

AVISO No. 3 de 2026

OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

AVISO

La Oficina de Control Disciplinario Interno de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. Renobo

HACE SABER

Que dentro del expediente disciplinario número 027-2026, se profirió auto inhibitorio de fecha 29 de septiembre de 2026, por lo tanto, se publica mediante aviso la respuesta al ciudadano anónimo, en los siguientes términos:

“...Señor (a):
Anónimo (a)
Bogotá D.C.

Asunto: Respuesta al derecho de petición radicado bajo el No. 6271722026.

Respetado (a) Señor (a):

En atención a la petición presentada por usted ante el Sistema Distrital para la Gestión de Peticiones Ciudadanas PQRS **“Bogotá te escucha”**, radicada bajo el N° **6271722026** de fecha 17 de septiembre de 2026, esta Oficina de Control Disciplinario Interno se permite informar que, y en cumplimiento a lo ordenado en el auto de fecha 29 de septiembre de 2026, se le comunica que la Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá se inhibió de iniciar actuación disciplinaria alguna dentro de las diligencias adelantadas bajo la radicación número No. 027-2026 teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 209 de la Ley 1952 de 2019, que establece lo siguiente:

“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”.*

En consecuencia, de lo anterior, las denuncias por presuntos actos de corrupción en materia de contratación y presunto conflicto de interés entre el Subgerente de Gestión Corporativa y una trabajadora oficial del área, presentadas por usted, no reúnen los elementos mínimos de prueba que permitan establecer la posible comisión de faltas disciplinarias que ameriten la actuación oficiosa por parte de la Oficina de Control Disciplinario Interno de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. - RenoBo.

A continuación, se transcriben las consideraciones y la parte resolutive del auto inhibitorio:

“...Consideraciones del Despacho...

Lo anterior implica que, ante una queja 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 la Oficina de Control Disciplinario Interno se abstiene de iniciar una actuación disciplinaria.

De lo expuesto se colige que, los hechos expuestos en la queja o informe deben esbozarse de manera clara y concreta, así como deben contener elementos que le permitan al operador disciplinario tener una visión inicial de lo sucedido, de la presunta falta disciplinaria cometida, del presunto responsable o persona implicada, así como, en lo posible, se evidencie una referencia de quienes hayan tenido conocimiento de los hechos o que puedan corroborar lo expresado, para iniciar una actuación conducente y seria, por cuanto el artículo 208 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 34 de la Ley 2094 de 2021, es claro en establecer que la indagación previa no puede extenderse a un hecho distinto del que fue objeto de denuncia o queja.

En consecuencia, se considera improcedente iniciar actuación disciplinaria alguna por la petición presentada ante el Sistema Distrital para la Gestión de Peticiones Ciudadanas PQRS “Bogotá te escucha”, por presuntos hechos de corrupción en materia de contratación al interior de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, así como el presunto conflicto de interés entre el Subgerente de Gestión Corporativa y una trabajadora Oficial, toda vez que los hechos señalados son indeterminados, se presentan de manera difusa y no allegaron prueba con la denuncia presentada.

Sobre la queja N°6271722026 de fecha 17 de septiembre de 2026, es importante destacar lo siguiente:

- 1. La queja es presentada por un ciudadano anónimo ante el Sistema Distrital para la Gestión de Peticiones Ciudadanas PQRS “Bogotá te escucha”, quien expone una serie de situaciones, que presuntamente, pueden constituir actos de corrupción al interior de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá.*
- 2. Para el quejoso, en la empresa se exigen cuotas a los contratistas para garantizar su permanencia en la entidad, pero no se aporta prueba que acredite la exigencia de algún valor por parte de los directivos, ni la constancia del pago por parte de los contratistas de RenoBo.*
- 3. Se expone que hay contratistas que devengan honorarios muy altos y no hace nada, pero no se aporta copia de ningún contrato, informe de actividades o certificado de cumplimiento que acredite esta irregularidad.*
- 4. Se informa que es necesario realizar un control en el cumplimiento del horario, las vacaciones, y la concesión de permisos en la empresa, pero no se indica con exactitud los nombres completos de las personas que se ausentan con regularidad, lo cual imposibilita tomar una medida al respecto.*

Si bien el numeral 12 del artículo 38 del Código General Disciplinario prevé que es deber de los servidores públicos “...12. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales...”, no es la Oficina de Control Disciplinario Interno la primera llamada a verificar si los servidores públicos cumplen a cabalidad esta disposición.

Sobre el particular, es importante traer a colación lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en sus conceptos, quien ha determinado que corresponde al jefe inmediato realizar los llamados de atención que considere pertinentes para garantizar el cumplimiento de funciones por parte de los respectivos servidores públicos, con lo cual, es el competente para verificar el cumplimiento del horario laboral.

Desde el ámbito disciplinario, cuando una conducta realizada por un servidor público afecta en menor medida el orden interno, se recomienda a su jefe directo que le realice un llamado de atención, figura conocida como “Preservación del orden interno”. En el caso concreto, resulta imposible aplicarla, en tanto, no se informa en la queja los nombres de los servidores públicos

que incumplen la jornada laboral, con lo cual, resulta imposible determinar quiénes son sus jefes directos para proceder con el respectivo llamado de atención.

5. Señala la queja, que en la empresa se “dan contratos a dedo”, pero no se detalla el número del contrato, el objeto o contratista puntual al cual le aplica esto.

Adicionalmente, como la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá tiene naturaleza jurídica de Industrial y Comercial del Estado, de acuerdo a lo previsto en el artículo 14 de la Ley 1150 de 2007, su régimen jurídico de contratación es el derecho privado, siendo el Manual de contratación la norma jurídica que regula los procesos de contratación de la entidad, y el cual contempla entre sus modalidades, la contratación directa.

Dicho lo anterior, bajo esta modalidad de selección no es necesario acudir a un proceso de selección al momento de contratar.

6. Se informa un presunto conflicto de intereses entre el Subgerente de Gestión Corporativa, Javier Villarreal y la trabajadora oficial, Daisy Arévalo, como producto de una relación sentimental entre ambos. Para el quejoso, esta situación la faculta para decidir sobre la continuidad de contratistas en la empresa, al igual que promueve el favoritismo del subgerente con la trabajadora oficial y su círculo cercano.

Sobre el proceso de contratación de la empresa, es importante señalar que se fundamenta en la necesidad que pretende satisfacer la respectiva entidad, actividad discrecional que está limitada por la potestad reglada del Estado y que está orientada a cumplir los principios de la función pública y a desarrollar los fines públicos. En esta medida, el ordenador del gasto cuenta con la facultad de decidir que contratos se pueden suscribir en una entidad pública, así como comprometer los respectivos recursos, siempre y cuando la persona cumpla con los requisitos legales de idoneidad y experiencia, y su perfil se ajuste a las necesidades que busca la empresa.

7. Se informa en la queja, que la trabajadora oficial maltrata a los colaboradores de la empresa, pero no se aporta material probatorio de la afirmación realizada. No obstante, sobre este punto en particular, el Despacho informa que en ejercicio del rol preventivo que cumple la Oficina de Control Disciplinario Interno, su invitó a todos los colaboradores a sumarse a la iniciativa “El buen trato se nota”, liderada por la Oficina Asesora de Relacionamento y Comunicaciones de RenoBo, mediante el oficio I2026002500 del 18 de septiembre de 2026, adjunto a la presente providencia.

8. Finalmente, se informa un presunto “acoso laboral” a los contratistas, figura que jurídicamente es inviable en el marco del contrato de prestación de servicios, toda vez que, por lo establecido el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral sólo aplica en las relaciones laborales. Adicionalmente, si lo pretendido era informar un comportamiento inadecuado y persistente de la trabajadora oficial, no se aportó prueba al respecto.

De la lectura de la denuncia presentada por los presuntos hechos de corrupción en materia de contratación y el presunto conflicto de intereses entre el subgerente de gestión corporativa y la trabajadora oficial, se considera improcedente iniciar actuación disciplinaria alguna, por cuanto los hechos que señala como irregulares son difusos, y lo más importante, no aporta ni informa los medios probatorios con que cuenta sus acusaciones para que la jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá investigue a los servidores públicos implicados.

Por lo anterior, resultan aplicables los criterios de procedibilidad informados en la decisión del Consejo Superior de la Judicatura, Sala Disciplinaria, de fecha 28 de mayo de 1998 (M.P. EDGARDO JOSÉ MAYA), a saber:

“Dos son pues los requisitos que ha de reunir la queja para que tenga la capacidad de poner en movimiento el aparato jurisdiccional, credibilidad y fundamento, aspectos que deben ser evaluados por el funcionario como condición de procedibilidad de la acción disciplinaria, y con el fin de dar

cumplimiento a los principios de acceso a la justicia y eficiencia que gobiernan la administración de justicia, lo que permite racionalizar el cumplimiento de los fines y funciones del Estado.

La credibilidad hace relación a la conducción de creíble que ostente la noticia sobre la infracción, derivada de la forma o contenido de la misma, relato de las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodean el acaecimiento...cuyo conocimiento contrario a lo que suele ocurrir en materia penal, no es equívoco al denunciante, dada la naturaleza de las circunstancias dentro de las que ordinariamente se materializan las faltas a los deberes oficiales.

El análisis de tales factores permitirá, además de establecer la rectitud intencional dirigida a objetos de justicia. El fundamento exigido a la queja tiene que ver con el motivo sobre el cual se estructura el fin último de la acción disciplinaria, esto es, garantizar el cumplimiento de los fines y funciones del Estado, por lo que el examen de tal exigencia gira en torno al supuesto de que los funcionarios son responsables por infringir la Constitución y las leyes, por la omisión y extralimitación de sus funciones, siendo únicamente por dichos motivos procedente el cuestionamiento disciplinario”.

Aunado a lo anterior, las imprecisiones de los supuestos hechos irregulares informados por el ciudadano anónimo hacen ver la falta de circunstancias de tiempo, modo y lugar de las denuncias presentadas como incumplimiento de la norma disciplinaria por la negativa a suministrar la información solicitada, sobre lo cual, resulta relevante revisar lo señalado por la Procuraduría General de la Nación, en consulta C-158 de 1997:

“(...) 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.”.(Artículo 150 de la ley 734 de 2002 modificado por el artículo 208 de la ley 1952 de 2019 y Ley 2094 de 2021)

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 sucedieron los hechos y la individualización de las presuntas o presuntos responsables, no obstante, en el caso bajo estudio no hay duda sobre la ausencia de fundamento alguno, por cuanto la misma es genérica e imprecisa, no enuncia conductas concretas y específicas irregulares, al igual que no se aporta material probatorio con la misma, condición indispensable para iniciar una actuación disciplinaria.

Ahora, al margen de que el Despacho se inhibirá de iniciar una actuación disciplinaria, desplegará acciones preventivas, en la medida que la queja fue allegada en varias ocasiones, y por diferentes medios. En consecuencia, en el marco de la campaña “El buen Trato de nota”, liderada por la Oficina Asesora de Relacionamento y Comunicaciones, la Oficina de Control Disciplinario Interno remitió a todos los colaboradores de la empresa el oficio radicado I2026002500 del 18 de septiembre de 2026, el cual se adjunta a la presente providencia, para los fines pertinentes.

De otro lado, en ejercicio del rol preventivo que cumple la Oficina de Control Disciplinario Interno, el área de Talento Humano de RenoBo programó la capacitación “Valoración y manejo de pruebas en el proceso disciplinario” para el 30 de septiembre de 2026. Teniendo en cuenta el contenido de la queja N°6271722026 del 17 de septiembre de 2026, la oficina recordará a los asistentes de ese espacio, la importancia de cumplir la norma disciplinaria, puntualizando en las conductas referida en el comunicado.

Ahora, para el caso concreto del quejoso, este no presentó el nombre, identificación, dirección de correspondencia física, ni correo electrónico, por lo tanto, la decisión tomada por la Oficina de Control Disciplinario se publicará en la página web de la entidad, ya que solo se puede notificar la decisión en el sistema de “Bogotá te escucha”.

Previendo entonces que la queja es adelantada por un ciudadano anónimo que no allega soportes probatorios que permitan impulsar una indagación previa o investigación disciplinaria, debe procederse en los términos señalados en el artículo 86 de la ley 1952 de 2019 y el artículo 67 de la Ley 1123 de 2007 y el artículo 38 de la Ley 190 de 1995; esto es, no iniciar la acción disciplinaria.

Sobre el particular, la Ley 1952 de 2019 señala:

“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.

La Procuraduría General de la Nación, previa decisión motivada del funcionario competente, de oficio o a petición del disciplinado, cuando este invoque debidamente sustentada la violación del debido proceso, podrá asumir la investigación disciplinaria iniciada por otro organismo, caso en el cual este la suspenderá y pondrá a su disposición, dejando constancia de ello en el expediente, previa información al jefe de la entidad. Una vez avocado el conocimiento por parte de la Procuraduría, esta agotará el trámite de la actuación hasta la decisión final.

Los personeros tendrán competencia preferente frente a la administración distrital o municipal, (Lo subrayado fuera del texto)”.

Adicionalmente, la Ley 1123 de 2007 señala:

“...Artículo 67. Formas de iniciar la acción disciplinaria. La acción disciplinaria se podrá iniciar de oficio, por información proveniente de servidor público o por otro medio que amerite credibilidad y también mediante queja presentada por cualquier persona. No procederá en caso de anónimos, salvo cuando estos suministren datos o medios de prueba que permitan encausar la investigación y cumplan con los requisitos mínimos establecidos en el artículo 38 de la Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992...” (Subrayas fuera del texto)

A su turno, la Ley 190 de 1995 indica:

“...ARTÍCULO 38. Lo dispuesto en el artículo 27 numeral 1 de la Ley 24 de 1992 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...”

Ahora, frente a la situación expuesta, es importante señalar que la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, debe responder los derechos de petición solicitados por los ciudadanos anónimos, dentro de los términos establecidos por la normatividad, sin embargo, esta oficina no podrá iniciar una investigación disciplinaria al no cumplirse con los requisitos mencionados anteriormente.

Así las cosas y, tal como se ha explicado, las denuncias presentadas, no reúnen los elementos mínimos de prueba que permitan establecer la posible comisión de faltas disciplinarias que

ameriten la actuación oficiosa por parte de la Oficina de Control Disciplinario Interno de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. - RENOBO, de manera que este despacho se inhibirá de pronunciarse al respecto.

Por regla general: Por mandato legal (establecido en el Código General Disciplinario, Ley 1952 de 2019), las actuaciones no procederán por anónimos. La excepción: Una queja anónima solo puede activar una investigación si aporta pruebas o indicios mínimos que demuestren la veracidad de los hechos, o si se refiere a conductas e implicados claramente identificables de extrema gravedad.

Sobre las decisiones inhibitorias, la Procuraduría General de la Nación ha señalado lo siguiente:

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

- 1. Una queja manifiestamente temeraria*
- 2. Hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia*
- 3. Hechos presentados de manera absolutamente incorrecta o difusa*

En estos tres casos, a quien le corresponde hacer las valoraciones correspondientes a fin de determinar si es procedente el inhibitorio es al funcionario quien tenga la competencia, pues en un momento dado es el único que puede evaluar la procedencia de la acción disciplinaria (….)”

Teniendo en cuenta lo expuesto, la Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, no encuentra mérito para iniciar actuación disciplinaria alguna por los hechos denunciados, toda vez que, si bien es cierto, se exponen presuntos hechos de corrupción en materia de contratación y un presunto conflicto de interés entre el subgerente de Gestión Corporativa y una trabajadora oficial, este no es claro, de tal manera que no permite determinar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que sucedieron los hechos, dado que las situaciones fácticas que señalan los ciudadanos anónimos como irregulares no son detalladas, los hechos son difusos y no aporta o informa los medios probatorios con que se cuenta.

En virtud de lo anterior, la Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. - RENOBO, 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 mérito de lo expuesto, la Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno con funciones de instrucción en los procesos disciplinarios en Primera Instancia de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., en uso de sus facultades legales,

De conformidad con lo anterior,

RESUELVE:

PRIMERO: *Inhibirse de iniciar actuación disciplinaria alguna dentro de las diligencias adelantadas bajo la radicación número No, 027-2026, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído, disponiendo en consecuencia el archivo de las diligencias.*

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. - *COMUNICAR esta decisión al ciudadano anónimo mediante el Sistema Distrital para la Gestión de Peticiones Ciudadanas “Bogotá te escucha” y publicar aviso de acuerdo a lo establecido en el artículo 69 de la ley de 1437 de 2011.*

Para finalizar, como se dijo anteriormente esta oficina se inhibió para avocar el conocimiento de la denuncia presentada por usted, bajo el radicado "Bogotá te escucha" N°6271722026 de fecha 17 de septiembre de 2026, por las razones expuestas en el auto inhibitorio de fecha 29 de septiembre de 2026.

Cordialmente,

ZORAYDA PEREA HINESTROZA
Jefe Control Disciplinario Interno

CONSTANCIA DE FIJACIÓN: Como no ha sido posible comunicar la precitada decisión al ciudadano anónimo, teniendo en cuenta que no aportó datos de identificación y notificación. Se fija el presente aviso en la página web, en el siguiente link <https://www.renobo.com.co/index.php/es/notificaciones> denominado notificaciones de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., hoy 1 de octubre de 2026 a las (7:00 A.M.) de la mañana por el término de 5 días hábiles, en cumplimiento del artículo 69 de la ley de 1437 de 2011.

NOTA: Se advierte de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro del presente aviso.



ZORAYDA PEREA HINESTROZA
Jefe Oficina Control Disciplinario Interno

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN: Se desfija hoy 7 de octubre de 2026 a las 4:30 P.M. de la tarde.

ZORAYDA PEREA HINESTROZA
Jefe Oficina Control Disciplinario Interno

Proyectó: Zorayda Perea Hinestroza - Jefe Oficina Control Disciplinario Interno