



PROCESO: CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	No. Consecutivo D-0870-2025
Subproceso: Procesos Disciplinarios Código Subproceso: 1500	SERIE/Subserie: Comunicaciones Código Serie/Subserie (TRD): 1500.58.6

Bucaramanga, 10 de junio de 2025

Honorable
CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA
secretaria.aux@concejodebucaramanga.gov.co

Asunto: Contestación a la Proposición No. 033 de fecha 01 de junio de 2025

En atención a la Proposición del Honorable Concejo Municipal de Bucaramanga, y en cumplimiento de las funciones asignadas a la Oficina de Control Interno Disciplinario, enmarcada en la Ley 1952 de 2019 y demás normas concordantes, me permito dar respuesta a las preguntas formuladas a esta Oficina sobre la desaparición de las luminarias que se encontraban almacenadas en las bodegas la Hormiga y Villas de San Ignacio:

1. En cuanto a la fecha y los procedimientos realizados por esta dependencia para determinar la responsabilidad de los funcionarios involucrados en la desaparición de las luminarias, se informa lo siguiente:

En la actualidad se adelanta una actuación disciplinaria en relación a la presunta pérdida de bienes afectos a la prestación del servicio público domiciliario. Esta actuación se origina en un informe recibido de la Ingeniera María del Rosario Torres Vargas el 27 de septiembre de 2024.

En la actualidad se cuenta con un proyecto de auto que abre investigación disciplinaria en contra de algunos empleados de los niveles directivo, asesor y profesional vinculados con la administración municipal bajo el gobierno del Ingeniero Juan Carlos Cárdenas y del actual alcalde. Debo recordar que el jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario no es el juez natural de quienes desempeñen el empleo de Alcalde Municipal.

En relación con la solicitud de allegar soportes de las investigaciones y hallazgos encontrados, este Despacho se permite informar que, de conformidad con el Artículo 115 de la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), las actuaciones disciplinarias tienen carácter reservado hasta la notificación del pliego de cargos o del auto de archivo.

La razón de ser de esta reserva procesal obedece a la necesidad de garantizar la eficacia de la investigación y la correcta recolección de pruebas, evitando la injerencia de factores externos que puedan frustrar los fines del proceso disciplinario. La publicidad prematura

PROCESO: CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	No. Consecutivo D-0870-2025
Subproceso: Procesos Disciplinarios Código Subproceso: 1500	SERIE/Subserie: Comunicaciones Código Serie/Subserie (TRD): 1500.58.6

de los elementos probatorios o de las líneas investigativas podría alertar a posibles implicados, alterar la cadena de custodia de la evidencia, o afectar la imparcialidad y objetividad en la valoración de los hechos.

Asimismo, la reserva busca proteger el buen nombre y la presunción de inocencia de los servidores públicos involucrados, quienes aún no han sido formalmente vinculados mediante pliego de cargos y sobre quienes no recae aún una decisión que afecte su responsabilidad disciplinaria. La divulgación de los pormenores de una indagación o investigación en curso podría generar un perjuicio irreparable a su reputación y derechos fundamentales, desnaturalizando el proceso disciplinario.

Por lo expuesto, y en estricto cumplimiento de la normativa que rige la materia, este Despacho no puede allegar la totalidad de los soportes e informes detallados de la indagación previa en este momento procesal. No obstante, se reitera el compromiso de la Oficina de Control Interno Disciplinario con la transparencia en la gestión pública, la celeridad en las actuaciones y el respeto irrestricto al debido proceso, informando oportunamente sobre los avances de la investigación dentro de los límites y condiciones que la Ley establece.

2. En cuanto a las medidas de seguimiento establecidas para garantizar que los hallazgos administrativos, fiscales y disciplinarios sean resueltos adecuadamente, según el Plan de Mejoramiento propuesto por la Contraloría Municipal de Bucaramanga, se informa que:

La Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga, en su compromiso con la transparencia y la eficiencia en la gestión pública, ha implementado y mantiene activamente un conjunto de medidas de seguimiento. Estas, enmarcadas en la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario) y su reforma por la Ley 2094 de 2021, aseguran que cada hallazgo disciplinario sea resuelto de manera adecuada y que las decisiones adoptadas sean efectivas.

A continuación, se detallan las medidas de seguimiento establecidas por Oficina de Control Disciplinario para garantizar que los hallazgos disciplinarios sean resueltos adecuadamente:

1. Gestión Integral de la Información y Estadísticas

Para una vigilancia efectiva y una toma de decisiones basada en datos, la OCID de Bucaramanga cuenta con y gestiona activamente:

PROCESO: CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	No. Consecutivo D-0870-2025
Subproceso: Procesos Disciplinarios Código Subproceso: 1500	SERIE/Subserie: Comunicaciones Código Serie/Subserie (TRD): 1500.58.6

- **Un Sistema de Gestión de Casos Disciplinarios Robustos:** Hemos implementado una base de datos que permite el registro y la consulta ágil de cada etapa procesal. Esto incluye el inicio de quejas y procesos, el estado actual de las indagaciones previas e investigaciones, el control de los términos legales, el registro de las decisiones adoptadas (como fallos y autos de archivo), los recursos interpuestos y el estado de ejecución de todas las sanciones.
- **Generación de Informes de Gestión Periódicos:** Elaboramos y analizamos informes de manera regular (mensual, trimestral y anual). Estos informes detallan el número de quejas recibidas, el avance de las indagaciones e investigaciones, la cantidad de pliegos de cargos formulados, los fallos sancionatorios o absolutorios, y las sanciones impuestas y ejecutadas. Esta práctica nos permite detectar tendencias en las faltas disciplinarias y localizar áreas clave para la mejora continua de nuestra gestión.
- **Bases de Datos Actualizada y Confiable:** Mantenemos una base de datos precisa y actualizada de todas las sanciones impuestas, garantizando su comunicación oportuna a la Procuraduría General de la Nación a través del Sistema de Información de Registro de Sanciones e Inhabilidades (SIRI). También registramos las decisiones de archivo, lo que asegura la coherencia en nuestras actuaciones y facilita la consulta de antecedentes.

2. Monitoreo Riguroso del Cumplimiento de Términos Procesales

Con la celeridad como principio rector, la OCID de Bucaramanga implementa:

- **Revisiones Periódicas y Sistemáticas de Expedientes:** Nuestro equipo de contratistas realiza revisiones sistemáticas y programadas del estado de todos los expedientes en curso. El objetivo es verificar el estricto cumplimiento de los términos procesales y detectar de forma proactiva cualquier dilación injustificada o inactividad.
- **Actas de Seguimiento y Control Interno Rigurosas:** Llevamos a cabo reuniones regulares y documentamos actas de seguimiento interno. En ellas, analizamos el avance de los casos complejos o aquellos que, por su naturaleza o antigüedad, presentan demoras, lo que nos permite tomar acciones correctivas de manera efectiva.

3. Aseguramiento de la Calidad en Todas las Actuaciones Disciplinarias

Para mantener la solidez jurídica y la imparcialidad en nuestras decisiones, la OCID ha establecido:

PROCESO: CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	No. Consecutivo D-0870-2025
Subproceso: Procesos Disciplinarios Código Subproceso: 1500	SERIE/Subserie: Comunicaciones Código Serie/Subserie (TRD): 1500.58.6

- **Procesos de Control de Calidad en Decisiones Clave:** Hemos implementado un protocolo de revisión interna exhaustivo para las decisiones más importantes del proceso, como los autos de apertura, pliegos de cargos y autos de archivo. Esta revisión se realiza meticulosamente antes de la notificación para asegurar su adecuada fundamentación jurídica, la correcta valoración probatoria y el estricto cumplimiento de todas las formas procesales.
- **Unificación de Criterios y Fomento de la Formación Continua:** Realizamos capacitaciones periódicas para todo el personal de la OCID y emitimos directrices claras y manuales de procedimiento. Esto es crucial para unificar los criterios en la aplicación de la ley disciplinaria, la valoración de las pruebas y la dosificación de las sanciones, garantizando así la coherencia y la equidad en todas nuestras decisiones.

4. Fomento de una Cultura Disciplinaria y Estrategias de Prevención

Más allá de la sanción, nuestra oficina promueve activamente:

- **Programas de Capacitación y Sensibilización Constantes:** Implementamos programas de capacitación periódicos dirigidos a todos los funcionarios de la Alcaldía de Bucaramanga. Estos programas abarcan el Código General Disciplinario, los deberes y prohibiciones inherentes a cada cargo, el régimen de inhabilidades e incompatibilidades, y las graves implicaciones de incurrir en faltas disciplinarias.
- **Servicio de Asesoría y Orientación Permanente:** Brindamos un servicio continuo de asesoría y resolvemos consultas a los servidores públicos sobre sus actuaciones y responsabilidades. Esto ayuda a prevenir conductas que, por desconocimiento o duda, podrían derivar en faltas disciplinarias.
- **Análisis de Tendencias para la Prevención:** Utilizamos los datos y estadísticas de los hallazgos disciplinarios resueltos para identificar las faltas más recurrentes o las áreas de la Alcaldía de Bucaramanga que presentan un mayor riesgo disciplinario. Con base en este análisis, diseñamos e implementamos estrategias de prevención y mejora específicas y focalizadas.

Al poner en práctica y mantener estas medidas, la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga no solo cumple con su función misional de investigar, sino que también establece un sistema integral de seguimiento y control que fortalece la disciplina, la transparencia y la efectividad de la función pública en nuestro municipio.

Lo anterior es predicable de todas las actuaciones disciplinarias que la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga adelanta, y este no es la excepción. Debo recordar que la omisión en el cumplimiento de los planes de mejora también son

PROCESO: CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	No. Consecutivo D-0870-2025
Subproceso: Procesos Disciplinarios Código Subproceso: 1500	SERIE/Subserie: Comunicaciones Código Serie/Subserie (TRD): 1500.58.6

conductas disciplinables, y es posible investigarlas dentro de la referida actuación. Este es un aspecto que se está analizando en el proyecto de auto de apertura de investigación disciplinaria.

3. En cuanto a las investigaciones disciplinarias iniciadas por esta oficina a partir del hallazgo con presunta responsabilidad disciplinaria contenido en el informe AEF-015-2024, se informa que:

Actualmente, esta Oficina de Control Interno Disciplinario adelanta una Indagación Previa, cuya apertura se dispuso mediante auto del 02 de octubre de 2024. Aunque esta actuación se origina en el informe de una servidora pública vinculada a la actual administración, tiene completa conexidad con los hallazgos disciplinarios identificados por la Contraloría en el AEF-015-2024 de allí que se tramiten dentro de esa misma actuación.

4. Respecto a los resultados preliminares o avances de esas investigaciones, y quiénes han sido vinculados o llamados a responder:

Es pertinente señalar que, en estricto apego a lo dispuesto en el Artículo 115 de la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), las actuaciones de naturaleza disciplinaria gozan de reserva legal hasta tanto se profiera el pliego de cargos o se ordene el archivo del proceso. El propósito fundamental de esta confidencialidad es salvaguardar la eficacia de la investigación, propiciar la correcta compilación de elementos probatorios y, a la vez, preservar la integridad y la presunción de inocencia de los funcionarios públicos implicados.

En consecuencia, este Despacho se ve imposibilitado de suministrar detalles pormenorizados sobre el desarrollo de esta indagación, incluyendo la identidad de los sujetos procesales o los elementos de juicio recabados, mientras persista la etapa de reserva procesal

5. En cuanto a los criterios que utiliza esta oficina para determinar la responsabilidad de funcionarios en casos de pérdida de bienes públicos con soporte técnico-contable, se informa que:

La determinación de la responsabilidad disciplinaria de un servidor público por la pérdida de bienes de la entidad se fundamenta en la concurrencia de tres elementos esenciales, los cuales son valorados a partir de los hallazgos técnicos y contables presentados:



PROCESO: CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	No. Consecutivo D-0870-2025
Subproceso: Procesos Disciplinarios Código Subproceso: 1500	SERIE/Subserie: Comunicaciones Código Serie/Subserie (TRD): 1500.58.6

1. **Tipicidad de la Conducta:** La conducta del funcionario debe encuadrarse de manera expresa en una falta disciplinaria descrita en la ley. Esto significa que la acción u omisión del servidor público, relacionada con la custodia o manejo de los bienes, debe corresponder a una descripción legal de falta (sea gravísima, grave o leve). Por ejemplo, un inventario técnico-contable que evidencie la pérdida de bienes puede ser un indicio de un posible incumplimiento de deberes (como custodiar los bienes) o una prohibición (como dar un uso indebido a los bienes). Los soportes técnico-contables son cruciales aquí para establecer si el hecho ocurrió y si encaja en una falta tipificada.

Agrego que en virtud del principio de subsidiariedad, primero se intenta hacer una tipificación de las conductas en las faltas previstas en la legislación disciplinaria, y ante la ausencia se debe acudir a la tipificación penal.

2. **Ilícitud Sustancial (Antijuridicidad):** La conducta típica del funcionario, respaldada por la evidencia técnico-contable de la pérdida del bien, debe ser **sustancialmente ilícita**. Esto implica que el actuar del funcionario debe haber afectado, sin justificación alguna, un deber funcional o un principio de la función pública, como la **moralidad, transparencia, eficiencia, o economía**. La pérdida de un bien público, soportada contablemente, no solo es un hecho material, sino que representa un menoscabo al patrimonio público y al cumplimiento de los fines del Estado, lo que automáticamente genera una afectación al deber funcional del servidor encargado.

Y aunque por regla general el Derecho disciplinario sanciona sin importar el resultado de las conductas, si en la investigación se identifica con certeza la ocurrencia de daños así serán objeto de imputación disciplinaria.

3. **Culpabilidad:** No basta con que la conducta sea típica e ilícita; debe haber sido cometida con **culpabilidad**. Es decir, la pérdida del bien debe ser atribuible al funcionario a título de **dolo o culpa**.

➤ **Dolo:** Si se demuestra que el funcionario, con conocimiento y voluntad, causó la pérdida o permitió que ocurriera (por ejemplo, mediante un plan para sustraer el bien o una omisión deliberada para que desapareciera).

➤ **Culpa:** Si la pérdida del bien se produjo por la infracción del deber objetivo de cuidado que el funcionario debía observar. Esto se manifestaría como:

- **Culpa Gravísima:** Por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento (ejemplo dejar sin custodia bienes valiosos en un almacén sin aplicar protocolos de seguridad básicos).
- **Culpa Grave:** Por falta de diligencia o cuidado mínimos que cualquier persona hubiera observado (ejemplo no realizar inventarios periódicos).

PROCESO: CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	No. Consecutivo D-0870-2025
Subproceso: Procesos Disciplinarios Código Subproceso: 1500	SERIE/Subserie: Comunicaciones Código Serie/Subserie (TRD): 1500.58.6

obligatorios que hubieran detectado la pérdida a tiempo). La prueba técnico-contable es esencial para establecer la existencia del bien, su valor, el momento y las circunstancias de su pérdida, lo cual permite a la Oficina de Control Interno Disciplinario inferir el nivel de negligencia o intencionalidad del funcionario.

Es importante destacar que en el proceso de determinar la responsabilidad, se garantiza el debido proceso al funcionario investigado, incluyendo su derecho a la defensa, la presunción de inocencia, la contradicción de pruebas y la posibilidad de presentar eximentes de responsabilidad (fuerza mayor, caso fortuito, etc.).

Esta respuesta se emite en el marco de las competencias y deberes de la Oficina de Control Interno Disciplinario, con el compromiso de adelantar las investigaciones con celeridad, objetividad y respeto por el debido proceso, en aras de salvaguardar el patrimonio público y la probidad en la función pública.

Atentamente,



SERGIO ANDRES GALINDEZ RIVEROS

Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario
Alcaldía de Bucaramanga

