



SECRETARÍA DE
MOVILIDAD



OCDI

202616000990371

Información Pública Reservada

Al contestar Cite el No. de radicación de este Documento

Bogotá D.C., febrero 26 de 2026

Señor(a)

ANÓNIMO

Anónimo Anónimo Anónimo

No Registra

Email: anonimo@anonimo.com

Bogota - D.C.

REF: Expediente 2025-100 Se comunica decisión inhibitoria No.226

Atento saludo,

De conformidad con lo ordenado en el Auto No. 226 del 26 de febrero de 2026, proferido dentro del expediente de la referencia, la Oficina de Control Disciplinario Interno de la Secretaría Distrital de Movilidad dispuso **INHIBIRSE** de iniciar actuación disciplinaria respecto de la queja radicada bajo el número 202561200772542 del 06 de marzo de 2025.

Dicha actuación fue remitida inicialmente a la Personería de Bogotá mediante el Auto No. 223 del 12 de marzo de 2025; no obstante, dicho ente de control devolvió las diligencias el 21 de mayo de 2025. Ante esto, mediante el Auto No. 568 del 09 de junio de 2025, este Despacho elevó conflicto negativo de competencias y remitió el expediente a la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado para su resolución.

Al respecto, el 28 de enero de 2026, el Consejo de Estado resolvió abstenerse de emitir pronunciamiento de fondo por inexistencia del conflicto, ordenando la devolución del expediente a esta oficina.

Se precisa que contra la presente decisión no procede recurso alguno. Sin embargo, la misma no hace tránsito a cosa juzgada material; por lo tanto, de aportarse nuevos elementos probatorios que permitan dar curso a la acción disciplinaria, se procederá de conformidad con la ley.

Este documento está suscrito con firma mecánica autorizada mediante Resolución No. 320 de diciembre 4 de 2020

PA01-PR15-MD01 V4.0
Secretaría Distrital de Movilidad
Calle 13 # 37 - 35
Teléfono: (1) 364 9400
www.movilidadbogota.gov.co
Información: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



SECRETARÍA DE
MOVILIDAD



OCDI

202616000990371

Información Pública Reservada

Al contestar Cite el No. de radicación de este Documento

Se anexa copia de la citada decisión, la cual consta de seis (06) folios.

Cordialmente,

Johana Marcela Porras Peñaloza
Oficina de Control Disciplinario Interno

Firma mecánica generada en 26-02-2026 02:39 PM

Anexos: Auto No.226

Elaboró: Alexandra Gonzalez Herrera-Oficina De Control Disciplinario Interno

2

Este documento está suscrito con firma mecánica autorizada mediante Resolución No. 320 de diciembre 4 de 2020

PA01-PR15-MD01 V4.0
Secretaría Distrital de Movilidad
Calle 13 # 37 - 35
Teléfono: (1) 364 9400
www.movilidadbogota.gov.co
Información: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Para la SDM la transparencia es fundamental. Reporte hechos de soborno en www.movilidadbogota.gov.co

Dependencia:	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
Expediente:	2025 – 100
Investigado:	En averiguación
Cargo:	En averiguación
Quejoso:	Anónimo
Fecha hechos:	En averiguación
Fecha Informe:	06 de marzo de 2025
Asunto	Auto Inhibitorio

Bogotá, D.C., veintiséis (26) de febrero de dos mil veintiséis (2026)
Auto No. 226

1. ASUNTO

Procede el despacho a evaluar la queja objeto del presente radicado, atendiendo los postulados del artículo 209 del Código General Disciplinario -C.G.D.-¹

2. NOTICIA DISCIPLINARIA

Mediante requerimiento No. 202561200772542² del 06 de marzo del 2025, el concejal David Hernando Saavedra Murcia manifestó que tuvo conocimiento de una queja anónima en la que se expone presunto acoso laboral al parecer por parte de la _____, hacia los trabajadores o contratistas asignados a la _____, por lo tanto, solicita ser informado si se han presentado este tipo de quejas contra la mencionada servidora, en caso afirmativo indicar si se activó el procedimiento consagrado en la Ley 1010 de 2006, precisando las acciones adelantadas por el Comité de Convivencia Laboral en el marco de la Política de prevención de acoso laboral.

3. TRAMITE PROCESAL

Teniendo en cuanto lo anterior, la Oficina de Control Disciplinario Interno remitió a la Personería el expediente No. 2025-100, a través de auto No. 223³ del 12 de marzo de 2025, considerando la naturaleza de los hechos descritos por el cabildante, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006⁴, que atribuye la competencia para conocer de la falta disciplinaria, cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, al **Ministerio Público** o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura.

Con auto No. 362⁵ del 21 de mayo de 2025, el Ministerio Público devolvió la actuación a este despacho argumentando que la Ley 1010 de 2006 no se aplica a los contratistas, ya que no existe una relación de jerarquía o subordinación en los contratos de prestación de servicios; además la queja fue presentada por un anónimo, lo cual podría afectar la procedibilidad del caso bajo la Ley 1010 de 2006, que requiere que la conducta de acoso laboral recaiga sobre un empleado identificado.

¹ Adoptado mediante Ley 1952 d 2019, reformada por la Ley 2094 de 2021.

² Folios 1- 3,

³ Folios 4 – 6,

⁴ Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

⁵ Folios 26-27,

En consideración a lo previamente expuesto, a través del auto No. 568⁶ del 09 de junio de 2025, este despacho elevó el conflicto negativo de competencias y dispuso la remisión de las diligencias a la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, con el fin de que, en ejercicio de sus atribuciones funcionales, procediera a dirimir el conflicto de competencias.

Mediante providencia No. 11001-03-06000-2025-00333-00⁷ del 28 de enero de 2026, el Consejo de Estado resolvió abstenerse de emitir pronunciamiento de fondo por **inexistencia del conflicto**, ordenando devolver el expediente a este despacho.

La Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado para abstenerse de resolver el fondo del asunto se centran en la inexistencia técnica de un conflicto de competencias, teniendo en cuenta que la Sala determinó que no existe una actuación administrativa particular y concreta que habilite la procedencia de la acción disciplinaria por acoso laboral, de conformidad con la Ley 1010 de 2006.

Se estableció que el agotamiento del trámite preventivo ante los Comités de Convivencia Laboral es un paso previo y obligatorio antes de acudir a las autoridades disciplinarias. La ausencia de este requisito constituye un impedimento legal para adelantar cualquier acción disciplinaria.

Debido a que la queja fue presentada de forma anónima, el Comité de Convivencia Laboral se vio imposibilitado para realizar las fases esenciales de entrevista, mediación y conciliación con las partes involucradas. Al no poder identificar a los presuntos afectados, el procedimiento preventivo no pudo agotarse íntegramente.

La Sala concluyó que no se configuraron las circunstancias habilitantes (como la falta de acuerdo entre las partes, el incumplimiento de recomendaciones o la persistencia de la conducta) que permiten legalmente remitir un caso de acoso laboral a la Procuraduría o a las Personerías.

Se observó que tanto la Procuraduría como la Personería no rechazaron la competencia per se, sino que advirtieron la inexistencia de los requisitos fácticos y normativos necesarios para activar sus facultades disciplinarias en este caso específico.

En conclusión, al no haberse adelantado la actuación administrativa previa requerida por la ley para un proceso de acoso laboral, la Sala consideró que no era posible determinar autoridad alguna como competente y, por ende, declaró la inexistencia del conflicto.

4. CONSIDERACIONES

4.1. Aspectos introductorios

Con base en lo reglamentado mediante el artículo 93 del C.G.D., a este ente investigador le asiste la siguiente competencia:

⁶ Folios 28-30,

⁷ Folios 61-66

«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, debe organizar una unidad u **oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores**.».

Concordante con tal disposición, el artículo 11 del Decreto Distrital 652 de 2025⁸, prevé:

«Artículo 11. Oficina de Control Disciplinario Interno. Son funciones de la Oficina de Control Disciplinario Interno las siguientes:

1. Adelantar la etapa de instrucción hasta la notificación del pliego de cargos o la decisión de archivo de los procesos disciplinarios contra los/as servidores/as y ex servidores/as de la Secretaría Distrital de Movilidad, de conformidad con el Código General Disciplinario o aquella norma que lo modifique o sustituya y las demás disposiciones vigentes sobre la materia.».

A su turno, el artículo 86 del C.G.D., prescribe:

«Artículo 86. Oficiosidad y Preferencia. 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.»

De esta manera, la noticia disciplinaria debe contener una relación detallada de los hechos conocidos por el denunciante o informante para servir de sustento a la acción. Sobre este punto, la Procuraduría General de la Nación, en 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 sus 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.».

⁸ Decreto Único del Sector Movilidad

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, resulta imperioso dar curso a la actuación disciplinaria; sin embargo, en el caso que nos ocupa, el despacho advierte que del relato de los hechos expuestos por el quejoso no es procedente iniciar acción disciplinaria, como para exponerse:

4.2. Análisis del caso concreto

En primer lugar, es imperativo precisar que la **Oficina de Control Disciplinario Interno carece de competencia funcional** para instruir procesos por conductas tipificadas como acoso laboral cuando el sujeto pasivo es un servidor público.

De acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, la potestad para conocer y sancionar estas faltas disciplinarias está reservada de manera privativa al **Ministerio Público** (Procuraduría General de la Nación o Personerías) o a las Salas Jurisdiccionales Disciplinarias. Por tanto, la Oficina de Control Disciplinario Interno no se encuentra habilitada por ley para asumir el conocimiento de tales hechos bajo la calificación jurídica de acoso laboral, pues su facultad se encuentra desplazada por el poder preferente de los entes de control en esta materia específica.

En segundo lugar, respecto a los **contratistas vinculados a la entidad**, este despacho carece de competencia absoluta para adelantar cualquier actuación disciplinaria. Conforme al artículo 25 del CGD, los contratistas no ostentan la calidad de sujetos o destinatarios de la ley disciplinaria, la cual se limita principalmente a los servidores públicos y exservidores de la SDM. Esta incompetencia subjetiva se complementa con lo dispuesto en el párrafo del artículo 1.º de la Ley 1010 de 2006, el cual establece que la conducta de acoso laboral no se configura legalmente respecto de personas vinculadas mediante contratos de prestación de servicios, toda vez que sus vínculos carecen de la relación de subordinación o jerarquía necesaria para la tipificación de estos hechos. En consecuencia, cualquier señalamiento bajo la óptica del acoso laboral respecto a contratistas resulta disciplinariamente irrelevante e improcedente.

Además de lo expuesto, la queja presentada adolece de una marcada falta de precisión y de sustento probatorio respecto a los hechos denunciados. Si bien se alude a nombres de posibles servidores y contratistas, y se enmarca temporalmente la presunta situación de acoso con el nombramiento de la jefe de la dependencia, las imputaciones de irregularidades resultan ser excesivamente difusas, carecen de una mínima coherencia fáctica y no están respaldadas por prueba, ni siquiera de carácter sumario.

Esta omisión contraviene el requisito establecido por la Procuraduría General de la Nación (PGN) de aportar los elementos que permitan obtener una visión preliminar de los hechos y, consecuentemente, delimitar el alcance de la indagación previa. En concreto, la queja omite precisar elementos esenciales como fechas específicas, actuaciones concretas y la descripción de un escenario fáctico verificable.

En conclusión, la falta de concreción en los hechos, la ausencia de pruebas sumarias que respalden las alegaciones y la omisión de datos trazables impiden que la Personería cumpla con el mandato de la Procuraduría de obtener una "visión inicial" clara para delimitar una investigación. Por lo tanto, se declara

Página 4 de 6

improcedente el inicio de una actuación disciplinaria, dado que el escrito de queja no cumple con los mínimos requeridos para sustentar diligencias investigativas.

Según lo dispuesto en el artículo 209 del CGD, la administración tendrá la posibilidad de proferir una decisión inhibitoria, es decir una determinación a través de la cual se abstiene de iniciar 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.**

Concordante con lo anterior, al tenor de lo previsto en el artículo 86 transcrito líneas atrás, establece que la acción disciplinaria 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, que no se encuentra presente en el presente asunto, como se dijo, por falta de soportes y concreción del escrito.

Así las cosas, y conforme a lo analizado en la presente providencia, la única decisión jurídica procedente, respecto de los servidores de la Secretaría Distrital de Movilidad, es dictar decisión inhibitoria, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 209 del CGD⁹.

Finalmente, es necesario destacar que el ejercicio de la acción disciplinaria por acoso laboral está condicionado al cumplimiento de un **requisito de procedibilidad obligatorio**, consistente en el agotamiento de la etapa preventiva ante el Comité de Convivencia Laboral. El Consejo de Estado, en la providencia del 28 de enero de 2026, determinó que la ausencia de este trámite constituye un impedimento legal insalvable que vicia de improcedencia cualquier actuación posterior. Dado que en el presente caso la denuncia es anónima e impidió al Comité realizar las fases de mediación y conciliación, no existe una actuación administrativa idónea que habilite a esta oficina o a cualquier autoridad para iniciar la acción disciplinaria.

Una vez analizada la normativa aplicable, las decisiones de la Procuraduría General de la Nación y el contenido de la queja, se concluye la **improcedencia** de iniciar actuación disciplinaria.

Finalmente, es importante señalar que, respecto a los hechos que se ordena inhibir en el presente proveído, en caso de que en el futuro se aporten elementos de juicio que permitan identificar una actuación irregular por parte de un servidor público de la Secretaría Distrital de Movilidad, se ordenará reabrir las diligencias, ya que la presente decisión no hace tránsito a cosa juzgada. Adicionalmente, al comunicar esta decisión al quejoso, se le advertirán las consecuencias patrimoniales de las quejas temerarias, según el artículo 210 del CGD.

⁹ «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". (Subrayo)

En mérito de lo expuesto, la jefa de la Oficina de Control Disciplinario Interno de la Secretaría de Movilidad, en ejercicio de sus atribuciones legales y reglamentarias,

RESUELVE

PRIMERO. Inhibirse de adelantar acción disciplinaria respecto de servidores de la Secretaría Distrital de Movilidad, por las razones de hecho y de derecho expuestas en las consideraciones de este proveído.

SEGUNDO. Comunicar el contenido de la presente decisión al quejoso anónimo con publicación en la página Web de la entidad, con indicación de la improcedencia de recurso alguno, que no hace tránsito a cosa juzgada y las consecuencias patrimoniales derivadas de las quejas temerarias, de conformidad con lo previsto en el artículo 210 del CGD.

TERCERO. Realizar los trámites necesarios para lograr la ejecución de lo decidido.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno

Proyectó: JMPP / PE-OCDI
Aprobó / Revisó: CPTF / J-OCDI