelantados en contra de los servidores públicos del nivel central del municipio".

ARTÍCULO TERCERO: Funciones de la Oficina de Control Disciplinario Interno:

RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES ESENCIALES:

1. Aplicar el control Interno disciplinario de la entidad de conformidad con las Normas del Código Disciplinario Único, ejerciendo vigilancia sobre la conducta oficial de los servidores públicos de la Entidad y adelantar de oficio, por queja o información de terceros, las indagaciones preliminares o investigaciones disciplinarias
2. Adelantar actividades orientadas a la prevención de la comisión de faltas disciplinarias.
3. Decretar y practicar las pruebas en las etapas de indagación preliminar, investigación disciplinaria y de descargos de oficio o a petición de los sujetos procesales.
4. Formular, adoptar, dirigir y coordinar con las entidades de vigilancia y control, las políticas generales sobre régimen disciplinario.
5. Participar con el Área de Recursos Humanos en la formulación de políticas de capacitación y divulgación de los objetivos de la oficina.
6. Fijar procedimientos operativos internos para que los procesos disciplinarios se desarrollen dentro de los principios legales de: economía, celeridad, eficiencia, imparcialidad, publicidad y contradicción, buscando así salvaguardar el derecho de defensa y el debido proceso. (Implementar el procedimiento verbal y fortalecer el Ordinario)



ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL

PROYECTO DE ACUERDO N° 008

F:61.AP.GC

VERSIÓN: 0.0

FECHA: 03..07.18


7. Poner en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación los hechos y pruebas materia de investigación disciplinaria, que pudieren constituir delitos perseguibles de oficio. Lo mismo que de las Oficinas de Control Disciplinario Interno de otras Entidades del Estado y a la Procuraduría General de la Nación las conductas activas u omisivas de los servidores o ex servidores públicos que pudieren constituir faltas disciplinarias por violación de disposiciones legales o reglamentarias, cuando concurra cualquier factor que determine su incompetencia.
8. Rendir informes sobre el estado de los procesos disciplinarios a las autoridades competentes cuando así lo requieran y ejecutar las acciones para preparar y remitir los informes a la Procuraduría General de la Nación relacionados con los procesos disciplinarios y demás actuaciones inherentes con la actividad disciplinaria.
9. Ejecutar todas las actividades necesarias para garantizar el ejercicio de la acción disciplinaria contra los sujetos destinatarios de la ley disciplinaria del orden Municipal, en todos los niveles jerárquicos.
10. Ejercer la función disciplinaria y aplicar el procedimiento con sujeción a las disposiciones, facultades y competencias para dar cumplimiento a lo establecido en la ley disciplinaria.
11. Conocer, instruir y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios contra los servidores y ex-servidores públicos del Municipio de San Gil (con ocasiones a funciones propias de los cargos de la alcaldía) para garantizar la aplicación de la Ley Disciplinaria, sin perjuicio de la competencia preferente de la Procuraduría General de la Nación.
12. Coordinar todas las actividades necesarias para garantizar que se cumpla el debido proceso, así como los principios que rigen la actuación disciplinaria (procedimiento verbal y ordinario) en las Investigaciones que adelante la oficina, para lo cual será fundamental efectuar el reparto de procesos y quejas, entre el personal a cargo.

ARTÍCULO CUARTO: El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y modifica el Decreto 100-12-022-2018, de la estructura administrativa.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Presentado ante el Concejo Municipal de San Gil, Santander, a los _____ días del mes de mayo del año dos mil veintiuno (2021) por el suscrito mandatario.

HERMES ORTIZ RODRÍGUEZ
Alcalde Municipal de San Gil

Proyecto: Anny Johana Báez Ardila – Directora Administrativa 
Reviso: Jhojan Fernando Sánchez Araque- Secretario Jurídico y de Contratación 