

Dependencia:	Oficina de Control Interno Disciplinario
Radicación:	200-003-2022
Implicado(a):	N/A
Cargo:	N/A
Entidad:	Secretaria de Cultura, Recreación y Deporte
Quejoso(a):	Anónimo
Fecha de la queja:	29 de abril de 2022 (correo electrónico)
Hechos / conducta:	Refiere la queja presuntas amenazas constantes de despedido, presión laboral, abuso laboral.
Fecha de hechos:	Enero - abril de 2022
Asunto:	Auto inhibitorio.

Bogotá D.C., nueve (09) de junio de dos mil veintidós (2022).

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Se encuentra al Despacho la queja anónima allegada mediante el correo electrónico del veintinueve (29) de abril de dos mil veintidós (2022); conforme a ello procede el Despacho a analizar la viabilidad de inhibirse en el presente caso, de conformidad con lo establecido en el Código General Disciplinario.

II. ANTECEDENTES

Refiere la queja anónima que, **"AMPLIAMOS Y REITERAMOS LA DENUNCIA ANTE UN SILENCIO ADMINISTRATIVO, SILENCIO QUE REFLEJA EL MIEDO QUE SIENTEN LOS EMPLEADOS DEL MAFIOSO CONSORCIO CINDE PROYECTAMOS, NOS DIRIGEN TERRORISTAS PSICOLÓGICOS QUE SE ENSAÑAN CON SUS EMPLEADOS, BAJO AMENAZAS CONSTANTES DE DESPEDIDO, UN CONSORCIO QUE SE DEDICÓ A ADMINISTRAR UN SANTO TEMPLO DE LA CULTURA A BASE DE MURMURACIONES, PATRAÑAS, COTILLOS, CHISMES, SEÑORES POR FAVOR, MENOS GRASA MÁS CEREBRO, PARA COORDINAR BIBLORED!!!!!!**. Y CUÁLES FUERON LAS MEDIDAS QUE TOMARON ANTE ESTA DENUNCIA: **!!!!UNA ENCUESTA!!!! UNA ENCUESTA INTIMIDANTE, INSERVIBLE, DONDE CLARAMENTE NADIE VA A MANIFESTAR QUE EL AMBIENTE ES MALO, DEPLORABLE, NEFASTO, FUNESTO Y CÓMO HACERLO EN EL LUGAR DEL TERROR, DONDE NO EXISTE LA LIBRE EXPRESIÓN, DONDE NO SE RESPETA LA OPINIÓN DEL TRABAJADOR, UN LUGAR DONDE NO SE LE PUEDE LLEVAR LA CONTRARIA A SU COORDINADORA, !!!PERSONA DÉSPOTA QUE ADMINISTRA A BIBLORED A BASE DE AMENAZAS Y CHISMES!!**. REITERAMOS: **"CÓMO CONTINÚAN COORDINADORES DE SALA ACOSADORES SEXUALES Y LABORALES, JURÍDICOS LADRONES, COORDINADORES DE BIBLIOTECA EXPLOTADORES, SUPERIORES QUE ABUSAN Y ACOSAN, !!!EXPLOTADORES!!! !!!QUE MALTRATAN A SUS EMPLEADOS, APROVECHÁNDOSE DE SU CONDICIÓN DE "JEFE"!!**. ES UNA FALTA DE RESPETO QUE LA SECRETARÍA DE CULTURA HAYA ENTREGADO LA ADMINISTRACIÓN DE LA RED DE BIBLIOTECAS A UN CONSORCIO MINADO DE ACOSADORES LABORALES, SIN CRITERIO, CARENTES DE PROFESIONALISMO, CÓMO ES POSIBLE QUE SOMETIERAN A LOS TRABAJADORES A SER DIRIGIDOS POR PERSONAS SIN CONTAR CON UN PREGRADO SIQUIERA, CONVIRTIÉNDOLA EN UN CIRCO, CON TOMA DE DECISIONES INCOHERENTES E INCOMPETENTES Y QUE SE ESCUDAN EN LA SECRETARÍA DE CULTURA COMO AUTORES INTELECTUALES DE TODOS LOS ATROPELLOS Y DELITOS QUE SE VIENEN COMETIENDO EN

CONTRA DE LOS TRABAJADORES, PORQUE, OJO!! ||||ES EN NOMBRE DE LA SECRETARÍA DE CULTURA QUE SE VIENEN SOMETIENDO A LOS EMPLEADOS A HOSTIGAMIENTOS Y PERSECUCIONES!!!! ¿¿DE DÓNDE SACARON AL CONSORCIO BIBLORED CINDE – PROYECTAMOS?? ¿¿UNA FACHADA DE EMPRESA CREADA PARA LA CORRUPCIÓN???. “SE CONCEDEN PREMIOS A PERSONAS QUE NO TRABAJAN Y QUE SE MANTIENEN EN SUS PUESTOS DE TRABAJO POR LAMEBOTAS, EJEMPLO CLARO, LA SEÑORA DIANA CELY MÉNDEZ, QUE ENTRE OTRAS COSAS, NOS SOMETE A LA CONTRATACIÓN DE SU PAREJA SENTIMENTAL (ESPOSO, AMANTE), EL SEÑOR EDWIN LUNA, ALIAS “CLARK”, PERSONAJE BETADO EN LA RED EN CONCESIONES PASADAS POR ENLOQUECERSE, PERSIGUIENDO, ACOSANDO Y HOSTIGANDO “ENAMORADO” A UNA COMPAÑERA DE TRABAJO, FALTAS GRAVES AL MANUAL DE TRABAJADORES Y OTRAS TANTAS ACTIVIDADES INAPROPIADAS MÁS AL LÍMITE DE LO LÍCITO, QUIEN POR INFLUENCIA DE LA SEÑORA DIANA, CONTRATAN NUEVAMENTE SIN QUE CUMPLA, PROBABLEMENTE, CON EL PERFIL REQUERIDO PARA EL CARGO, DESCONOCIENDO TODO EL HISTORIAL IRREGULAR DE ESTE SEÑOR. NO NOS QUEREMOS PONER EN LOS ZAPATOS DE NUESTRA COMPAÑERA, QUIEN CONTINÚA DENTRO DE LA RED DESDE BIBLOAMIGOS, LLEGUE A NIVEL CENTRAL A ENCONTRARSE DE FRENTE CON SU VICTIMARIO, ||||CÓMO TENEMOS QUE SEGUIR SOPORTANDO A ESTE DEPREDADOR SEXUAL, MALHECHOR, ||||DELINCUENTE!!!! ¿Y LA SOLUCIÓN? |||UNA ENCUESTA!!!. CÓMO ES POSIBLE QUE LOS AUXILIARES DE LAS BIBLIOTECAS VIVAN CON EL STRESS DE SER DESPEDIDOS, POR EL HECHO DE NO PRESTARSE ANTE LA PERVERSIÓN DE SUS COORDINADORES DE SALA, CONDICIONANDO SU CONTINUIDAD EN SUS PUESTOS DE TRABAJO A TENER QUE “DARSELO” A SU COORDINADOR ¿Y LA SOLUCIÓN? |||UNA ENCUESTA!!! ¿CÓMO ES POSIBLE, QUE, EN UNA ENTIDAD, DONDE SE PROMUEVE LA “CULTURA”, SOMETE A SUS COLABORADORES A STRESS LABORAL, AMENAZÁNDOLOS CONSTANTEMENTE CON SUSPENSIONES, |||CON DESPIDOS Y LLAMADOS DE ATENCIÓN!!! |||PRESIÓN LABORAL - MOBBING, ABUSO LABORAL, STRESS LABORAL, TERRORISMO PSICOLÓGICO, HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO!!! ||SUPERIORES ABUSIVOS!!!! ||||COMPAÑEROS DEPRAVADOS SEXUALES!!!! |||CONTRATACIONES INJUSTIFICADAS E IRREGULARES!!! ||EL PAN DE CADA DÍA Y LO QUE SE VIVE Y RESPIRA EN LA ENTIDAD DE LA CULTURA!!! ¿Y LA SOLUCIÓN? |||UNA ENCUESTA!!! ¿UNA ENCUESTA? UNA ENCUESTA REALIZADA CON BAJO PERFIL, AMAÑADA Y ACOMODADA A CONVENIENCIA PARA LA PROTECCIÓN DE LAS RATAS QUE TIENEN COMO COORDINADORES Y CONTRATADOS SIN JUSTIFICACIÓN!!!! UN DETRIMENTO A NUESTROS RECURSOS!!!!.

Anexa igualmente al referido correo electrónico el soporte de la queja inicialmente interpuesta en enero de la presenta anualidad, denominada Denuncia – Robo Bibliotecas.

III. CONSIDERACIONES

3.1. Competencia.

El suscrito Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Secretaria de Cultura, Recreación y Deporte de Bogotá, es competente para adoptar la decisión que en derecho corresponda dentro del presente asunto, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 037 de 2017 modificado por el Decreto No. 340 de 2020, especialmente en lo previsto en el artículo 7º de esta última normatividad. Igualmente, la presente decisión se emite dentro de los términos otorgados en vigencia del Decreto Legislativo 491 de 2020.

3.2. Análisis del caso concreto.

Para comenzar, se tiene que los hechos narrados en esta queja, fueron objeto de pronunciamiento por parte de este Despacho mediante decisión inhibitoria del cuatro (04) de

febrero de la presente anualidad, en donde se estableció claramente que los diferentes aspectos allegados, fueron presentados sin fundamento y que los mismos carecían de elementos probatorios que permitiera orientar una actuación disciplinaria.

No obstante, se advirtió igualmente que la decisión aludida no constituía cosa juzgada, por cuanto de encontrarse o aportarse material probatorio se procedería a su verificación a efectos de proferir la decisión que en derecho corresponda.

Así las cosas y una vez verificado este nuevo escrito, que manifiesta en sus inicios que *amplia y reitera la denuncia*, se determina que contrario a lo expresado, la queja no presenta nuevas circunstancias, ni se acompaña de material probatorio que den sustento a las aseveraciones, por lo que no es posible validar conforme a la normatividad vigente, que el escrito presentado de manera anónima, cumpla con lo establecido para iniciar actuación alguna.

Sobre el particular, el artículo 86 de la Ley 1952 de 2019 establece que: (...) *La acción disciplinaria se iniciará y adelantará de oficio, o por información proveniente de servidor público o de otro medio que amerite credibilidad, o por queja formulada por cualquier persona, y no procederá por anónimos, salvo en los eventos en que cumpla con los requisitos mínimos consagrados en los artículos 38 de la Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992.*(...)

Respecto de la queja anónima, debemos señalar que es la formulada por una persona que no utiliza su nombre o usa uno ficticio para denunciar actos que presume como violatorios de la ley, la moral o las buenas costumbres.

Sobre las características del **anónimo**, es preciso resaltar que el artículo 38 de La Ley 190 de 1995, consagra que sólo proceden los anónimos en caso de que estén acompañados de medios probatorios suficientes que permitan adelantar una actuación de oficio. Esto es, que contenga datos o elementos claros o determinantes que permitan adelantar una indagación o investigación disciplinaria.

Ley 190 de 1995 - Artículo 38.

“... Lo dispuesto en el artículo 27 numeral 1° de la Ley 24 de 1.992 se aplicará en materia penal y disciplinaria, a menos que existan medios probatorios suficientes sobre la comisión de un delito o infracción disciplinaria que permitan adelantar la actuación de oficio...”

A su vez la **Ley 24 de 1992, en su Artículo 27**, precisa:

“... Para la recepción y trámite de quejas esta Dirección se ceñirá a las siguientes reglas:

- 1. Inadmitirá quejas que sean anónimas o aquellas que carezcan de fundamento. Esta prohibición será obligatoria para todo el Ministerio Público...”*

Debemos señalar entonces que para el presente caso, se trata de una queja formulada por una persona anónima que no aporta o informa al menos, algún medio probatorio que soporte su acusación para que el Estado investigue y sancione disciplinariamente al funcionario, sobre las circunstancias que rodearon el hecho eventualmente reprochable, lo que evidencia claramente que no se cumple con los postulados antes mencionados, por lo que es posible afirmar que no toda queja anónima es idónea para edificar sobre ella actuación disciplinaria, sino sólo aquella que contenga los fundamentos necesarios con los cuales se pueda edificar un proceso.

Es de señalar que la Ley 1952¹ de 2019 modificada por la Ley 2094² de 2021 Código General Disciplinario – CGD, establece en el artículo 209, la posibilidad de proferir una decisión inhibitoria, es decir una determinación a través de la cual el despacho se abstiene de dar inicio a una actuación disciplinaria. De acuerdo con esta norma las causales para proceder de esta manera son: *la información o queja manifiestamente temeraria; la información o queja que contenga hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia; la presentación de hechos absolutamente inconcretos o difusos, o cuando la acción no puede iniciarse.*

Dado lo anterior, es preciso indicar que junto con la queja no se allega soporte o prueba que sustente su dicho, limitándose a hacer conjeturas al azar sin fundamento alguno y sin concretar ciertas circunstancias indispensables para configurar siquiera por asomo la comisión de una posible falta disciplinaria por parte de los funcionarios de la Entidad, pues el despachar hechos sin ninguna secuencia en cuanto al tiempo, modo y lugar en que se sucedieron, decantan en lo ambiguo e inconcreto, sin ninguna prueba siquiera sumaria sobre sus aseveraciones de tal manera que no podría establecerse a ciencia cierta cuales serían los motivos de repulsa que se ciernen sobre quien actúa de manera irregular que, amerite la apertura de un juicio disciplinario.

Es pertinente aclarar que, no basta solo con solicitar mediante un escrito de queja se proceda a adelantar una actuación disciplinaria, pues como se ha indicado, existen ciertos ritos mínimos que debe cumplir quien acude en dicha figura. Razones por las cuales considera el Despacho improcedente iniciar actuación disciplinaria alguna.

Al respecto la Corte Constitucional³, sostuvo:

(...) Esta norma autoriza a la administración a racionalizar su actuación y a desestimar las denuncias o quejas anónimas que no ofrezcan razones de credibilidad. En otras palabras, evita

¹ LEY 1952 DE 2019, “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.”

² LEY 2094 DE 2021, “Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.”

³ Sentencia C-832/06. Magistrado Ponente: Dr. JAIME CORDOBA TRIVINO.

que denuncias anónimas que en principio no ofrecen credibilidad, den lugar a actuaciones administrativas que suponen un desgaste de tiempo y recursos y que terminan por congestionar a las autoridades públicas y por comprometer los principios de eficiencia y eficacia de la función pública. En este sentido, como el indica el Ministerio de Justicia y del Derecho, es razonable que, con miras a satisfacer los principios constitucionales mencionados, el ordenamiento jurídico impida que cualquier queja anónima constituya un mecanismo idóneo para promover una actuación, salvo que reúna ciertas características como las que establece la norma acusada. Solo cuando el anónimo va acompañado de medios probatorios, es decir, elementos de juicio que sumariamente den cuenta de la irregularidad administrativa y que permitan inferir seriedad del documento, se le debe dar credibilidad y por ende activar la función estatal de control.

Igualmente, conforme con la Directiva 006 del 17 de septiembre de 2019, emitida por la Alcaldía Mayor de Bogotá, se establece que:

(...) Lo anterior quiere decir, que cuando la Autoridad Disciplinada reciba quejas anónimas, guarde especial cuidado en el análisis de las mismas, en el sentido de verificar si este tipo de escritos contienen medios probatorios suficientes sobre la infracción disciplinaria, con el fin de que se pueda abrir la indagación o investigación de forma oficiosa, de conformidad con lo previsto en el artículo 38 de la Ley 190 de 1995.

Además de los elementos citados que deben acompañar el escrito anónimo, se requiere que el mismo mencione de forma clara y creíble la infracción disciplinaria y la forma en la cual presuntamente los servidores públicos transgredieron la ley disciplinaria, incluyendo prueba siquiera sumada que sustente la irregularidad y que permita inferir la seriedad del documento. Contrario a lo anterior, la decisión no puede ser otra que la de inhibirse de iniciar actuación disciplinaria alguna.

En resumen, cuando se reciban escritos anónimos, únicamente se iniciará la actuación disciplinaria de forma oficiosa cuando se reúnan los requisitos mencionados en precedencia. Si en el futuro se aportan fundados elementos de juicio que permitan la iniciación de la acción disciplinaria, se podrán reabrir las diligencias toda vez que la decisión inhibitoria no hace tránsito a cosa juzgada. (...)

Ahora bien, es preciso indicar que no es posible remitir el presente asunto al comité de convivencia laboral de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, dado que se desconoce claramente quien o quienes son las personas afectadas por el presunto comportamiento manifestado en el escrito de queja y en todo caso conforme con el concepto 287131 de 2020, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se establece que: (...) Sobre la posibilidad de iniciar un trámite por acoso laboral cuando la queja es interpuesta por un anónimo, esta Dirección considera que, si bien es cierto no existe regulación sobre el particular, si se llegare a presentar tal situación no habrá lugar a adelantar el referido trámite, por cuanto uno de los principios que rigen el tema bajo estudio es la confidencialidad, además porque dentro de las funciones del comité de convivencia se encuentra; "Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja; Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las

controversias. Por otra parte, la secretaría del comité tiene dentro de otras funciones la de; "Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia. (...)

De este modo, podemos concluir que si las partes no están debidamente identificadas, no podrá desarrollarse el trámite establecido para adelantar las quejas de acoso laboral.

Pese a lo anterior, es claro que el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 establece que los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Adicionalmente, el numeral 2 del mismo artículo define que la víctima de acoso laboral podrá poner en conocimiento la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral y que la queja deberá dirigirse por escrito y en ella se deben detallar los hechos presentados y anexar la prueba sumaria de los mismos.

Así las cosas, si bien no puede remitirse la aludida queja se solicitara tanto al comité convivencia laboral como al grupo interno de talento humano de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte adelantar capacitaciones, charlas, jornadas, sesiones y sensibilización en temas relacionados con el acoso laboral y sus consecuencias, resolución de conflictos, desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación dirigidas a toda la comunidad institucional y en especial adelantar un taller específico al interior de la Dirección de Lectura y Bibliotecas, donde se convoque a la oficina de control interno disciplinario a efectos de orientar debidamente las líneas de denuncia y los mecanismos para radicar las quejas respectivas.

Es de resaltar igualmente que de conformidad con el instructivo de funcionamiento del comité de convivencia laboral de la entidad, mediante esta decisión es preciso informar que con el objetivo de garantizar la confidencialidad y la cadena de custodia de las quejas interpuestas por los servidores (as), la Secretaría del Comité de Convivencia Laboral o su Presidente, recibirá las quejas a través de Orfeo o del correo: comite.convivencia@scred.gov.co. Las quejas se recibirán mediante el formato de quejas con el respectivo material probatorio. (negritas fuera de texto)

Adicionalmente la queja puede radicarse directamente a través de Orfeo, eligiendo como destinatario Comité de Convivencia, en ese momento se activará el nombre del (la) Presidente y del (la) Secretaria actual. El Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano, a través de los encargados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es responsable por asegurarse que esta información se actualice cada vez que sea necesario.

Se precisa que el formato para reportar una queja de acoso, estará ubicado en Cultunet, links de interés, Comité de Convivencia Laboral – CCL.



Así las cosas y debido a las anteriores precisiones, se traen a colación los pronunciamientos de la Circular 024 de 2022, emitida por la Directora Distrital de asuntos Disciplinarios denominada "acoso laboral", que reza lo siguiente:

(...)En consecuencia, desde la Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios, se insta a los funcionarios distritales a evitar estas conductas de acoso, cero tolerancias, frente a las mismas, y en el evento de que se presenten dar inmediato cumplimiento a la etapa previa del trámite en el comité de convivencia, y en caso de no haber conciliación, remitir inmediatamente a la Procuraduría General de la Nación o Personería de Bogotá, y de ser el caso a la Fiscalía General de la Nación.

Teniendo presente que con el fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, existen las siguientes garantías:

- La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento⁷¹.

- Previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.

Deberé(sic) tenerse en cuenta que el acoso laboral es la única falta disciplinaria que tiene un tratamiento diferente a las demás conductas señaladas en la norma disciplinaria, pues antes de iniciar el procedimiento disciplinario y sancionatorio debe agotarse necesaria y obligatoriamente en todos los casos el procedimiento preventivo de que trata el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006.

*Cuando la entidad pública hubiere agotado el procedimiento preventivo y éste no logre superar la situación de acoso laboral en la entidad, las diligencias deberán remitirse en todos los casos a la **Procuraduría General de la Nación o Personería Distrital de Bogotá, D.C** a quienes le corresponde ejercer de manera exclusiva el poder disciplinario en estos casos y para determinar la competencia al interior de este organismo de control se atenderá al cargo del funcionario acosador denunciado.*

***En consecuencia, cuando la queja por acoso laboral sea a través de un anónimo o temeraria o se presenten hechos inconcretos o difusos, lamentablemente el operador disciplinario no tendrá otro camino diferente a inhibirse de iniciar alguna actuación disciplinaria al respecto y de imponer multa conforme al artículo 14 de la Ley 1010 de 2006 por temeridad de la queja. (...)** (negritas fuera de texto)*

Finalmente, se concluye que al adolecer de tales deficiencias el documento aportado, lo procedente es inhibirse de plano para iniciar la acción disciplinaria con base en el aludido escrito de queja de conformidad con lo dispuesto en el artículo 209 del C.G.D. Así las cosas y

dado que la queja fue presentada sin fundamentos, pues no se aportaron ni relacionaron elementos probatorios que permitan orientar una actuación disciplinaria y que justifiquen la activación de la actuación disciplinaria en aras de clarificar los hechos denunciados ni la remisión respectiva al comité aludido; y como quiera que, además, se presentó anónimamente, este Despacho se inhibirá de iniciar actuación disciplinaria.

No obstante, es necesario precisar que esta decisión inhibitoria no hace tránsito a cosa juzgada como lo prevé el artículo 16 del C.G.D., estando entonces facultada esta dependencia para iniciar una investigación por estos mismos hechos, si fueren nuevamente denunciados, siempre y cuando las circunstancias a valorar se acompañen de medios probatorios que permitan establecer de manera sumaria la ocurrencia de una conducta con relevancia disciplinaria.

En mérito de lo expuesto, el jefe de la Oficina de Control Disciplinario de la Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte, en uso de sus facultades legales,

ORDENA:

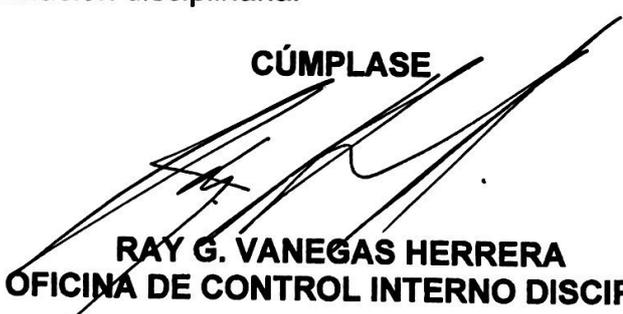
PRIMERO: INHIBIRSE de adelantar acción disciplinaria con base en la queja anónima allegada mediante el correo electrónico del veintinueve (29) de abril de dos mil veintidós (2022), por las razones expuestas en este proveído.

SEGUNDO: Contra la presente decisión no procede recurso alguno, advirtiéndose que la misma no constituye cosa juzgada, por cuanto de encontrarse o aportarse material nuevo que permita disponer el accionar del aparato disciplinario, se procederá de conformidad.

TERCERO: Líbrense las comunicaciones respectivas y efectúense las anotaciones a que haya lugar.

CUARTO: Regístrese la presente actuación en la base datos correspondiente, así como en el sistema distrital de información disciplinaria.

CÚMPLASE



RAY G. VANEGAS HERRERA
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO