

DEPENDENCIA:	GESTIÓN DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS DNBC
RADICACIÓN:	Sin radicación
HECHOS:	Irregularidades Informe Seguimiento Austeridad en el gasto vigencia 2022
QUEJOSO(A):	Informe de servidor público
ASUNTO:	AUTO INHIBITORIO 003 -2024 (artículo 209, Ley 1952 de 2019)

Bogotá D.C, 12 de septiembre de 2024.

I. ASUNTO A TRATAR

La Profesional Especializada con funciones de Instrucción adscrita a la Oficina de Gestión de Asuntos Disciplinarios de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por el artículo 2° de la Resolución No.081 de 3 de mayo de 2019 y con fundamento en las disposiciones contenidas en especial las conferidas en el artículo 12 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo tercero de la Ley 2094 de 2021, procede a evaluar el contenido de la queja que fue remitida vía correo electrónico, el día 5 de junio de 2024, con fundamento en los siguientes:

II. ANTECEDENTES

El 19 de julio de 2024, se remite a Control Interno, el resultado del Plan de Mejoramiento suscrito como resultado del seguimiento realizado al Plan de austeridad en el gasto correspondiente a la vigencia 2022.

Revisado el reporte de hallazgos presentados, se puede establecer que presuntamente las irregularidades detectadas por la auditoría tienen incidencia de carácter disciplinario, y que se encuentran relacionadas con las siguientes observaciones:

1. No fueron presentadas al Equipo Auditor, las evidencias de la realización de las reuniones del Comité de Convivencia correspondientes al primer y cuarto trimestre de 2022 y las de la vigencia 2023, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 3 de la resolución 1356 de 2012 y el artículo 9 de la resolución 652 de 2012, que dice "Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes".
2. No se evidenció los informes trimestrales presentados a la alta dirección, sobre la gestión adelantada por el comité de convivencia laboral, de acuerdo con el artículo 6 del numeral 10 de la resolución 652 de 2012, que señala (...) "10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada".

III. CONSIDERACIONES

Revisado el informe de servidor público, se procede a evaluar el alcance de la actuación disciplinaria a desplegar por este proceso, para el efecto, es pertinente señalar, lo referido en el artículo 209 de la ley 1952 de 2019:

ARTÍCULO 209. Decisión inhibitoria. Cuando la información o queja sea manifiestamente temeraria o se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia o sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa, o cuando la acción no puede iniciarse, el funcionario de plano se inhibirá de iniciar actuación alguna. Contra esta decisión no procede recurso."

Lo anterior indica que, recibida la información manifiestamente temeraria o, que contenga hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia, se proferirá una decisión inhibitoria, es decir una determinación a través de la cual se abstiene de iniciar una actuación disciplinaria.

De la lectura de la información contenida en el informe de servidor público, se considera improcedente iniciar actuación disciplinaria alguna por cuanto, en primer lugar, los hechos que señala como irregulares no guardan consonancia con descripciones contenidas en la norma como posibles faltas disciplinarias y que, eventualmente, en caso de demostrarse su ocurrencia y la responsabilidad, ameritarían una consecuencia jurídica o sanción y no aporta o informa los medios probatorios para que se investigue y sancione al servidor público sobre las circunstancias que rodearon el hecho eventualmente reprochable.

IV. ANALISIS DEL CASO CONCRETO

Analizada la queja allegada, se evidencia que la misma hace referencia a hechos que se relacionan con la no entrega de la información al proceso auditor, misma que fue cotejada y revisada con el Comité de Conciliación Laboral de la DNBC; encontrándose que lo requerido se encuentra dentro de los archivos que existen sobre el particular..

La conducta objeto de análisis es el presunto incumplimiento a las funciones y responsabilidades que tiene los servidores públicos encargados del Comité de Convivencia Laboral de la DNBC, al parecer por no contar con un espacio físico donde resguardar la información, pero se reitera la misma se encuentra digitalizada en la nube en el correo correspondiente al citado comité.

Es decir, no se trataría de castigar incumplimientos determinados, sino la actitud de un funcionario de transgresión metódica del ordenamiento. En un momento dado, la acumulación de incumplimientos de las obligaciones legales por parte de un servidor público adquiere una entidad, una sustancia propia, distinta de la de uno de los hechos que configuran esa invariable actitud de desacato a las normas jurídicas. Es precisamente esa conducta autónoma y propia la que podría llegar a ser sancionada. Lo que se estaría calificando en el proceso disciplinario no es la insatisfacción de obligaciones, sino la burla sistemática del ordenamiento jurídico por parte de un servidor público, con todas las consecuencias negativas que ello genera para el Estado.

Por las razones expuestas se concluye que no hay lugar a iniciar el proceso disciplinario en contra del funcionario público por atipicidad de la conducta en razón a la carencia de los elementos estructurales del tipo disciplinario presuntamente infringido.

A su vez, en la sentencia C-819 de 2006, y después de dejar sentado que "los regímenes disciplinarios no pueden erigir cualquier conducta en falta disciplinaria", sino exclusivamente aquella "con potencialidad de afectación de la función pública", y que "las conductas que pertenecen al ámbito del derecho disciplinario, en general, son aquellas que comportan quebrantamiento del deber funcional por parte del servidor público", que el contenido del deber funcional se encuentra integrado por 1) el cumplimiento estricto de las funciones propias del cargo, 2) la obligación de actuar acorde a la Constitución y a la ley; 3) garantizando una adecuada representación del Estado en el cumplimiento de los deberes funcionales".

Concordado con lo anterior, se trae a colación lo señalado por la Procuraduría Primera Delegada Vigilancia Administrativa, a través de la radicación No. 013-141067-06¹, donde indicó:

"(...) La ley establece que, la queja deberá contener una relación detallada de los hechos que conozca el denunciante. Sobre este punto, la Procuraduría General de la Nación, en la Consulta C-158 de 1997, señaló. (...) Cuando la queja es formulada por cualquier persona, la exigencia de su procedibilidad es que ésta tenga ciertos elementos que permitan a la Procuraduría iniciar diligencias contra algún servidor público, tales como poder establecer la ocurrencia de la conducta, si ésta es constitutiva de falta disciplinaria, y si puede identificarse o individualizarse el autor".

Significa lo anterior que, la queja debe contener elementos que le permitan al investigador tener una visión inicial de lo sucedido, de la presunta falta disciplinaria cometida que se denuncia, al igual que del presunto o posibles responsables o personas implicadas, de ser posible datos de quienes hayan tenido conocimiento de tales hechos o que puedan corroborar lo expresado en la queja para poder iniciar una actuación conducente y seria, esta exigencia encuentra su sustento legal en el artículo 150 de la Ley 734 de 2002, que establece que la indagación preliminar no puede extenderse a hechos distintos del que fue objeto de denuncia o queja, motivo por lo que la queja debe ser clara, y en el primer párrafo agrega que, se rechazará de plano la queja que presente hechos de manera inconcreta o difusa, aquella que no contiene elementos de tiempo, modo y lugar, o que no señalan elementos probatorios o no están acompañadas de los mismos para corroborar lo denunciado. (...)"

En ese orden de ideas es pertinente indicar que, si bien es cierto, siempre que se tenga conocimiento de un comportamiento que pueda constituir falta disciplinaria y se deba dar curso a la actuación respectiva, se debe proceder a iniciar las correspondientes actuaciones que permitan determinar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se sucedieron los hechos y la individualización de las presuntas o presuntos responsables, sin embargo en el caso que nos ocupa, no hay duda sobre la ausencia de fundamento alguno, por cuanto la misma no concreta hechos que vislumbren irregularidad disciplinaria a investigar, toda vez, como se dijo en precedencia, la misma es vaga, genérica e

¹ Procuraduría Primera Delegada Vigilancia Administrativa, a través de la radicación No. 013-141067-06, CÉSAR AUGUSTO AMAYA MEDINA, Procurador Primero Delegado Vigilancia Administrativa

imprecisa, no enuncia conductas concretas y específicas irregulares, condición necesaria para iniciar una actuación disciplinaria.

Según lo dispuesto en el artículo 209 de la ley 1952 de 2019, la administración tendrá la posibilidad de proferir una decisión inhibitoria, es decir una determinación a través de la cual se abstiene de dar inicio a una actuación disciplinaria, por el acaecimiento de alguna de las siguientes causales:

- a) Que la información o queja sea manifiestamente temeraria.
- b) Que la información o queja contenga hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia.**
- c) Que la queja se refiera a hechos absolutamente inconcretos o difusos o cuando la acción no puede iniciarse.

Adicionalmente, tratándose de la decisión inhibitoria, la Procuraduría General de la Nación ha señalado lo siguiente:

“(...) dicha facultad deviene de la esencia de la misma queja, en todo caso, cuando se adviertan hechos manifiestamente temerarios, disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia o sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa.

Ante tales fenómenos, el funcionario está facultado para tomar una decisión inhibitoria según el texto legal, lo que traducido a un escenario jurídico, significa abstenerse de conocer de un determinado asunto; conllevando con lo mismo, que no se defina la situación y por ende que no haga tránsito a cosa juzgada, lo que indica que en el momento de surgir nuevos elementos fácticos, bien se puede acudir nuevamente ante la autoridad competente (...).”²

Respecto a la figura de la decisión inhibitoria el Dr. CARLOS ENRIQUE VALDIVIESO JIMÉNEZ, Procurador Auxiliar para Asuntos Disciplinarios, mediante PAD C-128, del 14 de octubre 2014, se pronunció así:

“(...) La figura de la decisión inhibitoria está sujeta a tres (3) eventos posibles:

- Una queja manifiestamente temeraria*
- Hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia*
- Hechos presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa. (...).”*

Del mismo modo, debe tenerse en cuenta que para el derecho disciplinario es relevante una conducta, siempre que con ella se vulneren los deberes de los funcionarios o se afecten las funciones de la

² Procuraduría General de la Nación. Sala Disciplinaria. Fallo de segunda instancia del 21 de febrero de 2013. Sala No. 10. Procuradora Delegada Ponente: Dra. María Eugenia Carreño Gómez.

administración de **manera sustancial** y corroborable. Conforme a lo expresado dichas actuaciones no afectaron sustancialmente el funcionamiento de la entidad.

En razón a lo antes expuesto, no se encuentra mérito para iniciar actuación disciplinaria alguna por los hechos denunciados, y por tanto, procederá a dar aplicación al artículo 209 de la ley 1952 de 2019. Sin embargo, cabe resaltar que en caso de que se aporten con posterioridad elementos de juicio que permitan la iniciación de la acción disciplinaria se podrá reabrir las diligencias, considerando que la presente decisión no hace tránsito a cosa juzgada.

En consecuencia, de conformidad con lo señalado en el artículo 208 de la Ley 1952 de 2019, la Profesional Especializada con funciones de control disciplinario de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia,

RESUELVE:

PRIMERO. – INHIBIRSE de iniciar acción disciplinaria con fundamento en el informe de servidor público aquí evaluado, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO. – ORDENAR el archivo de la diligencia.

TERCERO. - COMUNICAR esta decisión a través de la publicación del presente auto en la sede electrónica de la entidad, de tal manera que pueda ser consultado.

CUARTO. - Contra la presente decisión no procede recurso alguno y la misma no hace tránsito a cosa juzgada, razón por la cual si en el futuro se aportan serios elementos de juicio que permitan la iniciación de la acción disciplinaria se procederá de conformidad.

COMNÍQUESE Y CÚMPLASE

Original Firmado 

ANJHYDALID RUALES ESCOBAR

Profesional Especializado con funciones de Instrucción