

CONTROL INTERNO

 ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL	ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL	F:61.AP.GC
	PROYECTO DE ACUERDO N° 010	VERSIÓN: 0.0
	JULIO 14-2021	FECHA: 03.07.18

“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y SE CREA LA OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE SAN GIL, SE LE ASIGNAN FUNCIONES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

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,

CONSIDERANDO

Que en la organización Estatal, constituye elemento fundamental para la realización efectiva de los fines esenciales del Estado Social de Derecho, lá potestad para desplegar un control disciplinario sobre sus servidores, en atención a su especial sujeción al Estado en razón de la relación jurídica surgida por la atribución de la función pública.

De acuerdo con lo anterior, el artículo 6 de la Constitución Política de Colombia, dispone *“Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones”*.

Que el cumplimiento de los deberes y las responsabilidades por parte de los servidores públicos, se deben efectuar dentro de la ética del servicio público, con sujeción a los principios de moralidad, eficacia, eficiencia, que caracterizan la actuación administrativa y propenden por el desarrollo íntegro de la función pública con pleno acatamiento de la Constitución, la ley y el reglamento.

Que en consonancia con lo anterior, la Constitución Política en su artículo 122 señala que *“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento (...)”*, y por su parte el Artículo 124 ibídem, indica que *“La ley determinará la responsabilidad de los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva”*.

Que los presupuestos de una correcta administración pública exigen la diligencia, el cuidado y la corrección del desempeño de las funciones asignadas a los servidores del Estado; cuya la consecuencia jurídica no puede ser otra que la necesidad del castigo de las conductas que atenten contra los deberes que le asisten. Así pues, la finalidad de la ley disciplinaria es la prevención y buena marcha de la gestión pública al igual que la garantía del cumplimiento de los fines y funciones del Estado en relación con las conductas de los servidores que los afecten o pongan en peligro.

Que la potestad disciplinaria es una modalidad de la potestad sancionadora de la administración, dirigida exclusivamente a los servidores públicos como consecuencia directa del poder de mando y de vigilancia que le corresponde a la administración en su carácter de organización jerarquizada.

Que en tal sentido, 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

 <small>ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL</small>	ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° 010	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.0
		FECHA: 03.07.18

funciones públicas, cuando sus faltas interfieran con las funciones estipuladas y el buen funcionamiento del Estado.

Que el Código General Disciplinario – Ley 1952 de 2019 – reformada por la Ley 2094 del 29 de junio de 2021, establece en su artículo 2° que, “*El Estado es el titular de la potestad disciplinaria*”.

Que conforme a lo anterior, en 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, se debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.

Que la Alcaldía Municipal de San Gil, no cuenta dentro de su estructura funcional con una unidad u oficina de Control Disciplinario Interno, de acuerdo a lo estipulado en el Código General Disciplinario.

Que la Ley 2094 de 2021, señaló que la Ley 1952 de 2019 entrará a regir plenamente nueve meses después de la promulgación de aquella. Lo anterior atendiendo precisamente a la necesidad de que todas las entidades efectúen los ajustes e implementaciones necesarias para permitir 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 es menester crear la Oficina de Control Disciplinario interno del más alto nivel, que cuente con el recurso humano necesario y suficiente para atender las etapas de instrucción y juzgamiento dentro de los procesos disciplinarios ordinarios y verbales.

Que el artículo 313, numeral 6 de la Constitución Política, señala que es función constitucional de los Concejos Municipales “*Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta*”.

Que en la actualidad las funciones de Control Disciplinario Interno de la Alcaldía Municipal de San Gil, están asignadas a la Dirección Administrativa, sin contar con el personal profesional suficiente para cumplir las labores relacionadas con la función disciplinaria; toda vez que, las estadísticas relacionadas con el número de procesos y actividades recopiladas en los últimos años demuestran que la carga procesal supera la capacidad laboral establecida, lo que produce eventos de alto riesgo, que se encuadran en las tipologías de gestión institucional y corrupción administrativa dentro del mapa de riesgos institucionales al ser un componente del Subsistema de Control Estratégico establecido mediante Decreto 1599 de 2005.

Que la función disciplinaria es, una función de naturaleza jurídica especializada que requiere conocimientos específicos sobre la responsabilidad de los servidores públicos.

 ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL	ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>010</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.0
		FECHA: 03.07.18

Que la Administración Municipal tiene el deber dar cumplimiento al mandato legal señalado en el artículo 92 de la Ley 1952, modificado por el artículo 13 de la Ley 2094 de 2021, que dispone que *“Corresponde a las entidades y órganos del Estado, a las administraciones central y descentralizada territorialmente y, por servicios, disciplinar a sus servidores; salvo que la competencia esté asignada a otras autoridades y, sin perjuicio del poder preferente de la Procuraduría General de la Nación”*. Así mismo, cumplir con el deber consignado en el artículo 93 de la Ley 1952, modificado por el artículo 13 de la Ley 2094 de 2021, que refiere que *“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”*. Por consiguiente el no atenderlos en debida forma, se puede generar una omisión de orden legal que pone en alto riesgo el ejercicio la función pública y habilita la corrupción administrativa.

Que la administración cuenta un porcentaje del cuarenta y cinco por ciento (45%) de capacidad financiera certificado por la Secretaría de Hacienda¹, que da cuenta de la correspondiente disponibilidad presupuestal para atender los compromisos de la creación de esta dependencia, lo que permite atender de manera suficiente el impacto en el gasto de la nómina.

Que, de conformidad con lo señalado en el Parágrafo 1 del artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificado por al artículo 14 de la Ley 2094 de 2021; se debe establecer en el organigrama de la estructura funcional de la administración municipal la Oficina de Control Disciplinario Interno, al más alto nivel jerárquico de la organización municipal, la cual no debe tener dependencia o relación con otra oficina o dependencia, a fin de garantizar la transparencia, la autonomía, la imparcialidad, la justicia y el debido proceso. Entendiéndose por oficina del más alto nivel, la conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración y en donde el jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno deberá ser abogado y pertenecerá al nivel directivo de la entidad.

Que es competencia de la Oficina de Control Disciplinario Interno, el adelantar la instrucción y juzgamiento de las investigaciones en primera instancia contra los servidores de la administración municipal, quedando la segunda instancia consignada en el despacho del Alcalde o en quien este delegue, de acuerdo a las directrices establecidas para tal fin por la Ley 1952 de 2019, especialmente lo señalado artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificado por al artículo 14 de la Ley 2094 de 2021.

Que de conformidad con las anteriores consideraciones el Concejo Municipal de San Gil,

Que en mérito de lo expuesto,

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO: Créese dentro de la estructura jerárquica organizacional administrativa, al más alto nivel del Municipio de San Gil, Santander, **LA OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO.**

¹ Certificado de la Secretaria de Hacienda No. 008 del veinticinco (25) de mayo de dos mil veintiuno (2021)

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</p>	<p>ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL</p> <p>PROYECTO DE ACUERDO N° <u>010</u></p>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.0
		FECHA: 03.07.18

ARTÍCULO SEGUNDO: La Oficina de Control Disciplinario Interno cumplirá las siguientes funciones:

1. Ejercer la función disciplinaria de acuerdo con la Constitución y la Ley.
2. Instruir y fallar en primera instancia, los procesos disciplinarios contra los servidores públicos de la Entidad, salvo las excepciones previstas por la Ley.
3. Adelantar actividades orientadas a la prevención de las conductas disciplinarias y responsabilidades de los servidores de la Alcaldía Municipal de San Gil en desarrollo de sus funciones.
4. Atender requerimientos de los diferentes organismos de control y demás autoridades relacionados con las actuaciones disciplinarias y preparar los informes respectivos.
5. Presentar informes estadísticos sobre los procesos disciplinarios.
6. Remitir las investigaciones disciplinarias que ordena asumir la Procuraduría General de la Nación, en ejercicio del poder preferente.
7. Adelantar el trámite de quejas, que se formulen ante la Entidad con ocasión del ejercicio de las funciones públicas adelantadas por los Servidores de la entidad.
8. Compulsar copias de las investigaciones del caso, a los organismos de control o entidades judiciales cuando exista mérito para ello.
9. Preparar, elaborar y presentar los informes de sus actuaciones a los organismos de Control.
10. Las demás funciones que le sean asignadas o delegadas con ocasión a las competencias legales y reglamentarias.

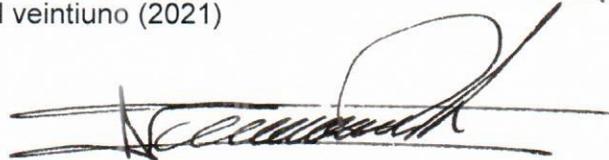
ARTICULO TERCERO: Facúltese al alcalde para que dentro del término de tres (3) meses siguientes a la entrada en vigencia del presente Acuerdo, cree el cargo del nivel directivo de Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno de la Alcaldía Municipal de San Gil, el cual será de libre nombramiento y remoción, y se le asigne funciones.

ARTICULO CUARTO: La Oficina de Control Disciplinario Interno contará un número suficiente y adecuado de profesionales para atender las funciones de la dependencia, de acuerdo con las necesidades del servicio en cuanto a la instrucción y juzgamiento de los procesos disciplinarios.

ARTICULO QUINTO: El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación.

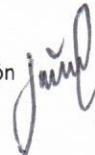
COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en el Honorable Concejo Municipal de San Gil, a los 14 días del mes de Julio de dos mil veintiuno (2021)



HERMES ORTIZ RODRÍGUEZ
Alcalde

Proyectó: Anny Jhoana Báez Ardila-Directora Administrativa
Corrigió: Horacio Trujillo-Abogado Contratista
Revisó: Jhojan Fernando Sánchez Araque-Secretario Jurídico y de contratación



 ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL	ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL	F:61.AP.GC
	PROYECTO DE ACUERDO N° 010	VERSIÓN: 0.0
		FECHA: 03.07.18

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

AL PROYECTO DE ACUERDO “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y SE CREA LA OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO”

1. Presentación:

Honorables concejales:

En estos momentos en los que nuestra sociedad está pasando por tan graves contradicciones sociales; en donde una de las principales prédicas y reclamos ha sido que se combata y prevenga la corrupción administrativa, resulta oportuno presentar y justificar la necesidad del trámite de proyecto de Acuerdo 008- 2021, relacionado con la modificación de la estructura funcional de la Alcaldía, relacionada con la creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno, la cual no obedece; valga decir, a una iniciativa ligera y asilada, sino que, obedece principalmente al cumplimiento de un mandato de orden Constitucional y Legal impuesto a todas a las autoridades y entidades públicas del Estado Colombiano.

Es por esto que, esta Administración preocupada con dar efectivo cumplimiento a la **Ley 1952 de 2019, reformada por la Ley 2094 de 2021**, y consecuente al **Plan de Desarrollo San Gil 2020-2023 “SAN GIL, CON VISIÓN CIUDADANA”**, adoptado mediante **Acuerdo Municipal No.008 de junio 10 de 2020**, en el que se estableció como compromiso la creación de una Oficina Control Disciplinario Interno del más alto nivel, que permitirá adelantar en primera instancia los procesos disciplinarios contra los servidores públicos de la administración, asegurando el debido proceso, legalidad y justicia a partir de su autonomía e independencia².

En tal sentido y de acuerdo con lo dispuesto en la **Ley 1952 de 2019**, norma que adopta el nuevo Código General Disciplinario para los servidores del Estado, y la reciente norma que la reforma, **Ley 2094 de 2021**, en su artículo 92; que estableció que *“Corresponde a las entidades y órganos del Estado, a las administraciones central y descentralizada territorialmente y, por servicios, disciplinar a sus servidores...”* (Subraya fuera de texto) “. Por lo cual en su artículo 93 determinó que en *“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”*.

En tal sentido, se debe indicar que en la actualidad la Alcaldía Municipal de San Gil, Santander; no cuenta con una Oficina de Control Disciplinario Interno del más alto Nivel en los términos que determina la **Ley 1952 de 2019**; entendiéndose por ésta, la conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración y en donde el jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, deberá ser abogado y pertenecerá al nivel directivo de la entidad.

² Plan de Desarrollo San Gil 2020-2023 “SAN GIL, CON VISIÓN CIUDADANA”, adoptado mediante Acuerdo Municipal No.008 de junio 10 de 2020 - numeral 2.1.3.2.8

 ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL	ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° 010	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.0
		FECHA: 03.07.18

Hasta hoy, la función disciplinaria se encuentra delegada por el **Decreto Municipal No. 100-12-022-2018** a la Dirección Administrativa de la Alcaldía; quien solo cuenta con un profesional universitario como apoyo a la función.

Como quiera que la entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019 fue diferida por el **artículo 140 de la Ley 1952 de 2019**, hasta el 1 de julio de 2021, y posteriormente conforme la modificación introducida por la **Ley 2094 de 2021, artículo 73**, se difiere a nueve meses más, a fin de que las entidades puedan realizar los ajustes en sus plantas de personal y adecuaciones necesarias para la puesta en marcha de este nuevo ordenamiento; surge la imperiosa necesidad de acudir al Cabildo Municipal para que en ejercicio de sus atribuciones y en cumplimiento del mandato legal, se establezca la Oficina de Control Disciplinario Interno de la Alcaldía Municipal.

Por esto a través del presente proyecto de Acuerdo, se requerirá crear una oficina al más alto nivel en la Administración Municipal Central, que corresponda al nivel Directivo, junto con el cargo correspondiente, de tal suerte que adelante los Juicios Ordinarios y Verbales de las investigaciones disciplinarias de forma especializada y exclusiva, lo que redundará en el cumplimiento de la política de integridad que está dentro del modelo integral de planeación gestión MIPG.

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. Luego, 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. Así, este control por su misma naturaleza, está confiado a los respectivos superiores jerárquicos, en quienes se encuentra la responsabilidad de velar porque cada una de las dependencias del Estado se oriente a las finalidades de servicio público que le son propias.

2. Marco constitucional y legal.

Como es de su conocimiento, el Estado tiene como fin primordial *“proteger a todas las personas residentes Colombia, en su vida, honra y bienes, creencias y demás derechos y libertades”*³. Sin embargo, estas finalidades no se realizan por sí mismas, sino que se requiere que el Estado actúe a través de personas que se denominan “Servidores Públicos”, los cuales, no pueden actuar de cualquier manera sino con fundamento en los principios que orientan la Función Pública⁴.

Es así que, nuestra Carta Fundamental Política ha establecido, que estas personas que están al servicio del Estado y de los ciudadanos se les debe predicar una mayor responsabilidad⁵. En esta medida el **Artículo 6** Constitucional señala que: *“Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las*

³ Artículo 2° Constitución Política

⁴ Artículo 209 Constitución Política

⁵ Artículo 6 Constitución Política.

 <small>ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL</small>	ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL	F:61.AP.GC
	PROYECTO DE ACUERDO N° 050	VERSIÓN: 0.0
		FECHA: 03.07.18

leyes. **Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones.** (Subraya fuera de texto).

Así, cuando un Servidor Público se aparta o desvía de los fines del Estado⁶, es el mismo Estado quien bajo un sentido de justicia y cumplimiento de reponsabilidad social debe corregir el comportamiento de su agente⁷. Aquí yace el origen y fundamento de la Responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos.

Hoy no podemos concebir el funcionamiento del Estado; especialmente de corte democrático y respetuoso de los derechos y garantías procesales, sin el derecho disciplinario. Por consiguiente, el Derecho Disciplinario comprende el conjunto de normas sustanciales y procesales, en virtud de la cuales el Estado asegura la obediencia, la disciplina y el comportamiento ético, el orden y cumplimiento legal, la moralidad y la eficiencia de los servidores públicos, con miras a asegurar el buen y correcto funcionamiento del Estado.

Es tan seria e importante la responsabilidad disciplinaria que, el Constituyente la señaló, no en un sólo artículo, sino que la misma se encuentra signada y desarrollada a lo largo de nuestra Constitución Política en los artículos **2, 6, 29, 92, 122, 123, 124, 125, 150-2, 209, 277**, los cuales fundamentan esta función como un Deber y una Obligación.

Particularmente, el debido proceso se aplica en Colombia para las actuaciones judiciales y administrativas. Este principio se constituye en una gran conquista del constituyente en la Carta Política de 1991 en su artículo 29.

El artículo 122, que dispone que los servidores públicos, incluso aquellos elegidos por elección popular, tienen la obligación de ejercer el cargo atendiendo la Constitución y la Ley, siempre respetando los límites que imponga el principio de legalidad, resguardando el patrimonio público.

Igualmente, el artículo 124 de la C.P., consagra que la ley debe determinar la responsabilidad de los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva, de forma que las conductas corruptas no queden impunes y la máxima censura social se imponga a los comportamientos que han lesionado o puesto en peligro los bienes públicos o demeritado la función pública.

Y, la función administrativa debe ejercerse con base en los principios que contempla la Constitución Política, en su artículo 209, a saber: igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. Adicionalmente, los conceptos de probidad e imparcialidad son propios de la moralidad a la cual se refiere expresamente la propia Constitución y que ordena a los servidores públicos, incluyendo a los de elección popular, a que se comporten conforme a ella y a no violentar la confianza que la sociedad les ha dado en la guarda y respeto de la Constitución, la ley y los recursos públicos.

Como vemos son varios los fundamentos normativos que sustentan la responsabilidad disciplinaria, pero estos van más allá, pues el Estado Colombiano al ser parte de la

⁶ Artículo 2° Constitución Política

⁷ Artículo 123 y 124 Constitución Política.

 ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL	ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL	F:61.AP.GC
	PROYECTO DE ACUERDO N° <u>010</u>	VERSIÓN: 0.0
		FECHA: 03.07.18

Convención Interamericana de Lucha contra la Corrupción⁸ y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción⁹, tiene la obligación de investigar y sancionar las conductas de todos los servidores públicos que sean constitutivas de actos de corrupción.

Por consiguiente, fundada en las anteriores disposiciones Constitucionales, la **Ley 1952** determinó que, todas las autoridades tienen la obligación de hacer efectiva dicha responsabilidad¹⁰ a través de las "Oficinas de Control Disciplinario" las cuales se han venido estableciendo desde las **Leyes 200 de 1995, Ley 734 de 2002** y últimamente mediante el ordenamiento vigente, **Ley 1952 de 2019 y Ley 2094 de 2021**.

Ciertamente el establecimiento de dicha dependencia requirió y ha requerido una reorganización de la estructura organización y funcional administrativa de todas las entidades públicas de Estado. Las entidades públicas con el paso de los años han venido adecuadas sus estructuras a las demandas funcionales, sin embargo, en nuestro municipio esta obligación-deber, no se ha cumplido, quizás porque las administraciones pasadas no lo creyeron necesaria, o, no se contaba con los recursos, el conocimiento, o, la voluntad política. Por el contrario, esta Administración contando con un alto sentido de responsabilidad y respecto por la Ley, y frente a las circunstancias actuales y las necesidades del servicio, hemos sustentado esta iniciativa que obedece, como hemos mencionado al cumplimiento de un mandato legal expreso, reiterado en la Ley 1952, que obliga la creación de las oficinas de control disciplinario Interno.

Para lo anterior el ordenamiento disciplinario refuerza la necesidad de la creación de la oficina, cuando en el **Artículo 83**, establece que "*la acción disciplinaria se ejerce por la Procuraduría General de la Nación; la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, o quienes hagan sus veces; la Superintendencia de Notariado y Registro; los Personeros Distritales y Municipales; las Oficinas de Control Disciplinario Interno establecidas en todas las ramas, órganos y entidades del estado; y los nominadores.* (...)2 (Subraya nuestra)

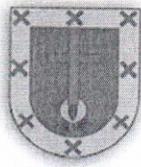
Del mismo modo en el **artículo 84**, *Aplicación del procedimiento. El procedimiento disciplinario establecido en la presente ley deberá aplicarse por las respectivas Oficinas de Control Disciplinario Interno, Personerías Municipales y Distritales, y la Procuraduría General de la Nación. (...) y artículo 93, 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, o quienes haga sus veces, DEBE 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.

⁸ La suscripción de esta Convención se produjo por parte de Colombia el 29 de marzo de 1996

⁹ LEY 970 DE 2005 (julio 13) Por medio de la cual se aprueba la "Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en Nueva York, el 31 de octubre de 2003

¹⁰ Artículo 29 Constitución Política

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL	ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL	F:61.AP.GC
	PROYECTO DE ACUERDO N° <u>010</u>	VERSIÓN: 0.0
		FECHA: 03.07.18

En aquellas entidades u organismos donde existan regionales o seccionales, se podrán crear oficinas de control interno del más alto nivel, con las competencias 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 2. *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, quien deberá ser abogado, pertenecerá al nivel directivo de la entidad."*

"Artículo 94. *Significado de Control Disciplinario Interno. Cuando en este Código se utilice la locución ¿Control Disciplinario Interno?, debe entenderse por tal, la oficina dependencia o entidad que conforme a la ley tiene a su cargo el ejercicio de la función disciplinaria.*

En igual sentido el **artículo 38 numeral 33** de la Ley 1952 de 2019, reza: **Deberes de los servidores públicos:** Son deberes de todo servidor público: 33. 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.

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 interno disciplinario".

"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	ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL	F:61.AP.GC
	PROYECTO DE ACUERDO N° <u>050</u>	VERSIÓN: 0.0
		FECHA: 03.07.18

Es pertinente manifestar que la administración cuenta un porcentaje del cuarenta y cinco por ciento (45%) de capacidad financiera certificado por la Secretaría de Hacienda¹¹, que da cuenta de la correspondiente disponibilidad presupuestal para atender los compromisos de la creación de esta dependencia, lo que permite atender de manera suficiente el impacto en el gasto de la nómina.

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.* Es importante destacar que a la fecha el Municipio de San Gil, Administración Central, presenta 191 procesos disciplinarios, instruidos por un solo funcionario, número bastante significativo.

Finalmente cabe señalar también 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

A parte de la fundamentación jurídica anteriormente expuesta que claramente demuestra la procedencia para la creación de esta oficina, existen otros argumentos que igualmente justifican la conveniencia de este proyecto y que son de orden más administrativo que jurídico.

Para efecto del cumplimiento de la función disciplinaria, en la actualidad la Dirección Administrativa, cuenta con un equipo de trabajo conformado por un profesional de carrera administrativa, quien actúa como ayuda en el proceso disciplinario, creando falta de funcionalidad de la dependencia, lo que conduce a debilitar la gestión, en detrimento de los fines mismos del Control Disciplinario. 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.

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 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

¹¹ Certificado de la Secretaria de Hacienda No. 008 del veinticinco (25) de mayo de dos mil veintiuno (2021)



ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL

PROYECTO DE ACUERDO N° 010

F:61.AP.GC

VERSIÓN: 0.0

FECHA: 03.07.18

instancia; competencia asignada exclusivamente al Jefe de la oficina de Control Disciplinario Interno, quien adicionalmente con esta función debe asumir las funciones propias del cargo como Director Administrativo. 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 la entidad, máxime si se tiene en cuenta la complejidad de las decisiones que allí deben proferirse.

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.

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 reciben mensualmente en esta área, cuyo promedio ha ido aumentando en los últimos años debido a una mayor participación de la ciudadanía.

Cabe aclarar que el artículo 55, numeral 10 de la Ley 1592 de 2019, 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.

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 organizacional y funcional 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 Jefe de Oficina, encargado únicamente del tema disciplinario, lo cual permitirá dirigir las audiencias de los procesos ordinarios y verbales. Dicho servidor público deberá tener conocimiento amplio en materia procesal, disciplinaria, en razón a las decisiones que

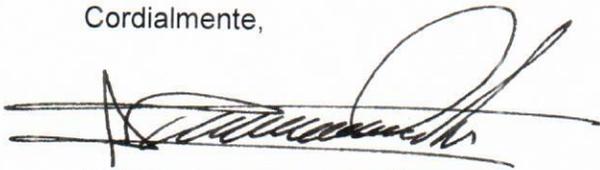
 ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL	ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL	F:61.AP.GC
	PROYECTO DE ACUERDO N° <u>010</u>	VERSIÓN: 0.0
		FECHA: 03.07.18

deben tomarse en desarrollo de las audiencias de juzgamiento y las que son de competencia exclusiva del jefe de la oficina de Control Disciplinario Interno de este modo con el presente acuerdo se pretende también 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.

En su momento conforme las necesidades del servicio y de acuerdo con la creación y disponibilidad de cargos se le asignará el personal profesional preferiblemente especializado para integrar la oficina y atender la función.

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 Política, en la Ley 1952 de 2019 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

Proyectó: Anny Jhoana Báez Ardila
 Directora Administrativa

Corrigió: Horacio Trujillo
 Abogado Contratista 

Revisó: Jhojan Fernando Sánchez Araque
 Secretario Jurídico y de contratación 