

RESOLUCION N° 0057
(28 DE MARZO DE 2022)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA UN GRUPO DE TRABAJO Y SE REDISTRIBUYEN FUNCIONES EN LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA AL INTERIOR DE LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P OFICIAL”

LA GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE IBAGUÉ IBAL S.A. E.S.P OFICIAL


En ejercicio de sus facultades legales, en especial las que le confiere el artículo 211 de la constitución política, en concordancia con los artículos 4, 61 y 115 de la Ley 489 de 1998, artículo 12 de la Ley 1952 de 2019 y

CONSIDERANDO.

Que, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la sentencia del 8 de julio de 2020 destacó respecto del respeto del principio de imparcialidad en el proceso disciplinario lo siguiente:

“La Corte advierte que la concentración de las facultades investigativas y sancionadoras en una misma entidad, característica común en los procesos administrativos disciplinarios, no es sí misma incompatible con el artículo 8.1 de la Convención, siempre que dichas atribuciones recaigan en distintas instancias o dependencias de la entidad de que se trate, cuya composición varíe de manera tal que los funcionarios que resuelvan sobre los méritos de los cargos formulados sean diferentes a quienes hayan formulado la acusación disciplinaria y no estén subordinados a estos últimos.”¹

Que, el artículo 8° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos contempla como garantía judicial de toda persona a ser juzgada, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial.

Que, las garantías judiciales deben ser observadas en cualquier clase de proceso; en este sentido, la CIDH en el caso Nova Brasilia vs. Brasil señaló que estas deben ser respetadas por los estados en las actuaciones, incluso en las no jurisdiccionales, estableciendo que: “Toda la exigencia del debido 

¹ Corte Interamericana de Derechos Humanos, Petro Urrego vs. Colombia. Sentencia de 8 de julio de 2020.

RESOLUCION N° 0057
(28 DE MARZO DE 2022)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA UN GRUPO DE TRABAJO Y SE REDISTRIBUYEN FUNCIONES EN LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA AL INTERIOR DE LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P OFICIAL”

proceso previstas en el artículo 8.1 de la Convención, así como criterios de independencia e imparcialidad, se extienden también a los órganos no judiciales”².

Que, en el caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá, la CIDH precisó que las garantías contempladas en el artículo 8 de la Convención también deben ser respetadas por los estados en los procesos disciplinarios, señalando en este sentido:

“La justicia, realizada a través del debido proceso legal, como verdadero valor jurídicamente protegido, se debe garantizar en todo proceso disciplinario y los estados no pueden sustraerse de esta obligación argumentando que no se aplican las debidas garantías del artículo 8 de la Convención Americana en el caso de sanciones disciplinarias y no penales.

Permitirle a los Estados dicha interpretación equivaldría a dejar a su libre voluntad la aplicación o no del derecho de toda persona a un debido proceso (Negrilla fuera de texto).³

Que, con fundamento en lo anterior, el Congreso de la República expidió la Ley 2094 de 2021, la cual consagró en el artículo 3º, mediante el cual se modificó el artículo 12 de la Ley 1952 de 2019, como principio rector del proceso disciplinario el debido proceso en los siguientes términos:

“El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente,

² Corte IDH. Caso Favela Nova Brasilia vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de febrero de 2017. Serie C No. 333 fundamento jurídico 185

³ Corte IDH. Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C No. 72 Fundamento No. 129.

RESOLUCION N° 0057
(28 DE MARZO DE 2022)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA UN GRUPO DE TRABAJO Y SE REDISTRIBUYEN FUNCIONES EN LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA AL INTERIOR DE LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P OFICIAL”

quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal.

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

(...)

Que, en este mismo sentido el artículo 92 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 13 de la Ley 2094 de 2021 determina que, en el evento en que las garantías de instrucción y juzgamiento no se puedan satisfacer el conocimiento del asunto, será de competencia de la Procuraduría General de la Nación, según la calidad del disciplinable.

Que, el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 asigna la competencia a la oficina de control disciplinario interno para conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores. Igualmente, contempla que, *“Si no fuere posible garantizar la segunda instancia por razones de estructura organizacional, esta será de competencia de la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con sus competencias.”*

Que, en este orden, la competencia para ejercer el poder disciplinario y conocer la actuación disciplinaria fue radicada por el legislador en cabeza de la oficina de control disciplinario interno y del superior de esa para tramitar la segunda instancia.

Que, en virtud de lo anterior, no es posible acoger los conceptos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante los cuales aconseja asignar competencia a la oficina asesora jurídica para conocer y tramitar procesos disciplinarios, por cuanto, se reitera, la ley asignó competencia solamente al alcalde y a la oficina de control disciplinario interno. Además, la oficina asesora jurídica es la dependencia encargada de asesorar

RESOLUCION N° 0057
(28 DE MARZO DE 2022)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA UN GRUPO DE TRABAJO Y SE REDISTRIBUYEN FUNCIONES EN LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA AL INTERIOR DE LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P OFICIAL”

al despacho del señor alcalde; razón por la cual se generaría un riesgo a las garantías de independencia e imparcialidad.

Que, igualmente, no se acoge el planteamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública en el cual recomienda a la administración local remitir a la Procuraduría General la actuación disciplinaria cuando el superior no es abogado; por cuanto, la ley no impone esta condición; por tanto, la autoridad administrativa no puede imponer requisitos que la ley no contempla.

Que, el artículo 115 de la Ley 489 de 1998 atribuye al representante legal de la entidad la facultad de crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo.

Que, atendiendo lo dispuesto en el artículo 8° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y el artículo 12 del Código General Disciplinario modificado por el artículo 3 de la Ley 2094 de 2021, se hace necesario crear y organizar en la Oficina de Control Interno Disciplinario un grupo de trabajo para que adelante la instrucción en la actuación disciplinaria. En todo caso, la competencia para adelantar el juzgamiento y proferir el fallo de primera instancia recaerá en el jefe de la oficina.

Que, con fundamento en lo anterior, se garantiza la segunda instancia en la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado de Ibagué IBAL S.A E.S. P Oficial, toda vez, que corresponderá al Gerente conocer del recurso de apelación de aquellas decisiones que conforme a la Ley sean susceptibles de alzada.

Que, el Código General Disciplinario entra en vigor el 29 de marzo de 2022.

RESOLUCION N° 0057
(28 DE MARZO DE 2022)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA UN GRUPO DE TRABAJO Y SE REDISTRIBUYEN FUNCIONES EN LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA AL INTERIOR DE LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P OFICIAL”

Que, en mérito de lo expuesto la Gerente General de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P OFICIAL,

RESUELVE.

Artículo primero. Crear y organizar en la Oficina de Control Único Disciplinario de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado de Ibagué IBAL S.A E.S. P Oficial el grupo permanente de instrucción disciplinaria quien goza de plena independencia, imparcialidad, autonomía y que de ninguna manera depende funcionalmente ni está subordinado en lo que respecta a sus funciones al asesor de la Oficina de Control Único Disciplinario.

Artículo segundo. El grupo de trabajo estará bajo la dirección de un Coordinador, quien deberá ser como mínimo del nivel profesional; además de ser abogado de profesión.

Artículo tercero. Son funciones del grupo de trabajo las siguientes:

1. Evaluar las noticias con contenido disciplinario; instruir y adelantar las etapas de indagación preliminar y la investigación disciplinaria en contra de los sujetos disciplinables de la Oficina de Control Único Disciplinario de la empresa.
2. Proferir auto inhibitorio, de terminación y archivo definitivo de la actuación en etapa de instrucción; practicar pruebas en etapa distinta a la de descargos, y proferir auto de cargos con sus correspondientes notificaciones y comunicaciones.
3. Proferir las providencias de impulso y sustanciación dentro de los procesos disciplinarios en la etapa de instrucción.

RESOLUCION N° 0057
(28 DE MARZO DE 2022)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA UN GRUPO DE TRABAJO Y SE REDISTRIBUYEN FUNCIONES EN LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA AL INTERIOR DE LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P OFICIAL”

4. Comunicar las decisiones de apertura de indagación previa o preliminar, investigación disciplinaria y formulación de cargos, a la Procuraduría General de la Nación.
5. Comisionar a servidores públicos de la Oficina de Control Único Disciplinario.
6. Resolver los recursos que procedan en contra de las decisiones proferidas en la etapa de instrucción y que por competencia correspondan a la Oficina de Control Único Disciplinario de la empresa
7. Los demás acordes a la naturaleza de las funciones asignadas en este acto administrativo.

Artículo cuarto: La etapa de descargos o juicio disciplinario estará a cargo del Jefe de la Oficina quien es la autoridad competente para proferir el fallo disciplinario.

Parágrafo primero. Si el funcionario de conocimiento advierte la necesidad de variar los cargos, por error en la calificación o prueba sobreviniente, se aplicarán las siguientes reglas:

1. Si vencido el término para presentar descargos, el funcionario de conocimiento advierte un error en la calificación, por auto de sustanciación motivado, devolverá el expediente al instructor para que proceda a formular una nueva calificación, en un plazo máximo de quince (15) días. Contra esta decisión no procede recurso alguno y no se entenderá como un juicio previo de responsabilidad.
2. Si el instructor varía la calificación, notificará la decisión en la forma indicada para el pliego de cargos. Surtida la notificación, remitirá el expediente al funcionario de juzgamiento quien, por auto de sustanciación, ordenará dar aplicación al artículo 227 para que se continúe con el desarrollo de la etapa de juicio.

RESOLUCION N° 0057
(28 DE MARZO DE 2022)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA UN GRUPO DE TRABAJO Y SE REDISTRIBUYEN FUNCIONES EN LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA AL INTERIOR DE LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P OFICIAL”

3. Si el instructor no varía el pliego de cargos, así se lo hará saber al funcionario de juzgamiento por auto de sustanciación motivado en el que ordenará devolver el expediente. El funcionario de juzgamiento podrá decretar la nulidad del pliego de cargos, de conformidad con lo señalado en esta ley.
4. Si como consecuencia de prueba sobreviniente, una vez agotada la etapa probatoria, surge la necesidad de la variación del pliego de cargos, el funcionario de juzgamiento procederá a realizarla, sin que ello implique un juicio previo de responsabilidad.
5. La variación se notificará en la misma forma del pliego de cargos y se otorgará un término de diez (10) días para presentar descargos, solicitar y aportar pruebas. El período probatorio, en este evento, no podrá exceder el máximo de dos (2) meses

Parágrafo segundo. Cuando el procedimiento se tramite por el procedimiento ordinario el grupo de trabajo realizará el control de términos; una vez vencido el plazo para los descargos enviara de manera inmediata el expediente al jefe de la oficina para que adelante la etapa de juzgamiento.

Cuando el procedimiento se adecue al trámite verbal, el grupo de trabajo notificará la citación audiencia y enviará el expediente jefe la oficina, quien fijará fecha y hora para instalar la audiencia y continuar con el procedimiento.

En el evento en que se declare la nulidad del auto de cargos, el expediente regresará al jefe de la oficina para lo de su competencia.

Artículo quinto. Reglas de reparto y funciones secretariales. A partir de la entrada en vigencia de la presente resolución las noticias, informes y quejas con incidencia disciplinaria que ingresen a la empresa serán asignados directamente al grupo de trabajo de instrucción.

Tanto al grupo de trabajo como al jefe de la oficina les corresponde realizar las funciones secretariales y el control de términos procesales.

RESOLUCION N° 0057
(28 DE MARZO DE 2022)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA UN GRUPO DE TRABAJO Y SE REDISTRIBUYEN FUNCIONES EN LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA AL INTERIOR DE LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P OFICIAL”

Artículo sexto. Segunda instancia. La segunda instancia en los procesos disciplinarios seguirá a cargo de la gerencia.

Artículo séptimo. Suspensión de términos. Para efectos de organización se dispone la suspensión de términos procesales en las actuaciones disciplinarias a partir del 29 de marzo de 2022 hasta el 22 de abril de 2022. La presente suspensión no afecta los plazos procesales ni de caducidad y prescripción.

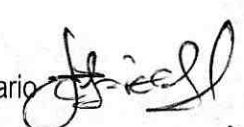
Artículo octavo. Vigencia La presente resolución entrará en vigor a partir del 29 de marzo de 2022.

CUMPLASE,



ERIKA MELISSA PALMA HUERTAS
Gerente General

Proyecto: Jesús Ernesto Espinoza Jiménez- Abogado Externo

Reviso: Jenny Carolina Sanmiguel Urueña- Asesora Oficina de Control Único Disciplinario 

Reviso: Olga Lucia Liévano Rodríguez – Secretaria General 