	<b>CONTRALORÍA GENERAL DE BOYACÁ</b> NIT. 891800721-8		Página	Página 1 de 13
	Macroproceso	MISIONAL	Código	GI-F-AP-05
	Proceso	GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN, RESPONSABILIDAD FISCAL Y COBRO COACTIVO	Versión	01
	Formato	AUTO	Vigencia	23/11/2021

**AUTO No. 122**



**14 DE MARZO DE 2024**

**DIRECCIÓN OPERATIVA DE RESPONSABILIDAD FISCAL  
POR EL CUAL SE PROFIERE ARCHIVO DENTRO DEL PROCESO DE RESPONSABILIDAD FISCAL No. 069-2020 – MUNICIPIO DE SAMACA- BOYACA**

<b>ENTIDAD AFECTADA</b>	<b>MUNICIPIO SAMACA</b> NIT: 800016757-9.
<b>PRESUNTOS IMPLICADOS FISCALES</b>	<b>WILSON CASTIBLANCO GIL</b> identificado con la c.c. No. 7.171.754, alcalde Municipal de Samacá periodo del 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019. <b>Dirección:</b> Urbanización Dinastía Manzana D Casa No. 3 Samacá. <b>Correo electrónico:</b> <a href="mailto:castiblancogil@yahoo.es">castiblancogil@yahoo.es</a> <b>Teléfono:</b> 3208061765  <b>YEZENIA ALEIDA FONSECA GRANADOS</b> identificada con cedula de ciudadanía No. 40.033.416. <b>Dirección:</b> Carrera 7A No. 39 A – 52 Los Lirios Tunja. <b>Correo electrónico:</b> <a href="mailto:vezfon@hotmail.com">vezfon@hotmail.com</a> <b>Teléfono:</b> 3105595888
<b>FECHA DE REMISIÓN DEL HALLAZGO</b>	21 septiembre de 2020
<b>FECHA DEL HECHO</b>	5 diciembre de 2019
<b>VALOR DEL PRESUNTO DETRIMENTO (SIN INDEXAR)</b>	<b>DIECISIETE MILLONES QUINIENTOS SESENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS CUARENTA PESOS. M/CTE (\$17.565.840).</b>
<b>TERCERO CIVILMENTE RESPONSABLE</b>	Seguros del Estado S.A. NIT. 860.009.578-6 Póliza de manejo No. 33-42-101001294, vigencia 16-03-2019 hasta 16-03-2020, valor asegurado \$5.000.000.
<b>RUBRO AFECTADO:</b>	21030209 Bienestar Social de Recurso Humano , del presupuesto para la vigencia fiscal 2019.


**ANTECEDENTES**

La Dirección Operativa de Control Fiscal remite a este Despacho el Informe No. 093 de fecha 21 de septiembre de 2020 por el cual entrega hallazgo por presuntas irregularidades de tipo fiscal en la ejecución del Contrato CMIN 059-2019, cuyo objeto es Adquisición de bonos regalo de Navidad y fin de año, para los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Samacá - Boyacá y sus familias en el marco del Plan de Bienestar Social e incentivos de la vigencia 2019, celebrado con Carlos Ferrer Marulanda R/L SODEXO Servicios de Beneficios e Incentivos Colombia S.A, por valor de \$ 17.565.840.

FIRMA		FIRMA		FIRMA	
ELABORÓ	ELSA PEREZ	REVISÓ	HÉCTOR DAVID ORTIZ ALFARO	APROBÓ	HÉCTOR DAVID ORTIZ ALFARO
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARGO	DIRECTOR OPERATIVO DE RESPONSABILIDAD FISCAL	CARGO	DIRECTOR OPERATIVO DE RESPONSABILIDAD FISCAL

"CONTROL FISCAL DESDE LOS TERRITORIOS"  
Carrera 9 N° 17 - 60 pisos 3 y 4. Tunja - Boyacá  
7422012 – 7422011  
[cgb@cgb.gov.co](mailto:cgb@cgb.gov.co) / [www.cgb.gov.co](http://www.cgb.gov.co)

**mipg**

	<b>CONTRALORÍA GENERAL DE BOYACÁ</b> NIT. 891800721-8		Página	Página 2 de 13
	Macroproceso	MISIONAL	Código	GI-F-AP-05
	Proceso	GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN, RESPONSABILIDAD FISCAL Y COBRO COACTIVO	Versión	01
	Formato	AUTO	Vigencia	23/11/2021

Señala el hallazgo que se presenta inobservancia del artículo 36 del Decreto Ley 1567 de 1998 y el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 referente a otorgamiento de estímulos para servidores públicos.

### I. MATERIAL PROBATORIO

En medio magnético: CD: (fl. 8).


Archivo PDF los documentos que se relacionan a continuación:

1. Informe No. 093 de fecha 21 de septiembre 2020 mediante el cual la Dirección Operativa de Control Fiscal traslada el hallazgo.
2. Datos del alcalde de Samacá, Wilson Castiblanco Gil, vigencia 2016-2019: acta de posesión, formato único de hoja de vida, declaración de bienes y rentas, certificación laboral y de residencia.
3. Datos de la secretaria general Yezenia Aleida Fonseca Granados: acta de posesión, hoja de vida, diplomas, actas de grado, constancias laborales, formato de declaración de bienes y rentas, certificación laboral y de residencia.
4. Póliza de manejo, seguros del Estado, No. 33-42-101001294.
5. Comprobantes de egreso No. 2019002847 del 23 de diciembre de 2019, \$17.565.840, orden de pago No. 2019002151 del 23 diciembre de 2019, Orden escrita del alcalde para cancelar, factura de Sodexo y demás documentos para el cobro.
6. Acta de inicio del contrato, fecha 29 de noviembre de 2019.
7. Acta de recibo final de la aceptación de la propuesta a la invitación pública, fecha 5 de diciembre de 2019.
8. Acta de liquidación, fecha 5 de diciembre de 2019.
9. Oficio de fecha 27 de noviembre de 2019, la alcaldía le notifica a Sodexo la aceptación de la propuesta. (contrato CMIN 059-2019).
10. Certificado de disponibilidad presupuestal No.2019001241 del 20 de noviembre de 2019.
11. Registro presupuestal No. 2019001566 del 27 noviembre de 2019.
12. Documentos de Sodexo: RUT, certificado de cámara de comercio, antecedentes fiscales, penales y disciplinarios, cedula ciudadanía, certificación bancaria.
13. Controversia ante la observación presentada por la administración municipal.
14. Con oficio radicado sidcar 20202103068 se solicita a la administración municipal de Samacá información: el Acuerdo municipal de ingresos y gastos vigencia 2019, programa de bienestar social y laboral, estudio previo, certificación del rubro afectado con el contrato, relación de los egresos del pago del contrato.
15. Con oficio SSSG 020-110 095 del 15 de diciembre de 2020, la secretaria general de Samacá, rinde respuesta a lo solicitado y adjunta los documentos en un CD: (fl. 12).
16. Acuerdo municipal No. 055 Presupuesto de Ingresos y gastos 2019. (25 folios).
17. Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos vigencia 2019. (38 folios).
18. Estudio Previo de minina cuantía. (22 folios).
19. Certificación sobre el rubro afectado con el contrato CMIN 059-2019. (un folio).
20. Relación de los egresos de pago del Contrato CMIN 059-2019. (40 folios).

### CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

#### I) COMPETENCIA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE BOYACÁ PARA ASUNTOS DE RESPONSABILIDAD FISCAL.

La Constitución Política, señala en el título X, los organismos de Control, a su vez en el capítulo I establece la naturaleza constitucional y legal de la Contraloría General de la República,

	<b>CONTRALORÍA GENERAL DE BOYACÁ</b> NIT. 891800721-8		Página	Página 3 de 13
	Macroproceso	MISIONAL	Código	GI-F-AP-05
	Proceso	GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN, RESPONSABILIDAD FISCAL Y COBRO COACTIVO	Versión	01
	Formato	AUTO	Vigencia	23/11/2021

estableciéndole el ejercicio de control fiscal y manifestando que esta es una función pública que ejercerá la Contraloría General de la República, la cual vigila la gestión fiscal de la administración y de los particulares o entidades que manejen fondos o bienes de la Nación. Empero el artículo 272 establece el control fiscal en los entes territoriales, señalando que la vigilancia de la gestión fiscal de los departamentos, distritos y municipios donde haya contralorías, corresponde a estas y se ejercerá en forma posterior y selectiva. De igual manera la ordenanza departamental N° 039 de 2007, consagra la competencia de la Contraloría departamental.

**II) REQUISITOS PARA PROCEDER AL ARCHIVO EN ASUNTOS DE RESPONSABILIDAD FISCAL.**

El marco jurídico de la ley 610 de 2000, establece que el proceso de responsabilidad fiscal es de competencia de las contralorías, en su artículo primero consagra que el proceso de responsabilidad fiscal es el conjunto de actuaciones administrativas adelantadas por la Contralorías con el fin de determinar y establecer la responsabilidad de los servidores públicos y de los particulares, cuando en el ejercicio de la gestión fiscal o con ocasión de esta, causen por acción u omisión y en forma dolosa o culposa un daño al patrimonio del Estado.

El artículo 5 de la ley 610, establece los elementos de la responsabilidad fiscal, la conducta dolosa o culposa atribuible a una persona que realiza gestión fiscal, un daño patrimonial y un nexo causal entre los dos elementos anteriores, por lo tanto, debe surgir estos tres elementos para poder imputar responsabilidad fiscal a los presuntos responsables.


En su artículo 47 de la ley 610 del 2000, fundamenta el archivo, el cual indica *"habrá lugar a proferir auto de archivo cuando se pruebe que el hecho no existió, que no es constitutivo de detrimento patrimonial o no comporta el ejercicio de gestión fiscal, se acredite el resarcimiento pleno del perjuicio o la operancia de una causal excluyente de responsabilidad o se demuestre que la acción no podía iniciarse o proseguirse por haber operado la caducidad o la prescripción de la misma."*

**III) ASUNTO A TRATAR – (HECHO GENERADOR),** se configura un presunto hallazgo fiscal determinado por la Dirección Operativa de Control Fiscal de la Contraloría General de Boyacá señalando detrimento en valor de **Diecisiete millones quinientos sesenta y cinco mil ochocientos cuarenta pesos. M/CTE. (\$17.565.840,** en la ejecución del Contrato CMIN 059-2019, cuyo objeto es Adquisición de bonos regalo de Navidad y fin de año, para los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Samacá - Boyacá y sus familias en el marco del Plan de Bienestar Social e incentivos de la vigencia 2019, celebrado con Carlos Ferrer Marulanda R/L SODEXO Servicios de Beneficios e Incentivos Colombia S.A, por valor de \$ 17.565.840.

**Análisis Probatorio**

La Dirección Operativa de Responsabilidad Fiscal con el Auto No. 185 del 26 de marzo de 2021, abre formalmente el proceso de responsabilidad fiscal; en análisis de los hechos planteados como irregulares por la Dirección Operativa de Control Fiscal, bajo fundamento que la normatividad que sustenta el Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos del municipio, no contempla que es procedente otorgar incentivos monetarios. La Dirección Operativa de Responsabilidad Fiscal, una vez recibida y valorada la información, encontró procedente cerrar las diligencias preliminares para dar inicio al proceso formal a fin de determinar la posible responsabilidad fiscal por la otorgación de bonos de navidad a los empleados del municipio, posiblemente contrariando los mandatos sobre la austeridad del gasto que debe cobijar toda actuación que afecte el presupuesto de una entidad pública.



	<b>CONTRALORÍA GENERAL DE BOYACÁ</b> NIT. 891800721-8		Página	Página 4 de 13
	Macroproceso	MISIONAL	Código	GI-F-AP-05
	Proceso	GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN, RESPONSABILIDAD FISCAL Y COBRO COACTIVO	Versión	01
	Formato	AUTO	Vigencia	23/11/2021

Los implicados en ejercicio de su defensa, manifiestan en versión libre que el interés de los bonos fue la de realizar el reconocimiento a la labor adelantada por todo el equipo de trabajo de la alcaldía y así motivar su alto desempeño, reconociendo el principio de equidad, al cumplir las metas previstas en el máximo instrumento de planeación aprobado para los cuatro años, el Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019. Que su actuar en dicha contratación fue conforme a la Constitución, Decretos Ley, Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos y bajo el Presupuesto de Ingresos y gastos del Municipio.

El presente análisis comienza por los estudios previos al contrato CMIN 059-2019, los cuales figuran con fecha noviembre de 2019, la necesidad y conveniencia se encuentra sustentada en las normas que disponen respecto a los incentivos --Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto 1227 de 2005 y en la Resolución 031 del 28 de enero de 2019 por "*Medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos para los Empleados de la Administración Central del Municipio de Samacá Año 2019*"-.

De igual forma, hace alusión al Plan de desarrollo municipal 2016-2019, el cual plantea como objetivo la *Dimensión Institucional, con el programa humanización y Fortalecimiento Institucional Subprograma Gobierno y Desarrollo Institucional, para la excelencia*, que, por tal, es necesario contar con un equipo de servidores públicos eficiente y comprometido, con amplio sentido de pertenencia hacia la entidad y con suficiente motivación para servir a la ciudadanía Samaquense.

Igualmente, los estudios previos refieren como fundamento jurídico el Decreto 1227 de 2005 concerniente a los planes de incentivos enmarcados dentro de los planes de bienestar social. Que bajo ese análisis la administración municipal consideró procedente adquirir los 31 bonos para igual número de funcionarios que componen la planta de personal.

Ahora, de conformidad con la Resolución No. 031 del 28 de Enero de 2019, "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE SAMACÁ, AÑO 2019", dentro del área de Calidad de Vida estableció el estímulo en pro de la calidad de Vida de los servidores públicos de la entidad y el de sus Familias, buscando crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, asimismo, permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad (art. 7). En el artículo 6 en cuanto al área de Calidad de Vida Laboral indica como programa para mantener un nivel adecuado de calidad de vida laboral, el de Fortalecer el Trabajo en Equipo como el de adelantar programas de incentivos.

Con ocasión de lo expuesto, y como sustento de la decisión que se está tomando en este Auto, la Dirección Operativa de Responsabilidad Fiscal acude a lo señalado por el Consejo de Estado en Sentencia 00117 del 23 de junio de 2016, Rad. No. 68001-23-33-000-2015-00117-02(PI), consejero ponente GUILLERMO VARGAS AYALA, en cuanto al bono de navidad otorgado como incentivo a los empleados del Concejo Municipal de Barrancabermeja cumple o no con el objetivo señalado en el Decreto Ley 1567 de 1998.

Indica la jurisprudencia lo que a continuación se expone:

*La Corte Constitucional en su jurisprudencia, se ha pronunciado en numerosas oportunidades acerca del contenido y alcance del artículo 355 de la Carta Política y, al efecto, ha concluido por*


**"CONTROL FISCAL DESDE LOS TERRITORIOS"**

Carrera 9 N° 17 - 50 pisos 3 y 4. Tunja - Boyacá

7422012 - 7422011

cgb@cgb.gov.co / www.cgb.gov.co

**mipg**

	<b>CONTRALORÍA GENERAL DE BOYACÁ</b> NIT. 891800721-8		Página	Página 5 de 13
	Macroproceso	MISIONAL	Código	GI-F-AP-05
	Proceso	GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN, RESPONSABILIDAD FISCAL Y COBRO COACTIVO	Versión	01
	Formato	AUTO	Vigencia	23/11/2021

diferentes vías, que la prohibición allí prevista no resulta absoluta, pues admite "excepciones" que se legitiman dentro del marco de un Estado Social de Derecho, tales como la asignación de recursos a sectores especialmente protegidos por la Constitución Política.

Así, pues la Corte Constitucional mediante sentencia C-324 de 2009, señaló que en aplicación de los principios de racionalidad e integridad, se tiene que la restricción contenida en el artículo 355, debe buscarse no a título de excepción de una disposición frente a la otra, sino precisamente, en función de que el auxilio o subsidio, alcance la finalidad para el cual fue creado y reporte un beneficio social, pues de lo contrario, se estaría en el campo de la prohibición de que trata el artículo 355 superior.(...).

Refiriéndose a la resolución con la cual la entidad reconoce los bonos, dice que tuvo como fundamento el Decreto Ley 1567 de 1998 "por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado"

El artículo 13 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que el sistema de estímulos está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

A su vez, el artículo 19 ibídem, señala que las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. (Artículo 20 ibídem).


Por su parte, los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a: (i) crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y, (ii) reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos. (Artículo 26 ibídem).

Ahora bien, el artículo 31 del Decreto 1567 de 2008 señala que los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

"CONTROL FISCAL DESDE LOS TERRITORIOS"

Carrera 9 N° 17 - 50 pisos 3 y 4. Tunja - Boyacá  
7422012 - 7422011  
cgb@cgb.gov.co / www.cgb.gov.co

mipg

	<b>CONTRALORÍA GENERAL DE BOYACÁ</b> NIT. 891800721-8		Página	Página 6 de 13
	Macroproceso	MISIONAL	Código	GI-F-AP-05
	Proceso	GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN, RESPONSABILIDAD FISCAL Y COBRO COACTIVO	Versión	01
	Formato	AUTO	Vigencia	23/11/2021

*Sin embargo, observa la Sala que el bono de navidad otorgado como incentivo a los empleados del Concejo Municipal de Barrancabermeja difiere totalmente de los incentivos pecuniarios a los que se refiere el artículo 31 del Decreto 1567 de 1998, aplicable a los empleados públicos, toda vez que la norma se refiere a los "incentivos pecuniarios" constituidos por reconocimientos económicos que se asignan a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública.*

*Como ya fue explicado y de conformidad con la jurisprudencia de la Corte, la prohibición contenida en el artículo 355 de la Constitución Política tiene ocurrencia cuando la donación, auxilio, subsidio o incentivo, cualquiera que sea su origen, se reconozca por mera liberalidad como una simple transferencia de recursos y, no con criterio redistributivo, de manera que se convierta en un privilegio aislado, empaquetado en medidas paliativas que no contribuyan al bienestar general y, que en cambio, si puedan ser usados como instrumentos de manipulación política.*

*Es así como la Corte en la referida sentencia describió que la prohibición general de que trata la disposición en comento se materializa cuando se registre, al menos, uno de los eventos allí descritos, dentro de los cuales se encuentra el subsidio o incentivo que entraña la figura de desviación de poder, es decir, cuando éste se crea con un propósito distinto de aquel para el cual fue creado.*

*En ese sentido, el bono de navidad otorgado como incentivo a los empleados del Concejo Municipal de Barrancabermeja no cumple con la finalidad u objetivo señalado en el Decreto Ley 1567 de 1998, los cuales según el artículo 26 de dicha norma, los incentivos deben orientarse a "1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y, 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia". Y menos si se trata de incentivos pecuniarios, los cuales de conformidad con el artículo 31 ibídem, se asignan a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. (fueron con destino a los hijos menores de doce años y no todos los concejales tenían hijos que cumplirán con esta condición).*

*5.5.6.- La Sala entonces prohija las consideraciones expuestas en la citada providencia para efectos de resolver el presente asunto en los aspectos relativos a la naturaleza del bono y su notable contradicción con las normas que supuestamente le sirvieron de fundamento dado que, se reitera, **los incentivos en dinero sólo pueden estar dirigidos a equipos de trabajo que muestren un alto nivel de desempeño**, posición que fue reiterada por la Sala en sentencia de 26 de noviembre de 201511 dentro del proceso de pérdida de investidura con radicación 2015-00324."*

*Bajo la óptica jurisprudencial, se tiene que la administración municipal de Samacá otorgó los bonos como incentivo a cada uno de sus 31 servidores públicos, en aras de cumplir con el objetivo o definición de un fondo de bienestar social y programas de incentivos como: "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."*

*Se entiende que en la ejecución del Contrato CMIN 059-2019, cuyo objeto fue Adquisición de bonos regalo de Navidad y fin de año, para los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de*

	<b>CONTRALORÍA GENERAL DE BOYACÁ</b> NIT. 891800721-8		Página	Página 7 de 13
	Macroproceso	MISIONAL	Código	GI-F-AP-05
	Proceso	GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN, RESPONSABILIDAD FISCAL Y COBRO COACTIVO	Versión	01
	Formato	AUTO	Vigencia	23/11/2021

*Samacá - Boyacá y sus familias en el marco del Plan de Bienestar Social e incentivos de la vigencia 2019*, celebrado con Carlos Ferrer Marulanda R/L SODEXO Servicios de Beneficios e Incentivos Colombia S.A, por valor de \$ 17.565.840, no contrarían el objetivo dispuesto en las disposiciones legales, toda vez se dirigieron a un equipo de trabajo, es decir en reconocimiento económico por el buen desempeño. Lo que hizo el alcalde, fue considerar como equipo de trabajo a toda la planta de personal, procurando una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades; tal como lo interpretó el Consejo de Estado al confirmar el retiro de la investidura al presidente del Concejo de Barrancabermeja al otorgar con cargo al presupuesto oficial, bonos para algunos hijos de los concejales, ya que estos no correspondían a la generalidad o por lo menos al equipo de trabajo de mejor desempeño.

Lo que quiere decir lo anterior que, para el caso de este proceso de responsabilidad fiscal, la administración municipal en cabeza de su alcalde consideró que los servidores públicos adscritos a la alcaldía fue su mejor equipo para el logro de los objetivos propuestos en su administración, tal como lo manifiesta en su versión libre el alcalde vinculado, sobre que el proceso contractual que dio origen a la investigación fiscal, se adelantó conforme a las disposiciones legales que rigen la materia y con fundamento en la modalidad de selección idónea del estatuto general de contratación. Además, que en la Alcaldía de Samacá, desde las orientaciones estratégicas de su Equipo Directivo para la vigencia 2019, siempre se consideró que un Talento Humano debidamente reconocido, motivado y estimulado es garante para que la entidad pueda lograr sus objetivos constitucionales y legales. Por ello, que, si no se genera una adecuada formulación e implementación de una Gestión Estratégica de Talento Humano GETH, incluido en ella, el plan o programa de incentivos o estímulos, se puede poner en riesgo la calidad de vida del funcionario y afectarse el clima organizacional; destacando aquí que el Decreto 1567 de 1998 señala en el artículo 26, lo siguiente:


*“Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:*

*Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.*

Que partió del hecho de reconocer a todo el Talento Humano de la Alcaldía del Municipio de Samacá – Boyacá, como un solo “Equipo de Trabajo”, de acuerdo a lo señalado en el Decreto 1083 de 2015 “Único Reglamentario del Sector Público”, en el parágrafo de su artículo 2.2.10.9, que recoge lo expresado por el artículo 1227 de 2005, en el artículo 77, así:

*“Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.”*

“En el entendido que el conjunto de funcionarios de la entidad, en su totalidad y actuando como un todo contribuyeron de manera articulada y armónica en el cumplimiento de los objetivos formulados en el Plan de Desarrollo Municipal “Trabajado por un solo propósito: Samacá 2016-2019”; en particular, para el año 2019; situación que en su conjunto permitió

	<b>CONTRALORÍA GENERAL DE BOYACÁ</b> NIT. 891800721-8		Página	Página 8 de 13
	Macroproceso	MISIONAL	Código	GI-F-AP-05
	Proceso	GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN, RESPONSABILIDAD FISCAL Y COBRO COACTIVO	Versión	01
	Formato	AUTO	Vigencia	23/11/2021

lograr las metas propuestas para los cuatro años del periodo de gobierno. Más aún, resaltando la importancia que se le ha ido otorgando a los equipos de trabajo, ante la creciente demanda de servicios y tareas por cumplir en las organizaciones, y con mayor razón, las de carácter público, por esto se afirma:

*Las organizaciones contemporáneas están experimentando una profunda transformación. Las presiones para una competición global, la necesidad de consolidar modelos de negocio en ambientes dinámicos, inciertos y complejos y la necesidad de innovación exigen modificar la estructura del trabajo tradicionalmente configurada en torno a los individuos y **adoptar diseños organizacionales orientados al cambio y basados en equipos** (West y Markiewicz, 2004, citado por Gil y Sánchez, 2008).*

Que esto se puede evidenciar en el Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos aprobado en la Alcaldía del Municipio de Samacá para el año 2019, en donde su objetivo general planteaba "...con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los integrantes; el desempeño de su labor y de **contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales**".

"En el caso de los incentivos mediante la entrega de Bonos a todos y cada uno de los empleados de la Alcaldía de municipio de Samacá, para la vigencia 2019, se desarrolló como un "Proyecto de Calidad de Vida Laboral", conforme a lo señalado en el Decreto 1567, artículo 27, así:

*"Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral **tendrán como beneficiarios a todos los empleados de la entidad**. Estos proyectos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodología que las ciencias sociales y administrativas desarrollen.*

*Las entidades, de acuerdo con sus políticas de gestión, podrán **adaptar a sus particulares requerimientos proyectos de calidad de vida laboral orientados a lograr el buen desempeño**. Para ello contarán con la orientación y asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública."*

"Esto quiere decir, que el interés siempre fue el de realizar el reconocimiento de la labor adelantada por todos y cada uno de los integrantes del Equipo de Trabajo de la Alcaldía, para continuar motivando su alto desempeño, sin dejar por fuera a alguno de ellos, reconociendo el principio de la equidad; adicionado a esto, a como se comentó antes, cada uno de ellos posibilitó desde su accionar el logro y cumplimiento de las metas previstas en el máximo instrumento de planeación aprobado para los 4 años, el Plan de Desarrollo Municipal 2016 – 2019.

También desde las consideraciones realizadas en su momento, se señaló que el generar reconocimientos al alto desempeño y la eficiencia en las funciones realizadas solo de parte o algunos de los servidores, podría generar desmotivación en los demás, llevar a considerar por parte de los funcionarios que se les estaba dando tratos de desigualdad; y el considerar solo proyectos de equipos de trabajo particulares de las dependencias, podría llevar a competencias que desviarían el propósito de lograr objetivos institucionales o como un todo.

El plantear la posibilidad de reconocer o generar estímulos o incentivos a la totalidad de los funcionarios de la entidad, también se señaló con la fortaleza de la entidad al contar con los recursos presupuestales disponibles para asumirlo; sin generar afectaciones a los gastos de

"CONTROL FISCAL DESDE LOS TERRITORIOS"


Carrera 9 N° 17 - 50 pisos 3 y 4. Tunja - Boyacá

7422012 – 7422011

cgb@cgb.gov.co / www.cgb.gov.co

**mipg**



	<b>CONTRALORÍA GENERAL DE BOYACÁ</b> NIT. 891800721-8		Página	Página 9 de 13
	Macroproceso	MISIONAL	Código	GI-F-AP-05
	Proceso	GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN, RESPONSABILIDAD FISCAL Y COBRO COACTIVO	Versión	01
	Formato	AUTO	Vigencia	23/11/2021

funcionamiento y en el marco de lo contemplado para la austeridad en el gasto público. Esto se precisa al observar la información registrada en el Certificado de Ingresos Corrientes de Libre Destinación ICLD de la vigencia 2019, en donde se señala que los gastos de funcionamiento fueron del 54% de los ICLD. (CGR, 2020).

En el mismo sentido, el contrato 056 de 2019, estuvo enmarcado en lo ordenado por el Decreto 1567 de 1998, artículo 31 "...Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos..." En razón, a que el Salario Mínimo Mensual Vigente para el año 2019, correspondía a la suma de \$828.116, siendo el tope máximo establecido, de \$33.124.640.


Finalmente, el impacto generado por los incentivos otorgados se puede observar en el mejoramiento de los resultados del Índice de Desempeño Institucional IDI de la Alcaldía, Vigencia 2019, el cual se mide a través del Formulario Único de Registro de Avance de la Gestión FURAG II y da cuenta del grado de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG."

Argumentos que a consideración de este Despacho son válidos, toda vez que apuntan a los fundamentos expuestos por el Consejo de Estado, los incentivos fueron otorgados al equipo de trabajo de mejor desempeño, no para un sector de la administración que no redunde en el fortalecimiento institucional, y para el caso, el alcalde de Samacá desde los estudios previos al contrato, tuvo a bien fundamentar la legalidad, la necesidad y el objetivo que se perseguía con la entrega de los bonos navideños. Tesis no refutable, pues el alcalde, además, muestra que en el año 2019 el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, calificó al municipio de Samacá en Planeación y Gestión MIPG en el índice de desempeño institucional en 82.0 dentro del rango mínimo de 24.7 y 96.3 como máximo, comparado con el año 2018 que fue de 69.0. De igual forma, muestra en sus gráficas, que en Índices de las Dimensiones de gestión y desempeño subieron en el año 2019, pues el máximo valor en el 2018 fue de 74.5 los demás índices se encontraban sobre los sesenta puntos, y en el año 2019 estos índices subieron a sobre los 80, en donde se visualiza que el mayor resultado obtenido corresponde al Dimensión de Talento Humano con un puntaje de 88.3. (fls. 33 respaldo- 34).

De acuerdo a lo anterior, la Dirección Operativa de Responsabilidad Fiscal una vez escuchados los implicados y valorados sus argumentos con los cuales explican y defienden la contratación, encuentra que las evidencias permiten contrariar el cuestionamiento de la auditoría plasmado como hallazgo fiscal; ya que la contratación y entrega de los bonos navideños se ajusta a las normas sobre incentivos pecuniarios, por tanto, no afecta el principio de austeridad en el gasto público.

El Despacho de acuerdo a la Ley 610 de 2000, indica que quienes desarrollan actividades de gestión fiscal deben actuar con diligencia en el manejo de los recursos públicos, con el fin de maximizar el uso de los mismos, generar ahorro, reducir costos, evitar que se generen erogaciones con cargo al tesoro público sin justificación alguna. De otra parte, es claro que las entidades y organismos deben responder por las obligaciones que legal o contractualmente adquieren, y si se causan pérdidas por la conducta dolosa o gravemente culposa de los gestores fiscales tendrán derecho al resarcimiento de lo pagado.

En consecuencia, la evaluación de la gestión fiscal que realiza la Contraloría General de la República y las contralorías del nivel territorial, busca asegurar que los recursos y bienes que la

	<b>CONTRALORÍA GENERAL DE BOYACÁ</b> NIT. 891800721-8		Página	Página 10 de 13
	Macroproceso	MISIONAL	Código	GI-F-AP-05
	Proceso	GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN, RESPONSABILIDAD FISCAL Y COBRO COACTIVO	Versión	01
	Formato	AUTO	Vigencia	23/11/2021

ley asigna a las entidades y organismos públicos en todos los niveles y órdenes se apliquen oportuna y adecuadamente al cumplimiento de sus cometidos específicos.

El precedente análisis probatorio a consideración de esta instancia, permite concluir que el daño que motivó la apertura del presente proceso de responsabilidad fiscal, no está demostrado.

### MOTIVACION JURIDICA FISCAL

La Dirección Operativa de Responsabilidad Fiscal de la Contraloría General de Boyacá en ejercicio de la competencia prevista y funciones señaladas en la Constitución Política de Colombia, Ley 610 de 2000, ley 1474 de 2011, Ley 1437 de 2011 y demás normas concordantes procede a decidir el asunto de la referencia considerando que:

El marco jurídico que establece la ley 610 de 2000, por la cual se establece el proceso de responsabilidad fiscal de competencia de las contralorías, en su artículo primero consagra que el proceso de responsabilidad fiscal es el conjunto de actuaciones administrativas adelantadas por la Contralorías con el fin de determinar y establecer la responsabilidad de los servidores públicos y de los particulares, cuando en el ejercicio de la gestión fiscal o con ocasión de esta, causen por acción u omisión y en forma dolosa o culposa un daño al patrimonio del Estado.

Definiendo el elemento DAÑO en el **"ARTÍCULO 6º: DAÑO PATRIMONIAL AL ESTADO.** *Para efectos de esta ley se entiende por daño patrimonial al Estado la lesión del patrimonio público, representada en el menoscabo, disminución, perjuicio, detrimento, pérdida o deterioro de los bienes o recursos públicos, o a los intereses patrimoniales del Estado, producida por una gestión fiscal antieconómica, ineficaz, ineficiente e inoportuna, que en términos generales, no se aplique al cumplimiento de los cometidos y de los fines esenciales del Estado, particularizados por el objetivo funcional y organizacional, programa o proyecto de los sujetos de vigilancia y control de las contralorías.*


*Dicho daño podrá ocasionarse por acción u omisión de los servidores públicos o por la persona natural o jurídica de derecho privado, que en forma dolosa o culposa produzcan directamente o contribuyan al detrimento al patrimonio público."*

Ahora, la vigilancia de la Gestión Fiscal, tiene como objetivo la protección del patrimonio público, la transparencia y moralidad de todas las operaciones relacionadas con el manejo y utilización de los bienes y recursos públicos y, la eficiencia y eficacia de la administración en el cumplimiento de los fines del Estado.

De acuerdo con la Corte Constitucional en Sentencia SU-620 de 1996 (M.P. Antonio Barrera Carbonell), en el Proceso de Responsabilidad Fiscal:

"b) La responsabilidad que se declara a través de dicho proceso es esencialmente administrativa, porque juzga la conducta de un servidor público, o de una persona que ejerce funciones públicas, por el incumplimiento de los deberes que les incumben, o por estar incurso en conductas prohibidas o irregulares que afectan el manejo de los bienes o recursos públicos y lesionan, por consiguiente, el patrimonio estatal.

Dicha responsabilidad es, además, patrimonial, porque como consecuencia de su declaración, el imputado debe resarcir el daño causado por la gestión fiscal irregular, mediante el pago de una indemnización pecuniaria, que compensa el perjuicio sufrido por la respectiva entidad estatal... c) Dicha responsabilidad no tiene un carácter sancionatorio, ni penal ni administrativo (parágrafo Art.

	<b>CONTRALORÍA GENERAL DE BOYACÁ</b> NIT. 891800721-8		Página	Página 11 de 13
	Macroproceso	MISIONAL	Código	GI-F-AP-05
	Proceso	GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN, RESPONSABILIDAD FISCAL Y COBRO COACTIVO	Versión	01
	Formato	AUTO	Vigencia	23/11/2021

81, ley 42 de 1993). En efecto, la declaración de responsabilidad tiene una finalidad meramente resarcitoria, pues busca obtener la indemnización por el detrimento patrimonial ocasionado a la entidad estatal. Es, por lo tanto, una responsabilidad independiente y autónoma, distinta de la disciplinaria o de la penal que pueda corresponder por la comisión de los mismos hechos. En tal virtud, puede existir una acumulación de responsabilidades, con las disciplinarias y penales, aunque se advierte que si se percibe la indemnización de perjuicios dentro del proceso penal, no es procedente al mismo tiempo obtener un nuevo reconocimiento de ellos a través de dicho proceso, como lo sostuvo la Corte en la sentencia C-046/94."

Lo anterior, significa que es una acción de naturaleza resarcitoria, cuyo fin es el de compensar el detrimento al patrimonio Estatal, debido a una gestión fiscal irregular. Esta afectación se identifica con el concepto de Daño como elemento fundamental de la responsabilidad fiscal, estableciéndose la relación conducta, daño y relación de causalidad necesarios en el proceso.

El Daño debe ser CIERTO: esto es que esté probado, ANORMAL: es decir, no derivado del uso o desgaste normal de los bienes. CUANTIFICABLE: Es decir, que se pueda establecer su magnitud, ACTUAL: es decir, pasado o presente pero no se podrá establecer responsabilidad con relación a daños futuros.

La Corte Constitucional, respecto al Daño en el proceso de responsabilidad fiscal en sentencia SU 620 de 1996, dijo: "... para la estimación del daño debe acudirse a las reglas generales aplicables en materia de responsabilidad; por lo tanto, entre otros factores que han de valorarse, debe que aquel ha de ser cierto, especial, anormal y cuantificable con arreglo a su magnitud..."

De otro lado, vale citar al doctor Juan Carlos Henao: "el daño es la razón de ser de la responsabilidad, y por ello es básica la reflexión de que su determinación en sí, precisando sus distintos aspectos y su cuantía, ha de ocupar el primer lugar, en términos lógicos y cronológicos, en la labor de las partes y el juez en el proceso. Si no hubo daño o no se puede determinar o no se le pudo evaluar, hasta allí habrá de llegarse; todo esfuerzo adicional, relativo a la autoría y a la calificación moral de la conducta del autor resultará necio e inútil". (7 Henao, Juan Carlos. EL DAÑO-Análisis Comparativo de la Responsabilidad Extracontractual del Estado en el Derecho Colombiano y francés, Ed. Universidad Externado de Colombia, 2007, pág. 35-36).

Ahora bien, la normativa vigente, refiere los 3 elementos que constituyen la responsabilidad fiscal: conducta dolosa o gravemente culposa, daño patrimonial y un nexo causal.

Para el caso presente, según las pruebas obrantes en el expediente, no está demostrado que los bonos navideños adquiridos por el municipio de Samacá – Boyacá con el Contrato CMIN 059-2019 y entregados a los servidores públicos adscritos a la administración municipal no contrarian los postulados sobre la austeridad en el gasto público, como tampoco se avizora transgresión a las normas enunciadas por la comisión auditora en su hallazgo, el artículo 36 del Decreto Ley 1567 de 1998 que actúa en concordancia con lo dispuesto por el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, toda vez, que el mencionado Artículo 36 dispone:

**CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACION DE INCENTIVOS.** Para asignar los incentivos, las entidades deberán observar las siguientes consideraciones:

- a) La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio;
- b) En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración;



	<b>CONTRALORÍA GENERAL DE BOYACÁ</b> NIT. 891800721-8		Página	Página 12 de 13
	Macroproceso	MISIONAL	Código	GI-F-AP-05
	Proceso	GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN, RESPONSABILIDAD FISCAL Y COBRO COACTIVO	Versión	01
	Formato	AUTO	Vigencia	23/11/2021

c) *Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad en la cual labora;*

d) *Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia;*

e) *Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.*

Disposición concatenada con el ARTÍCULO 2.2.10.10 del Decreto 1083 DE 2015 en cuanto a Otorgamiento de incentivos, que estos se darán con base en calificación sobre el desempeño laboral, y como ha quedado dicho en este Auto, en aras de la calidad de vida laboral, conforme a lo señalado en el Decreto 1567. *Artículo 27: PROYECTOS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL. Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a todos los empleados de la entidad. Estos proyectos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodologías que las ciencias sociales y administrativas desarrollen....*

Se interpreta como la entrega de reconocimiento a la labor de todos los integrantes del equipo de la administración municipal, en principio de equidad, y se puede considerar que si se reconocía el desempeño y eficiencia solamente a un grupo podría generar desmotivación a los demás, cuando el resultado del aumento del nivel de eficiencia institucional se debió al accionar de toda la planta de personal.

Luego, para esta instancia no se encuentra probado que exista merma en el patrimonio del municipio de Samacá con ocasión de los hechos que motivaron la presente investigación, por tal razón, se considera desvirtuado el hecho que dio origen al presente proceso, ante la no presencia del Daño primer elemento para endilgar responsabilidad fiscal.

En el artículo 47 de la Ley 610 de 2000, se fundamenta en que *"Habrá lugar a proferir auto de archivo cuando se pruebe que el hecho no existió, que no es constitutivo de detrimento patrimonial o no comporta el ejercicio de gestión fiscal, se acredite el resarcimiento pleno del perjuicio o la operancia de una causal excluyente de responsabilidad o se demuestre que la acción no podía iniciarse o proseguirse por haber operado la caducidad o la prescripción de la misma."*

Por tanto, de acuerdo a las anteriores consideraciones este Despacho considera procedente archivar el expediente toda vez que no se configuran los elementos requeridos para proferir imputación de responsabilidad fiscal a los servidores públicos y el particular vinculados al presente proceso, como es la determinación real del daño y el nexo causal entre éste y la culpa de los aquí encartados, habida cuenta que la Ley 610 de 2000, en su Artículo 47 dispone que se dictará archivo cuando en el proceso se pruebe que el hecho no existió, que no es constitutivo de detrimento patrimonial o no comporta el ejercicio de gestión fiscal.

El art. 1 de la Ley 610 de 2000 definió el proceso de responsabilidad fiscal como *"el conjunto de actuaciones administrativas adelantadas por las Contralorías con el fin de determinar y establecer la responsabilidad de los servidores públicos y de los particulares, cuando en el ejercicio de la gestión fiscal o con ocasión de ésta, causen por acción u omisión y en forma dolosa o culposa un daño al patrimonio del Estado."* Y de conformidad al Artículo 47, este Despacho



	<b>CONTRALORÍA GENERAL DE BOYACÁ</b> NIT. 891800721-8		Página	Página 13 de 13
	Macroproceso	MISIONAL	Código	GI-F-AP-05
	Proceso	GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN, RESPONSABILIDAD FISCAL Y COBRO COACTIVO	Versión	01.
	Formato	AUTO	Vigencia	23/1/2021

procede a dictar ARCHIVO Por No Mérito las diligencias fiscales radicadas con el No. 069-2020 adelantado ante el MUNICIPIO DE SAMACA - BOYACA según las pruebas precedentes y según lo expuesto en el análisis probatorio, a favor de los señores **WILSON CASTIBLANCO GIL** identificado con la c.c. No. 7.171.754, en su calidad de alcalde Municipal de Samacá periodo del 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019, ordenador del gasto y Contratante y **YEZENIA ALEIDA FONSECA GRANADOS**, identificada con la c.c. No. 40.033.416 Secretaria General de la Alcaldía de Samacá en calidad de Supervisora del contrato No. 059-2019 y quien elaboró los estudios previos para la contratación.

Que por lo expuesto anteriormente, la Dirección Operativa de Responsabilidad Fiscal de la Contraloría General de Boyacá,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECRETASE** el Archivo del proceso de responsabilidad fiscal N° 069-2020 adelantado ante el **MUNICIPIO DE SAMACA - BOYACA** a favor de los presuntos responsables fiscales, por lo expuesto en la parte motiva de la providencia.

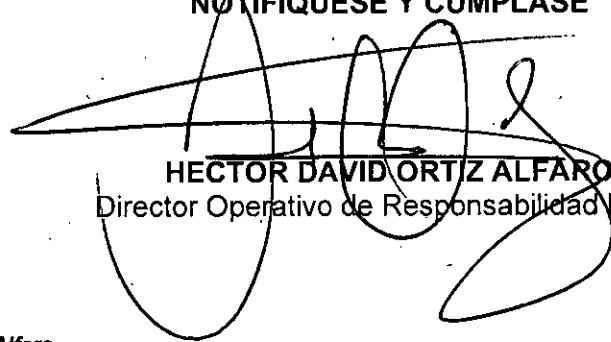
**ARTÍCULO SEGUNDO. -** En el evento, que con posterioridad a la promulgación del presente auto se presentaren, cualquiera de las causales consagradas en el artículo 17 ibídem de la ley 610 de 2000, se procederá a la reapertura de proceso de responsabilidad fiscal.

**ARTICULO TERCERO. -** En Cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 18 de la ley 610 de 2000, por secretaria de este Despacho remítase el expediente No 069-2020 adelantado ante MUNICIPIO DE SAMACA - BOYACA, al despacho del Contralor General de Boyacá, para que surta el grado de Consulta, en defensa del Interés público, el ordenamiento jurídico y de los derechos y de las garantías fundamentales.

**ARTICULO CUARTO. - NOTIFICAR** por ESTADO el presente Auto a través de la secretaria de la Dirección Operativa de Responsabilidad Fiscal, de conformidad con el artículo 106 de la ley 1474 de 2011, a: **WILSON CASTIBLANCO GIL, YEZENIA ALEIDA FONSECA GRANADOS** y la a la Compañía de Seguros Seguros del Estado S.A. NIT. 860.009.578-6.

**ARTICULO QUINTO. -** En firme este auto fiscal, por intermedio de la Secretaría de este Despacho y con las anotaciones del caso, archívese el expediente 069-2020 adelantado ante el **MUNICIPIO DE SAMACA - BOYACA**.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**HECTOR DAVID ORTIZ ALFARO**  
Director Operativo de Responsabilidad Fiscal

Proyectó: **Elsa Pérez**  
Profesional Universitaria

Revisó: **Hector David Ortiz Alfaro**  
Director Operativo de Responsabilidad Fiscal

Aprobó: **Hector David Ortiz Alfaro**  
Director Operativo de Responsabilidad Fiscal