

	<b>CARACTERIZACION DEL PROCESO CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			<b>Código</b> 51.32
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2020-09-17	<b>Fecha Última Modificación</b> 2020-09-17	<b>Versión</b> 1

## 1. INFORMACION GENERAL

<b>IDENTIFICACION DEL PROCESO</b>	
<b>NOMBRE DEL PROCESO:</b> CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	<b>TIPOLOGIA:</b> EVALUACIÓN Y CONTROL
<b>RESPONSABLE O LIDER DEL PROCESO:</b> JEFE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	
<b>OBJETIVO DEL PROCESO:</b> Orientar los programas de prevención y sensibilización al personal de la empresa, para que no incurra en faltas que ocasionen perjuicio o daños a terceros y a propios, e impidan su ejercicio en la función pública; garantizando la imparcialidad y la transparencia en los procesos adelantados en contra de los funcionarios de la Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Yopal, en cumplimiento de la Ley y la normatividad vigente.	

<b>DESCRIPCION DEL PROCESO</b> (Explicar de manera detallada y ordenada el proceso)
<p>Aplicar y coordinar el Control Disciplinario en la Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE ESP, de conformidad con los lineamientos de las leyes 734 de 2002, y 1952 de 2019 según sus respectivas vigencias, como también ejercer vigilancia de la conducta oficial de todos los servidores de la Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Yopal.</p> <p>Programar y adelantar actividades de prevención dirigidas a todos los funcionarios de la EAAAY EICE ESP, orientadas a la prevención de la comisión de faltas disciplinarias.</p> <p>Formular, adoptar y coordinar con la Gerencia estrategias internas sobre la implementación de normas disciplinarias.</p> <p>Desarrollar en conjunto con la Oficina de Recursos Humanos actividades de actualización, socialización, capacitación y divulgación de los principios y valores contemplados en el Código de Integridad y Buen Gobierno de la EAAAY.</p> <p>Adelantar de oficio, por informe de funcionarios o información de terceros, las indagaciones preliminares o investigaciones disciplinarias en contra de los funcionarios y exfuncionarios de la EAAAY.</p> <p>Conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se deban adelantar contra los funcionarios y exfuncionarios de la Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE ESP.</p> <p>Decretar y practicar las pruebas en las etapas de indagación preliminar, investigación disciplinaria, descargos, de oficio o a petición de los sujetos procesales.</p>



## CARACTERIZACION DEL PROCESO CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

**Tipo de Documento**

**Código**  
51.32

**Fecha de Elaboración**  
2020-09-17

**Fecha Ultima Modificación**  
2020-09-17

**Versión**  
1

Poner en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación los hechos y pruebas materia de investigación disciplinaria que pudiesen constituir delitos perseguibles de oficio.

Dar a conocer a oficinas de Control Disciplinario Interno de otras entidades y a la Procuraduría General de la Nación las conductas activas u omisivas de los servidores o ex servidores públicos de la empresa, que pudieren constituir faltas disciplinarias por violación de disposiciones legales o reglamentarias, cuando concurra cualquier factor que determine su incompetencia.

Rendir informes sobre el estado de los procesos disciplinarios a gerencia, a la Junta Directiva y a las dependencias competentes cuando así lo requieran.

<b>RECURSOS</b> (Elementos que brindan el soporte necesario para ejecutar el proceso tales como equipos, maquinaria, sistemas de información, etc.)		<b>REQUISITOS LEGALES -NUMERALES</b> <b>NORMA APLICAR</b> (de norma y legales): requisitos de la norma ISO 9001 y leyes, decretos, resoluciones, circulares o normas internas que rigen la ejecución del proceso y que debe cumplir el proceso)	<b>PROCEDIMIENTOS</b> (Enunciar los procedimientos que tiene el proceso)
<b>HUMANOS</b> (Detallan los cargos que intervienen en el proceso)	2 profesionales abogados con conocimientos en derecho procesal, administrativo y disciplinario, secretaria y/o Auxiliar Administrativa con conocimientos en áreas administrativas.	✓ ISO 9001:2008 Numerales, 4.1/6.2/6.2.1/6.2.2. / 6.4/8.3/8.4/8.5/ 8.5.1/8.5.2 /NTC GP-1000:2009 Numerales 6/ 6.2.1/6.2.2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento del desarrollo del proceso Disciplinario ordinario</li> <li>• Procedimiento Desarrollo del proceso Verbal</li> <li>• Procedimiento Actuaciones Administrativas.</li> </ul>
<b>TECNOLÓGICOS</b> (Hardware y software)	Computadores para cada uno de los recursos humanos, herramientas software para proteger la información que es de carácter reservado. Plataforma tecnológica, 1 Impresora, escáner, cuenta de correo electrónico, Qf document.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Constitución Política de Colombia, artículos de 1991.</li> <li>✓ Ley 142 de 1994 (art. 41, 42 y 43)</li> <li>✓ Ley 50 de 1990</li> </ul>	
<b>INFRAESTRUCTURA</b> (Vehículos, Muebles y Enseres, Equipos, Bienes Inmuebles, Mobiliario, etc.)	Oficina grande con cubículos independientes para cada uno de los profesionales, 1 archivador pequeño de pared, un archivador independiente grande para los procesos, con normas de seguridad, puestos de trabajo para cada recurso humano completo que incluye sillas y dos sillas para el usuario, dos escritorios, dos sillas ergonómicas, 2 sillas rimax, 2 teléfonos, 1 Grabadora marca Sony, insumos de papelería.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Directiva 001 del 4 de enero de 2020</li> <li>✓ Resolución No. 0283 de 2020 Por medio de la cual se crea la Oficina de Control Disciplinario Interno, se integra a la estructura de la Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de</li> </ul>	



**CARACTERIZACION DEL PROCESO CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO**

**Tipo de Documento**

**Código**  
51.32

**Fecha de Elaboración**  
2020-09-17

**Fecha Ultima Modificación**  
2020-09-17

**Versión**  
1

Yopal.

- ✓ Constitución 1991 Constitución política nacional 1991- derechos laborales- no habrá empleo público sin función. Dirección de control interno - rige para todas las dependencias.
- ✓ Ley 87 de 1993 Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley 190 de 1995 Por la cual se dictan normas tendientes a erradicar la corrupción administrativa.
- ✓ Ley 617 de 2000 Por la cual se reforma parcialmente la ley 136 de 1994, el decreto extraordinario 1222 de 1986, se adiciona la ley orgánica de presupuesto, el decreto 1421 de 1993, se dictan otras normas tendientes a fortalecer la Descentralización, y se dictan normas para la Racionalización del gasto público nacional.
- ✓ Decreto 262 de 2000 Por el cual se modifican la estructura y la organización de la procuraduría general de la nación y del instituto de estudios del ministerio público; el



**CARACTERIZACION DEL PROCESO CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO**

**Tipo de Documento**

**Código**  
51.32

**Fecha de Elaboración**  
2020-09-17

**Fecha Ultima Modificación**  
2020-09-17

**Versión**  
1

régimen de competencias interno de la procuraduría general; se dictan normas sobre su funcionamiento; se modifica el régimen de carrera de la procuraduría general de la nación, el de inhabilidades e incompatibilidades de sus servidores y se regulan las diversas situaciones administrativas a las que se encuentren sujetos.

- ✓ Ley 734 de 2002 Por la cual se expide el código disciplinario único.
- ✓ Ley 599 de 2000 Por medio del cual se expide el código penal.
- ✓ Ley 906 de 2004 Por medio del cual se expide el código de procedimiento penal.
- ✓ Ley 909 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera.
- ✓ Ley 906 de 2004 Por medio del cual se expide el código de procedimiento penal.
- ✓ Ley 1010 de 2006 Por medio de la cual se adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
- ✓ Ley 1474 de 2011 Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención,



## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

Tipo de Documento

Código  
51.32

Fecha de Elaboración  
2020-09-17

Fecha Ultima Modificación  
2020-09-17

Versión  
1

investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad y la efectividad del control en la gestión pública.

- ✓ Ley 1437 de 2011 Por la cual se expide el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo.
- ✓ Ley 1564 de 2012 Por medio de la cual se expide código general del proceso.
- ✓ Ley 1755 de 2015 Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- ✓ Decreto 0019 de 2012 Por el cual se dictan normas para suprimir trámites.
- ✓ Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario.

	<b>CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			<b>Código</b> 51.32
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2020-09-17	<b>Fecha Ultima Modificación</b> 2020-09-17	<b>Versión</b> 1

<b>SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN</b>						
<b>PARÁMETROS DE CONTROL</b> (Mediciones y controles que requiere el proceso para garantizar su óptimo resultado)						
Los descritos en la ley 734 de 2002 y posteriormente ley 1952 de 2019.						
<b>INDICADORES</b> (Miden el desempeño del proceso)						
<b>DIRECTRIZ DE LA POLÍTICA</b>	<b>OBJETIVO DE CALIDAD</b>	<b>INDICADOR</b> (Nombre del indicador que se va calcular)	<b>FÓRMULA</b> (Variables cuantitativas para el cálculo del indicador)	<b>META</b> (Valor de cumplimiento establecido en la normatividad legal o definida por la Gerencia)	<b>FRECUENCIA</b> (Tiempo en el que se va hacer seguimiento al indicador. Ejemplo mensual, bimestral, semestral, anual, etc.)	
<b>CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO</b>	Mejoramiento continuo mediante la eficacia, eficiencia, efectividad y la administración de los riesgos inherentes a la gestión de todos los procesos del Sistema Integrado de Gestión y el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios aplicables	Quejas Tramitadas	(Número de quejas tramitadas conforme a la Ley / Número de quejas radicadas) x 100.	100%	Trimestral	
		Conductas de servidores públicos	(Número de acciones preventivas realizadas/ Número de actividades identificadas) x 100	100%	Trimestral	
		Satisfacción del cliente Interno	(Número de encuestados que califican como satisfactorio el servicio / Total de encuestados) x100	100%	Trimestral	



## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

**Tipo de Documento**

**Código**  
51.32

**Fecha de Elaboración**  
2020-09-17

**Fecha Última Modificación**  
2020-09-17

**Versión**  
1

<b>DOCUMENTACIÓN SOPORTE</b> (Fuentes de la información de donde se extraen los datos para el cálculo de los indicadores y cumplimiento del proceso)	<b>SISTEMAS DE INFORMACIÓN</b> (Bases de datos utilizadas para extraer información del proceso)
Procesos Disciplinarios y quejas radicadas en la oficina de control interno disciplinario.	Base de datos y expedientes

### 2. ACTIVIDADES Y RESPONSABLES

PROCESO PROVEEDOR (Definidos en el Mapa de Procesos)	ENTRADAS AL PROCESO (	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO	CRITERIOS DE CONTROL	SALIDA DE PROCESO	PROCESO CLIENTE	
Direccionamiento Estratégico	Normatividad Directrices del DNP  Plan Nacional de Desarrollo  Plan Indicativo  Planes de mejoramiento, mapa de riesgos de los procesos, identificación de necesidades realizadas con la dependencia, a través de mesa de trabajo, directrices y	<b>P</b>	1.Formulación	1.Formular y Elaborar plan de acción del proceso y el plan de adquisiciones de la correspondiente vigencia, de acuerdo con las necesidades del proceso	Jefe de control interno disciplinario	Plan de Acción y Plan Anual de Adquisiciones.	Seguimiento Trimestral	Evaluación Independiente	Todos los procesos



## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

Tipo de Documento

Código  
51.32

Fecha de Elaboración  
2020-09-17

Fecha Última Modificación  
2020-09-17

Versión  
1

Gobierno Nacional	lineamientos.	2.Diseñar	Diseñar estrategias de prevención y sensibilización relacionadas con asuntos disciplinarios	Jefe de control interno disciplinario	Cronograma de socializaciones, Actas asistencia	Radicados de Archivo	Direccionamiento Estratégico	Todos los procesos
Ciudadano Funcionario Público interno o externo Entes de Control y vigilancia	Normatividad Lineamientos de la Alta Dirección Código Único Disciplinario	3.Valorar	Queja Valoración de los hechos, para determinar la acción disciplinaria correspondiente.	Jefe de control interno disciplinario Secretaría administrativa	Auto de apertura de indagación y /o investigación	Actos administrativos Proceso disciplinario	Acto administrativo de apertura de indagación o investigación o inhibitorio  Comunicaciones oficiales	Proceso Gestión del Talento Humano  Servidor Público, Investigado, Quejoso, Entes de Control y Vigilancia.
DAFP SIG Planeación Estratégica Direccionamiento Estratégico Seguimiento y Mejora Evaluación Independiente	<i>Política de Administración de Riesgos.</i> Guía de Administración de Riesgos. Informes de gestión. Plan de Acción Informes de Evaluación del proceso Informes de Auditorías Internas y Externas.	4. Identificar, analizar, valorar	Identificar, analizar, valorar los riesgos	Jefe de control interno disciplinario Secretaría administrativa	Tablero de control Mapa de riesgos Revisión por la Dirección Registro No Conformidades	Aplicación de las normas legales, estatutos y reglamentos	Evaluación Independiente	Proceso Control Interno Disciplinario  Direccionamiento Estratégico Alta Dirección Proceso Control Interno Disciplinario





## CARACTERIZACION DEL PROCESO CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

**Tipo de Documento**

**Código**  
51.32

**Fecha de Elaboración**  
2020-09-17

**Fecha Última Modificación**  
2020-09-17

**Versión**  
1

Ciudadanos Entes de Control y Vigilancia, Servidor Público, Proceso Ordinario de la Oficina de Control Interno Disciplinario.	Oficio, Información proveniente de servidor público, medio que acredite credibilidad, o por queja formulada por cualquier persona, y anónimos cuando cumpla los requisitos del artículo 38 de la Ley 190 de 1995 y el 27 de la Ley 24 de 1992, proceso ordinario.	H	6.Adelantar.	Adelantar el proceso verbal en contra del servidor público, de conformidad con el Artículo 177 de la ley 734 de 2002	Jefe de control interno disciplinario Secretaria administrativa	Actas de Audiencia  Auto de apertura de indagación y /o investigación  Inhibitorio  Auto de archivo  Auto Inhibitorio  Auto de remisión  Auto Pliego de cargos  Fallo sancionatorio	Actos administrativos  Proceso disciplinario	Comunicaciones oficiales  Requerimientos Audiencia de proceso especial verbal y fallo sancionatorio o absolutorio.	servidor público investigado  Quejoso Entes de Control y Vigilancia  Servidor público Investigado
Procesos de Control Disciplinario Interno	Estrategias de prevención y sensibilización  Cronograma de acciones de prevención y sensibilización		7.Desarrollar	Desarrollar las de y prevención sensibilización	Jefe de control interno disciplinario Secretaria administrativa	Tics periódicos, presentaciones para la socialización, capacitaciones	Radicaos de Archivo	Comunicaciones oficiales  Actas de actividades	Todos los procesos de la Entidad  Proceso Control Interno Disciplinario



## CARACTERIZACION DEL PROCESO CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

**Tipo de Documento**

**Código**  
51.32

**Fecha de Elaboración**  
2020-09-17

**Fecha Ultima Modificación**  
2020-09-17

**Versión**  
1

Servidor Público Investigado	Recurso de Apelación		8. Evaluar	Evaluar y determinar lo correspondiente de acuerdo a la Ley 734 de 2002, posteriormente en vigencia la Ley 1952 de 2019.	Jefe de control interno disciplinario	Acto administrativo que ordena la ejecución sanción	Actos administrativos Proceso disciplinario	Conceder el recurso, Denegar el recurso.  Cumplir con lo ordenado en fallo de segunda instancia.	Servidor público Investigado, Gerente
Proceso Control Disciplinario Interno	Indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad.		9. Realizar.	Realizar medición y seguimiento al proceso a través de indicadores.	Jefe de control interno disciplinario	Informes periódicos Informe de gestión	Indicadores de Gestión	Informe sobre el cumplimiento de indicadores  Informe de desempeño	Direccionamiento Estratégico Alta Dirección Proceso Control Interno Disciplinario
Planeación estratégica Direccionamiento Estratégico Seguimiento y mejora Evaluación independiente	Informes de gestión Plan de Acción Informes de Evaluación del Proceso  Informes de Auditorías internas y externas.	V	10. Autoevaluar	Autoevaluar la gestión y desempeño del proceso	Jefe de control interno disciplinario	Tablero de Control Mapa de Riesgos Revisión por la Dirección Registro No conformidades	Indicadores de Gestión  Informes de Gestión.	Informe sobre el cumplimiento de indicadores  Informe de desempeño	Direccionamiento Estratégico Alta Dirección Seguimiento y mejor Evaluación Independiente
Proceso Control Disciplinario Interno	Resultados de los procesos administrativos de investigación disciplinaria.		11. Controlar y monitorear	Controlar y monitorear el estado y avance de los procesos administrativos	Jefe de control interno disciplinario	Informes periódicos Informe de gestión	Informes de Gestión.  Archivo oficina Informe	Informe sobre el cumplimiento de indicadores  Informe de desempeño	Direccionamiento Estratégico Alta Dirección Seguimiento y mejor Evaluación Independiente

	<b>CARACTERIZACION DEL PROCESO CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			<b>Código</b> 51.32
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2020-09-17	<b>Fecha Ultima Modificación</b> 2020-09-17	<b>Versión</b> 1

Proceso Control Disciplinario Interno			12. Revisar	Actividades de los contratistas	Jefe de control interno disciplinario	Realizar seguimiento de supervisión de los contratistas que pertenecen al proceso	supervisión	Informes avalados por el supervisor	Evaluación Independiente
Entes externos de control Seguimientos y mejora	Informe de desempeño		12. Realizar.	Realizar acciones correctivas, preventivas y de mejora.	Líder de Jefe de control interno disciplinario Secretaria administrativa	Acciones de mejora y planes de mejoramiento	Indicadores de Gestión	Acciones correctivas, preventivas y de mejora ejecutadas. Planes de mejoramiento ejecutados.	Gestión de calidad. Evaluación de control.
Evaluación independiente		<b>A</b>							Contraloría general de la Republica Contraloría Departamental.
Operadores Alta Dirección Cliente Externo									

<b>P</b>	PLANEAR	<b>H</b>	HACER	<b>V</b>	VERIFICAR	<b>A</b>	ACTUAR
----------	---------	----------	-------	----------	-----------	----------	--------

**3. DOCUMENTOS RELACIONADOS** (Enunciar los procedimientos, formatos que tienen relación con el proceso y que hacen parte del Sistema de Gestión de Calidad) Procedimientos: Procedimiento desarrollo del Proceso Disciplinario, Procedimiento Desarrollo del Proceso Verbal, Procedimiento Actuaciones Administrativas.


	<b>CARACTERIZACION DEL PROCESO CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			<b>Código</b> 51.32
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2020-09-17	<b>Fecha Ultima Modificación</b> 2020-09-17	<b>Versión</b> 1

#### 4. APROBACIONES

Elaboró	Revisó	Aprobó
		
<b>JENNY CÁCERES</b> <b>Líder del Proceso</b>	<b>ADRIANA CRISTINA ROSAS VALDERRAMA</b> <b>Representante por la Dirección</b>	<b>JOSSE BOSSUET PEREZ BARRERA</b> <b>Representante Legal</b>

#### 5. BITÁCORA DE ACTUALIZACIÓN

Versión	Fecha de Aprobación	Ítem Modificado	Motivo	Aprobado por:
1	2020-09-17	TODOS	CREACIÓN INICIAL	COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

	<b>CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Procedimiento
			<b>Código</b> 51.32.01
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2020-09-17	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 03

## 1. INFORMACION GENERAL

**NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO:** CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

**RESPONSABLE:** JEFE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

**OBJETIVO:** Orientar los programas de prevención y sensibilización al personal de la empresa, para que no incurra en faltas que ocasionen perjuicio o daños a terceros y a propios, e impidan su ejercicio en la función pública; garantizando la imparcialidad y la transparencia en los procesos adelantados en contra de los funcionarios de la Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Yopal, en cumplimiento de la Ley y la normatividad vigente.

**ALCANCE:** Inicia con el adelantamiento de las acciones disciplinarias y finaliza con el fallo de primera instancia del respectivo proceso disciplinario, para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la Ley y los Tratados Internacionales, en el ejercicio de la función pública de los servidores y ex servidores públicos de la EAAAY EICE ESP, para lograr la excelencia en la prestación del servicio, incluyendo el diseño de estrategias de prevención y sensibilización relacionadas con comportamientos de carácter disciplinario.

**INSUMO:** Normatividad, Lineamientos de la Alta Gerencia, Directrices DNP, Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico Sectorial, Plan Estratégico Institucional, Anteproyecto de Presupuesto.

**PRODUCTO:** Estrategias de Prevención y sensibilización, Plan de Acción, Actas de Audiencia, Auto de apertura de indagación y /o investigación, Auto de archivo, Auto Inhibitorio, Auto de remisión, Auto Pliego de cargos, Fallo sancionatorio, Informes mensuales de gestión, Tablero de control con los resultados del proceso, Informes avalados por el Supervisor, Planes de mejoramiento.

**USUARIOS:** funcionario públicos interno o externo, ex funcionarios, ciudadano, entes de control.

### **TÉRMINOS Y DEFINICIONES:**

**Anónimo:** Documento que contiene denuncias sobre posibles faltas disciplinarias, sin indicar el nombre de la persona que lo elaboro.

Debe reunir los requisitos mínimos establecidos en el art. 27 de la Ley 24 de 1992.

**Archivo Definitivo:** Decisión con fuerza de cosa decidida, a través de la cual se termina el procedimiento disciplinario en cualquiera de sus etapas o al momento de evaluar la investigación, como consecuencia de encontrarse demostrada cualquiera de las siguientes causales:



## CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

Tipo de Documento

Procedimiento

Código

51.32.01

Versión

03

Fecha de Elaboración

2020-09-17

Fecha Última Modificación

2021-05-21

que el hecho no existió, que la conducta no está prevista en la ley como falta disciplinaria, que el investigado no la cometió, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, que la actuación no podía iniciarse o proseguirse. (Arts. 73 y 164 del C. D. U.)

**Control Disciplinario:** Definir acciones administrativas para garantizar el cumplimiento del deber funcional de los servidores según las normas legales. Para determinar e indagar si la conducta del servidor público es constitutiva de falta disciplinaria.

**Descargos:** Pieza procesal en la cual el disciplinado se pronuncia y ejerce su defensa frente a los cargos objeto de acusación, solicitando además la práctica de pruebas. (Art. 166 del C. D. U.)


**Fallo:** Tipo de decisión final que se toma dentro del proceso disciplinario, una vez agotadas o cumplidas todas sus etapas procesales, en la cual se define o resuelve de fondo la responsabilidad del investigado, a través de una absolución o una imposición de sanción. (Art. 97, 169 y 170 del C. D. U.)

**Falta Disciplinaria:** Incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en el Código Disciplinario Único, que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad, que da lugar al adelantamiento de una acción disciplinaria y, consecuentemente, a la imposición de una sanción del mismo tipo. (Art. 23 del C. D. U.)

**Indagación Preliminar:** Etapa opcional que se adelanta dentro del procedimiento ordinario, cuya finalidad es establecer la procedencia de la investigación disciplinaria, verificando la ocurrencia de la conducta, determinando si es constitutiva de falta disciplinaria; o identificando e individualizando al autor de la misma. (Art. 150 del C. D. U.)

**Inhibitorio:** Decisión que no hace tránsito a cosa decidida, a través de la cual el operador disciplinario se abstiene de adelantar una actuación disciplinaria, por encontrar, entre otros aspectos, que la queja es manifiestamente temeraria, se refiere a hechos disciplinariamente irrelevantes, de imposible ocurrencia o presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa. (Art. 152, parágrafo 1, en armonía con el artículo 73 del C. D. U.)

**Investigación Disciplinaria:** Etapa del procedimiento ordinario, adelantada cuando se encuentra identificado al posible autor o autores de una falta disciplinaria, cuyas finalidades son: verificar la ocurrencia de la conducta; determinar si es constitutiva de falta disciplinaria; esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió; el perjuicio causado a la Administración y la responsabilidad del investigado. (Arts. 152 y 153 del C. D. U.)

	<b>CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Procedimiento
			<b>Código</b> 51.32.01
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2020-09-17	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 03

**Notificaciones:** Actuación procesal a través de la cual se hace efectivo el principio de publicidad de las actuaciones administrativas, dándose a conocer las decisiones disciplinarias a los sujetos procesales, personalmente, por estado, por edicto, por estrados o por conducta concluyente. (Arts. 100 y s.s. del C. D. U.)

**Piiego de Cargos:** Es una de las formas o posibilidades de evaluación de la investigación y constituye la acusación directa que se hace en contra del disciplinado, con la cual ha de ser juzgado y sometido a un fallo, ya sea absolutorio o sancionatorio. (Art. 162 del C. D. U.)

**Prueba:** Cualquier medio que acredita la certeza de un hecho y constituye presupuesto esencial de una decisión disciplinaria. En materia disciplinaria son medios de prueba la confesión, el testimonio, la peritación, la inspección.


**Queja:** Es una de las formas en que se acciona o pone en movimiento el aparato disciplinario, contempladas en el artículo 69 del C. D. U., y constituye un supuesto de reclamación, denuncia o crítica de la actuación administrativa.

**Quejoso:** Particular que pone en conocimiento de la autoridad competente una presunta anomalía o irregularidad del comportamiento de los servidores públicos, en ejercicio de sus funciones.


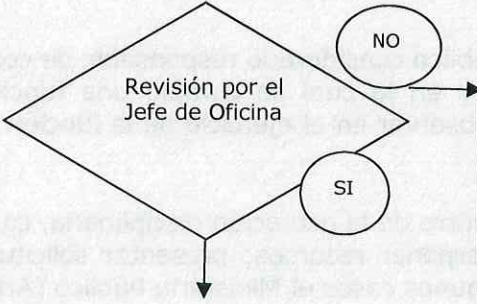
**Recursos:** Actuaciones procesales a través de las cuales se faculta a los sujetos procesales, y en algunos eventos al Ministerio Público y al quejoso, para que ejerzan los derechos de contradicción o impugnación frente a las decisiones disciplinarias, con la finalidad de que las mismas sean revisadas, total o parcialmente, por el mismo funcionario que las profirió o por uno de superior jerarquía. (Arts. 110 y s.s. del C. D. U.)

**Sanción:** Pena de carácter administrativo que se impone a un servidor público considerado responsable de cometer una falta disciplinaria, previo el agotamiento de un proceso ordinario o verbal disciplinario, y en la cual se cumple una función preventiva, correctiva y garantizadora de los principios Constitucionales y Legales que se deben observar en el ejercicio de la función pública. (Art. 16 y 44 del C. D. U.)

**Sujetos Procesales:** Personas autorizadas legalmente para intervenir dentro de la actuación disciplinaria, con facultades expresas para Solicitar, aportar y controvertir pruebas; intervenir en las mismas; interponer recursos; presentar solicitudes y obtener copias de la actuación. En materia disciplinaria son el investigado, su defensor y en algunos casos el Ministerio Público (Arts. 89 a 93 del C. D. U.)

	<b>CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Procedimiento
			<b>Código</b> 51.32.01
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2020-09-17	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 03

**2. ACTIVIDADES Y RESPONSABLES:  
ESTRUCTURA DEL PROCESO DISCIPLINARIO  
PROCEDIMIENTO ORDINARIO DISCIPLINARIO:**

ACTIVIDAD	FLUJOGRAMA	RESPONSABLE	DOCUMENTO O REGISTRO
La Recepción del documento que ingresa a la Oficina de Control Interno Disciplinario se realiza a través del Auxiliar Administrativo y/o secretario, quien debe Registrar y Clasificar el documento en el Libro Radicador físico LIBRO RADICADOR DE INGRESO Y SALIDA. Tiempo: Inmediato	 <pre> graph TD     A[INICIO] --&gt; B[SE RECEPCIONA LA QUEJA Y/O INFORME]   </pre>	Oficina de Archivo y secretaria control Interno Disciplinario	Queja o informe a través de una comunicación oficial recibida o interna
En desarrollo de esta actividad el Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario realiza Clasificación y Reparto. El Reparto será registrado en el libro Radicador por el Auxiliar Administrativo y firmado por el servidor público designado. El Jefe de Oficina Diligencia LIBRO RADICADOR	 <pre> graph TD     A{Revisión por el Jefe de Oficina} -- NO --&gt; B[ ]     A -- SI --&gt; C[ ]   </pre>	Jefe de Control Disciplinario Interno, auxiliar administrativo y/o secretaria	Libro Radicador (físico o magnético)





Empresa de Acueducto,  
Alcantarillado y Aseo de Yopal  
E.I.C.E - E.S.P  
NIT. 844.000.755-4

## CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

Tipo de Documento

Procedimiento

Código

51.32.01

Fecha de Elaboración

2020-09-17

Fecha Última Modificación

2021-05-21

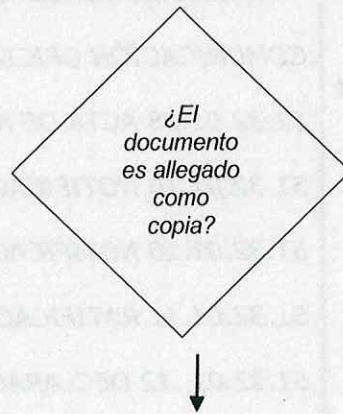
Versión

03

ACTIVIDAD  
DISCIPLINARIA – donde se realiza el registro y seguimientos de las actuaciones de los procesos disciplinarios. El asistente administrativo, secretario y funcionario designado, diligencia el libro Radicador físico.

El Auxiliar Administrativo y/o secretario proyecta la comunicación oficial (Requerimiento). Una vez se allegue la respuesta por parte de quien fue requerido, se debe realizar evaluación integral que puede ser: a). 51.32.01.09 Constancia Secretarial de archivo físico de los documentos allegados como copia, o, b). Inicio de oficio de actuaciones disciplinarias, (ver actividad No.2)

No: Ir a la actividad 3



Auxiliar Administrativo y/o secretario

Comunicación Oficial



## CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

**Tipo de Documento**

Procedimiento

**Código**

51.32.01

**Versión**

03

**Fecha de Elaboración**

2020-09-17

**Fecha Ultima Modificación**

2021-05-21

*Determinar la actuación correspondiente que puede ser: Auto Inhibitorio. Auto de Remisión por competencia. -Auto de Indagación Preliminar. - Auto de Investigación Disciplinaria. -Auto de Citación a audiencia*

PROYECTAR AUTO DE APERTURA DE INDAGACIÓN PRELIMINAR EN AVERIGUACIÓN O AUTO INVESTIGACION DISCIPLINARIA O AUTO INHIBITORIO



*Jefe de Control Disciplinari o Interno, aux administrativo y /o secretaria*

*ESTRUCTURA DEL PROCESO: Se utilizan los siguientes formatos*

*CARÁTULA PROCESOS DISCIPLINARIOS*

*REGISTRO ESPECIAL*

- 51.32.01.01 Auto Inhibitorio*
- 51.32.01.02 Auto de Remisión por competencia.*
- 51.32.01.03 Auto de Indagación Preliminar*
- 51.32.01.04 Auto de Investigación Disciplinaria*
- 51.32.01.05 Auto Pliego de Cargos*
- 51.32.01.06 Auto de Citación a audiencia.*
- 51.32.01.07Fallo sancionatorio o absolutorio.*
- 51.32.01.09 Constancia Ejecutoria*

*COMUNICACIÓN OFICIAL.*

*51.32.01.08 ACTA DE NOTIFICACIÓN PERSONAL*

*51.32.01.10 NOTIFICACIÓN POR EDICTO*

*51.32.01.10 NOTIFICACIÓN POR ESTADO.*

*51.32.01.11 RATIFICACIÓN Y AMPLIACIÓN QUEJA*

*51.32.01 .12 DECLARACIÓN TESTIMONIAL*

*51.32.01.13 ACTA VISITA ESPECIAL*

*DECLARACIÓN CON MENOR*

*51.32.01.14 ACTA VERSIÓN LIBRE*



## CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

<b>Tipo de Documento</b> Procedimiento
<b>Código</b> 51.32.01
<b>Versión</b> 03

**Fecha de Elaboración**  
2020-09-17

**Fecha Última Modificación**  
2021-05-21

Se practican pruebas para determinar si se profiere pliego de cargos.	↓ <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">PRACTICAN PRUEBAS PROFIERE PLIEGO DE GARGOS</div> ↓	<i>Jefe de Control Disciplinari o Interno.</i>	<i>51.32.01.15 Actas de diligencias de declaración testimonial, 51.32.01.14 Acta versión libre, inspecciones etc.</i>
Se proyecta el auto de cierre de investigación, se evalúa el mérito de la investigación disciplinario, y se decide proferir pliego de cargos o se archiva el proceso.	↓ <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">PROYECTA AUTO DE CIERRE DE INVESTIGACIÓN</div> ↓	<i>Jefe de Control Disciplinari o Interno.</i>	<i>51.32.01.16 Auto de cierre de investigación, 51.32.01.17 auto de archivo definitivo o 51.32.01.05 pliego de cargos. 51.32.01.09 Constancia Ejecutoria</i>
Se revisa las pruebas de descargos y se decide sobre nulidades planteadas y se ordenan practicar pruebas en caso que sea necesario.	↓ <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">REVISAR DESCARGOS Y PRUEBAS</div> ↓	<i>Jefe de Control Disciplinari o Interno.</i>	<i>51.32.01.18 Auto decidiendo solicitud de nulidad y auto que decreta pruebas. 51.32.01.09 Constancia Ejecutoria</i>
Se profiere auto que corre traslado para alegatos de conclusión.	↓ <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">ORDENA TRASLADO</div> ↓	<i>Jefe de Control Disciplinari o Interno.</i>	<i>51.32.01.19 Auto que corre traslado para alegatos de conclusión. 51.32.01.22 Auto de Trámite. 51.32.01.09 Constancia Ejecutoria</i>





## CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

**Tipo de Documento**

Procedimiento

**Código**

51.32.01

**Versión**

03


**Fecha de Elaboración**

2020-09-17

**Fecha Ultima Modificación**

2021-05-21

<p>Transcurrido el término de traslado entra al Despacho para proferir fallo sancionatorio o absolutorio.</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</div> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>Secretaria de la Oficina de Control Disciplinari o Interno</p>	<p>Fallo de primera instancia. 51.32.01.08 Acta de notificación personal, estados, edictos y comunicación interna.</p>
<p>Como todas las providencias antes mencionadas, la secretaria de la oficina es la responsable de adelantar las notificaciones de las providencias dictadas. Así como comunicar a la segunda instancia en caso que se haya aceptado algún recurso de apelación.</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">RESOLVER FALLO DE SEGUNDA INSTANCIA</div> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>Gerente</p>	<p>Fallo de segunda instancia.</p>
<p>Se profiere fallo disciplinario de segunda instancia, confirmando o revocando total o parcialmente.</p> <p>Según <b>RESOLUCIÓN</b> No. 0283, DEL 13 DE FEBRERO DE 2020 corresponde al jefe de la Oficina de Control Interno disciplinario, entre otras funciones, la de informar a la PGN para que</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">INFORMAR LA IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN</div> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>Jefe de Control Disciplinari o Interno.</p>	<p>Formatos de registro de sanción (Procuraduría).</p>

	<b>CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Procedimiento
			<b>Código</b> 51.32.01
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2020-09-17	<b>Fecha Ultima Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 03

<i>se registre la sanción disciplinaria.</i>			
	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; display: inline-block;">FIN</div> <span style="font-size: 2em;">←</span>		

**PROCEDIMIENTO VERBAL (LEY 1952 DE 2019)**

ACTIVIDAD	FLUJOGRAMA	RESPONSABLE	DOCUMENTO O REGISTRO
La Recepción del documento que ingresa a la Oficina de Control Interno Disciplinario se realiza a través del Auxiliar Administrativo y/o secretario, quien debe Registrar y Clasificar el documento en el Libro Radicador físico LIBRO RADICADOR DE INGRESO Y SALIDA. Tiempo: Inmediato	<pre> graph TD     A[INICIO] --&gt; B[SE RECEPCIONA LA QUEJA Y/O INFORME]     B --&gt; C[ ]           </pre>	<i>Oficina de Archivo y secretaria control Interno Disciplinari o</i>	<i>Queja o informe a través de una comunicación oficial recibida o interna</i>



## CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

**Tipo de Documento**

Procedimiento

**Código**

51.32.01

**Fecha de Elaboración**

2020-09-17

**Fecha Ultima Modificación**

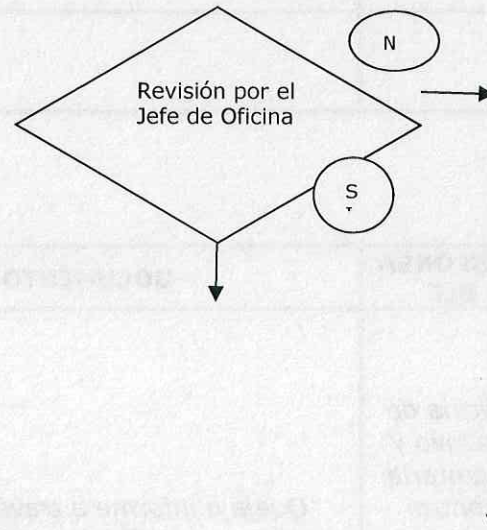
2021-05-21

**Versión**

03

En desarrollo de esta actividad el Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario realiza Clasificación y Reparto. El Reparto será registrado en el libro Radicador por el Auxiliar Administrativo y firmado por el servidor público designado. El Jefe de Oficina Diligencia LIBRO RADICADOR

**ACTIVIDAD DISCIPLINARIA** – donde se realiza el registro y seguimientos de las actuaciones de los procesos disciplinarios. El asistente administrativo, secretario y funcionario designado, diligencia el libro Radicador físico.



*Jefe de Control Disciplinario o Interno, aux administrativo y/o secretaria*

*Libro Radicador (físico o magnético)*



Empresa de Acueducto,  
Alcantarillado y Aseo de Yopal  
E.I.C.E - E.S.P  
NIT. 844.000.755-4

## CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

**Tipo de Documento**

Procedimiento

**Código**

51.32.01

**Versión**

03


**Fecha de Elaboración**

2020-09-17

**Fecha Última Modificación**

2021-05-21

<p>El Auxiliar Administrativo y/o secretario proyecta la comunicación oficial (Requerimiento). Una vez se allegue la respuesta por parte de quien fue requerido, se debe realizar evaluación integral que puede ser: a). Constancia Secretarial de archivo físico de los documentos allegados como copia, o, b). Inicio de oficio de actuaciones disciplinarias, (ver actividad No.2)</p> <p>No: Ir a la actividad 3</p>	<div style="text-align: center;"> <p>¿El documento es allegado como copia?</p> </div>	<p style="text-align: center;">Auxiliar Administrativo y/o secretario</p>	<p style="text-align: center;">Comunicación Oficial</p>
<p>Determinar la actuación correspondiente que puede ser: Auto Inhibitorio. Auto de Remisión por competencia. -Auto de Indagación Preliminar. - Auto de Apertura proceso verbal. -Auto de Citación a audiencia</p>	<div style="text-align: center;"> <p>PROYECTAR AUTO DE APERTURA DE INDAGACIÓN PRELIMINAR EN AVERIGUACIÓN.</p> </div>	<p style="text-align: center;">Jefe de Control Disciplinario o Interno, auxiliar administrativo y/o secretaria</p>	<p><b>ESTRUCTURA DEL PROCESO:</b> Se utilizan los siguientes formatos</p> <p><b>CARÁTULA PROCESOS DISCIPLINARIOS</b></p> <p><b>REGISTRO ESPECIAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-51.32.01.01 Auto Inhibitorio</li> <li>-51.32.01.02 Auto de Remisión por competencia.</li> <li>-51.32.01.03 Auto de Indagación Preliminar</li> <li>-51.32.01.20 Auto de citación Audiencia verbal</li> <li>-51.3201.06 Auto de Citación a audiencia y formulación de cargos.</li> <li>-51.32.01.09 Constancia Ejecutoria</li> <li>-51.32.01.21 Actas de Audiencias verbales</li> </ul>

	<b>CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Procedimiento
			<b>Código</b> 51.32.01
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2020-09-17	<b>Fecha Ultima Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 03

			<p><i>COMUNICACIÓN OFICIAL.</i></p> <p><i>51.32.01.08 ACTA DE NOTIFICACIÓN PERSONAL</i></p> <p><i>51.32.01.10 NOTIFICACIÓN POR EDICTO</i></p> <p><i>51.32.01.10 NOTIFICACIÓN POR ESTADO.</i></p>
<p><b>CIERRE DE INVESTIGACION ALEGATOS PRECALIFICATORIOS.</b>          Cuando se hayan recaudado pruebas ordenadas en la investigación disciplinaria o vencido el término de esta, el funcionario de conocimiento, mediante decisión de sustentación, declarara cerrada la investigación y ordenara correr traslado por el termino de 10 días para que los sujetos procesales puedan presentar alegatos previos a la evaluación de la investigación. Una vez surtida esta etapa mediante decisión motivada, evaluará el mérito de las pruebas recaudadas y formulara pliego de cargos y citara a</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>CIERRE DE INVESTIGACION - DECISION EVALUACION. AUDIENCIA VERBAL O ARCHIVO.</p> </div>		<p><i>51.32.01.21 Actas de audiencia verbal.</i>  <i>51.32.01.08 Notificación Personal.</i>  <i>51.32.01.23 Auto Autoriza copias.</i></p>





Empresa de Acueducto,  
Alcantarillado y Aseo de Yopal  
E.I.C.E. - E.S.P  
NIT. 844.000.755-4

## CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

**Tipo de Documento**

Procedimiento

**Código**

51.32.01

**Versión**

03

**Fecha de Elaboración**

2020-09-17

**Fecha Ultima Modificación**

2021-05-21

<p><i>audiencia al disciplinado o terminará la actuación y ordenara archivo.</i></p>			
<p>AUTO CITACIÓN DE AUDIENCIA VERBAL. Se citará a audiencia y se formularan cargos al quejoso, quien deberá concurrir dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación (Art 123 Ley 1952 de 2019). La audiencia se celebrará no antes de cinco (05) días ni después de quince (15) días, contados a partir de la notificación del auto de citación a audiencia de formulación de cargos. Se remitirá comunicación a los sujetos procesales informándoles fecha, hora y lugar de la instalación de audiencia.</p>	<div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     A[AUTO APERTURA PROCESO VERBAL, CITACION A AUDIENCIA Y FORMULACIÓN DE CARGOS]     style A fill:#fff,stroke:#000,stroke-width:1px     A --&gt; B[ ]     style B fill:none,stroke:none     </pre> </div>	<p><i>Jefe de Control Disciplinario Interno. aux administrativo y/o secretaria</i></p>	<p><i>51.32.01.21 Actas de audiencia verbal. 51.32.01.08 Notificación Personal – Comunicación.</i></p>
<p>INSTALACION AUDIENCIA VERSION LIBRE -PRUEBAS. Instalada la audiencia el quejoso podrá rendir su versión libre, presentar sus descargos, invocar nulidades, aportar pruebas, las cuales se practicarán hasta por veinte (20) días prorrogables por una sola</p>	<div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     A[AUDIENCIA VERSION LIBRE - PRUEBAS]     style A fill:#fff,stroke:#000,stroke-width:1px     A --&gt; B[ ]     style B fill:none,stroke:none     </pre> </div>	<p><i>Jefe de Control Disciplinario Interno.</i></p>	<p><i>51.32.01.21 Actas de audiencia verbal</i></p>



## CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

**Tipo de Documento**

Procedimiento

**Código**

51.32.01

**Fecha de Elaboración**

2020-09-17

**Fecha Ultima Modificación**

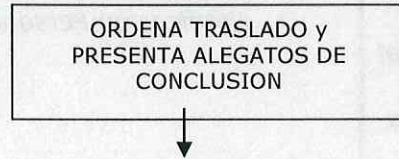
2021-05-21

**Versión**

03

vez hasta por el mismo lapso. Practicadas las pruebas o evacuadas las ordenadas, ordenara la suspensión de la audiencia por el término de cinco (05) días para que los sujetos procesales presenten sus alegatos previos a la decisión.

**AUDIENCIA PARA ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.** Se ordenará la suspensión de la audiencia por el termino de cinco (5) días para que los sujetos procesales presenten sus alegatos previos a la decisión.



*Jefe de Control Disciplinari o Interno.*

51.32.01.21 Actas de audiencia verbal.

**FALLO DE PRIMERA INSTANCIA.** Se profiere fallo oral dos (02) días después de concluida la intervención de alegatos.



*Secretaria de la Oficina de Control Disciplinari o Interno*

Fallo de primera instancia.  
51.32.01.21 Actas de audiencia verbal  
Notificación y ejecutoria en estrados.

**RECURSO DE APELACION:** Sustentar verbalmente en audiencia y decidir sobre su otorgamiento, o por escrito dentro de los cinco (05)



*Jefe de Control Disciplinari o Interno*

51.32.01.21 Actas de audiencia verbal



## CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

**Tipo de Documento**

Procedimiento

**Código**

51.32.01

**Fecha de Elaboración**

2020-09-17


**Fecha Ultima Modificación**

2021-05-21

**Versión**

03

<p>días siguientes ante la secretaria del despacho.</p>			
<p>Como todas las providencias antes mencionadas, la secretaria de la oficina es la responsable de adelantar las notificaciones de las providencias dictadas. Así como comunicar a la segunda instancia en caso que se haya aceptado algún recurso de apelación – en funcionario de segunda instancia deberá decidir por escrito dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha en que hubiere recibido el proceso.</p>	<div style="text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">RESOLVER FALLO DE SEGUNDA INSTANCIA</div>   </div>	<p>Gerente</p>	<p>Fallo de segunda instancia.</p>
<p><i>Se profiere fallo disciplinario de segunda instancia, confirmando o revocando total o parcialmente.</i></p> <p><i>Según art. 238 de la Ley 1945 de 2019. corresponde al jefe de la Oficina de Control Interno disciplinario, entre otras funciones, la de informar a la PGN para que se registre la sanción disciplinaria.</i></p>	<div style="text-align: center;">   <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">INFORMAR LA IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN</div> </div>	<p>Jefe de Control Disciplinari o Interno.</p>	<p>Formatos de registro de sanción (Procuraduría).</p>

	<b>CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Procedimiento
			<b>Código</b> 51.32.01
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2020-09-17	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 03

	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">FTN</div> ←		
--	--	--	--

### 3. DOCUMENTOS RELACIONADOS:

Resolución no. 2674, del 06 de diciembre de 2013: Por medio del cual se crea el manual de procedimiento de control interno disciplinario de la empresa de acueducto, alcantarillado y aseo de Yopal EICE ESP.


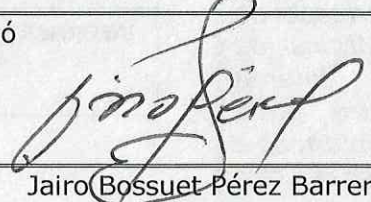
Resolución no. 2673, del 06 de diciembre de 2013: Mediante la cual se deroga la Resolución no. 133 del 23 de febrero de 2009 y se dictan disposiciones sobre el grupo formal de trabajo de control disciplinario interno.


Resolución 0283, del 13 de febrero de 2020: Por medio del cual se crea la oficina de control disciplinario interno, se integra a la estructura de la empresa de acueducto alcantarillado y aseo de Yopal.

Ley 734 de 2002 código disciplinario único y ley 1952 de 2019 código general disciplinario.

51.32.01.01 auto inhibitorio, 51.32.01.02 auto de remisión por competencia, 51.32.01.03 auto indagación preliminar, 51.32.01.04 auto investigación disciplinaria, 51.32.01.05 auto pliego de cargos, 51.32.01.06 auto citación audiencia, 51.32.01.07 fallo sancionatorio o absolutorio, 51.32.01.08 acta notificación personal, 51.32.01.09 constancia ejecutoria, 51.32.01.10 notificación por estado, 51.32.01.11 ratificación y ampliación de queja, 51.32.01.12 declaración testimonial, 51.32.01.13 acta visita especial, 51.32.01.14 acta versión libre, 51.32.01.15 acta de diligencia de declaración testimonial, 51.32.01.16 auto cierre de investigación disciplinaria, 51.32.01.17 auto de archivo definitivo, 51.32.01.18 auto solicitud de nulidad, 51.32.01.19 auto de traslado para alegatos de conclusión, 51.32.01.20 auto citación verbal, 51.32.01.21 acta de audiencia, 51.32.01.22 auto de trámite, 51.32.01.23 auto autorización copias.

### 4. APROBACIONES

Elaboró	Revisó	Aprobó
		
<b>Jenny Consulo Perez Caceres</b> <b>Líder del Proceso</b>	<b>Adriana Cristina Rosas Valderrama</b> <b>Representante por la Dirección SGC</b>	<b>Jairo Bossuet Pérez Barrera</b> <b>Gerente</b>

	<b>CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Procedimiento
			<b>Código</b> 51.32.01
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2020-09-17	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 03

## 5. BITÁCORA DE ACTUALIZACIÓN

Versión	Fecha de Aprobación	Ítem Modificado	Motivo	Aprobado por:
01	2020-09-17	Todos	Creación inicial	Comité de Gestión y Desempeño
02	2021-01-29	Actividades y responsables	Actualización	Comité de Gestión y Desempeño
03	2021-05-21	Todos	Codificación formatos	Comité de Gestión y Desempeño

## AUTO INHIBITORIO

**Tipo de Documento**

Formato

**Código**

51.32.01.01

**Versión**

01

**Fecha de Elaboración**

2021-05-21

**Fecha Última Modificación**

2021-05-21

### OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

<b>Auto No.</b>	
Dependencia	Grupo de Control Interno Disciplinario
Disciplinado y/o Investigado	
Cargo y Entidad	Trabajadores oficiales de la EAAAY EICE ESP
Quejoso	
Fecha de queja	
Fecha de los hechos	
Asunto	Auto inhibitorio (Artículo 150 parágrafo 1 de la Ley 734 de 2002)

La Jefe del Grupo de Control Interno Disciplinario de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE ESP, en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el artículo 67 de la Ley 734 de 2002 y en cumplimiento de las funciones atribuidas por la Resolución No 2673 de 2013, "por medio de la cual se deroga la Resolución No 113 de 2009 y se dictan otras disposiciones sobre Grupo de Control Interno Disciplinario", y demás normas concordantes, procede a analizar la viabilidad de inhibirse de iniciar la acción disciplinaria.

#### De la queja.

Al despacho se encuentra comunicación interna No xxxx.xx de fecha xx de xxxx de xxxx dirigida a la señora Agente Especial y remitida al Grupo de Control Interno Disciplinario, por medio de la cual el señor \_\_\_\_\_ trabajador oficial de la EAAAY EICE ESP interpone queja, donde expone la ocurrencia de los siguientes hechos:

" \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_."

### CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

El artículo 150 parágrafo 1 de la Ley 734 de 2002 establece 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 que sea manifiestamente temeraria; la información o queja que contenga hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia y la presentación de hechos absolutamente inconcretos o difusos.

La decisión del Despacho encuentra sustento en lo establecido en el Artículo 27 de la Ley 734 de 2002: *"Las faltas disciplinarias se realizan por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo, o con ocasión de ellos, o por*

	<b>AUTO INHIBITORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.01
<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01	

*extralimitación de sus funciones*". Esto quiere decir que únicamente serán objeto de control disciplinario los comportamientos de los servidores públicos que afectan o ponen en peligro la buena marcha de la gestión pública, o el cumplimiento de los fines y funciones del Estado.

En el caso particular, los hechos puestos en conocimiento no presentan elementos de juicio que permitan iniciar un proceso disciplinario en el entendido que quienes pudieran ser los posibles responsables de los hechos, no se señalan posibles testigos por que al parecer no los hay, como tampoco pruebas audiovisuales como registro en cámaras de video u otro elemento que conduzca a determinar un presunto responsable.

En ese orden de ideas, los hechos de la queja son manifiestamente difusos, por lo que dar apertura a una indagación preliminar sería infructuoso teniendo en cuenta que el Grupo de Control Interno Disciplinario no cuenta con las herramientas tecnológicas ni de otro tipo que permita determinar el autor de la conducta presuntamente reprochable, ante lo cual es pertinente proceder de conformidad con lo señalado por el parágrafo 1º del artículo 150 de la Ley 734 de 2002.

No obstante, lo anterior, si en el futuro se aportan serios elementos de juicio que permitan la iniciación de la acción disciplinaria se podrá reabrir las diligencias; ya sea por el resultado de las investigaciones que inicie la Fiscalía General de la Nación conforme la remisión hecha mediante comunicación enviada No. 3144.17 o por información que sirva como prueba siquiera sumaria, obtenida por el quejoso.

A su vez la Corte Constitucional en Sentencia C-728 de junio 21 de 2000, en la cual resolvió la demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 40 (parcial), 41 (parcial) de la Ley 200 de 1995, con ponencia del Dr. EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ, señaló:

*De acuerdo con el inciso 10, del artículo 27 de la Ley 24 de 1992, el Ministerio Público debe inadmitir aquellas quejas que considere que carezcan de fundamento, lo que significa que la autoridad de control disciplinario bien puede concentrar su actividad en las denuncias en las que observe que existe posibilidad de culminar con éxito la indagación preliminar.*

Por lo anterior, este Despacho considera que la queja no da a conocer elementos suficientes que permitan identificar a un presunto responsable de conducta tipificada en la Ley 734 de 2002.

En mérito de lo expuesto, la Jefe del Grupo de Control Interno Disciplinario de la EAAAY EICE ESP conforme a sus facultades,

## R E S U E L V E

**PRIMERO:** Inhibirse de iniciar acción disciplinaria con base en la comunicación interna No 2711.17, por las razones expuestas en este proveído.

	<b>AUTO INHIBITORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			<b>Código</b>
	<b>Fecha de Elaboración</b>	<b>Fecha Ultima Modificación</b>	51.32.01.01
	2021-05-21	2021-05-21	<b>Versión</b>
			01

**SEGUNDO:** La presente providencia no hace tránsito a cosa juzgada, razón por la cual si en el futuro se aportan serios elementos de juicio que permitan la iniciación de la acción disciplinaria se procederá de conformidad.

**TERCERO:** Comuníquese el contenido de esta providencia al señor xx, advirtiéndole que contra ella no procede recurso, según lo establecido en los artículos 113 y 115 de la Ley 734 de 2002.

Dado en Yopal, a los \_\_\_\_\_ (xx) días del mes de \_\_\_\_\_ del año dos mil \_\_\_\_\_ (xxxx).

**JENNY CONSUELO PEREZ CACERES**  
Profesional Unidad de Control Disciplinario Interno

Proyectó: xxxxxxxxxxx/xxxxxxxxxxx



### PROCURADURIA REGIONAL DE CASANARE

Radicación N°:

Investigado: **EAAAY ESP**

Quejoso (a):

Fecha de Queja:

Fecha hechos:

Asunto:

Yopal, Casanare, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_.

De acuerdo a la solicitud con Radicado de la EAAAY EICE ESP No xxxx.xx de fecha xx de xxxxx del año en curso que de acuerdo con el escrito de la referencia a través del cual solicita a la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE-EPS, que se adelante la respectiva investigación de la queja radicado xxxx, de acuerdo al auto de fecha xx de xxxxxxxx xxxx, este Despacho procede las siguientes:

### CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Que revisada los hechos que antecede la queja, se procedió a oficiar con radicado 811.16.03.xxxx.xx a la oficina de \_\_\_\_\_, para que informara el procedimiento que realizó la Empresa para el cargo de profesional de \_\_\_\_\_, de igual forma allegara los soportes de dicha actuación. Obteniendo como respuesta de ésta, el día xx de xxxxx del año en curso, allegando lo siguiente:

1. Comunicación interna con radicado 824.16.03.0507.15, suscrita por la Dra. \_\_\_\_\_, profesional Oficina de Recursos Humanos.
2. Resolución No. 426 de 2012 por medio de la cual se orden un encargo en la EAAAY.

Con base en la información suministrada por la \_\_\_\_\_, el procedimiento a seguir, es si la investigación disciplinaria tiene por objeto verificar la ocurrencia de la conducta; determinar si es constitutiva de falta disciplinaria; esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de

tiempo, modo y lugar en las que se cometió, el perjuicio causado a la administración pública con la falta, y la responsabilidad disciplinaria del investigado." En cumplimiento al artículo 153 de la ley 734 de 2002.

De acuerdo con lo expuesto, se hace las siguientes precisiones:

- i. Mediante Resolución N°. 112.04.43.00.0426.12 del 08 de junio de 2012, se ordenó un encargo de la EAAAY a la Directora Comercial, quien, para la época de los hechos, se desempeñaba la Dra. Aydee Soler Sanabria.
- ii. Quien desempeñaba en el cargo de \_\_\_\_\_ para esa época fue el \_\_\_\_\_.


Así las cosas, se puede evidenciar que el cargo profesional de peticiones quejas y reclamaciones en el \_\_\_\_\_ estaba a cargo la \_\_\_\_\_ por su competencia. Es decir que el señor \_\_\_\_\_ nunca tuvo el encargo de las funciones de profesional en la oficina de \_\_\_\_\_.

De igual forma, se hizo una investigación minuciosa de las funciones que desempeño el \_\_\_\_\_ para la época de los hechos, y para ello se procedió a revisar las comunicaciones que realizó y en la que intervino.

Dispuesto a lo anterior, me permito anexar algunos documentos que se relaciona con los hechos objeto de investigación, los cuales fueron tomados del sistema QF Document que opera la EAAAY EICE ESP:

Por lo tanto, se evidencia en el acervo probatorio que el funcionario XXXXXXXXXXXXX ejerció materialmente el cargo de XXXXXXXXXXXXXXX, como se observa:

1. El Sr. XXXXXXXXXXXXX en el folio dos (2), firmó como XXXXXXXXXXXXXXX pero en el contenido de su escrito ejerció funciones que cobija al cargo objeto de investigación.
2. En el \_\_\_\_\_ se puede constatar que es una respuesta del \_\_\_\_\_, por medio de la cual manifiesta la funcionaria en el contenido del escrito,

	<b>AUTO DE REMISIÓN POR COMPETENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			<b>Código</b>
			51.32.01.02
	<b>Fecha de Elaboración</b>	<b>Fecha Última Modificación</b>	<b>Versión</b>
	2021-05-21	2021-05-21	01

que el XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX encargado es XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.  
Testimonio de la suscrita Sra. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

3. El XXXXXXXXXXXXX en los demás folios anexos, firmó como XXXXXXXXXXXX encargado.

Es indiscutible la irregularidad que cometió el Sr. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX vulnerando lo proferido en la Resolución No. \_\_\_\_\_.

Ahora bien, el eventual disciplinado y/o investigado de las presuntas faltas sería el GERENTE para la fecha de los hechos y en una misma cuerda procesal se incluiría otros funcionarios que permitieron la realización de la misma.

Teniendo en cuenta el acápite anterior, el Grupo de \_\_\_\_\_ de la EAAAY EICE ESP no es competente para dar trámite a este proceso, en virtud a la Resolución \_\_\_\_\_ Artículo Segundo, el Gerente y/o representante legal de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE ESP, hace parte del grupo formal de trabajo de control Disciplinario Interno en segunda instancia. Dando cumplimiento a la misma, no se puede iniciar investigación contra los funcionarios que hacen parte del Grupo de Control Disciplinario Interno.

Con fundamento en lo anterior, analizado el proceso de la referencia, se observa por la calidad del disciplinado, que este Despacho no es competente para conocer del mismo.

### RESUELVE:

**PRIMERO:** INHIBIRSE de plano iniciar acción disciplinaria al considerar que no es competente para conocer el proceso en referencia por la calidad del disciplinado.

**SEGUNDO:** Ordena devolver la respectiva queja y Remítase por competencia la presente a la Procuraduría Regional de Casanare en cumplimiento en el ejercicio del poder disciplinario preferente.

**TERCERO:** Tenerse como pruebas los documentos de la parte motiva para su conocimiento y los fines pertinentes en veinte (20) folios.



# AUTO DE REMISIÓN POR COMPETENCIA

Tipo de Documento

Formato

Código

51.32.01.02

Fecha de Elaboración

2021-05-21

Fecha Ultima Modificación

2021-05-21

Versión

01

## COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Yopal, a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_ (2015).

**JENNY CONSUELO PEREZ CACERES**

Profesional Unidad de Control Disciplinario Interno

Proyecto: xxxxxxxxxxxxxxxx

	<b>AUTO DE INDAGACIÓN PRELIMINAR</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.03
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

Yopal Casanare, \_\_\_\_\_

<b>Auto No.</b>	
Dependencia	Oficina Control Interno Disciplinario
Radicación N°	
Disciplinado y/o Investigado	
Cargo y Entidad	
Quejoso	
Fecha de queja	
Fecha de los hechos	
Asunto	

## VISTO.


Mediante oficio PMY xxxxx - xxxx de fecha xx de xxxxxxxxxx de xxxx, con radicado interno xxxxxxxxxx de fecha xx de xxxxxxxxxx de xxxx la Personería Municipal de Yopal, de conformidad con los artículos 2, 3 y 76 de la Ley 734 de 2002, y motivado por el auto xx de xxxxxxxxxx de xxxx, siete (07) folios del expediente, remite por competencia a este Despacho el expediente No. PMY-xxxx, con el fin de que se adelante y prosiga la respectiva investigación, como quiera que el investigado tienen la calidad de funcionario de la EAAAY EICE ESP.

### CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Atendiendo lo dispuesto por el superior jerárquico mediante auto que resuelve una solicitud de impedimento del artículo 87 de la Ley 734 de 2002, y con el objeto de verificar la ocurrencia de los hechos, determinar si son constitutivos de falta disciplinaria, esclarecer los motivos determinantes, circunstancias de tiempo, modo y lugar, identificar, individualizar y vincular a los servidores públicos presuntamente comprometidos y establecer si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad disciplinaria; se procederá a avocar conocimiento de la actuación como en derecho corresponda. Lo anterior en concordancia con la Resolución No 2673 de 2013, "por medio de la cual se deroga la Resolución No 113 de 2009 y se dictan otras disposiciones sobre Grupo de Control Interno Disciplinario", que en sus artículos segundo y tercero asigna como Coordinador del Grupo al Director Administrativo y Financiero.

De otra parte, revisado el expediente disciplinario se hace necesario dar impulso al trámite respectivo, ordenando las pruebas que hagan falta para el cumplimiento de los fines de la indagación preliminar.

En mérito de lo anterior,

	<b>AUTO DE INDAGACIÓN PRELIMINAR</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato <b>Código</b> 51.32.01.03
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

## R E S U E L V E

**PRIMERO:** AVOCAR conocimiento de la INDAGACION PRELIMINAR iniciada bajo el expediente disciplinario No 2016-008 del Grupo de Control Interno Disciplinario, en los términos del artículo 150 de la ley 734 de 2002, en contra de INDETERMINADOS.

**SEGUNDO:** Decretar la práctica de las siguientes pruebas:

Dado en Yopal, a los \_\_\_\_\_ ( ) días del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_ ( ).

En razón y mérito de lo expuesto,

### RESUELVE:


**PRIMERO:** Avocar el conocimiento de la Indagación Preliminar iniciada por la Personería Municipal de Yopal, con radicación No. PMY-2368, contentivo de 7 folios, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

**SEGUNDO:** Notificar la presente decisión a quienes surjan como sujetos procesales, advirtiéndoles que contra la misma no procede recurso alguno y que deberán suministrar la dirección en la cual recibirán las comunicaciones o la dirección de correo electrónico o el número de fax en caso que por escrito acepten ser notificados de esta manera. Para tal efecto, líbrense las respectivas comunicaciones, indicando la decisión tomada y la fecha de la providencia. En caso que no pudiere notificarse personalmente, se fijará edicto en los términos del artículo 107 del Código Único Disciplinario.

### NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

**JENNY CONSUELO PEREZ CACERES**  
Asesora Oficina Control Interno Disciplinario

Elaboró Revisó /  
Cargo:

	<b>AUTO INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato <b>Código</b> 51.32.01.04
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

<b>Auto No.</b>	
Dependencia	
Radicación N°	
Disciplinado y/o Investigado	
Cargo y Entidad	
Quejoso	
Fecha de queja	
Fecha de los hechos	
Asunto	

## ANTECEDENTES

### 1. Queja.

Al despacho se encuentra comunicación interna con radicado No. \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_ suscrita por el profesional de la \_\_\_\_\_ (fl.), en la que da traslado a los siguientes documentos:


1. Correo electrónico de [notificaciones@defensoria.gov.co](mailto:notificaciones@defensoria.gov.co) de fecha \_\_\_\_\_ y radicado de la EAAAY EICE ESP no. \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_, (fl.) documento en la que adjunta:

De igual manera, el día \_\_\_\_\_ radicaron en este Despacho la comunicación interna con radicado No. \_\_\_\_\_ suscrito por \_\_\_\_\_, fl. \_ - en la que adjunta: Oficio suscrito por la señora \_\_\_\_\_ con recibido de fecha \_\_\_\_\_ por la \_\_\_\_\_, visto a folio \_\_\_\_.

En la queja formulada por la señora **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX** pone en conocimiento que el señor **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**, trabajador oficial de la EAAAY EICE ESP, presuntamente ha tenido una conducta inapropiada, grosera, reprochable y probablemente delictiva del servidor público adscrito a la entidad que trabaja. Se anexa un (xx) cd que contiene: un (xx) archivo en Word, titulado mensajes Facebook, cinco (xx) archivos M4A, titulado: Grabación 1, Grabación 2, Grabación 3, Grabación 4, Grabación 5. Un (xx) Archivo en Word, titulado oficio a EAAAY.

### 2. Indagación preliminar.

Con fundamento en la información reseñada, por auto No. Xxxx de xx de xxxxxx de xxxx se dispuso adelantar indagación preliminar con la finalidad de

	<b>AUTO INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato <b>Código</b> 51.32.01.04
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad, identificar e individualizar al servidor público presuntamente comprometido.

En cumplimiento de la investigación se recaudaron y aportaron, entre otras, las siguientes pruebas:

1. Correo electrónico de notificaciones@defensoria.gov.co de fecha \_\_\_\_\_ y radicado de la EAAAY EICE ESP no. \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_.

### **CONSIDERACIONES**

El artículo 6º de la Constitución Política establece que los servidores públicos son responsables por infringir la Constitución y las leyes, por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones, mandato constitucional que en materia disciplinaria es aplicable al servidor público, que no solo es responsable por ejecutar una conducta prohibida por el legislador (conducta póstiva) sino por dejar de hacer algo que debía ejecutar en ejercicio de su función (conducta negativa u omisión), siempre y cuando se establezca la culpabilidad del sujeto.

La investigación Disciplinaria tiene por objeto verificar la ocurrencia de la conducta; determinar si es constitutiva de falta disciplinaria; esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que cometió el perjuicio causado a la administración pública y la responsabilidad del investigador, de acuerdo al artículo 152 y 153 de la Ley 734 de 2002.

Artículo 69 *ibídem* establece: "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 Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992..."

De lo anterior se determinan los requisitos establecidos en el artículo 152 de la ley 734 de 2002, conforme a las pruebas allegadas, y la plena identificación de los presuntos responsables de los hechos a investigar para ordenar investigación disciplinaria en contra del funcionario **Nombre del funcionario.**

Los hechos narrados en la queja contienen elementos que son de competencia y por ende de la órbita del derecho disciplinario, toda vez que





## AUTO INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA

Tipo de Documento

Formato

Código

51.32.01.04

Versión

01

Fecha de Elaboración

2021-05-21

Fecha Última Modificación


2021-05-21

configuran una presunta conducta inapropiada, grosera, reprochable y probablemente, contenida dentro del DEBERES consagrados en el artículo 34 numeral 1, 6 de la Ley 734 de 2002: "DEBERES. *Son deberes de todo servidor público: Numeral 1" Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas .....*". Numeral 6: "Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio".

Igualmente, de comprobarse las conductas denunciadas se debe evaluar que toda actuación u omisión, incumplimiento a sus funciones, deberes o extralimitación de funciones de parte de los servidores públicos, que signifique un traumatismo en el desarrollo de la función pública, como también que dicha conducta cause un perjuicio a los intereses de la administración o entidad, dependencia o similares, con la que se tenga relación con el cargo, función o servicio, debe cuestionarse disciplinariamente, como quiera que dicha función constituye el bien jurídicamente tutelado por la jurisdicción disciplinaria de la cual por expreso mandato legal corresponde en su ejercicio a una oficina del más alto nivel, esto es en la Oficina de Control Interno Disciplinario de la EAAAY EICE ESP, de acuerdo a lo consagrado en la ley 734 de 2002 " artículo 76 Control disciplinario interno. Toda entidad u organismo del estado, con excepción de las competencias de los consejos superiores y seccionales de la Judicatura, deberá organizar una unidad u oficina del más alto nivel, cuya estructura jerárquica permita preservar la garantía de la doble instancia encargada de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.

Por ello se debe dar aplicación a lo preceptuado en los artículos 152 y 153 de la ley 734 de 2002 que rezan: Artículo 152. Procedencia de la investigación disciplinaria cuando, con fundamento en la queja, en la información recibida o en la indagación preliminar, se identifique al posible autor o autores de la falta disciplinaria, el funcionario iniciara la investigación disciplinaria.

Artículo 153. Finalidades de la decisión sobre investigación disciplinaria. La investigación disciplinaria tiene por objeto verificar la ocurrencia de la conducta., determinar si es constitutiva de la falta disciplinaria, esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo modo y lugar en las que se cometió el perjuicio causado a la administración pública y la responsabilidad disciplinaria del investigado, esto es que se debe iniciar

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 844.000.755-4</p>	<b>AUTO INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Código</b> 51.32.01.04

formal investigación disciplinaria en contra del señor **nombre del investigado**, en su condición de funcionario de la EAAAY EICE ESP.

Los hechos son de competencia de este despacho al tenor de lo dispuesto en el artículo 76 de la ley 734 de 2002 y la Resolución No. 1856.19 del 24 diciembre de 2019.

En mérito de lo expuesto y para verificar la ocurrencia de los hechos, determinar si son constitutivos de falta disciplinaria esclarecer los motivos determinantes, circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se cometieron, el perjuicio causado a la administración y la responsabilidad de los investigados, la asesora de Control Interno Disciplinario.

## R E S U E L V E

**PRIMERO: ORDENAR** apertura de **INVESTIGACION DISCIPLINARIA** en contra de los señores **nombre del investigado**, en su condición de funcionario público de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE ESP, de acuerdo a la parte motiva del presente proveído.

**SEGUNDO: NOTIFÍQUESE** personalmente el contenido de esta decisión de **APERTURA DE INVESTIGACION** al disciplinado señor **nombre del investigado** conforme lo preceptuado en el artículo 101 y s.s. del Código Disciplinario Único, indicándole los derechos que le asiste como investigados en los términos del artículo 92 ídem.


**Parágrafo:** De no ser posible la notificación personal a los investigados, se procederá a darle trámite a lo establecido en el artículo 107 del mismo estatuto.

**TERCERO:** Por Secretaría se adelantarán las siguientes diligencias:

1. Solicítese a la dirección Administrativa y financiera a fin de que allegue con destino al proceso los siguientes documentos:

1.1. Fotocopia del expediente laboral del funcionario los señores **nombre del investigado**.

1.2. Certificación laboral con indicación de nombre completo, número de identificación, salario devengado por el investigado,

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 844.999.755-4</p>	<b>AUTO INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.04
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

cargos ocupados dentro de la EAAAY EICE ESP, indicando el respectivo lapso de tiempo, manual de funciones para el cargo, nominación del cargo y dependencia a la cual se encuentran adscrito el disciplinado, al igual que certificado de antecedentes disciplinarios que registre la entidad y la última dirección residencial registrada en la hoja de vida.

2. Descargar el certificado de antecedentes disciplinarios del investigado del sistema que para tal fin ha dispuesto la Procuraduría General de la Nación.

**CUARTO:** Téngase como prueba las allegadas con el informe de queja, las cuales estarán a disposición del investigado para que ejerza el derecho de contradicción.

**QUINTO:** ORDÉNESE la práctica de las siguientes pruebas:

1. Escúchese en diligencia de versión libre y espontánea a los señores:

1. **nombre del investigado** en su condición de funcionario de la EAAAY EICE ESP para la época de los hechos, para el día xx de xxxxx de xxxx a las xx:00 A.M en la oficina de control interno disciplinario de la EAAAY EICE ESP.

Haciéndole saber al investigado, que tiene derecho a la defensa material y a la designación de un abogado de confianza. Si el procesado solicita la designación de un defensor de oficio, así deberá procederse por la entidad. Aclarándole, además, que para la misma puede estar acompañado de un funcionario del sindicato de trabajadores al que pertenezca, quien cumplirá dicha labor sin interferir en la diligencia.

**SEXTO:** CONFÓRMESE el cuaderno de copias atendiendo lo dispuesto en el artículo 96 de la Ley 734 de 2002.

**SÉPTIMO:** COMUNÍQUESE a la Oficina de Registro y Control de la Procuraduría General de la Nación la apertura de la investigación disciplinaria y a la Personería Municipal, a fin de que decida sobre el ejercicio del poder disciplinario preferente, atendiendo lo dispuesto en el inciso segundo del art. 155 ibídem.

**OCTAVO:** Contra el presente auto no procede recurso alguno conforme a lo dispuesto en el parágrafo del artículo 110 de la Ley 734 de 2002.

**NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Yopal, a los xxxxx (xx) días del mes de xxxx del año xxxx (xxxx)

**JENNY CONSUELO PEREZ CACERES**  
ASESORA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

*Proyectó: JCPC.*

	<b>AUTO PLIEGO DE CARGOS</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			<b>Código</b>
			51.32.01.05
	<b>Fecha de Elaboración</b>	<b>Fecha Última Modificación</b>	<b>Versión</b>
	2021-05-21	2021-05-21	01

<b>Auto No.</b>	
Dependencia	
Radicación N°	
Disciplinado y/o Investigado	
Cargo y Entidad	
Quejoso	
Fecha de queja	
Fecha de los hechos	
Asunto	

Conforme lo dispuesto por el artículo 161 de la Ley 734 de 2002, se decide sobre el mérito de la presente investigación disciplinaria, abierta en contra los señores \_\_\_\_\_, identificados con C.C No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_ de Yopal (Casanare), en su condición de \_\_\_\_\_ adscrito a la Dirección \_\_\_\_\_ EAAAY EICE ESP, para lo cual se procede a evaluar el acervo probatorio, reseñando previamente los siguientes:

### ANTECEDENTES

Mediante comunicación con radicado No. \_\_\_\_\_ de fecha xx de \_\_\_\_\_ de xxxx, la Agente Especial de la "EAAAY EICE ESP" allega a esté Operador Disciplinario, comunicación N° \_\_\_\_\_ del xx de junio de xxxx, mediante la cual el Director \_\_\_\_\_ de la EAAAY EICE ESP, traslada queja sobre la realización de actividades no asignada desde la \_\_\_\_\_ por funcionarios adscrito a la misma Unidad de de la Dirección \_\_\_\_\_ de la EAAAY EICE ESP, en memorando \_\_\_\_\_ del xx de \_\_\_\_\_ de xxxx, presentado por \_\_\_\_\_ Profesional de \_\_\_\_\_ (folio 1 – 6) el cual describe lo siguiente:

."

"

Mediante comunicación interna No. \_\_\_\_\_ y con base en la información aportados con la queja citada, la Oficina de Control Interno Disciplinario requirió a la Oficina de Recursos Humanos para que se allegaran los nombres y cargos de las personas que aparecen referenciadas en el oficio de la queja presentada por la profesional de \_\_\_\_\_ de la

	<b>AUTO PLIEGO DE CARGOS</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Código</b> 51.32.01.05
		<b>Versión</b> 01	

EAAAY, siendo así que en documento con radicado N° \_\_\_\_\_ del xx de \_\_\_\_\_ de xxxx, firmado por el profesional encargado de la Oficina de Recursos Humanos EAAAY EICE ESP (folio \_\_\_\_), informa que los nombres mencionados corresponde a:

NOMBRES	CARGO

Mediante Auto No. xxx de xx de \_\_\_\_\_ de xxxx se profirió auto de apertura de investigación y se ordenaron pruebas (Folio \_\_\_\_\_).

Con fecha xx de \_\_\_\_\_ de xxxx, se notificó personalmente el señor \_\_\_\_\_, del auto de apertura de investigación disciplinario dentro del proceso seguido (Folio 20).

Que el día xx de \_\_\_\_\_ de 2018, se realizó diligencia de declaración versión libre al señor \_\_\_\_\_, ordenado mediante Auto No. xxx de xx de \_\_\_\_\_ de xxxx (Folio 22 - 24).

Que mediante escrito de fecha \_\_\_\_\_ xx de xxxx el funcionario \_\_\_\_\_ solicita aplazamiento para la diligencia de versión libre programada para el día xx de \_\_\_\_\_ de xxxx, hora: \_\_\_\_\_, debido que su abogado no puede acompañarlo y aún desconoce el auto xxx del \_\_\_\_\_, así mismo solicita copias del expediente y la queja que dio origen a la investigación disciplinaria (Folio 27).

Mediante Auto No. xxxx de xx de \_\_\_\_\_ de xxxx se resuelve petición de \_\_\_\_\_ (Folio 28).

Con fecha xx de \_\_\_\_\_ de xxxx, se notificó personalmente el señor \_\_\_\_\_, del Auto No. xxxx de xx de julio de 2018 por medio del cual se resuelve petición de DARIO FERNANDO SOLER (Folio 30).

Mediante Auto No. 0022 de 26 de julio de 2018 se resuelve petición de \_\_\_\_\_ (Folio \_\_\_\_).

Mediante Auto No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ se procede subsanar notificaciones de los autos No. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ "Resuelve petición de \_\_\_\_\_ y el Auto No. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ "resuelve petición del investigado \_\_\_\_\_ y se solicita pruebas" (\_\_\_\_\_).

	<b>AUTO PLIEGO DE CARGOS</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato <b>Código</b> 51.32.01.05
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

Con fecha \_\_\_\_\_, se notificó personalmente el señor \_\_\_\_\_, del Auto No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de apertura de investigación disciplinario dentro del proceso seguido (Folio \_\_\_\_).

Con fecha \_\_\_\_\_, se notificó personalmente el señor \_\_\_\_\_, del Auto No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de apertura de investigación disciplinario dentro del proceso seguido (Folio \_\_\_\_).

Que el día \_\_\_\_\_ el profesional de la oficina de recursos humanos mediante comunicación interna No. \_\_\_\_\_ da repuesta a solicitud de radicado No. \_\_\_\_\_ allega a este Despacho fotocopia expediente laboral, manual de funciones y certificaciones de los trabajadores \_\_\_\_\_ (folio \_\_\_\_).

Mediante Auto No. \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_ se ordena fijar fecha y hora \_\_\_\_\_

Que el día 19 de abril de 2016, se realizó diligencia de declaración juramentada de la funcionaria \_\_\_\_\_, ordenado mediante Auto No. \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_ (Folio \_\_\_\_).

Que el día \_\_\_\_\_ - la oficina de archivo y procesos de la empresa de \_\_\_\_\_ mediante comunicación interna No. \_\_\_\_\_ expide certificación respecto del objeto de contrato de los expedientes contractual No. \_\_\_\_\_ (folio \_\_\_\_).

Que mediante Auto No. \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_, por medio del cual se ordena fijar nueva fecha y hora para audiencia de testimonios. (Folio \_\_\_\_).

Que mediante Auto No. \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_, por medio del cual se ordena fijar nueva fecha y hora para rendir versión libre (Folio \_\_\_\_).

Que mediante Auto No. \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_, por medio del cual se prorroga el término de la investigación disciplinaria y se fija fecha y hora para práctica de diligencias (Folio \_\_\_\_).

Que el día \_\_\_\_\_, se realizó diligencia de declaración versión libre al señor \_\_\_\_\_, ordenado mediante Auto No. \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_ (Folio \_\_\_\_).

	<b>AUTO PLIEGO DE CARGOS</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.05
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

Que el día \_\_\_\_\_, se realizó diligencia de declaración testimonial juramentada del señor \_\_\_\_\_, ordenado mediante Auto No. \_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_ (Folio \_\_\_\_).

Que el día \_\_\_\_\_, se realizó diligencia de declaración testimonial juramentada del señor \_\_\_\_\_, ordenado mediante Auto No. \_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_ (Folio \_\_\_\_).

Que mediante Auto No. \_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_, por medio del cual se suspende los términos procesales por disposiciones de la resolución No. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ (Folio \_\_\_\_).

Que mediante Auto No. \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, ordena el cierre de Investigación, de conformidad con el artículo 160 A de la Ley 734 de 2002, debidamente notificado por Estado No. \_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_. (Folio \_\_\_\_).


**INDIVIDUALIZACIÓN E IDENTIFICACIÓN DEL AUTOR DE LA PRESUNTA FALTA DISCIPLINARIA Y CARGO QUE DESEMPEÑABA EN LA ÉPOCA DE COMISIÓN DE LAS PRESUNTAS FALTAS**

En el presente proceso disciplinario, se investiga al señor \_\_\_\_\_, identificado con C.C No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ proyectos adscrito a la \_\_\_\_\_ de la EAAAY EICE ESP, quien para la época de los hechos se encontraba designado como supervisor de los con tratos \_\_\_\_\_, cuyo objeto: Estudios y diseños para proyectos prioritarios en los sectores: Agua potable y saneamiento básico en el municipio de Yopal, Departamento de Casanare” y 0170.12 cuyo objeto: “Estudios y diseños para proyectos prioritarios en los sectores: Agua potable y saneamiento básico en el municipio de Yopal, Departamento de Casanare, contratos que le fueron asignados para el año \_\_\_\_\_.

**HECHOS Y ELEMENTOS PROBATORIOS**

Con fundamento en la investigación adelantada se establecieron los siguientes hechos:



	<b>AUTO PLIEGO DE CARGOS</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.05
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

Con la noticia disciplinaria se aportaron documentos que soportan la presunta conducta, que consistente en:

3. Obra en el expediente Versión libre que rinde el disciplinado el día 09 de mayo de 2017, de la cual se puede relacionar lo siguiente: "PREGUNTADO: Sobre sus condiciones civiles y generales de ley. Manifestó: se pone de presente el informe de funcionario público que originó la presente actuación. PREGUNTADO:

CONTESTÓ: ". (folios \_\_\_\_).

4. Obra en el expediente declaración juramentada que rinde \_\_\_\_\_ el día \_\_\_\_\_ de la cual se puede relacionar lo siguiente: PREGUNTADO:

-CONTESTO:

PREGUNTADO:

CONTESTO:

PREGUNTADO:

CONTESTO:

PREGUNTADO:

CONTESTO:

5. Obra en el expediente declaración juramentada que rinde el señor \_\_\_\_\_, el día \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ de la cual se puede relacionar lo siguiente: PREGUNTADO:

CONTESTO:

PREGUNTADO:

CONTESTO:

" (folios \_\_\_\_).

6. Obra en el expediente declaración juramentada que rinde el señor \_\_\_\_\_, el día \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ de la cual se puede relacionar lo siguiente: PREGUNTADO:

CONTESTO:

PREGUNTADO:

CONTESTO: (folios \_\_\_\_).

Las pruebas anteriormente relacionadas soportan la siguiente:

## **FORMULACIÓN DE PLIEGO DE CARGOS Y NORMAS PRESUNTAMENTE VIOLADAS**

	<b>AUTO PLIEGO DE CARGOS</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato <b>Código</b> 51.32.01.05
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

Los cargos a formular al señor \_\_\_\_\_, identificado con cédula de la ciudadanía No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, en su condición de profesional de proyectos adscrito a la \_\_\_\_\_ de la EAAAY EICE ESP, quien para la época de los hechos se encontraba designado como supervisor de los contratos \_\_\_\_\_, vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido, es el siguiente:

**CARGO PRIMERO:** que se imputa a título de \_\_\_\_\_ como más adelante se explica, el investigado estaría presuntamente incurso en una \_\_\_\_\_, por el incumplimiento de los deberes contenidos en los numerales 1, 2, 7, 10 del art. 34 de la Ley 734 de 2002:

1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.

2. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.

7. Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean contrarias a la Constitución Nacional y a las leyes vigentes, y atender los requerimientos y citaciones de las autoridades competentes.

10. Realizar personalmente las tareas que le sean confiadas, responder por el ejercicio de la autoridad que se le delegue, así como por la ejecución de las órdenes que imparta, sin que en las situaciones anteriores quede exento de la responsabilidad que le incumbe por la correspondiente a sus subordinados.

**CARGO SEGUNDO:** a título de DOLO como más adelante se explica, el investigado estaría presuntamente incurso en una FALTA GRAVE, por las prohibiciones contenidas en el inciso 1,7 del Artículo 35 de la Ley 734 de 2002:

	<b>AUTO PLIEGO DE CARGOS</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.05
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

A todo servidor público le está prohibido:

1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.

7. Omitir, negar, retardar o entorpecer el despacho de los asuntos a su cargo o la prestación del servicio a que está obligado.

**CARGO TERCERO:** a título de DOLO como más adelante se explica, el investigado estaría presuntamente incurso en una FALTA GRAVISIMA, contenida en el inciso 34 del artículo 48 la Ley 734 de 2002:

34. No exigir, el supervisor o el interventor, la calidad de los bienes y servicios adquiridos por la entidad estatal, o en su defecto, los exigidos por las normas técnicas obligatorias, o certificar como recibida a satisfacción, obra que no ha sido ejecutada a cabalidad. También será falta gravísima omitir el deber de informar a la entidad contratante los hechos o circunstancias que puedan constituir actos de corrupción tipificados como conductas punibles, o que puedan poner o pongan en riesgo el cumplimiento del contrato, o cuando se presente el incumplimiento.


Art. 141. Las pruebas deberán apreciarse conjuntamente, de acuerdo con las reglas de la sana crítica. En toda decisión motivada deberá exponerse razonadamente el mérito de las pruebas en que ésta se fundamenta.

Art. 162. El funcionario de conocimiento formulará pliego de cargos cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del investigado. Contra esta decisión no procede recurso alguno.

## CONCEPTO DE LA VIOLACIÓN

### TIPICIDAD

En primer lugar y de conformidad el artículo 4º del Código Disciplinario Único dispone que los servidores públicos sólo serán investigados y sancionados


	<b>AUTO PLIEGO DE CARGOS</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.05
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta en la ley vigente al momento de su realización.

Las conductas descritas presuntamente en el Auto de Investigación Disciplinaria señalados en contra del señor \_\_\_\_\_, en su condición de profesional de proyectos adscrito a la \_\_\_\_\_ de la EAAAY EICE ESP, y supervisor de los contratos No \_\_\_\_\_ para la época de los hechos, se encuentra debidamente probada en esta investigación, comportamiento que conforme lo prevé el artículo 23 de la ley 734 de 2002 constituye FALTA DISCIPLINARIA. En efecto, dice la norma reseñada:

**“Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el artículo 28 del presente ordenamiento”.**

De lo anterior se desprende entonces que el comportamiento desplegado por el señor \_\_\_\_\_ constituye FALTA DISCIPLINARIA, en la medida en que su condición de supervisor, incurrió en presuntas irregularidades en el ejercicio de sus funciones e incumplimiento de sus deberes y prohibiciones, presuntas conductas penales al determinarse que presumiblemente incumplió en supervisar la interventoría para la ejecución y desarrollo de los proyectos, estudios, diseños, no dar respuesta a requerimientos emanados tanto de la Agente especial como del Director Técnico de la EAAAY para la época de los hechos, no entrego informes de ejecución del contrato, como tampoco informes parciales ni finales de los estudios y diseños, ni tampoco ingreso información a la plataforma QF DOCUMENT, como tampoco dicha documentación reposa en las carpetas que contienen los contratos en mención, la EAAAY cancelo el anticipo de dicha consultoría y no existe documentación, o informe final que respalde dicho pago, entrando en detrimento patrimonial para la Empresa EAAAY, presuntas conductas disciplinables que comprometen al ex funcionario \_\_\_\_\_, que para la época de los hechos se desempeñaba como Supervisor de los contratos No 0169.12 cuyo objeto: Estudios y diseños para proyectos prioritarios en los sectores: Agua potable y saneamiento básico en el municipio de Yopal, Departamento de Casanare” y 0170.12 cuyo objeto:

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 844.000.755-4</p>	<b>AUTO PLIEGO DE CARGOS</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Código</b> 51.32.01.05

“Estudios y diseños para proyectos prioritarios en los sectores: Agua potable y saneamiento básico en el municipio de Yopal, Departamento de Casanare, contratos que le fueron asignados para el año 2013.

De igual manera se presenta un posible incumplimiento a la Resolución EAAAY No. \_\_\_\_\_ “Por medio de la cual se adopta el Manual de funciones de interventoría de la Empresa de Acueducto, Alcantarilla y Aseo de Yopal. Capítulo II Numeral 6 Tarea de los supervisores: “Supervisar a la Interventoría para la ejecución y desarrollo de los proyectos se encuentre enmarcada y sujeta a los estudios y diseños previstos para los mismos, los términos de invitación y el contrato respectivo, al objeto, alcance tiempos, especificaciones generales y particulares, cantidades y costo, para lo cual deberán realizar una dirección y manejo de los recursos asignados, buscando de la manera más eficiente y eficaz obtener los resultados y metas objeto de los proyectos a cargo.”.

#### 6.1 Generales:


- ✓ Conocer en todas sus partes el contenido de los contratos, términos de invitación y demás documentos correspondientes a los proyectos sobre los cuales ejerza supervisión.
- ✓ Supervisar el cumplimiento de las obligaciones contractuales del interventor.
- ✓ Controlar a través del inventor el oportuno cumplimiento de los compromisos contractuales y no contractuales adquiridos por parte del contratista para el adecuado desarrollo del proyecto.

Como también presunto incumplimiento al memorando de supervisión \_\_\_\_\_ para la ejecución del contrato y/o convenio se debe contar con los siguientes aspectos cuando este lo requiera:

De igual manera presunto incumplimiento a las Circulares Internas:

La tipicidad disciplinaria de los cargos se establece en los artículos 34 numerales 1, 2, 7, 10 de la Ley 734 de 2002:

1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los

	<b>AUTO PLIEGO DE CARGOS</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			<b>Código</b>
			51.32.01.05
	<b>Fecha de Elaboración</b>	<b>Fecha Última Modificación</b>	<b>Versión</b>
	2021-05-21	2021-05-21	01

acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.

2. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.

7. Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean contrarias a la Constitución Nacional y a las leyes vigentes, y atender los requerimientos y citaciones de las autoridades competentes.

10. Realizar personalmente las tareas que le sean confiadas, responder por el ejercicio de la autoridad que se le delegue, así como por la ejecución de las órdenes que imparta, sin que en las situaciones anteriores quede exento de la responsabilidad que le incumbe por la correspondiente a sus subordinados.

Artículo 35 inciso 1, 7 de la Ley 734 de 2002 A todo servidor público le está prohibido:

1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.

7. Omitir, negar, retardar o entorpecer el despacho de los asuntos a su cargo o la prestación del servicio a que está obligado.

Artículo 48, inciso 34 la Ley 734 de 2002:

34. No exigir, el supervisor o el interventor, la calidad de los bienes y servicios adquiridos por la entidad estatal, o en su defecto, los exigidos por las normas técnicas obligatorias, o certificar como recibida a satisfacción, obra que no ha sido ejecutada a cabalidad. También será falta gravísima omitir el deber de informar a la entidad contratante los hechos o circunstancias que puedan constituir actos de corrupción tipificados como

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 844.000.755-4</p>	<b>AUTO PLIEGO DE CARGOS</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.05
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Ultima Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

conductas punibles, o que puedan poner o pongan en riesgo el cumplimiento del contrato, o cuando se presente el incumplimiento.


Como ya se reseñó, se le imputa al investigado el incumplimiento de sus deberes, el deber de cumplir con diligencia y eficiencia el trabajo encomendado, lo que implica que como supervisor de los contratos los contratos 0169 del 28 de Diciembre de 2012 y 0170 del 28 de Diciembre de 2012 derivados del contrato interadministrativo No. 1088 del 12 de Octubre de 2012 como función o deber tenía que realizar el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable y jurídico que, sobre el cumplimiento del objeto del contrato.

De acuerdo con el principio de responsabilidad que rige la contratación estatal, las Entidades Estatales están obligadas a vigilar la correcta ejecución del objeto contratado y a proteger tanto los derechos de la propia Entidad como los del contratista y terceros que puedan verse afectados por la ejecución del contrato. Esta vigilancia tiene como objetivo proteger la moralidad administrativa, prevenir la ocurrencia de actos de corrupción y tutelar la transparencia de la actividad contractual y debe ejercerse a través de un supervisor o interventor, según corresponda.

Ahora bien, los supervisores e interventores tienen la función general de ejercer el control y vigilancia sobre la ejecución contractual de los contratos vigilados, dirigida a verificar el cumplimiento de las condiciones pactadas en los mismos y como consecuencia de ello están facultados para solicitar informes, aclaraciones y explicaciones sobre el desarrollo de la ejecución contractual, impartir instrucciones al contratista y hacer recomendaciones encaminadas a lograr la correcta ejecución del objeto contratado y es obligatorio cumplimiento para el interventor o supervisor entregar sus órdenes por escrito y los requerimientos o informes que realice deben publicarse en el SECOP.

En los términos de la Ley 80 de 1993 y el Estatuto Anticorrupción, las Entidades Estatales, los servidores públicos, contratistas e interventores que intervienen en la celebración, ejecución y liquidación del contrato estatal son responsables por sus actuaciones y omisiones y en consecuencia responden civil, fiscal, penal y disciplinariamente por las faltas que cometan en el ejercicio de sus funciones.

La responsabilidad disciplinaria se configura cuando un servidor público o particular que ejerce funciones públicas incurre en alguna de las faltas

	<b>AUTO PLIEGO DE CARGOS</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			<b>Código</b>
			51.32.01.05
	<b>Fecha de Elaboración</b>	<b>Fecha Última Modificación</b>	<b>Versión</b>
	2021-05-21	2021-05-21	01

estipuladas en el Código Disciplinario Único que implique el incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el artículo 28 del presente ordenamiento<sup>13</sup>. Para el caso específico de los supervisores e interventores, la responsabilidad disciplinaria se configura cuando: i) no se exigen la calidad de los bienes y servicios contratados acordada en el contrato vigilado o exigida por las normas técnicas obligatorias, ii) se certifica como recibida a satisfacción una obra que no ha sido ejecutada a cabalidad y iii) se omite el deber de informar a la Entidad Estatal contratante los hechos o circunstancias que puedan constituir actos de corrupción tipificados como conductas punibles, o que puedan poner o pongan en riesgo el cumplimiento del contrato, o cuando se presente el incumplimiento. En todo caso y de manera general, los supervisores e interventores son responsables disciplinariamente por el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la violación al régimen de prohibiciones, impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses consagrados en la Constitución o en la ley.

En el caso concreto, con la declaración testimonial del funcionario \_\_\_\_\_ para la época de los hechos \_\_\_\_\_ DE LA EAAAY EICE ESP, queda sustentado que el funcionario no dio respuesta a los requerimientos que le fueron efectuados por parte de la empresa acerca del estado de ejecución de los contratos No. \_\_\_\_\_, tampoco entrego productos finales, incumplió sus deberes o funciones como supervisor y/o interventor de dichos contratos.

En primer lugar y de conformidad con el artículo 4 del Código Disciplinaria Único, está establecido que el servidor público solo será investigado y sancionado disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta disciplinaria en la Ley vigente al momento de su realización.

En consecuencia, en lo que concierne a la categoría de la tipicidad disciplinaria, encontramos que la falta grave exige: el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de funciones o la incursión en prohibiciones, salvo que la conducta esté prevista como gravísima. (Subraya fuera de texto), y FALTA GRAVISIMA, descrita en el inciso treinta y cuatro (34) del artículo 48 la Ley 734 de 2002: No exigir, el supervisor o el interventor, la calidad de los bienes y servicios adquiridos por la entidad estatal, o en su defecto, los exigidos por las normas técnicas obligatorias, o certificar como recibida a satisfacción, obra que no ha sido



	<b>AUTO PLIEGO DE CARGOS</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.05
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

ejecutada a cabalidad. También será falta gravísima omitir el deber de informar a la entidad contratante los hechos o circunstancias que puedan constituir actos de corrupción tipificados como conductas punibles, o que puedan poner o pongan en riesgo el cumplimiento del contrato, o cuando se presente el incumplimiento, ajustándose esta última al caso sub-judice.

De los testimonios y más certeramente de las pruebas documentales anexas en el informe genitor del proceso disciplinario y en la declaración testimonial de la Ingeniero \_\_\_\_\_, encontramos demostrada el incumplimiento a sus deberes y funciones como supervisor y/o interventor, y de las omisiones que presento en contestar los requerimientos presentados por parte de la empresa, como también de no presentar un informe final, omitir, denegar o retardar el despacho de los asuntos a su cargo, no coordinar las instancias necesarias para adelantar los trámites para la liquidación del contrato y no entregar los documentos soporte que le correspondan para efectuarla, no velar porque exista un expediente del contrato que esté completo, actualizado y que cumpla las normas en materia de archivo, no coordinar las instancias internas de la Empresa relacionadas con la celebración, ejecución y liquidación del contrato, no entregar los informes que estén previstos y los que soliciten los organismos de control, no garantizar la publicación de los documentos del contrato, de acuerdo con la ley.

## **ILICITUD SUSTANCIAL**

Existe infracción disciplinaria cuando hay quebrantamiento del orden jurídico, por desconocimiento o cualquier incumplimiento de los deberes que obligan a los servidores públicos, sin embargo no es el solo quebrantamiento formal el que origina la infracción disciplinaria, sino que se requiere que éste sea "sustancial", aspecto que quedó claramente reconocido en el Código Disciplinario Único, artículo 5º cuando exige la "Ilicitud Sustancial" para determinar la afectación de los deberes funcionales.

En todo caso, el reproche preliminar en contra del disciplinado radica en la medida en que su condición de supervisor, incurrió en presuntas irregularidades en el ejercicio de sus funciones e incumplimiento de sus deberes y prohibiciones, presuntas conductas penales al determinarse que presumiblemente incumplió en supervisar la interventoría para la ejecución y desarrollo de los proyectos, estudios, diseños, no dar respuesta a requerimientos emanados tanto de la Agente especial como del Director Técnico de la EAAAY para la época de los hechos, no entrego informes de ejecución del contrato, como tampoco informes parciales ni finales de los

	<b>AUTO PLIEGO DE CARGOS</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Código</b> 51.32.01.05

estudios y diseños, ni tampoco ingreso información a la plataforma QF DOCUMENT, como tampoco dicha documentación reposa en las carpetas que contienen los contratos en mención, la EAAAY cancelo el anticipo de dicha consultoría y no existe documentación, o informe final que respalde dicho pago, entrando en detrimento patrimonial para la Empresa EAAAY, como también en el incumplimiento de resoluciones, circulares, requerimientos realizados y que no cumplió ni contesto, el cual es censurable y contrario a los parámetros disciplinarios y éticos que rigen a todo servidor público.


En cuanto al contenido del deber funcional, la jurisprudencia de la Corte Constitucional en materia disciplinaria ha señalado que se encuentra integrado por (i) el cumplimiento estricto de las funciones propias del cargo, (ii) la obligación de actuar acorde a la Constitución y a la ley; (iii) garantizando una adecuada representación del Estado en el cumplimiento de los deberes funcionales. Se infringe el deber funcional si se incurre en comportamiento capaz de afectar la función pública en cualquiera de esas dimensiones. El incumplimiento al deber funcional es lo que configura la ilicitud sustancial que circunscribe la libertad configurativa del legislador, al momento de definir las faltas disciplinarias.

De acuerdo con lo anterior, es dable indicar que con su comportamiento el investigado, posiblemente trasgredió el deber de cumplir con sus funciones, el desempeño de las funciones encomendadas, sin que hasta el momento este demostrado en el proceso causal de justificación alguna, vulneración que afectó la función pública por cuanto ésta se debe prestar de manera continua, excepto que medie autorización para separarse temporalmente del servicio.

## **CULPABILIDAD Y MODALIDAD DE LA CONDUCTA**

De acuerdo, a lo establecido en el artículo 13 del Código Disciplinario Único; en el ámbito del derecho disciplinario, solamente es posible sancionar a los sujetos disciplinables por las faltas que realicen a título de dolo o culpa.

La culpabilidad es de carácter Dolosa, posiblemente dado el conocimiento de su errado actuar, pues no hay duda que se integraron los elementos intelectual y volitivo para materializar la conducta hoy materia de reproche, así mismo sus conocimientos y la experiencia en el cargo no puede dar lugar a una conclusión diferente, pues ello supone el conocimiento de la circunstancia en que se realiza la conducta reprochable y sus consecuencias.

	<b>AUTO PLIEGO DE CARGOS</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato <b>Código</b> 51.32.01.05
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

Sin lugar a dudas, encaja la conducta endilgada dentro de la definición que del dolo hiciera VON LISZT en cuanto **“el dolo puede definirse, como la representación del resultado que acompaña a la manifestación de la voluntad; de donde se desprende que dicho concepto comprende los siguientes aspectos: a) representación del acto voluntario, así como de las circunstancias en que se va a ejecutar; b) la previsión del resultado, y c) en los casos de acción, la representación de la causalidad del acto y en los de omisión, la representación del no impedimento del resultado”**; con éste criterio observamos que existió en el encartado el acto voluntario de evadir sus responsabilidades como supervisor y/o interventor de los contratos anteriormente mencionados, negándose a contestar los requerimiento por parte de la Empresa.


Respecto de la voluntad se puede observar que el elemento volitivo siempre estuvo en la mente del disciplinado, es decir, conociendo que dichas conductas eran reprochables, incumplió con los deberes enrostrados y aun así reitero su conducta inapropiada, como así lo percibieron sus superiores jerárquicos.

Sobre el particular, ha dicho doctrina disciplinaria:

**“Dolo en materia disciplinaria. Entonces, para que exista dolo basta que la persona haya tenido conocimiento de la situación típica aprehendida en el deber que sustancialmente se ha infringido, y haya aceptado que le corresponde actuar conforme al deber. El conocer ya involucra al querer, pues si conozco y realizo la conducta es porque quiero, lo cual ha sido pregonado por HRUSCHKA al sentenciar que “quien sabe lo que hace y lo hace, quiere hacerlo”**. El señor \_\_\_\_\_ a sabiendas de los requerimientos realizados por parte del Director Técnico y la Agente interventora para la época de los hechos incumplió con sus deberes y sabiendo del deber y sus funciones como interventor y/o supervisor de los contratos No. \_\_\_\_\_.

Dado que en derecho disciplinario, la tipicidad lleva inmersa la antijuridicidad, al punto que se afirma, no sin razón, que las conductas son típicamente antijurídicas, el concepto de culpabilidad se predica, entonces, de las conductas que reúnen las dos características, siempre que sea viable el reproche al investigado, por estar en posibilidad de actuar de manera diferente a como lo hizo y conforme a la norma que determina el deber funcional; es decir, por serle exigible la realización de una conducta diferente, atendiendo a las circunstancias en que se desempeñaba.

Por ende, al estar aparentemente presentes en la conducta del Disciplinable tales elementos, dado que “el conocer ya involucra al querer, pues si conozco

	<b>AUTO PLIEGO DE CARGOS</b>		<b>Tipo de Documento</b>
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	Formato <b>Código</b> 51.32.01.05
			<b>Versión</b> 01

y realizo la conducta es porque quiero<sup>1</sup>”, a tono con la dogmática disciplinaria, la imputación subjetiva se mantiene a título de DOLO, dejando claridad que en su versión libre y en el transcurso del proceso no apporto prueba alguna que pudieran desvirtuar la intención y el conocimiento al momento de la realización de la conducta y durante todo este tiempo que con el mismo se estaba infringiendo el ordenamiento jurídico. Pues se le reprocha incluso en el ejercicio de su funcionario público, de la cual se espera el más alto grado de excelencia que realice una conducta de esta índole.

El profesor \_\_\_\_\_, en su obra \_\_\_\_\_, página 56, acerca del dolo, afirma:

**“En materia disciplinaria, el dolo está integrado por los elementos de voluntad, conocimiento de los hechos, conciencia de la antijuridicidad y representación, empero, la voluntad y la representación son elementos accidentales, si están presentes, son más razón de atribuye esta forma de culpabilidad, empero si no lo están y sí los restantes, ellos son suficientes para la imputación dolosa. Tal aseveración tiene su soporte en que para el dolo disciplinario los elementos fundamentales y suficientes son el conocimiento del hecho que se realiza y el conocimiento de la exigencia del deber, es decir, el conocimiento de la ilicitud de la conducta, pues los servidores públicos tienen como principal responsabilidad el conocimiento de sus funciones y los deberes propios del cargo. (...)”**

Así pues, las anteriores precisiones y el material obrante hasta hoy, nos llevan de manera indubitable a concluir que para el caso concreto no se vislumbran argumentos o exculpaciones aptos o del suficiente peso fáctico y jurídico que conduzcan a justificar el actuar del investigado. De ahí que cabe predicar de su comportamiento una actuación a título de dolo.

Entonces, a modo de corolario, el despacho concluye que para el caso concreto, las presuntas faltas cuya comisión se atribuye al funcionario son de naturaleza **GRAVES** cometidas a título de **DOLO**.

### **CRITERIOS TENIDOS EN CUENTA PARA DETERMINAR LA GRAVEDAD O LEVEDAD DE LA FALTA**

Por lo expuesto, la Jefe del Grupo de Control Interno Disciplinario,

<sup>1</sup> Ángel Sanz Morán Elementos Subjetivos de Justificación. Citado por Gómez Pavajeau Ibidem

	<b>AUTO PLIEGO DE CARGOS</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.05
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

### RESUELVE:

**PRIMERO:** Formular pliego de cargos contra el **señor** \_\_\_\_\_-, identificado con C.C No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ en su condición de en su condición de profesional de proyectos adscrito a la \_\_\_\_\_ de la EAAAY EICE ESP, quien para la época de los hechos se encontraba designado como supervisor de los contratos \_\_\_\_\_, por presuntamente incurrir en las faltas disciplinarias incumplimiento a sus deberes contenidas en el artículo 34 inciso 1,2,7,10, prohibiciones artículo 35 inciso 1,7, faltas gravísimas artículo 48 inciso 34 estar incurrido en prohibiciones.

**SEGUNDO:** Notificar esta providencia a la disciplinada y/o a su apoderado, en los términos previstos en los artículos 100, 101, 103 y 165 de la Ley 734 de 2002, advirtiéndole que contra la misma no procede recurso alguno y que conforme al artículo 166 del mismo estatuto, dispone de un término de 10 días para presentar descargos, solicitar y/o aportar pruebas conducentes para su defensa, lapso durante el cual el expediente permanecerá en la Secretaría de este despacho a su disposición. Para tal efecto se entregará copia de este proveído.

**TERCERO:** Por secretaría se harán las comunicaciones, notificaciones y anotaciones ordenadas y de rigor.

### NOTIFÍQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Yopal, a los \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_) días del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_).

**JENNY CONSUELO PEREZ CACERES**  
Jefe de Oficina Control Disciplinario Interno

	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.06
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

Auto No.	
Dependencia	
Radicación N°	
Disciplinado y/o Investigado	
Cargo y Entidad	
Quejoso	
Fecha de queja	
Fecha de los hechos	
Asunto	

### COMPETENCIA

La jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno de la EAAAY EICE ESP, de conformidad con la competencia establecida en los artículos 2, 67 76, 175 y 176 de la ley 734 de 2002; procede a ordenar la calificación del procedimiento a seguir y la citación a audiencia establecida en el capítulo primero título XI de la ley 734 de 2002.

### 1. ANTECEDENTES

Mediante auto No \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, el Grupo de Control Interno Disciplinario ordeno la apertura de investigación disciplinaria en contra de \_\_\_\_\_, identificado con cedula de ciudadanía No \_\_\_\_\_ expedida en Yopal, por hechos puestos en conocimiento por la Profesional en Seguridad Industrial de la EAAAY pone en conocimiento los siguientes hechos: “”.

En virtud de lo anterior, este despacho dispuso la práctica de pruebas decretadas en el auto de investigación disciplinaria las cuales están tendientes a verificar la ocurrencia de la conducta y demás finalidades establecidas en el artículo 153 del C.D.U. este despacho observa que el funcionario público para la época de los hechos presuntamente incurrió en posibles faltas graves tipificadas

Este despacho surtió diligencia de notificación POR EDICTO el día \_\_\_\_\_ respecto al auto de investigación disciplinaria No \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, por cuanto el investigado no se notificó personalmente.

Una vez en curso la investigación disciplinaria, la Oficina de Control Interno Disciplinario, en auto de apertura de investigación No. \_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_, solicita pruebas y se tiene como pruebas las que se allegaron con el informe de queja.

Del trámite se observó que la Oficina de Control Interno Disciplinario del EAAAY EICE ESP impulso las actuaciones disciplinarias en cumplimiento de La resolución 0283 de 2020, y especialmente lo establecido en los artículos 74 y 75 de la Ley 734 de 2002.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 844.000.755-4</p>	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.06
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

## 2. IDENTIFICACION DEL INVESTIGADO, AUTOR O AUTORES DE LA FALTA.

Se investiga en el presente al señor \_\_\_\_\_, identificado con la cédula de ciudadanía N°. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_. Quien en la fecha de los hechos ostentaba el cargo de \_\_\_\_\_ a la unidad \_\_\_\_\_ de la dirección \_\_\_\_\_ de la EAAAY EICE ESP.

## 3. DENOMINACIÓN DEL CARGO O FUNCIÓN DESEMPEÑADA EN LA ÉPOCA DE COMISIÓN DE LA CONDUCTA.

Conforme a las pruebas existentes en el expediente el disciplinado \_\_\_\_\_ para la época de los hechos se encontraba ejerciendo como \_\_\_\_\_ adscrito a la unidad de \_\_\_\_\_ de la dirección \_\_\_\_\_ de la EAAAY EICE ESP.

## 4. PROCEDENCIA DEL PROCEDIMIENTO VERBAL Y CITACION AUDIENCIA

Del análisis de las pruebas se concluye que están dados los requisitos sustanciales para proferir pliego de cargos en contra del investigado. En consecuencia, conforme lo establece el artículo 175 de la ley 734 de 2002, es procedente adelantar la actuación disciplinaria por el procedimiento señalado en el título XI del libro IV ibidem, para lo cual se citará a audiencia a la servidora pública, en los términos del artículo 177 del Código Disciplinario Único.

## 5. HECHOS ESTABLECIDOS

Que el disciplinado \_\_\_\_\_ identificado con cedula de ciudadanía \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, quien en la época de los hechos se encontraba desempeñando el cargo de \_\_\_\_\_ adscrito a \_\_\_\_\_ de la EAAAY EICE ESP, con contrato a \_\_\_\_\_, según historia laboral, emanada por la oficina de recursos humanos de la EAAAY EICE ESP, Según certificación con radicado No. \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_.

Que revisado el material probatorio que reposa en el expediente con radicado No 2017 - 012 se puede evidenciar lo siguiente:

1. Que el señor \_\_\_\_\_ realizo actos de \_\_\_\_\_ el día \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ en su lugar de trabajo a la señora AMELIA ROMERO quien se encontraba desempeñando su labor \_\_\_\_\_ y fue abordada en el momento en \_\_\_\_\_, lugar asignado para desempeñar sus

	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.06
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

funciones, por \_\_\_\_\_ quien \_\_\_\_\_. La señora - \_\_\_\_\_ interpuso queja disciplinaria ante este despacho el mismo día de los hechos a lo cual este despacho apertura investigación disciplinaria y recolecto material probatorio dentro del investigativo número \_\_\_\_\_.

## **6. DESCRIPCION Y DETERMINACION DE LA CONDUCTA INVESTIGADA, CON LA INDICACION DE LAS CIRCUNSTANCIAS DE TIEMPO MODO Y LUGAR EN QUE SE REALIZO.**

### **6. CARGO UNICO.**

## **7. NORMAS PRESUNTAMENTE VIOLADAS CON EL HECHO IMPUTADO Y CONCEPTO DE VIOLACION.**

Teniendo en cuenta el principio de legalidad, las normas vulneradas por la disciplinada con tal proceder se pudo contrariar lo preceptuado en la ley 906 de 2004 agresiones físicas y verbales, artículo 6 de la constitución política de Colombia, incurrir en la prohibición de que trata el artículo el numeral 6 del artículo 35 y la infracciona frente a los deberes de que trata el artículo 34 numeral 6 de la ley 734 de 2002. En concordancia con el numeral 1 del artículo 48 del código disciplinario único.

**Normas enunciadas:** .....

## **8. MARCO CONCEPTUAL**

Los servidores públicos están al servicio del estado y de la comunidad, ejerciendo sus funciones en la forma prevista en la constitución, la ley y los reglamentos, siendo responsables ante las autoridades por la infracción de la constitución, la ley, los deberes y las prohibiciones, la omisión y la extralimitación de las funciones (artículo 6 y 123 CP).

El artículo 162 del estatuto disciplinario ley 734 de 2002, consagra que, para proceder a formular los cargos, debe estar demostrada objetivamente la falta y existir medios probatorios que comprometan la responsabilidad del disciplinado.

El artículo 23 de la ley 734 de 2002, establece que la incursión en una conducta prevista en el CDU, constituye falta disciplinaria, al respecto dice la norma: "Constituye falta disciplinaria y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses, sin estar



	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.06
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidades contempladas en el artículo 28 del presente ordenamiento.

## **10. ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS QUE SIRVEN DE FUNDAMENTO A LA CITACION DE AUDIENCIA Y FUNDAMENTAN EL CARGO.**

Dentro del investigativo y conexo a los hechos se encuentran las siguientes Pruebas:

1. A folio 1. Queja de fecha \_\_\_\_\_ presentada por la señora \_\_\_\_\_ quien realiza las siguientes manifestaciones en el siguiente orden:

**De los anteriores testimonios y con base en el principio de la sana crítica este despacho observa**

La sana crítica, según la doctrina, son esos criterios normativos de que se valen el común de las personas, en aptitud prudente y objetiva, para emitir juicios de valor acerca de una cierta realidad; tratándose del testimonio, si está o no a tono con la verdad.

Por eso, lo primero (1º) que debe señalarse es que los testimonios fueron recepcionados con apego al rito establecido en la ley, pues aparece vertido bajo juramento y ante funcionario competente.

En segundo (2º) lugar, que en él se advierte conocimiento de los hechos; además no se presenta como irracional, incongruente o vacilante, absurdo o vago en afirmaciones; pero por sobre todo, es de destacar que señalado y lo observado y percibido el día 22 de septiembre de 2017 sobre el comportamiento desplegado por la disciplinada en los hechos.

En tercer (3º) lugar, de la exposición no surge evidencia que lleve a pensar que los deponentes se confabularon para perjudicar a la disciplinada, no existiendo por tanto el más mínimo asomo de interés o de enemistad de aquella respecto de esta, que pudiera hacer dudar sobre lo declarado.

En cuarto (4º) lugar, hay que decir que las declaraciones no fueron tachadas de falsas como para descartarla o no tenerla en cuenta.

Los relatos fueron espontáneos, y en él, como se torna repetitivo, no se advierte preparación, maquinación o mala intención con el fin de causarle daño a la disciplinada. Por el contrario, deja ver el abusivo, irrespetuoso y mal proceder de la citada servidora. Como quedó anotado, en conjunto las probanzas dan fe de las circunstancias de lugar, tiempo y modo en que ocurrieron los sucesos investigados, conservando los testimonios con plena validez probatoria.

## **DOCUMENTALES**

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 844.000.755-4</p>	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.06
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

## TESTIMONIALES

### 11. EL ANÁLISIS DE LOS ARGUMENTOS EXPUESTOS POR LOS SUJETOS PROCESALES - ARGUMENTOS DEL INVESTIGADO

#### CONSTITUCION POLITICA ARTICULO 6:

Consagra la responsabilidad de los servidores públicos por infringir la constitución, las leyes, por omisión y exlimitación de funciones.

#### Ley 734 de 2002

Artículo 48 faltas gravísimas:

1. "Realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa con ocasión o como consecuencia de la función o cargo"

*En plenario se encuentra demostrado abundantemente que la disciplinada ejecuto actos de violencia contra servidores públicos física y verbal, actuar que como eminentemente mas adelante se analizara es de tipo doloso situacion que hace que su conducta se encuadre en el tipo penal del articulo ----- del codigo penal y por ende la incursion en la falta disciplinaria de que se ocupa el articulo 48 numeral 1 de la ley 734 de 2002.*

*Se tienen probados los actos de violencia realizados hacia la señora AMELIA ROMERO, por otro lado este despacho toma en cuenta lo citado en el articulo 175 de la ley 734 de 2002 en donde se manifiesta que el procedimiento verbal se adelantara en caso que el servidor publico haya confesado.*

*De acuerdo con las reglas de la sana critica se procede a efectuar la valoracion razonada de las pruebas tenidas en cuenta para la decision que se toma asi:*

#### Concepto de La Violación A La Norma

Del estudio realizado al asunto de la referencia y en atención a los principios rectores de la Ley establecidos en el título único, Libro I del Código Disciplinario Único, este despacho considera:

### CRITERIOS PARA DETERMINAR LA GRAVEDAD O LEVEDAD DE LA CONDUCTA

#### ANALISIS DE CULPABILIDAD (DEL CARGO UNICO)

	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato <b>Código</b> 51.32.01.06
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

## Modalidad de la Conducta

### ANTI JURIDICIDAD- ILICITUD SUSTANCIAL-

#### 4. FORMA DE CULPABILIDAD.

Siendo la conducta típica por incurrir en alguna de las descripciones legales determinadas como falta disciplinaria y antijurídica por ser sustancialmente ilícita y dado que está proscrita la responsabilidad objetiva, es deber de este despacho establecer la forma de culpabilidad, la cual solo puede darse a título de dolo o culpa.

La anterior descripción se encuentra establecida en el artículo 13 de la ley 734 de 2002 según la cual en materia disciplinaria para que una acción o omisión sea sancionable debe ser realizada con dolo o con culpa, intencionalidad que se debe enmarcar dentro del principio de legalidad previsto en el artículo 4 de la misma;

El principio de culpabilidad tiene aplicación no sólo para las conductas de carácter delictivo sino también en las demás expresiones del derecho sancionatorio, entre ellas el derecho disciplinario de los servidores públicos, toda vez que “el derecho disciplinario es una modalidad de derecho sancionatorio, por lo cual los principios de derecho penal se aplican mutatis mutandi en este campo pues la particular consagración de garantías sustanciales y procesales a favor de la persona investigada se realiza en aras del respeto de los derechos fundamentales del individuo en comento, y para controlar la potestad sancionadora del Estado.

Del acervo probatorio recaudado y hasta la presente fecha observa el despacho atribuírsele a la inculpada una conducta de aquellas consideradas con intención de causar daño mediante su actuar; conocidas en nuestra legislación como dolosas.

En la presente investigación encuentra este ente de control Municipal que conforme al acervo recolectado la disciplinada actuó con **DOLO** pues sabía que la conducta por ella desplegada contrariaba el ordenamiento jurídico. Conducta esta que se adecua a las faltas disciplinarias gravísimas tipificadas en el numeral 1 del artículo 48 de la ley 734 de 2002 que configura la infracción injustificadamente al deber consagrado en el numeral 6 del artículo 34 ibídem, e incurrir en la prohibición consagrada en el numeral 6 del artículo 35 del C.D.U por lo que es procedente adelantar el proceso a través de ritualidades del procedimiento verbal consagrado en el título XI- Procedimientos especiales- capítulo primero, artículos 175 de lo cual reza que se adelantara procedimiento verbal en los casos en el que el sujeto disciplinable confiese, lo que aplicaría según la versión libre a folio 17, 18 y 19 rendida por la señora

#### CALIFICACION DE LA FALTA Y ANALISIS DE CULPABILIDAD

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 844.000.755-4</p>	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.06
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

Es claro para este despacho, por ahora, que la falta cometida es de naturaleza GRAVISIMA, por cuanto así lo establece de manera incuestionable la ley disciplinaria, al enlistar la conducta endilgada a la disciplinada señora \_\_\_\_\_ en su condición de auxiliar servicios generales de la Alcaldía de Yopal. la cual se encuentra taxativamente citada en la relación de infracciones en el artículo 48 de la ley 734 de 2002, concretamente en el numeral 1 lo que impone calificar la conducta desplegada por la señora.

La funcionaria investigada, al parecer de manera libre, consiente, premeditado y una conducta tipificada en el numeral 1 del artículo 48 de la ley 734 de 2002, es decir y es claro para este despacho con el material probatorio allegado que la conducta constitutiva de la falta disciplinaria, fue deseada y buscada por la disciplinada; valga anotar para describirlo de forma sucinta, que sabía de lo ilícito de la conducta que desplego al agredir intencionalmente y faltar al respeto dirigiéndose de manera soez, es decir su actuar fue desarrollado de manera consiente y voluntaria, situaciones que hacen que la conducta desplegada por la disciplinada en su forma de culpabilidad como ya se mencionó en el acápite correspondiente es DOLOSA.

Bajo los razonamientos plasmados en las líneas anteriores, considera este ente de Control Municipal, que \_\_\_\_\_, en su condición de auxiliar de servicios generales de la Alcaldía de Yopal presuntamente pudo haber incurrido en falta disciplinaria, es por ello que se procederá a citarla a audiencia pública para que responda por la conducta endilgada, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 175 de la ley 734 de 2002, aspecto que impone la actuación por el procedimiento especial previsto en el título XI del libro IV de la ley 734 de 2002, es decir, el tramite verbal.

Como corolario de lo anterior, estima el despacho que la conducta reprochada se encuentra revestida de mala fe, con malicia e intención proclive y no amparada por error, es decir una responsabilidad acompañada de dolo producido por la voluntad de \_\_\_\_\_ al buscar, ir al lugar de trabajo y abordar a la señora \_\_\_\_\_

### **CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

El artículo 57 de la ley 1474 de 2011 prevé citación audiencia verbal contra los servidores públicos en los siguientes casos 1) cuando hay certeza sobre la ocurrencia de la falta y de la responsabilidad del sujeto disciplinable, independientemente de su gravedad o de la calidad del sujeto disciplinable, porque se trata de una situación de flagrancia o porque existe una confesión 2) frente a las faltas leves; y 3) frente a ciertas faltas gravísimas cuando en el curso del proceso ordinario está demostrada objetivamente la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del disciplinado (artículo 162 CDU). La norma además en su inciso nuevo incorporado por el

	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			<b>Código</b>
	<b>Fecha de Elaboración</b>	<b>Fecha Última Modificación</b>	<b>Versión</b>
	2021-05-21	2021-05-21	51.32.01.06 01

artículo 57 de la ley 1474 de 2011, establece el momento en que el operador disciplinario competente debe citar a audiencia, cuando este objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del sujeto disciplinado: en cualquier estado de la actuación, hasta antes de proferir pliego de cargos”.

### **APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO VERBAL artículo 175 de la ley 734 de 2002 quedara así:**

El procedimiento verbal se adelantará contra los servidores públicos en los casos en que el sujeto disciplinable sea sorprendido en el momento de la comisión de la falta o con elementos, efectos o instrumentos que provengan de la ejecución de la conducta, cuando haya confesión y en todo caso cuando la falta sea leve.


También se aplicará el procedimiento verbal para las faltas gravísimas contempladas en el artículo 48 numerales 2, 4, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 32, 33, 35, 36, 39, 46, 47, 48, 52, 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 62 de esta ley.

En los eventos contemplados en los incisos anteriores, se citará a audiencia, en cualquier estado de la actuación, hasta antes de proferir pliego de cargos.

Igualmente para el caso que nos ocupa se puede evidenciar que de la versión libre rendida por la señora \_\_\_\_\_ confeso haber cometido la conducta y reforzado a lo anterior encuentra el despacho sustento para llevar a cabo esta diligencia por el proceso verbal disciplinario.

En conclusión como puede percatarse en los eventos antes mencionados, la ley permite la aplicación del procedimiento verbal en la actuación disciplinaria, cuando se cumplen unas exigencias específicas dejando claro y conciso que el procedimiento disciplinario desarrollado por la ley 734 de 2002 tare una novedad, en el sentido de poder llevar los dos procedimientos disciplinarios- el ordinario y el verbal- de manera que cuando se presentan ciertos requisitos , se puede prescindir de determinadas etapas del proceso ordinario con el fin de citar audiencia y de esta manera asegurar la vigencia de los principios de celeridad y economía procesal. Situación que no concuerda con la finalidad propia del procedimiento disciplinario de asegurar un trámite ágil, eficiente, transparente sino que exige la aplicación de todas las garantías del debido proceso, por manera que no puede afirmarse que se presenta un cambio de reglas procesales en el camino, toda vez que desde un inicio se sabe – pues así lo tiene previsto el inciso tercero del artículo 175 de la ley 734 de 2002- que de presentarse ciertas condiciones, entonces “ en cualquier caso” y “ cualquiera que sea el sujeto disciplinado” puede citarse audiencia

Debido a todo lo anterior se determina claramente lo siguiente: 1. Que se encuentran dados los requisitos sustanciales para adelantar este proceso por el procedimiento verbal, y por consiguiente citar a audiencia a la presunta responsable por encontrarse dentro de uno de los eventos consagrados en el mencionado artículo 175 de la ley

	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21		<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Código</b> 51.32.01.06
			<b>Versión</b> 01

disciplinaria 2. Que el análisis realizado a la información y documentos que reposan en el expediente y al tenor de las normas en cita, la falta presuntamente cometida ostenta la naturaleza de falta GRAVISIMA. Toda vez que se debe mantener el orden, así como también la moralidad, el respeto a la dignidad humana, la eficiencia y el buen crédito de la Alcaldía Municipal de Yopal, el cual se vio afectado con la conducta de la funcionaria

Bajo estas circunstancias la oficina de Control Interno Disciplinario reitera que se reúne una de las condiciones establecidas en el artículo 175 de la ley disciplinaria que es cuando el sujeto disciplinable realice confesión del hecho objeto de investigación, aspecto que impone ritual la presente actuación por el procedimiento verbal, es por ello que se procederá a citar audiencia a la disciplinada y a formularle cargos, por cuanto está demostrada la materialidad de la conducta y al parecer existen elementos que comprometen la responsabilidad de la funcionaria investigada de conformidad al artículo 162 de la ley 734 de 2002 como más adelante se precisara.

En conclusión del análisis realizado al material probatorio se determina que el hecho investigado y el comportamiento asumido por la disciplinada señora \_\_\_\_\_ con su proceder con violencia física y verbal a una compañera de trabajo conlleva a la servidora pública en incurrir en falta disciplinaria al tenor del artículo 35 numeral 6 y 34 numeral 6 ; así mismo podría encontrarse incurso en la falta disciplinaria gravísima de que trata el artículo 48 numeral 1 de la ley 734 de 2002, con lo cual violó disposiciones constitucionales y legales ya consignadas en el acápite de normas violadas con el hecho imputado y concepto de violación . Aspecto que impone continuar la actuación por el procedimiento señalado en el libro II CAPITULO I de la ley 734 de 2002.

Con la conducta de la disciplinada indudablemente se infringió el deber establecido en el artículo 34 numeral 6: “tratar con respeto (...) a las personas con que tenga relación por razón del servicio”, pues quedó evidenciado que el trato y la violencia física de la señora \_\_\_\_\_ a la señora \_\_\_\_\_ y los adjetivos empleados contra Evidenciados en el CD aportado por ella misma en donde se refiere en malos términos y los cuales realmente resultaban agraviantes y ofensivos, distante del respeto que merece y debe brindarse a toda persona, tal como lo exige el deber referido; conducta que a su vez implica incurrir en la prohibición descrita en el artículo 35 numeral 6 del C.D.U.: “ejecutar actos de violencia contra (...) servidores públicos o injuriosos o calumniarlos (...)”, producto de estos agravios y ofensas lanzadas contra los militares..

Por lo anteriormente expuesto y al tenor de lo dispuesto en el artículo 177 de la ley 734 de 2002 la Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario

	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
	<b>Fecha de Elaboración</b>	<b>Fecha Última Modificación</b>	<b>Código</b>
	2021-05-21	2021-05-21	51.32.01.06
			<b>Versión</b>
			01

**RESUELVE:**

**PRIMERO:** Tramitar la presente actuación radicada bajo el No 104.46.2.041 -2017 por el procedimiento especial verbal previsto en el libro IV TITULO XI del capítulo de la ley 734 de 2002, establecido en el artículo 175 ibídem, en las circunstancias de tiempo, modo y lugar precisadas en la parte motiva de esta decisión.

**SEGUNDO:** Citar a audiencia pública a la servidora \_\_\_\_\_ identificada con cedula de ciudadanía número \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ en su condición de \_\_\_\_\_ de Yopal. diligencia que se llevara a cabo el día \_\_\_\_\_ a la \_\_\_\_\_ en la Oficina de Control Interno Disciplinario de conformidad con la parte motiva de esta decisión en la cual podrá la disciplinada dar ampliación de su propia versión de los hechos, presentar los descargos por la conducta señalada en el acápite HECHOS ESTABLECIDOS de la parte motiva de esta decisión que estime pertinentes y aportar o solicitar la práctica de pruebas que considere conducentes para su defensa, las cuales serán practicadas en la misma diligencia o dentro del término improrrogable de tres 3 días, si no fuere posible hacerlo se suspenderá la audiencia por el termino máximo de cinco 5 días y se señalara fecha para la práctica de la prueba o pruebas pendientes.

**TERCERO:** De conformidad con los artículos 177 y 187 de la ley 734 de 2002, notificar personalmente a la investigada y a su defensor de oficio, la determinación tomada en esta providencia, advirtiéndoles que contra la misma no procede recurso alguno y que si no comparecen dentro del término de dos 2 días contados a partir del envío de la citación se le notificara por edicto.

**CUARTO:** notifíquese la presente decisión a la disciplinada y a su defensor de oficio de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 103 de la ley 734 de 2002, informándole la fecha y hora en que se llevara a cabo la audiencia.

Para tal efecto, líbrense por secretaria las respectivas comunicaciones indicando la decisión tomada y la fecha de la audiencia,

Las diligencias permanecerán en la secretaria de este despacho a disposición de los sujetos procesales.

**COMUNÍQUESE, NOTIFIQUESE, Y CÚMPLASE**

**JENNY CONSUELOS PEREZ CACERES**  
**Jefe Oficina Control Interno Disciplinario**

	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b>
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	Formato <b>Código</b> 51.32.01.06
			<b>Versión</b> 01

## ASUNTO

PROCURADURÍA PROVINCIAL DE AMAGA

Radicación N°:

Disciplinado:

Cargo y Entidad:

Lugar Hechos:

Informante:

Fecha Hechos:

Fecha de Queja:

Asunto: Auto de Citación a Audiencia por Procedimiento Verbal.

Conducta: Presunta conducta violatoria a la Ley 734 de 2002, artículo 48 numeral 1. Realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo.

Amaga, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

## ANTECEDENTES.

Esta Procuraduría Provincial recibe el \_\_\_\_\_ por competencia Sentencia N° \_\_\_\_\_, de primera instancia del Juzgado \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, en donde la demandante fue la señora \_\_\_\_\_-Inspectora de Policía \_\_\_\_\_ y el demandado \_\_\_\_\_.

El proceso giro en torno a la solicitud de declaratoria de Nulidad y Restablecimiento del Derecho Laboral N° 92, puesto que mediante Resolución N° \_\_\_ de \_\_\_\_\_, fue nombrada en Provisionalidad la \_\_\_\_\_a, identificada con Cedula de Ciudadanía \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, como cargo código 40601, nivel 4, técnico de la planta de cargos del Municipio de Venecia, adscrito a la Secretaria General y de Gobierno, cargo de carrera administrativa, posesionada el 14 de marzo de 2005, prestando sus servicios hasta el 5 de diciembre de 2008.

El \_\_\_\_\_-, mediante Resolución N° 164, el \_\_\_\_\_-, la declara insubsistente, sustentando el acto en razones de interés general y disciplinarias, por conveniencia en la adecuada prestación del servicio y la garantía



	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.06
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

de la familia. Añade además en la motivación del Acto Administrativo, que en razón de las reiteradas quejas y procedimientos mal elaborados por parte de esta funcionaria, ante la Procuraduría \_\_\_\_\_ (hoy Amaga), y de los cuales se adelantaba trámite en \_\_\_\_\_, por lo que concluyo el primer mandatario local que no cumplía en debida forma con sus deberes.

Se indica de igual forma en el acápite de Antecedentes de la providencia, que la Personería Municipal certifico el 15 de diciembre de 2008, que "contra la señora Gladis Cecilia no cursan investigaciones disciplinarias y que actualmente cursa un trámite rápido", siendo archivado el procedimiento por no tener mérito para abrir investigación alguna en su contra.

Haciendo uso del debido proceso, al trabajo y al mínimo vital, interpuso acción de tutela ante el Juzgado Promiscuo de Venecia, quien tuteló el derecho al debido proceso de manera transitoria, ordenándole al funcionario municipal la Revocatoria de la Resolución N° 164 de 5 de diciembre de 2008, decisión que fue confirmada por el Juzgado Promiscuo de Familia de Fredonia el 11 de marzo de 2009.

El \_\_\_\_\_, profirió la Resolución N° \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, en la que acata el fallo de tutela y revoca la Resolución N° \_\_\_\_ de 2008, posteriormente la demandante se reintegró al cargo que venía ocupando.

#### CONSIDERACIONES.

El artículo 57 de la Ley 1474 de 2011 prevé la aplicación del procedimiento verbal contra los servidores públicos en los siguientes casos: i) cuando hay certeza sobre la ocurrencia de la falta y de la responsabilidad del sujeto disciplinable, independientemente de su gravedad o de la calidad del sujeto disciplinable, porque se trata de una situación de flagrancia o porque existe una confesión; ii) frente a faltas leves; y iii) frente a ciertas faltas gravísimas cuando en el curso del proceso ordinario esté demostrada objetivamente la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del disciplinado (art. 162 CDU). La norma, además, en un inciso nuevo, incorporado por el artículo 57 de la Ley 1474 de 2011, establece el momento en que el funcionario competente debe citar a audiencia, cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del sujeto disciplinado: "en cualquier estado de la actuación, hasta antes de proferir pliego de cargos", es decir, no está obligado a agotar el término previsto para la indagación preliminar a que se refiere el artículo 156 del CDU, en desarrollo de los principios de celeridad y eficacia que inspiran la regulación del procedimiento disciplinario.

Igualmente en el mismo articulado, inciso 4 reza que: "En todo caso, y cualquiera que fuere el sujeto disciplinable, si al momento de valorar sobre la decisión de apertura de investigación estuvieren dados los requisitos sustanciales para proferir pliego de cargos se citara a audiencia".

	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.06
<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01	

En igual sentido, se refiere la Sentencia de la Corte Constitucional C – 242 DE 2010 cuando da a entender claramente que incluso no hay necesidad de abrir indagación preliminar, es decir se podría prescindir de esta etapa y de una vez citar a proceso verbal, cuando se han cumplido los fines de la indagación preliminar; esto es, verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se actuó bajo el amparo de una causal de exclusión de responsabilidad y en caso de duda sobre la identificación o individualización del autor de la falta. También dijo la sala en sentencia C-430 de 1997, MP. \_\_\_\_\_; "(...) la indagación preliminar es de carácter eventual y previa a la etapa de investigación, pues sólo tiene lugar cuando no encuentra suficientes elementos de juicio y, por lo tanto, existe duda sobre la procedencia de la investigación disciplinaria.

Reforzando lo anterior, encuentra esta Procuraduría Provincial sustento para llevar a cabo esta diligencia por el Proceso verbal disciplinario, en el artículo 152 de la Ley 734 de 2002, el cual señala que procede la investigación disciplinaria en los siguientes casos: con fundamento en la queja, en la información recibida o en la indagatoria preliminar. Es decir, que la indagación preliminar es una de las tres causas para abrir la investigación disciplinaria, y no la única.

En conclusión, como puede percatarse en los eventos antes mencionados, la ley permite la aplicación del procedimiento verbal en la actuación disciplinaria, cuando se cumplen unas exigencias específicas; dejando claro y conciso que el procedimiento disciplinario desarrollado por la Ley 734 de 2002 trae una novedad, en el sentido de imbricar los dos procedimientos disciplinarios –el ordinario y el verbal – de manera que cuando se presentan ciertas exigencias, se puede prescindir de determinadas etapas del proceso ordinario con el fin de citar a audiencia y de esta manera asegurar la vigencia de los principios de celeridad y economía procesal. Ello, no sólo concuerda con la finalidad propia del procedimiento disciplinario de asegurar un trámite ágil, eficiente, transparente sino que exige la aplicación de todas las garantías del debido proceso, por manera que no puede afirmarse que se presenta un cambio de reglas procesales en el camino, toda vez que desde un inicio se sabe –pues así lo tiene previsto el inciso tercero del artículo 175 de la Ley 734 de 2002–, que de presentarse ciertas condiciones, entonces “en cualquier caso” y “cualquiera que sea el sujeto disciplinado” puede citarse a audiencia.

Debido a todo lo anterior, se determina claramente lo siguiente: 1. Que se encuentran colmados los requisitos sustanciales para adelantar este proceso por el procedimiento verbal, y por consiguiente citar a audiencia al presunto responsable por encontrarse dentro de uno de los eventos consagrados en el mencionado artículo 175 de la ley disciplinaria. 2. Que del análisis realizado a la información y documentos que en el respectivo informe reposan, y al tenor de las normas en cita, la falta presuntamente cometida ostenta la naturaleza de falta GRAVISIMA.

En consecuencia, el asunto puesto en conocimiento en la presente investigación, se centra en determinar, si con el actuar del Señor \_\_\_\_\_, se configuro la falta disciplinaria consagrada en el artículo 48 numeral 1 de la Ley 734 de 2002:

	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
	<b>Fecha de Elaboración</b>	<b>Fecha Última Modificación</b>	<b>Código</b>
2021-05-21	2021-05-21	51.32.01.06	<b>Versión</b>
			01

“Realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo” y a su turno un delito de Falsedad Ideológica en Documento Público-Ley 890 de 2004, artículos 14 y 416, que rezan:

ARTICULO 286. FALSEDAD IDEOLOGICA EN DOCUMENTO PUBLICO. <Penas aumentadas por el artículo 14 de la Ley 890 de 2004, a partir del 1o. de enero de 2005. El texto con las penas aumentadas es el siguiente:> El servidor público que en ejercicio de sus funciones, al extender documento público que pueda servir de prueba, consigne una falsedad o calle total o parcialmente la verdad, incurrirá en prisión de sesenta y cuatro (64) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento ochenta (180) meses.

ART. 416.—Abuso de autoridad por acto arbitrario e injusto. El servidor público que fuera de los casos especialmente previstos como conductas punibles, con ocasión de sus funciones o excediéndose en el ejercicio de ellas, cometa acto arbitrario e injusto, incurrirá en multa y pérdida del empleo o cargo público”.

Al declarar insubsistente a \_\_\_\_\_, nombrada en provisionalidad, mediante la Resolución N° \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, tutelándole el derecho al debido proceso, al trabajo y al mínimo vital el Juzgado Promiscuo de Venecia quien ordeno en su momento revocar dicho acto, decisión que fue confirmada por \_\_\_\_\_ configurándose lo prescrito por la ley 734 de 2002, en su artículo 48, numeral 1. Realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo.

De igual forma con su actuar pudo vulnerar los artículos 2, 3, 35, 36, 59 y 76 del Código Contencioso Administrativo, que bien se refieren a la motivación del acto para despejar cualquier arbitrariedad en su expedición. Por ello la motivación debe reunir los requisitos de ser real, cierta, seria y actual o concomitante con el acto mismo; convirtiéndola en un elemento esencial del acto, su ausencia o deficiencia acarreará su nulidad y las consecuencias disciplinarias y penales que ello derive.

Para el caso este despacho comparte plenamente lo dicho por el Juzgado Veintinueve Administrativo del Circuito de Medellín: “si el sustento del acto administrativo cuestionado era el mejoramiento del interés público, la administración debió basarse en la VERDAD, en la CERTEZA, REALIDAD, en la SERIEDAD y no erróneamente e inexistentes razones alegadas como causa del acto, por las cuales el representante legal del ente territorial se arrogo una competencia mayor a la señalada en la Ley, prejuzgando a la funcionaria y acusarla de “que no está cumpliendo en debida forma con sus deberes”. Si el motivo fue el incumplimiento de sus deberes, debió iniciarse un proceso disciplinario tendiente a determinar tal circunstancia, esto es, a comprobar, si cumplía o no con sus deberes y no a priori, dar por ciertas las supuestas quejas y sancionarla con la insubsistencia, sin que hubiere proceso que llevara a la comprobación de las quejas...en el acto acusado no se detalló de manera precisa, seria y real que con una o varias conductas de la

	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			<b>Código</b>
			51.32.01.06
	<b>Fecha de Elaboración</b>	<b>Fecha Última Modificación</b>	<b>Versión</b>
	2021-05-21	2021-05-21	01

demandante se diera el incumplimiento de sus funciones y por ende no se enjuicio su gravedad para justificar el retiro del servicio”.

Bajo estas circunstancias, esta Procuraduría Provincial reitera que considera que se reúne una de las condiciones establecidas en el inciso quinto del artículo 175 de la ley 734, la cual es que “... en todo caso y cualquiera que fuere el sujeto disciplinable, si al momento de valorar la decisión de apertura de investigación estuvieren dados los requisitos sustanciales para proferir pliego de cargos”; aspecto que impone rituar la presente actuación por el procedimiento especial previsto en el Título XI del libro IV de la ley 734 de 2002, es decir, el trámite verbal, es por ello que se procederá a citar a audiencia al disciplinado y a formularle cargos, por cuanto esta demostrada la materialidad de la conducta y al parecer existen elementos que comprometen la responsabilidad del mismo de conformidad con el artículo 162 de la ley 734 de 2002, como más adelante se precisará.

#### PRUEBAS.

A folios 1-9, obra remisión de Sentencia de Primera Instancia N° 578 de 16 de noviembre de 2011, del Juzgado Veintinueve Administrativo del Circuito de Medellín.

A folios 12, 13 obra Resolución N° 164 de 5 de diciembre de 2008, por medio de la cual se declara una insubsistencia o se termina un nombramiento en provisionalidad a una Inspectora de Policía Rural del Municipio de Venecia-Antioquia.

#### CARGOS

CARGO ÚNICO FORMULADO AL SEÑOR \_\_\_\_\_, identificado con la C.C C.C \_\_\_\_\_, su condición de \_\_\_\_\_, presuntamente “Realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo”; incurriendo el disciplinado posiblemente en FALTA GRAVISIMA consagrada en el numeral 1 del artículo 48 de la ley 734 de 2002, cometida al parecer en razón y con ocasión de su función a título de DOLO, bajo las circunstancias y con la violación de las normas que a continuación se citaran; al expedir la Resolución N° 164 de 5 de diciembre de 2008, mediante la cual se declara la insubsistencia o se termina el nombramiento en provisionalidad a la funcionaria de la Inspección de Policía Gladis Cecilia Bedoya Herrera, sin aparente motivación basada en la verdad, la certeza y realidad con lo cual presuntamente se vulneraron además los artículos 14 y 416 de la Ley 890 de 2004 Código Penal.

#### NORMAS VIOLADAS.

Del Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002):

Artículo 48, numeral 1.

	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.06
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

Realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo

De la Ley 890 de 2004:

**ARTICULO 286. FALSEDAD IDEOLOGICA EN DOCUMENTO PUBLICO.** <Penas aumentadas por el artículo 14 de la Ley 890 de 2004, a partir del 1o. de enero de 2005. El texto con las penas aumentadas es el siguiente:> El servidor público que en ejercicio de sus funciones, al extender documento público que pueda servir de prueba, consigne una falsedad o calle total o parcialmente la verdad, incurrirá en prisión de sesenta y cuatro (64) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento ochenta (180) meses.

**ART. 416.—Abuso de autoridad por acto arbitrario e injusto.** El servidor público que fuera de los casos especialmente previstos como conductas punibles, con ocasión de sus funciones o excediéndose en el ejercicio de ellas, cometa acto arbitrario e injusto, incurrirá en multa y pérdida del empleo o cargo público”.

De la Constitución Política:

Artículos 1, 25, 53 y 125 **ARTICULO 1o.** Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

**ARTICULO 25.** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

**ARTICULO 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Código</b> 51.32.01.06

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

ARTICULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.

PARÁGRAFO. <Parágrafo adicionado por el artículo 6 del Acto Legislativo 1 de 2003. El nuevo texto es el siguiente:> Los períodos establecidos en la Constitución Política o en la ley para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en reemplazo por falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del período para el cual este fue elegido.

Del Código Contencioso Administrativo


ARTÍCULO 3o. PRINCIPIOS. Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales.

Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente, con arreglo a los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad.

1. En virtud del principio del debido proceso, las actuaciones administrativas se adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución y la ley, con plena garantía de los derechos de representación, defensa y contradicción.

En materia administrativa sancionatoria, se observarán adicionalmente los principios de legalidad de las faltas y de las sanciones, de presunción de inocencia, de no reformatio in pejus y non bis in idem.

2. En virtud del principio de igualdad, las autoridades darán el mismo trato y protección a las personas e instituciones que intervengan en las actuaciones bajo su conocimiento. No obstante, serán objeto de trato y protección especial las personas

	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.06
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta.

3. En virtud del principio de imparcialidad, las autoridades deberán actuar teniendo en cuenta que la finalidad de los procedimientos consiste en asegurar y garantizar los derechos de todas las personas sin discriminación alguna y sin tener en consideración factores de afecto o de interés y, en general, cualquier clase de motivación subjetiva.

4. En virtud del principio de buena fe, las autoridades y los particulares presumirán el comportamiento leal y fiel de unos y otros en el ejercicio de sus competencias, derechos y deberes.

5. En virtud del principio de moralidad, todas las personas y los servidores públicos están obligados a actuar con rectitud, lealtad y honestidad en las actuaciones administrativas.

6. En virtud del principio de participación, las autoridades promoverán y atenderán las iniciativas de los ciudadanos, organizaciones y comunidades encaminadas a intervenir en los procesos de deliberación, formulación, ejecución, control y evaluación de la gestión pública.

7. En virtud del principio de responsabilidad, las autoridades y sus agentes asumirán las consecuencias por sus decisiones, omisiones o extralimitación de funciones, de acuerdo con la Constitución, las leyes y los reglamentos.

8. En virtud del principio de transparencia, la actividad administrativa es del dominio público, por consiguiente, toda persona puede conocer las actuaciones de la administración, salvo reserva legal.

9. En virtud del principio de publicidad, las autoridades darán a conocer al público y a los interesados, en forma sistemática y permanente, sin que medie petición alguna, sus actos, contratos y resoluciones, mediante las comunicaciones, notificaciones y publicaciones que ordene la ley, incluyendo el empleo de tecnologías que permitan difundir de manera masiva tal información de conformidad con lo dispuesto en este Código. Cuando el interesado deba asumir el costo de la publicación, esta no podrá exceder en ningún caso el valor de la misma.

10. En virtud del principio de coordinación, las autoridades concertarán sus actividades con las de otras instancias estatales en el cumplimiento de sus cometidos y en el reconocimiento de sus derechos a los particulares.

11. En virtud del principio de eficacia, las autoridades buscarán que los procedimientos logren su finalidad y, para el efecto, removerán de oficio los obstáculos puramente formales, evitarán decisiones inhibitorias, dilaciones o retardos y sanearán, de acuerdo con este Código las irregularidades procedimentales que se presenten, en procura de la efectividad del derecho material objeto de la actuación administrativa.

12. En virtud del principio de economía, las autoridades deberán proceder con austeridad y eficiencia, optimizar el uso del tiempo y de los demás recursos, procurando el más alto nivel de calidad en sus actuaciones y la protección de los derechos de las personas.

13. En virtud del principio de celeridad, las autoridades impulsarán oficiosamente los procedimientos, e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las

	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.06
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

comunicaciones, a efectos de que los procedimientos se adelanten con diligencia, dentro de los términos legales y sin dilaciones injustificadas.

### CONCEPTO DE VIOLACIÓN

La conducta que se imputa al disciplinado, se adecua a un tipo disciplinario, acorde con la normatividad citada, afecta el deber funcional sin justificación alguna por una acción atribuible al investigado y de las pruebas incorporadas al averiguatorio, se deduce que eventualmente se encuentra comprometida la responsabilidad del mismo, ya que estas apuntan a demostrar por la vía documental, que efectivamente el señor \_\_\_\_\_, al parecer incurrió en la falta disciplinaria GRAVISIMA establecida en el numeral 1 del artículo 48 de la ley 734 de 2002, por cuanto en la Resolución N° 164 de 5 de diciembre de 2008, mediante la cual declaro insubsistente a la Inspectoría de Policía del Municipio de Venecia, consigno un hecho falso, arbitrario e injusto; descrito textualmente en el catálogo de las FALTAS GRAVÍSIMAS, así:

"1.Realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como un delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo."

Ley 890 de 2004

ARTICULO 286. FALSEDAD IDEOLOGICA EN DOCUMENTO PUBLICO. <Penas aumentadas por el artículo 14 de la Ley 890 de 2004, a partir del 1o. de enero de 2005. El texto con las penas aumentadas es el siguiente:> El servidor público que en ejercicio de sus funciones, al extender documento público que pueda servir de prueba, consigne una falsedad o calle total o parcialmente la verdad, incurrirá en prisión de sesenta y cuatro (64) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento ochenta (180) meses.

ART. 416.—Abuso de autoridad por acto arbitrario e injusto. El servidor público que fuera de los casos especialmente previstos como conductas punibles, con ocasión de sus funciones o excediéndose en el ejercicio de ellas, cometa acto arbitrario e injusto, incurrirá en multa y pérdida del empleo o cargo público.

### LA ILICITUD SUSTANCIAL DE LA CONDUCTA

En virtud de la ILICITUD SUSTANCIAL, como principio y categoría superior del derecho disciplinario, en el entendido que la acción disciplinaria no apunta a sancionar el incumplimiento del deber por el deber mismo, sino aquellas conductas que comporten afectación funcional y sustancial de los deberes del servidor público en el marco de su función social y de los fines del Estado.

Es oportuno además señalar que el artículo 6 de la Constitución Política prevé la cláusula general de responsabilidad de los ciudadanos y la específica y excluyente de los servidores públicos, los cuales deben responder ante las autoridades por infringir



	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.06
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

la Constitución y las leyes, como así lo ha sostenido la Corte Constitucional. "Constituye elemento básico de la organización estatal y de la realización efectiva de los fines esenciales del Estado social de derecho la potestad del mismo de desplegar un control disciplinario sobre sus servidores, dada la especial sujeción de éstos al Estado, en razón de la relación jurídica surgida por la atribución de una función pública; de manera que el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades se efectúe dentro de una ética del servicio público y con sujeción a los principios de moralidad, eficacia y eficiencia que caracterizan la actuación administrativa y el cabal desarrollo de la función pública." "En el cumplimiento de esos cometidos estatales y durante el ejercicio de las correspondientes funciones o cargos públicos, los servidores públicos no pueden distanciarse del objeto principal para el cual fueron instituidos, como es el de servir al Estado y a la comunidad en la forma establecida en la Constitución, la ley, y el reglamento; por lo tanto, pueden verse sometidos a una responsabilidad pública de índole disciplinaria, cuando en su desempeño vulneran el ordenamiento superior y legal vigente, así como por la omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones ( arts. 6 y 123 CN)" C-708 de 2002.[1]

Así mismo el máximo Tribunal Constitucional en la C-252 de 2003 sostiene (...) "Entonces nótese cuál es el fundamento de la imputación disciplinaria: La necesidad de realizar los fines estatales le impone un sentido al ejercicio de la función pública por las autoridades. Éstas deben cumplir la Constitución y la ley, ponerse al servicio de los intereses generales, desarrollar los principios de la función administrativa y desempeñar para ello los deberes que le incumben. Una actitud contraria de las autoridades lesiona tales deberes funcionales. Como estos deberes surgen del vínculo que conecta al servidor con el Estado y como su respeto constituye un medio para el ejercicio de los fines estatales orientados a la realización integral de la persona humana, es entendible que su infracción constituya el fundamento de la imputación inherente al derecho disciplinario. De allí que la antijuridicidad de la falta disciplinaria remita a la infracción sustancial del deber funcional a cargo del servidor público o del particular que cumple funciones públicas". C-252 de 2003 [2]

Resulta perfectamente claro que la acción que aquí se le censura al Señor Carlos Alberto Correa Rojas, en su condición de Alcalde Popular de Venecia, se circunscribe, a que en virtud de la dignidad que ostenta debía obrar consultando los fines del Estado, fines que están consagrados en el artículo 2 de la Carta Magna, y que le traza la loable labor de servir, respetar y hacer cumplir las normas, derechos y libertades de los ciudadanos y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado, lo que para el caso en cuestión se traduce, en la obligatoriedad que le asiste al Señor \_\_\_\_\_ cumplir a cabalidad con sus deberes constitucionales, legales y Municipales, basarse en la verdad, en la certeza, realidad, seriedad y no en inexistentes razones para motivar un acto administrativo de gran importancia y afectación como lo es la declaratoria de insubsistencia; sin que ni siquiera estuviera en curso proceso disciplinario en contra de la aquí afectada, Inspectora de Policía Municipal de Venecia o se le comprobara incumplimiento de sus

	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
	<b>Fecha de Elaboración</b>	<b>Fecha Última Modificación</b>	<b>Código</b>
	2021-05-21	2021-05-21	51.32.01.06
			<b>Versión</b>
			01

deberes o una afectación al buen servicio público, quebrantando además el debido proceso.

De manera pues que la máxima de responsabilidad en el actuar del aquí disciplinado, le impone, como a cualquier otro servidor público y titular de la función pública que representa, determinarse en conciencia frente a su obligación funcional, objetivamente construida en los deberes y prohibiciones cuyo desconocimiento se le endilga, y que él manifestó conocer y decidió respetar o acatar cuando tomó posesión de su cargo, conforme lo prevé el artículo 122 superior, es decir, allí juró cumplir la Constitución, la Ley, los reglamentos, y estar al servicio de la comunidad.

El derecho disciplinario pretende garantizar la obediencia, la disciplina y el comportamiento ético, la moralidad, la eficiencia de los servidores, con miras a asegurar el buen funcionamiento de las diferentes funciones públicas a su cargo. Igualmente en materia disciplinaria, la ley debe orientarse a asegurar el cumplimiento de los deberes funcionales que le asisten al servidor público, pues las faltas le interesan al derecho disciplinario en cuanto interfieran tales funciones. De allí que el derecho disciplinario valore la inobservancia de normas positivas en cuanto ella implique el quebrantamiento del deber funcional, esto es, el desconocimiento de la función social que le incumbe al servidor público.

Tal como lo estableció plenamente esta Provincial, fácticamente existe mérito para formular cargos, pues los hechos denunciados posiblemente atentan contra el deber funcional, bajo estos supuestos, de que solo la conducta reviste ilicitud sustancial, cuando se desconoce los fines del Estado consagrados en el artículo 2 de la Carta Magna, fines entendidos, como servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, es preciso concluir que la conducta endilgada, al disciplinado, es suficiente para constituir falta disciplinaria, por cuanto posiblemente infringió sustancialmente el deber funcional que como servidor público le asistía, esto es cumplir y acatar las normas con ejemplo, eficacia y respeto por el debido proceso en todos los casos.

#### CALIFICACIÓN DE LA FALTA Y ANÁLISIS DE CULPABILIDAD.

Es claro para este Despacho, por ahora, que la falta cometida es de naturaleza Gravísima, por cuanto así lo establece de manera incuestionable la ley disciplinaria, al enlistar la conducta endilgada al señor Carlos Alberto Correa Rojas, en su condición de Alcalde Municipal, en el taxativo inventario de infracciones de esta naturaleza, determinado en el artículo 48 de la ley 734 de 2002, concretamente en el numeral 1 de dicho artículo, lo que impone, se repite, calificar la conducta desplegada por el señor Correa Rojas, como GRAVISIMA.

	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Código</b> 51.32.01.06

Ahora bien, en lo que hace a la modalidad de culpabilidad bajo la cual fue desplegada la conducta por el disciplinado, hasta hoy resulta evidente, como ya se dejó dicho anteriormente, que el disciplinado expidió la Resolución N° 164 de 2008, mediante la cual fue declarada insubsistente la señora Gladis Cecilia Bedoya Herrera-Inspectora de Policía del Municipio de Venecia, presuntamente con falsa motivación.

Optó entonces, de manera libre, consciente y voluntaria, por declarar insubsistente a la Inspectora de Policía del Municipio de Venecia, a sabiendas de que no cursaba en su contra proceso disciplinario o tenía certeza del incumplimiento de sus funciones, vulnerando con ello el debido proceso, la Constitución Política, el Código Disciplinario y el Código Penal, es decir, que la existencia en el mundo de los fenómenos ontológicos de la conducta constitutiva de la falta disciplinaria, fue deseada y buscada por el implicado; valga anotar, para describirlo de forma sucinta, que conoció la prohibición de la conducta que pretendía desplegar y sin embargo, optó por desplegarla de manera consciente y voluntaria, prolegómenos esto que hacen que la conducta desplegada por el disciplinado se califique en su forma de culpabilidad como DOLOSA.

Bajo los razonamientos plasmados en las líneas anteriores, considera esta Procuraduría Provincial, que el señor \_\_\_\_\_, en su condición de \_\_\_\_\_, presuntamente pudo haber incurrido en falta disciplinaria, es por ello que se procederá a citarlo a audiencia pública para que responda por la conducta endilgada, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 175 del Código Disciplinario Único, aspecto que impone la actuación por el procedimiento especial previsto en el Título XI del libro IV de la ley 734 de 2002, es decir, el trámite verbal.

En mérito de lo expuesto el Procurador Provincial de Amaga, en ejercicio de sus facultades legales,

**RESUELVE**

**PRIMERO:** Tramitar la presente actuación por el procedimiento especial previsto en el Título XI del libro IV de la ley 734 de 2002.

**SEGUNDO:** Citar a audiencia pública al señor \_\_\_\_\_, identificado con la C.C \_\_\_\_\_, en su condición de \_\_\_\_\_, diligencia que se llevará a cabo en esta oficina el día \_\_\_\_\_ de la presente anualidad a las \_\_\_\_\_ para que responda por la conducta señalada en la parte motiva de este proveído, dar su propia versión de los hechos, presentar las nulidades, presentar los descargos que estime pertinentes y aporte o solicite la práctica de pruebas que considere conducentes para su defensa, las cuales serán practicadas en la misma diligencia o dentro del término improrrogable de tres (3) días .Si no fuere posible hacerlo se

	<b>AUTO CITACIÓN AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Código</b> 51.32.01.06
			<b>Versión</b> 01

suspenderá la audiencia por el término máximo de cinco (5) días y se señalará fecha para la práctica de la prueba o pruebas pendientes.

En consecuencia, dado que se encuentran los requisitos exigidos por el artículo 162 de la ley 734 de 2002, se formula cargos en los siguientes términos:

**CARGO ÚNICO FORMULADO AL SEÑOR \_\_\_\_\_**, identificado con la C.C \_\_\_\_\_, su condición de \_\_\_\_\_, presuntamente "Realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo"; incurriendo el disciplinado posiblemente en FALTA GRAVISIMA consagrada en el numeral 1 del artículo 48 de la ley 734 de 2002, cometida al parecer en razón y con ocasión de su función a título de DOLO, bajo las circunstancias y con la violación de las normas que a continuación se citaran; al expedir la Resolución N° 164 de 5 de diciembre de 2008, mediante la cual se declara la insubsistencia o se termina el nombramiento en provisionalidad a la funcionaria de la Inspección de Policía Gladis Cecilia Bedoya Herrera, sin aparente motivación basada en la verdad, la certeza y realidad con lo cual presuntamente se vulneraron además los artículos 14 y 416 de la Ley 890 de 2004 Código Penal.

Bajo las circunstancias y con la violación de las normas que se citan en las consideraciones del presente proveído.

**TERCERO:** Escúchese en versión libre al disciplinado dentro de la audiencia convocada en forma verbal o escrita.

**CUARTO:** Notifíquese la presente decisión al disciplinado de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 103 de la ley 734 de 2002, informándole la fecha y hora en que se llevará a cabo la Audiencia, y que si lo desea puede estar asistido de un profesional del derecho. Comuníquesele a los quejosos la fecha y hora en que se realizará la audiencia, para que si lo estiman pertinente estén presentes en la diligencia.

**QUINTO:** Contra esta providencia no procede recurso alguno según lo estipulado en el artículo 162 de la Ley 734 de 2002.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

\_\_\_\_\_  
Cargo:

	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.07
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

Auto No.	
Dependencia	
Radicación N°	
Disciplinado Investigado	y/o
Cargo y Entidad	
Quejoso	
Fecha de queja	
Fecha de los hechos	
Asunto	

**POR MEDIO DEL CUAL SE PROFIERE FALLO DE PRIMERA INSTANCIA**

La Jefe de Control Interno Disciplinario de la EAAAY EICE ESP conforme lo dispuesto por el artículo 161 de la Ley 734 de 2002, procede a proferir fallo correspondiente, dentro de la presente actuación disciplinaria, adelantada en contra del señor **XXXXXXXX XXXXXX XXXXX XXXXXX**, identificado con C.C No. X.XXX.XXX.XXX de Inírida, en su condición de Auxiliar Operativo adscrito a la Dirección Técnica de la EAAAY EICE ESP para la época de los hechos, procede a proferir resolución de fondo que ponga término a la primera instancia, de acuerdo con los siguientes:

**I. IDENTIDAD DEL INVESTIGADO**

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste al señor \_\_\_\_\_, C.C No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, en su condición de \_\_\_\_\_ adscrito a la \_\_\_\_\_ de la EAAAY EICE ESP, vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido, quien se desempeñaba, para la época de los hechos, como \_\_\_\_\_ adscrito a la \_\_\_\_\_ de la EAAAY EICE ESP, de acuerdo a la prueba obrante a folio 27, consistente en certificación emitida por el Profesional de Recursos Humanos.

**II. ANTECEDENTES**

**De la queja.**

Mediante comunicación interna No. \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_ presentado por el profesional de la oficina de recursos humanos \_\_\_\_\_, de fecha \_\_\_\_\_, interpone queja en contra del trabajador oficial \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ adscrito a la \_\_\_\_\_ de la EAAAY EICE ESP para la época de los hechos, con base en los siguientes hechos:

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario No.

	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.07
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

1. "...El día \_\_\_\_\_, el equipo directivo de la Empresa expidió una circular conjunta No. \_\_\_\_\_ dirigida a todos los funcionarios con el asunto de la revisión de certificados de escolaridad en las hojas de vida.
2. A partir de esa fecha se inició un trabajo de revisión de la documentación de escolaridad contenida los expedientes laborales, tiempo en el cual el \_\_\_\_\_, quien es trabajador de la Empresa y se desempeña como \_\_\_\_\_, se ha acercado en dos ocasiones a la oficina de \_\_\_\_\_ a preguntar, \_\_\_\_\_
3. El día \_\_\_\_\_ la Oficina de Recursos Humanos expida Circular No. \_\_\_\_\_ dirigida a los funcionarios que tienen en \_\_\_\_\_, entre esos el señor \_\_\_\_\_ quien fue requerido para que anexara Diploma y Acta de Grado de Bachiller“...

Finalmente solicita investigación disciplinaria presuntamente por incurrir en las infracciones injustificadas frente a la prohibición de que trata el numeral 6 y 7 del artículo 35, también solicita se recepcionen declaraciones de testigos de los hechos.

Con el informe descrito se adjuntó Copia Circular conjunta \_\_\_\_\_ dirigida a todos los funcionarios, asunto revisión certificados de escolaridad hojas de vida, Coipa Circular \_\_\_\_\_ dirigida a los funcionarios que tienen en sus hojas de vida documentación pendiente ilegible, copia denuncia penal.

### III. DEL TRÁMITE SURTIDO

Mediante Auto No \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ (fl.\_\_\_\_) se ordenó la apertura de investigación disciplinaria y la práctica de pruebas. Proveído notificado personalmente al investigado el día \_\_\_\_\_ (fl.\_\_\_\_).

Con Auto No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ (fl.\_\_\_\_) se ordenó fijar nueva fecha y hora para la práctica de pruebas decretadas en el auto de apertura de

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario No**

la investigación, decisión notificada personalmente al señor \_\_\_\_\_ en fecha \_\_\_\_\_ (fl.\_\_\_\_).

Mediante Auto No \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ (fl.\_\_\_\_) se decretó la práctica de pruebas de oficio en etapa procesal diferente a descargos y se ordena fijar nueva fecha y hora para practicar diligencias testimoniales pendientes. De lo anterior se notificó personalmente al trabajador encartado en fecha \_\_\_\_\_(fl.\_\_\_\_).

En Auto No \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ se ordenó la práctica de pruebas de oficio en etapa procesal diferente a descargos y se ordena fijar nueva fecha y hora para practicar diligencias testimoniales ya decretadas (folio \_\_\_\_). De la decisión en comento, se libró comunicación No \_\_\_\_\_ recibida por la disciplinada en fecha \_\_\_\_\_ (fl.\_\_\_\_), mediante la cual se le citaba para notificarle personalmente.

En Auto No \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ se ordenó la práctica de pruebas de oficio en etapa procesal diferente a descargos y se ordena fijar nueva fecha y hora para practicar pruebas (folio \_\_\_\_).

	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.07
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

Mediante Auto No \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ (fl.\_\_\_\_), se ordena el cierre de la Investigación Disciplinaria de conformidad con el artículo 160A de la Ley 734 de 2002, providencia comunicada mediante radicado No \_\_\_\_\_ y recibida en fecha \_\_\_\_\_ (fl.\_\_\_\_). Igualmente, conforme lo dispone la norma, se fijó notificación por Estado por el término de un día hábil, en fecha \_\_\_\_\_(fl.\_\_\_\_).

Mediante Auto No. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ (fl.\_\_\_\_), se profirió pliego de cargos, el cual le fue notificado personalmente al disciplinado en fecha \_\_\_\_\_ (fl.\_\_\_\_).

El señor \_\_\_\_\_ presentó escrito de descargos radicado en fecha \_\_\_\_\_ (fl.\_\_\_\_), encontrándose dentro del término legal dispuesto para tal fin y por medio del cual allega documentación para que obren como prueba dentro del plenario y solicita la práctica de pruebas, respecto de lo cual mediante Autos No \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ y No \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, se ordenó su práctica y a la fecha se encuentra incorporadas al expediente.

Mediante Auto No \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ (fl.\_\_\_\_), por medio del cual se resuelve una petición del disciplinado, la cual fue notificada el día \_\_\_\_\_ (folio \_\_\_\_).

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario No.

#### **IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

##### **I. La competencia**

De conformidad con los artículos 2 y 75 de la Ley 734 del 2002, corresponde a las Oficinas de Control Disciplinario Interno de las entidades estatales, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias. En concordancia con la disposición referida, en la Resolución \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_, proferida por el Gerente de la EAAAY EICE ESP establece que la oficina de control interno disciplinario es competente para conocer en primera y única instancia de los procesos por faltas disciplinarias atribuidas a los funcionarios de la EAAAY EICE ESP.

Así las cosas, teniendo en cuenta que la presente actuación disciplinaria se adelanta contra el señor en su condición de \_\_\_\_\_ adscrito a la \_\_\_\_\_ de la EAAAY EICE ESP, para la época de los hechos; este Despacho es competente para decidir lo que en derecho corresponda dentro de la presente actuación.

##### **II. Ausencia de nulidades**

Revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente libelo no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a que la actuación de este Despacho estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa, siguiendo a cabalidad los

	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.07
<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01	

parámetros de legalidad formales y sustanciales consagrados por la Ley 734 de 2002. Igualmente, observa el Despacho que las notificaciones de las decisiones se hicieron en debida forma, se permitió el acceso al expediente, estando a disposición del sujeto procesal en la Secretaria del Grupo de Investigaciones Disciplinarias, se concedieron los recursos de Ley y, además se atendió a la prevalencia de los derechos fundamentales con observancia plena de las garantías propias del proceso disciplinario, motivo por el que se procede a proferir fallo de primera instancia asegurando que el proceso no está afectado por vicio alguno.

### **III. Identidad del disciplinado**

Identificado con cédula de ciudadanía No. C.C No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ en su condición de \_\_\_\_\_ adscrito a la \_\_\_\_\_ de la EAAAY EICE ESP, para la época de los hechos.

### **IV. ANÁLISIS Y VALORACIÓN JURÍDICA DE LAS PRUEBAS, CARGOS, DESCARGOS Y ALEGATOS.**

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario No.

Las relaciones especiales de sujeción implican que el principio general de responsabilidad para todos los servidores públicos emana del artículo 6 de la Constitución Política, cuando afirma que además de la responsabilidad existente para cualquier ciudadano, los servidores públicos somos responsables por las mismas causas y por incumplimiento a nuestros deberes, funciones o extralimitación de los mismos.

La regla general de tipicidad en materia disciplinaria está descrita en el artículo 23 de la ley 734 de 2002 que afirma: "*Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el artículo 28 del presente ordenamiento*"

Con el propósito de establecer si las imputaciones elevadas contra el investigado en este proceso disciplinario deben mantenerse o por el contrario deben ser desvirtuadas, se ocupa el Despacho de estudiar y valorar jurídicamente los cargos formulados contra el presunto autor de la falta disciplinaria que se le atribuye, así como los descargos y los alegatos de conclusión presentados.

### **I. Análisis de las pruebas**

Teniendo en cuenta lo previsto en los artículos 141 y 142 de la Ley 734 de 2002, y conforme a los cargos formulados procede el despacho a analizar las pruebas que lo soportan, es así que el cargo único se fundamenta en que el disciplinado presuntamente incurrió en el incumplimiento de los deberes señalados en los



	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.07
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

numerales 6 y 7 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002 a título de dolo incurriendo presuntamente en una falta leve de acuerdo a lo señalado en el artículo 50 de la ley 734 de 2002 (fl.\_\_\_\_\_).

Respecto a los problemas jurídicos planteados se tiene por las pruebas obrantes en el expediente y las consideraciones de esta delegada, lo siguiente: Diligencia de declaración testimonial juramentada rendida por la señora \_\_\_\_\_ (fl. \_\_\_\_\_), \_\_\_\_\_ de la EAAAY EICE ESP adscrita a la oficina de \_\_\_\_\_, quien tenía es nombrada como testigo presencial del quejoso que señalo: " "

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario No.

*hasta el 9 de agosto para que los trabajadores allegaran los documentos que le habíamos requerido, antes de la fecha de vencimiento llamé vía telefónica a todos los teléfonos personales de los trabajadores requeridos, incluido el señor \_\_\_\_\_, no recuerdo exactamente en qué fecha fue..."*

En ese mismo orden, existe declaración jurada rendida por la señora \_\_\_\_\_, (fl.\_\_\_\_) Profesional contratada para \_\_\_\_\_ declaraciones que describen lo ocurrido de acuerdo informe de funcionario y los hechos que se investigan, y que no han sido tachadas, gozando de plena validez probatoria, en cuanto que quienes rinden

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario No.

tales versiones fueron directamente testigos de lo ocurrido y conllevan a concluir la ocurrencia de los hechos en los términos formulados en el cargo primero que señalo: Que " \_\_\_\_\_ llegó a la oficina de \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_, en ese momento venía \_\_\_\_\_ y le preguntó..."

Igualmente, reposa declaración jurada rendida por la señora \_\_\_\_\_, (fl.\_\_\_\_) Profesional de \_\_\_\_\_ de la EAAAY EICE ESP declaraciones que describen lo ocurrido de acuerdo informe de funcionario y los hechos que se investigan quien manifiesta: "con mi compañera \_\_\_\_\_ en ese momento entró \_\_\_\_\_ a hacer comentarios sobre \_\_\_\_\_,..."

## **II. Del cargo Único se señaló**

Mediante Auto No. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ (fl.\_\_\_\_), se profirió pliego de cargos al señor \_\_\_\_\_, identificado con C.C No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, trabajador oficial de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE ESP, vinculado mediante contrato \_\_\_\_\_, quien se desempeñaba, para la época de los hechos, como cargo de \_\_\_\_\_ adscrito a la \_\_\_\_\_ de la EAAAY EICE ESP.

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario No.

Se le reprocha al señor \_\_\_\_\_, identificado con C.C No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, trabajador oficial de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE ESP, vinculado mediante contrato \_\_\_\_\_, quien se

	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			Código 51.32.01.07
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

desempeñaba, para la época de los hechos, como cargo \_\_\_\_\_ adscrito a la \_\_\_\_\_ de la EAAAY EICE ESP, el haber presuntamente incurrido en aparente falta disciplinaria leve, en el periodo de tiempo comprendido entre el \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_, por la presunta vulneración al régimen de deberes y prohibiciones y por ejercer actos impropios del servicio contra sus compañeros y se tienen como hechos los siguientes:

1. "...El día \_\_\_\_\_, el equipo directivo de la Empresa expidió una Circular Conjunta No. \_\_\_\_\_, dirigida a todos los funcionarios con el asunto de \_\_\_\_\_.
2. A partir de esa fecha se inició un trabajo de \_\_\_\_\_, tiempo en el cual el \_\_\_\_\_, quien es trabajador de la Empresa y se desempeña como \_\_\_\_\_, Se ha acercado en dos ocasiones a la Oficina de \_\_\_\_\_ a preguntar \_\_\_\_\_...
3. El día \_\_\_\_\_ la Oficina de \_\_\_\_\_ expide Circular No. \_\_\_\_\_ dirigida a los funcionarios que tienen en \_\_\_\_\_, entre esos el señor \_\_\_\_\_ quien fue requerido para que anexara \_\_\_\_\_.....
4. ....

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario No. \_\_\_\_\_  
funcionarias responsables \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_, a decir entre otras cosas que: ".....".

6. En vista de esas amenazas el día \_\_\_\_\_ instauré denuncia penal en la sala de denuncias de la SIJIN en contra del señor \_\_\_\_\_..."

Con tal comportamiento y los hechos ya descritos, se habría incurrido en el ilícito disciplinario conforme la siguiente norma:

Ley 734 de 2002, concretamente en el siguiente artículo:

Artículo 34: "Son deberes de todo servidor público: (...)

*6. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.*

	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.07
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

7. Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean contrarias a la Constitución (...).

### **III. De los Descargos**

En ejercicio de su derecho de defensa y contradicción, dentro del término establecido en el artículo 166 del Código Disciplinario Único, el disciplinado \_\_\_\_\_, presentó memorial radicado en fecha \_\_\_\_\_ (fl.\_\_\_\_), por medio del cual hizo sus descargos frente a los cargos que se le formularon, y señaló en su respectivo escrito de descargos lo siguiente:

*Sobre la queja:* \_\_\_\_\_.....

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario No.**

*Numerales 2,3 y 4 NO ES CIERTO, que me haya dirigido a funcionarios de la oficina de recursos humanos de la época, es el caso preciso de la señora \_\_\_\_\_ quien para ese entonces fungía como \_\_\_\_\_, a quien le hable en los términos de respeto necesarios. Toda vez que mi información ya reposaba en mi hoja de vida, sin embargo, para esta vez y según el criterio de quien ahora revisaba, no eran legibles; es decir los documentos SI REPOSAN en mi hoja de vida y pese a observarlos archivados, se me requiere nuevamente por no contar con ellos, lo anterior supone un SEÑALAMIENTO, atentando con mi integridad, desestabilizándome laboralmente; y a esto se le suma que la mencionada \_\_\_\_\_, es hermana de la abogada \_\_\_\_\_ quien para el momento de los hechos se encontraba realizando funciones en la \_\_\_\_\_ entre otros "los procesos disciplinarios".....*

*Numeral 6 No conozco, ni se me ha citado a la referencia de dichas denuncias instauradas por el \_\_\_\_\_ en la SIJIN, no conozco las pruebas que así lo denoten, no obstante este mismo señor que funge en el momento de los hechos y en actualidad como \_\_\_\_\_ es decir maneja todo el personal de la Empresa; y actualmente y para la época de los hechos, se encargó de \_\_\_\_\_, y actualmente funge como PRESIDENTE de dicha organización sindical, habiendo conflicto de intereses entre sus dos cargos y ratificándose una vez más que en mi contra los que se viene \_\_\_\_\_.*

**DERECHO FACTICO**

*Falta Disciplinaria*

*Respecto de la falta disciplinaria, la Ley 734 de 2002 o Código Disciplinario Único en su artículo 23 describe:*

**"Artículo 23. La Falta disciplinaria.** Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el \_\_\_\_\_".

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario No.**

	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.07
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

Así mismo, el artículo 27 *ibidem* indica las formas de realización del comportamiento disciplinariamente reprochable:

**"Artículo 27. Acción y omisión.** *Las faltas disciplinarias se realizan por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitaciones de sus funciones.*

*Quando se tiene el deber jurídico de impedir un resultado, no evitarlo, pudiendo hacerlo, equivale a producirlo."*

De la misma forma, como principio rector de la ley disciplinaria encontramos la **Ilicitud Sustancial** en el artículo 5º *ibidem*, en el entendido que cuando se menciona la "falta" en verdad se refiere a la "conducta":

**"Artículo 5 ilicitud sustancial.** *La falta será antijurídica cuando afecte el deber funcional sin justificación alguna".*

Finalmente, en este orden de ideas, la H.Corte Constitucional en examen de constitucionalidad de la anterior norma, manifestó sobre la finalidad del derecho disciplinario y la falta disciplinaria así 1:

*"(...) Para la Corte, como se desprende de las consideraciones preliminares que se hicieron en relación con la especificidad del derecho disciplinario, resulta claro que dicho derecho está integrado por todas aquellas normas mediante las cuales se exige a los servidores públicos un determinado comportamiento en el ejercicio de sus funciones. En este sentido y dado que, como lo señala acertadamente la vista fiscal, las normas disciplinarias tienen como finalidad encauzar la conducta de quienes cumplen funciones públicas mediante la imposición de deberes con el objeto de lograr el cumplimiento de los cometidos fines y funciones estatales, el objeto de protección del derecho disciplinario es sin lugar a dudas el deber funcional de quien tiene a su cargo una función pública.*

*El incumplimiento de dicho deber funcional es entonces necesariamente el que orienta la determinación de la antijuridicidad de las conductas que se reprochan por la ley disciplinaria. Obviamente no es el desconocimiento formal de dicho deber el que origina la falta disciplinaria, sino que, como por lo demás lo señala la disposición acusada. Es la infracción sustancial de dicho deber, es decir el que se atente contra el buen funcionamiento del estado y por ende contra fines, lo que se encuentra al origen de la antijuridicidad de la conducta.*

*Así ha podido señalar esta Corporación que no es posible tipificar faltas disciplinarias que remitan a conductas que cuestionan la actuación del servidor público haciendo abstracción de los deberes funcionales que le incumben como tampoco es posible consagrar cláusulas de responsabilidad disciplinaria que permitan la imputación de faltas desprovistas del contenido sustancial de toda falta disciplinaria.*

*Dicho contenido sustancial remite precisamente a la inobservancia del deber funcional que por sí misma altera el correcto funcionamiento del Estado y la consecución de sus fines (...)"* (subrayado fuera de texto)

Para el caso en examen, la presunta conducta activa desplegada por el suscrito NO se encuentra plenamente demostrada ni mucho menos probada, ya que lo que se vislumbra son meros señalamientos los cuales buscan desprestigiar y enlodar mi buen nombre ante la empresa que presto mis servicios y mis compañeros; toda vez, que por los pasillos ventila las investigaciones que viene haciendo la empresa en mi contra, así como la persecución laboral

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario No.**

que se me vine haciendo desde el mes de junio del año inmediatamente anterior, en cual solicite atención por parte del Comité de Convivencia, pero este no estaba conformado.

Del trámite surtido:

	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.07
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

Nótese Mediante Auto No. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ se ordena cierre de investigación disciplinaria sobre los documentos solicitados, por la oficina de recursos humanos, lo que oficializa que los documentos se encontraban en regla, y ...

Sobre la declaración de la \_\_\_\_\_ para la época de los hechos Policarpa Perilla Cárdenas; no es cierto ninguna de las acusaciones realizadas, fui de manera respetuosa y en los términos y...

.....

De los cargos imputados:

RECHAZO enérgicamente los cargos por los que me acusa, se me indilgo una responsabilidad en un cartón presuntamente falso y la misma EMPRESA, ... "".

**PETICIONES**

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario No.

PRIMERA: Solicito que de manera INMEDIATA se archive el proceso, ya que no existen garantías, se me está enlodando en comentarios que NO HE REALIZADO EN NINGUN MOMENTO; y si se puede demostrar con las personas que participan de los hechos y presuntas pruebas testimoniales que hacen parte del .....; pruebas fabricadas para dañar mi buen nombre y acumularme faltas a mi hoja de vida ....."

SEGUNDA: Se me tenga en cuenta las pruebas testimoniales de las siguientes personas, funcionarias de la institución que me conocen y dan fe de la persona que soy ....

En atención a la conducencia, pertinencia y utilidad de la prueba solicito se reciban las declaraciones de las siguientes personas, las cuales pueden ubicadas en el horario laboral de la empresa, ya que todas laboran para esta entidad y son fundamentales:

Tercera: Como pruebas documentales adjunto las declaraciones y cada una de las peticiones y procesos que han surtido en mi contra.

**IV. De los alegatos de conclusión**

Previo al Fallo de Primera Instancia, el Despacho teniendo en cuenta lo señalado por el artículo 160 de la Ley 734 de 2002, mediante Auto No 0070 de fecha \_\_\_\_\_ (fl.\_\_\_\_), corrió traslado al investigado por el término de diez (10) días para que presentara sus Alegatos de Conclusión, decisión notificada por Estado fijado en fecha 10 de octubre de 2017 (f.\_\_\_\_), conforme lo dispone el artículo 105 de la Ley 734 de 2002, en su inciso segundo adicionado por el artículo 46 de la Ley 1474 de 2011. Sin embargo, se libraron comunicaciones dirigidas al encartado, con el fin de comunicar la decisión (fl.\_\_\_\_), siendo posible su entrega, pero el encartado no compareció.

Vencido el término para alegar de conclusión, esto es, el 24 de octubre de 2017, el disciplinado no presento sus alegatos de conclusión.

En ese orden de ideas, tiene que los cargos formulados al señor \_\_\_\_\_ son por presuntamente el incumplimiento de los deberes señalados en los numerales 6 y 7 del artículo 34 de la ley 734 de 2002. El cargo formulado se imputa a título de DOLO, el investigado estaría presuntamente incurso en una FALTA LEVE, en

	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.07
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

concordancia con lo señalado en el artículo 50 de la Ley 734 de 2002, concretamente en el siguiente artículo:

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario No.

Artículo 34: "Son deberes de todo servidor público: (...)

6. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.
7. Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean contrarias a la Constitución (...).

Eventualmente el señor \_\_\_\_\_ desplegó un comportamiento irregular consistente en irrespetar y ejercer actos que no van en concordancia al comportamiento que un servidor público, dirigió expresiones injuriosas, palabras amenazantes contra el quejoso, el comportamiento de hostilidad hacia sus compañeras de trabajo que fueron testigos de los hechos, además de que incumplió con el deber impuesto por el ordinal 1 del artículo 34 de Ley 734 de 2002 al haber desconocido la obligación de los servidores del Estado de protección contra toda forma de violencia contra sus compañeros de trabajo.

De otra parte y respecto de los testimonios de \_\_\_\_\_, son de valor probatorio ya que fueron testigos presenciales de los hechos, y de manera clara y objetiva, mediante declaración juramentada nos narra los acontecimientos y las palabras amenazantes y el comportamiento agresivo del disciplinado, lo cual claramente deteriora las relaciones interpersonales al interior de la empresa EAAAY ECIE ESP, afectando por lo tanto, el servicio público, la prestación de las labores que tienen a su cargo e incluso los deberes funcionales que debe acatar, dentro de los cuales se encuentra no incurrir en las prohibiciones previstas en la ley, en este caso, el ordinal 6 del artículo 35 de la Ley 734 de 2002 prohíbe a todo servidor público ejecutar actos de violencia en contra de sus superiores, subalternos, compañeros de trabajo y demás servidores públicos o dirigir en su contra injurias o calumnias. (...) Aunado a lo anterior, es necesario advertir que con la conducta del demandante se vulneraron los fines esenciales del Estado, contemplados en el artículo 2 de la Constitución Política, mandato superior que prevé que las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares. Por manera que no le es dable a un servidor público realizar conductas que atenten contra los derechos que constitucionalmente se le ha encargado proteger, como tampoco desconocer que uno de los principios fundantes del Estado Social de Derecho es precisamente el respeto de la dignidad humana, toda vez que se probó que ejecutó actos de violencia verbal y manifestó expresiones injuriosas en contra

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario No.

	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.07
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

Del señor \_\_\_\_\_, quien tiene la condición de funcionario público de la misma entidad.

Así mismo, el disciplinado solicita la práctica de pruebas declaraciones testimoniales que se practicaron y que obran en el expediente como:

*DECLARACION TESTIMONIAL QUE RINDE LA SEÑORA \_\_\_\_\_, IDENTIFICADA CON LA CEDULA DE CIUDADANIA NUMERO \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_ que manifiesta: PREGUNTADO: Por lo anterior, solicito se sirva informar si usted fue testigo presencial de los hechos señalados y de ser así, informe todo lo que le conste en relación con estos hechos. CONTESTO: **"No estaba en presencia de esa situación y no tenía conocimiento que existía un disciplinario por este motivo. Lo único que..."***

*DECLARACION TESTIMONIAL QUE RINDE EL SEÑOR \_\_\_\_\_, IDENTIFICADO CON LA CEDULA DE CIUDADANIA No. \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_ que manifiesta: PREGUNTADO: "Por lo anterior, solicito se sirva informar si usted fue testigo presencial de los hechos señalados y de ser así, informe todo lo que le conste en relación con estos hechos. CONTESTO: **Testigo presencial de eso no fui, lo que si es .....**".*

*DECLARACION TESTIMONIAL QUE RINDE EL SEÑOR \_\_\_\_\_, IDENTIFICADO CON LA CEDULA DE CIUDADANIA No. \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_ que manifiesta: PREGUNTADO: "Por lo anterior, solicito se sirva informar si usted fue testigo presencial de los hechos señalados y de ser así, informe todo lo que le conste en relación con estos hechos. CONTESTO: **No fui testigo presencial, pero lo que sí puedo afirmar, es que el .....**".*

*DECLARACION TESTIMONIAL QUE RINDE LA SEÑORA \_\_\_\_\_, IDENTIFICADA CON LA CEDULA DE CIUDADANIA No. \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_ que manifiesta: PREGUNTADO: "Por lo anterior, solicito se sirva informar si usted fue testigo presencial de los hechos señalados y de ser así, informe todo lo que le conste en relación con estos hechos. CONTESTO: **No fui testigo en el momento, pero lo que si afirmo, es que para nadie es un secreto que es un persecución laboral....."**".*

Así pues, se concluye que los testimonios fueron practicados en debida forma, sin que en ellos pueda observarse una manipulación en la técnica del interrogatorio que conlleve a anular la decisión adoptada por la autoridad disciplinaria.

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario No.

Conforme, es claro que el disciplinado tuvo dentro del proceso disciplinario la oportunidad para ejercer su derecho de defensa y contradicción de las pruebas decretadas y recaudadas a través de la investigación, además no se observa que a éste se le hubiera cercenado su derecho a la defensa técnica, en consecuencia, no se evidencia que se le haya vulnerado el derecho al debido proceso.

De esta manera entonces, es válido concluir que en el presente caso existe un extenso material probatorio que acredita que en el proceso disciplinario tuvo a su disposición todas las herramientas procesales de defensa otorgadas por el ordenamiento jurídico.

De conformidad con la jurisprudencia, el respeto a las reglas sustanciales disciplinarias en materia probatoria -con las cuales en el caso concreto se determina si la conducta es típica, antijurídica y culpable-, implica el cumplimiento de tres (3) requisitos

	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.07
<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01	

fundamentales, en estricto orden: 1) los elementos probatorios permitidos, 2) el régimen de análisis y 3) los niveles de certeza establecidos por el legislador, para acreditar los factores que constituyen la responsabilidad.

El sistema de análisis probatorio. El artículo 141 de la Ley 734 de 2002 en relación con la apreciación de las pruebas, estableció lo siguiente:

**Artículo 141. Apreciación integral de las pruebas.** *Las pruebas deberán apreciarse conjuntamente, de acuerdo con las reglas de la sana crítica.*

En toda decisión motivada deberá exponerse razonadamente el mérito de las pruebas en que ésta se fundamenta.

Estas reglas son las que debe tener en cuenta el operador disciplinario y contribuyen para que las conclusiones a las cuales arribe sobre el valor o contenido de la prueba sean legalmente válidas, pues impiden que aquel razone a voluntad, discrecionalmente, arbitrariamente, de manera contra evidente o dé un alcance y extensión a la prueba que no se desprenda de ella.

Ahora bien, la Ley 734 de 2002 contempla un nivel de certeza especial para que el operador disciplinario pueda establecer responsabilidad y proferir fallo sancionatorio, el cual puede observarse claramente de la lectura coordinada y conjunta de las siguientes normas.

El artículo 9 ídem establece que a quien se le atribuya el cometimiento de una falta disciplinaria (tipicidad) se le debe presumir inocente hasta que esta presunción sea desvirtuada mediante la declaratoria de responsabilidad y la cual solo se puede declarar cuando se haya eliminado "toda duda razonable", desde luego, sobre los elementos que determinan la responsabilidad (tipicidad,

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario No.

antijuridicidad o ilicitud material y culpabilidad).

La norma en comento señala lo siguiente:

"Artículo 9. Presunción de inocencia. A quien se atribuya una falta disciplinaria se presume inocente mientras no se declare su responsabilidad en fallo ejecutoriado.

Durante la actuación toda duda razonable se resolverá a favor del investigado cuando no haya modo de eliminarla."

En los artículos 162 y 142 de la Ley 734 de 2002 el legislador estableció el grado de convencimiento que el material probatorio, aportado a través de los medios de prueba válidos, debe dar al operador disciplinario para proferir dos de las providencias más importantes del proceso disciplinario, esto es el pliego de cargos y el fallo. Las normas en comento establecen lo siguiente.

"Artículo 162. Procedencia de la decisión de cargos. *El funcionario de conocimiento formulará pliego de cargos cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista*



 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 644.000.755-4</p>	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.07
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

*prueba que comprometa la responsabilidad del investigado. Contra esta decisión no procede recurso alguno."*

*"Artículo 142. Prueba para sancionar. No se podrá proferir fallo sancionatorio sin que obre en el proceso prueba que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del investigado."*

De acuerdo con las disposiciones anteriores, para que el operador disciplinario pueda proferir el fallo y atribuir responsabilidad, debe acreditarse un nivel de certeza.

Si bien dentro del escrito de descargos la disciplinada a través de su apoderada solicitó la práctica de pruebas que fueron decretadas y practicadas, no presentó alegatos de conclusión.

## **V. ESTRUCTURA DE LA FALTA DISCIPLINARIA.**

### **I. Tipicidad e Ilícitud Sustancial.**

Procede el Despacho a analizar si la conducta reprochada al señor \_\_\_\_\_ se encuentra revestida de ilicitud sustancial, teniendo en cuenta que el artículo 5 de la Ley 734 de 2002, establece que la conducta es antijurídica cuando afecte el deber funcional sin justificación alguna, por su parte el artículo 22 de la misma Ley, consagra:

*Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario No.*

*"ARTICULO 22. GARANTIA DE LA FUNCION PUBLICA. El sujeto disciplinable, para salvaguardar la moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia que debe observar en el desempeño de su empleo, cargo o función, ejercerá los derechos,*

En materia disciplinaria se aplica mutatis mutandi los principios y garantías del derecho penal<sup>1</sup>, dentro de las cuales se encuentra el principio de legalidad bajo las modalidades de *lex praevia*, o anterior a la conducta sancionada y *lex certa*, que se traduce en la exigencia de predeterminación normativa de las conductas punibles y de sus correspondientes sanciones; pero justamente dentro de las diferencias o particularidades del derecho disciplinario está la relativa al proceso de adecuación típica cuya construcción admite los tipos abiertos y/o normas de reenvío.

Bajo ese precepto, procedemos a revisar la conducta imputada al señor \_\_\_\_\_, quien para la época de los hechos se desempeñaba como A \_\_\_\_\_ adscrito a la Dirección \_\_\_\_\_ de la EAAAY EICE ESP y su adecuación frente a las normas presuntamente infringidas. En efecto, la primera instancia lo llamó a responder por haber proferido ofensas y amenazas, actitud hostil contra el funcionario \_\_\_\_\_ basado en los siguientes hechos: .... El día 30 de agosto el señor \_\_\_\_\_ se dirigió a la Oficina de \_\_\_\_\_, donde se encontraba las funcionarias responsables Diana Silva Bautista y Yesly Roa Mendoza, a decir entre otras cosas que: **"Que iba a votar no en el referendo por la Paz y que ese tal ..."**.

<sup>1</sup> Corte Constitucional. Sentencias C -187/98 y C-155/02.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT. 844.000.755-4</p>	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.07
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

En vista de esas amenazas el día 31 de agosto instaure denuncia penal en la sala de denuncias de la SIJIN en contra del \_\_\_\_\_”.

Con la conducta del funcionario indudablemente se infringió el deber establecido en el artículo 34 numeral 7: **“tratar con respeto (...) a las personas con que tenga relación por razón del servicio”**, pues quedó evidenciado que el trato del funcionario \_\_\_\_\_ y los adjetivos empleados contra el funcionario \_\_\_\_\_, realmente resultaban agraviantes y ofensivos, distante del respeto que merece y debe brindarse a toda persona, tal como lo exige el deber referido; conducta que a su vez implica incurrir en la prohibición descrita en el artículo 35 numeral 6 del C.D.U.: “ejecutar actos de violencia contra (...) servidores públicos o injuriosos o calumniarlos (...)”, producto de estos agravios y ofensas lanzadas contra el funcionario.

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario No.**

El artículo 5º del C.D.U2. establece que la antijuridicidad de la falta disciplinaria se agota con la afectación sustancial del deber funcional, sin justificación; es una cuestión inobjetable que la responsabilidad disciplinaria está circunscrita a la afectación del deber funcional de manera sustancial pero diferenciada de un resultado externo, y por ello, para su estructuración, basta verificar que el sujeto pasible de la acción disciplinaria haya desconocido la norma subjetiva que lo determinaba a comportarse conforme al ordenamiento jurídico, sin que sea esencial la existencia de un resultado material lesivo; al respecto a señalado la Corte Constitucional:

«Obviamente no es el desconocimiento formal de dicho deber el que origina la falta disciplinaria, sino que, como por lo demás lo señala la disposición acusada, es la infracción sustancial de dicho deber, es decir el que se atente contra el buen funcionamiento del Estado y por ende contra sus fines, lo que se encuentra al origen de la antijuridicidad de la conducta. Así ha podido señalar esta Corporación que no es posible tipificar faltas disciplinarias que remitan a conductas que cuestionan la actuación del servidor público haciendo abstracción de los deberes funcionales que le incumben como tampoco es posible consagrar cláusulas de responsabilidad disciplinaria que permitan la imputación de faltas desprovistas del contenido sustancial de toda falta disciplinaria. Dicho contenido sustancial remite precisamente a la inobservancia del deber funcional que por sí misma altera el correcto funcionamiento del Estado y la consecución de sus fines».<sup>3</sup>

La conducta del funcionario \_\_\_\_\_ implicó falta de respeto para con su compañero de trabajo toda vez que el actuar del disciplinado desbordó los límites del buen trato exigible a los servidores públicos, violando tajantemente el código de integridad y buen gobierno de la EAAAY EICE ESP e incurriendo en una conducta disciplinaria, los actos o manifestaciones de insulto, de agravio, de deshonra o las expresiones groseras o amenazantes una vez exteriorizadas afectan la función pública e implican falta de respeto, mucho más cuando la conducta se realiza frente a otras personas, quebrantando de manera sustancial el deber de tratar con respeto y

<sup>2</sup> Ilícitud sustancial. La falta será antijurídica cuando afecte el deber funcional sin justificación alguna.

<sup>3</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-948/02.

	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.07
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

dignidad a toda persona, sin distinción del cargo o nivel, pues es la misma Constitución Política que Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto a la dignidad humana, siendo los servidores públicos los primeros llamados a hacer efectivo y material este postulado.

Es cierto que el derecho disciplinario no se dirige a seres inanimados, sino a personas con sentimientos y emociones, pero de manera alguna el derecho disciplinario, que se orienta a garantizar la función pública y a través de esta el logro de los fines del Estado, puede tolerar que la reacción del disciplinado en contra de sus compañeros de trabajo y el quejoso es dada a través del irrespeto y la grosería, solo por la inconformidad generada de allegar una

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario No.

documentación a su folio de vida, por ello no convalida o justifica la utilización de expresiones de esa naturaleza por parte del señor \_\_\_\_\_; es por esa conducta que fue llamado a responder disciplinariamente.

## **II. Culpabilidad**

En materia disciplinaria la técnica legislativa propia del sistema de "numeros apertus" en el que, en principio, todas las faltas disciplinarias pueden ser realizadas con dolo o culpa, a condición que la descripción no contenga un determinado componente subjetivo que impida otra forma de culpabilidad. Lo dicho no significa desconocer el principio de culpabilidad consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política, pues al momento de realizar la imputación de la conducta el operador jurídico debe establecer la existencia del elemento subjetivo verificando en el caso particular si el comportamiento se realizó con dolo o culpa, en clara aplicación del principio de culpabilidad consagrado en el artículo 13 de la Ley 734 de 2002, de manera que conceptos como imputabilidad, conocimiento de la ilicitud, voluntad, exigibilidad de otra conducta, etc, en tanto protectores de la dignidad de la persona y limitantes al poder del Estado, también son aplicables en esta materia.

En lo que respecta a la culpabilidad como categoría dogmática, las pruebas obrantes en el proceso demuestran que la conducta del señor \_\_\_\_\_ le es imputable porque conocía las prohibiciones que recaen sobre los funcionarios públicos y bien podía autodeterminarse conforme a esa comprensión, imputarle la conducta título de dolo ya que el disciplinado conocía el deber de todo servidor público de tratar con respeto a las personas, de no agraviarlas, no afectarlas, so pena de incurrir en falta disciplinaria, tenía pleno conocimiento que las personas o funcionarios de recursos humanos su función es solicitar toda la documentación faltante o que se requiera en las carpetas que reposa las hojas de vida de cada funcionario, y esta documentación fue solicitada a todo los funcionarios de la EAAAY que les faltaba documentación, como funcionario no lo eximía de no aportar dicha documentación, como tampoco con respeto, a pesar de lo cual de manera voluntaria dirigió su conducta a agraviarlos a través de expresiones groseras que demuestran el ánimo de irrespetar, como también tenía el pleno conocimiento que en la EAAAY adopto el Código de Integridad y Buen Gobierno en el cual se incluyen los valores institucionales y políticas de dirección, administración y gestión que enmarcan el actual de los funcionarios publico

	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.07
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

y contratistas en su conducta como integrantes de la empresa, que estos deberán regir sus actuaciones labores y las personas que afecten el desarrollo de sus funciones y cumplimiento de las políticas, acorde a este Código de

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario No.

Integridad y Buen Gobierno, que el incumplimiento de estas directrices o lineamientos incurrirán en sanciones disciplinarias.

*Ahora bien, en el auto del 0062 de 01 de septiembre de 2017, este Despacho consideró que el señor cometió la falta disciplinaria a título de dolo, calificación que se mantiene debido a que se reúnen los elementos constitutivos del dolo: conocimiento de los hechos y voluntad.*

*De las pruebas allegadas legalmente a la presente actuación disciplinaria, se infiere que el disciplinado tenía conocimiento de los trámites y requisitos exigidos y que la condición de servidor público de la EAAAY, lo colocaba en posición de garante frente al trato respetuoso que debe impartir a las personas con que tenga relación por razón del servicio o a sus compañeros o jefes superiores, habiéndose dado en el caso en estudio, precisamente todo lo contrario, ya que él es quien sobrepasa el límite entre funcionario público - compañeros de trabajo.*

En desarrollo del proceso se demostró que el señor \_\_\_\_\_ se molestó con los funcionarios y con el profesional de recursos humanos \_\_\_\_\_ al solicitarle los documentos faltantes en su hoja de vida ...; conducta eminentemente dolosa pues implica el conocimiento de la falta disciplinaria y el ánimo de ofender sin justificación, a sabiendas que el orden jurídico exige el trato respetuoso.

En este caso resulta procedente el juicio de reproche pues como funcionario público, su trayectoria y conocimiento demuestran que pudo actuar de forma diferente, acatando el requerimiento de la oficina de recursos humanos o utilizando el conducto regular para cuestionar lo que consideraba falta de competencia o extralimitaciones de funciones de los funcionarios o el mismo acoso laboral por el cual menciona en su versión libre, pero en su lugar, procedió de manera voluntaria a lanzar estas expresiones sin ningún reparo, el señor \_\_\_\_\_ conocía la ilicitud de su conducta y por eso es que alega que no lo hizo, pero quedó demostrado con las pruebas en grado de certeza que fue el autor de esta conducta ilícita.

### **III. Calificación de la falta y dosificación de la sanción.**

La falta imputada al señor \_\_\_\_\_ fue calificada como leve dolosa en razón que cometió la falta en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas, el grado de culpabilidad (dolo) y las circunstancias en que se cometió la falta, criterios para determinar la gravedad de la falta imputada, según lo describe el artículo 43 de la Ley 734 de 2002, esta calificación por cuanto la exigibilidad de una actuación

	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.07
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

respetuosa hacia los servidores públicos debe prevalecer para que esta misma no afecte la función pública.

Conforme a lo establecido en el artículo 44 numeral 4 del C.U.D. sobre la clasificación y límite de las sanciones, se tiene que las faltas leves dolosas se sancionan con MULTA de acuerdo a los criterios para la graduación de la sanción contemplados en el artículo 47 ley 734 de 2002, y conforme a lo dispuesto en el artículo 45 numeral 3. Es una sanción de carácter pecuniario, se limita la sanción de 10 a 180 días de salario básico mensual devengado para la fecha de la comisión del ilícito disciplinario.

#### **IV. Determinación de la gravedad de la falta.**

El artículo 50 del CDU, de las faltas graves y leves, determina: *"Constituye falta disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la violación al régimen de prohibiciones, impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses consagrados en la Constitución o en la ley.*

*La gravedad o levedad de la falta se establecerá de conformidad con los criterios señalados en el artículo 43 de este código."*

El artículo 43, ibidem, los señala los criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta, en la siguiente forma:

*"Las faltas gravísimas están taxativamente señaladas en este código. Se determinará si la falta es grave o leve de conformidad con los siguientes criterios:*

- 1. El grado de culpabilidad.*
- 2. La naturaleza esencial del servicio.*
- 3. El grado de perturbación del servicio.*
- 4. La jerarquía y mando que el servidor público tenga en la respectiva institución.*
- 5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.*
- 6. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.*
- 7. Los motivos determinantes del comportamiento.*
- 8. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos."*

la aplicación de esos criterios se deriva más de la forma de culpabilidad disciplinaria dolo o culpa ya gravísima o grave, que de la misma naturaleza objetiva de comportamiento investigado disciplinariamente.

Sobre dichos criterios la Corte Constitucional señaló: Por consiguiente, el investigador disciplinario dispone de un campo amplio para determinar si la conducta investigada se subsume o no en los supuestos de hecho de los tipos legales correspondientes, y si fue cometida con dolo o con culpa, es decir, en forma consciente y voluntaria o con violación de un deber de cuidado, lo mismo que su mayor o menor grado de gravedad, con base en los criterios señalados en el Art. 43 de la misma ley, lo cual obviamente no significa

	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.07
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

que aquel cree normas y que asuma por consiguiente el papel de legislador, ya que sólo aplica, en el sentido propio del término, las creadas por este último con las mencionadas características.” (Sentencia C-124, 2003)

Conforme al numeral 7, en cuanto a Los motivos determinantes del comportamiento, es determinante que el proceder del disciplinado desbordo el límite respeto que debe existir y tener como funcionario público, como también el ejemplo que debe resaltar en la EAAAY EICE ESP, que afecta el ámbito laboral, y los valores institucionales de la Empresa.

Se entiende que este criterio aplica para conductas desarrolladas a título de dolo puesto que hace referencia a una motivación que direcciona la conducta y que por tanto es conocida por el sujeto autor.

En ese orden de ideas, el juicio valorativo sobre la conducta presenta un carácter variable, pues si el motivo fue noble o altruista bien podía tenerse la falta como leve dolosa, en tanto si el motivo fue abyecto o fútil la falta podría ser grave dolosa. Es evidente que la consideración sobre cuál fue el motivo determinante del comportamiento lo construye el juez disciplinario, debido al amplio margen de discrecionalidad que le permite el legislador en la norma en cuestión.

Ahora bien, en el auto del 27 de febrero de 2015, este Despacho consideró que el señor \_\_\_\_\_ cometió la falta disciplinaria a título de dolo, calificación que se mantiene debido a que se reúnen los elementos constitutivos del dolo: conocimiento de los hechos y voluntad.

Se concluye que conforme al presente análisis de los diversos criterios del artículo 43 del régimen disciplinario vigente, el comportamiento típico en que incurrió el trabajador \_\_\_\_\_, tuvo una connotación de falta disciplinaria LEVE a título de Dolo.

### **V.Análisis de culpabilidad**

En cuanto a la culpabilidad, principio y categoría de análisis de estructuración de la falta disciplinaria, la Corte Constitucional en Sentencia SU-901 de 2005 manifestó:

“En el ámbito de la imputación penal y disciplinaria está proscrita la responsabilidad objetiva; es decir, la responsabilidad por la sola causación del resultado -entendido éste en su dimensión normativa- o por la sola infracción del deber funcional, según el caso. Y ello tiene sentido pues con razón se ha dicho que el contenido subjetivo de la imputación es una consecuencia necesaria de la dignidad del ser humano. Tan claro es ello que en aquellos contextos en los que constitucionalmente no se consagra la culpabilidad como elemento de la imputación, se entiende que ella está consagrada implícitamente en los preceptos superiores que consagran la dignidad humana como fundamento del sistema constituido. De acuerdo con esto, asumir al hombre como ser dotado de dignidad, impide cosificarlo y como esto es lo que se haría si se le imputa responsabilidad penal o disciplinaria sin consideración a su culpabilidad, es comprensible que la responsabilidad objetiva esté proscrita.”

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. - E.S.P. NIT 844.000.755-4</p>	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.07
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

Por consiguiente, se procede a determinar si la conducta investigado se subsume o no en los supuestos de hecho de los tipos legales correspondientes, y si fue cometida con dolo o con culpa, es decir, en forma consciente y voluntaria o con violación de un deber de cuidado, teniendo que el señor \_\_\_\_\_, en su calidad de trabajador oficial se le imputa y atribuye la comisión de falta disciplinaria a título de DOLO, teniendo en cuenta que conforme obra en la prueba recaudada, se demostró que desplegó un comportamiento irregular consistente en irrespetar y ejercer actos que no van en concordancia al comportamiento que un servidor público, dirigió expresiones injuriosas, palabras amenazantes contra el quejoso, el comportamiento de hostilidad hacia sus compañeras de trabajo que fueron testigos de los hechos, además de que incumplió con el deber impuesto por el ordinal 1 del artículo 34 de Ley 734 de 2002 al haber desconocido la obligación de los servidores del Estado de protección contra toda forma de violencia contra sus compañeros de trabajo, así las cosas se demostró y se concluye, se corrobora de las declaraciones testimoniales y del mismo escrito de queja.

Es así como se parte del análisis acerca de la responsabilidad disciplinaria del investigado dentro del presente asunto encontrándose que ante las pruebas incorporadas al plenario tanto de manera oficiosa, en ejercicio de su derecho de defensa en etapa previa a la decisión que ocupa el presente asunto el reproche imputado provisionalmente en el pliego de cargos se mantiene incólume y no ha sido desdibujado.

Examinadas en su conjunto las pruebas allegadas legalmente a la investigación, bajo la óptica de la sana crítica, es claro para el despacho, que los testimonios de las funcionarias \_\_\_\_\_... coinciden en confirmar los hechos objeto de la queja y demuestran que el funcionario sobrepaso su relación entre funcionario – compañeros de trabajo.

Al respecto en Sentencia C-244 de 1996 de la Corte Constitucional, expresó:

*"Como es de todos sabido, el juez al realizar la valoración de la prueba, lo que ha de realizar conforme a las reglas de la sana crítica, debe llegar a la certeza o convicción sobre la existencia del hecho y la culpabilidad del implicado. Cuando la administración decide ejercer su potestad sancionadora tiene que cumplir con el deber de demostrar que los hechos en que se basa la acción están probados y que la autoría y participación en la conducta tipificada como infracción disciplinaria es imputable al procesado. Recuérdese que en materia disciplinaria, la carga probatoria corresponde a la Administración o a la Procuraduría General de la Nación, según el caso; dependiendo de quién adelante la investigación, y son ellas quienes deben reunir todas las pruebas que consideren pertinentes y conducentes para demostrar la responsabilidad del disciplinado".*

Así tenemos que la imputación del elemento subjetivo, es a título de dolo por cuanto se encuentran confirmados los elementos que lo conforman, como es el elemento cognoscitivo (conocimiento) y el elemento volitivo (voluntad) que determinaron el comportamiento del disciplinado.

Por otro lado de acuerdo, a lo establecido en el artículo 13 del Código Disciplinario Único; en el ámbito del derecho disciplinario, solamente es posible sancionar a los

	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.07
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

sujetos disciplinables por las faltas que realicen a título de dolo o culpa.

La culpabilidad es de carácter Dolosa, posiblemente dado el conocimiento de su errado actuar, pues no hay duda que se integraron los elementos intelectual y volitivo para materializar la conducta hoy materia de reproche, así mismo sus conocimientos y la experiencia en el cargo no puede dar lugar a una conclusión diferente, pues ello supone el conocimiento de la circunstancia en que se realiza la conducta reprochable y sus consecuencias.

Sin lugar a dudas, encaja la conducta endilgada dentro de la definición que del dolo hiciera VON LISZT en cuanto **"el dolo puede definirse, como la representación del resultado que acompaña a la manifestación de la voluntad; de donde se desprende que dicho concepto comprende los siguientes aspectos: a) representación del acto voluntario, así como de las circunstancias en que se va a ejecutar; b) la previsión del resultado, y c) en los casos de acción, la representación de la causalidad del acto y en los de omisión, la representación del no impedimento del resultado"**; con éste criterio observamos que existió en el encartado el acto voluntario de Evadir sus responsabilidades como docente al tratar de manera irrespetuosa a sus estudiantes.

Sobre el particular, ha dicho doctrina disciplinaria:

**"Dolo en materia disciplinaria. Entonces, para que exista dolo basta que la persona haya tenido conocimiento de la situación típica aprehendida en el deber que sustancialmente se ha infringido, y haya aceptado que le corresponde actuar conforme al deber. El conocer ya involucra al querer, pues si conozco y realizo la conducta es porque quiero, lo cual ha sido pregonado por HRUSCHKA al sentenciar que "quien sabe lo que hace y lo hace, quiere hacerlo"**.

Por ende, al estar aparentemente presentes en la conducta del Disciplinable tales elementos, dado que "el conocer ya involucra al querer, pues si conozco y realizo la conducta es porque quiero"<sup>4</sup>, a tono con la dogmática disciplinaria, la imputación subjetiva se mantiene a título de **DOLO**, dejando claridad que la defensa en ningún momento manifestó ni apporto prueba alguna que pudieran desvirtuar la intención y el conocimiento del disciplinado al momento de la realización de la conducta y durante todo este tiempo que con el mismo se estaba infringiendo el ordenamiento jurídico.

## **VI. Razones de la sanción.**

Según lo dispone el artículo 16 de la ley 734 de 2002, la sanción disciplinaria tiene función preventiva y correctiva, para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la función pública.

De conformidad con lo establecido en el artículo 142 de la Ley 734 de 2002, en el presente proceso existen pruebas que conducen a la certeza de la existencia de la falta disciplinaria y la responsabilidad en esa materia del señor \_\_\_\_\_, identificado con C.C No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, trabajador oficial de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE ESP, y conforme al artículo 28 del

<sup>4</sup> Ángel Sanz Morán Elementos Subjetivos de Justificación. Citado por Gómez Pavajeau Ibidem



 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P. NIT. 844.000.755-4</p>	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.07
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

Código Disciplinario Único, no existen causales de exclusión de la misma, razón por la cual, es procedente imponerle la sanción que se señala en el siguiente acápite.

### **VII. Graduación de la sanción.**

Tenemos que para la falta disciplinaria de catalogada como LEVE a título de DOLO, atribuida la disciplinada, el numeral 4 del artículo 44 de la Ley 734 de 2002, prevé como sanción disciplinaria la multa, para las faltas leves dolosas, la cual es definida por el artículo 45 en su numeral 3 del mismo estatuto, La multa es una sanción de carácter pecuniario.

La sanción a imponer al investigado deberá graduarse conforme a los criterios señalados en el artículo 57 del Código Disciplinario Único, en concordancia con el principio de proporcionalidad, previsto en el artículo 18 ibidem. En primer término, tenemos que los criterios fijados por el artículo 47 ibidem, son:

*"1. La cuantía de la multa y el término de duración de la suspensión e inhabilidad se fijarán de acuerdo con los siguientes criterios:*

*a) Haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente dentro de los cinco años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga;*

*b) La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función;*

*c) Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero;*

*d) La confesión de la falta antes de la formulación de cargos;*

*e) Haber procurado, por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado;*

*f) Haber devuelto, restituido o reparado, según el caso, el bien afectado con la conducta constitutiva de la falta, siempre que la devolución, restitución o reparación no se hubieren decretado en otro proceso;*

*g) El grave daño social de la conducta;*

*h) La afectación a derechos fundamentales;*

*i) El conocimiento de la ilicitud;*

*j) Pertenecer el servidor público al nivel directivo o ejecutivo de la entidad."*

A consideración de este Despacho, los criterios establecidos en los literales a, b, h, son favorables al disciplinado dentro de la presente decisión en el entendido que no registra antecedentes ni fiscales ni disciplinarios, como tampoco de acuerdo a lo reportado por la Oficina de Recursos Humanos, no existe llamados de atención por

	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.07
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

incumplimiento de sus funciones y los cargos imputados no conllevan a la vulneración de derechos fundamentales inherentes a las personas.

De otra parte, se tiene que no existió confesión de que trata el literal e, como tampoco se procuró resarcir la conducta, teniendo en cuenta que nunca por parte del disciplinado resarció el daño con alguna disculpa a los funcionarios afectados, al contrario, su comportamiento se limitó a seguir hostigando e intimidando a sus compañeras, quienes serían los testigos presenciales del quejoso.

Finalmente, y como criterio principal para imponer la sanción, se fundamentará En cuanto al literal i, se tiene que era previsible para cualquier persona que la conducta endilgada no correspondían al deber de actuar de un funcionario público, más aun cuando se actúa en ejercicio de unas funciones como consecuencia de un contrato de trabajo, las cuales conoce y ejecuta diariamente, afectó sin justificación alguna bienes jurídicamente tutelados no solo por la Constitución y la Ley sino también por la Norma Disciplinaria, ya que el investigado conocía de sus actuaciones, teniendo en cuenta la calidad de servidor público que lo cobijaba para la fecha de los hechos, sin que se justifique desde ningún punto de vista, el que se haya sustraído de sus deberes, afectando la disciplina Institucional, evento perjudicial y merecedor de la imposición de un ejemplar correctivo disciplinario tal como se sustentó en acápites anteriores, no quedando duda de que es responsable del cargo endilgado, pese a las exculpaciones expuestas y que no fueron de recibo para el Despacho, debiendo citar lo que sobre la infracción a la Ley Disciplinaria ha dicho la Corte Constitucional en Sentencia C-819 de 2006, expresó: **"La Constitución Política establece que los funcionarios públicos son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes, y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones (Art. 6°). Ello es lo que justifica el establecimiento de un sistema de control legal, propio de un Estado de derecho, en el que las autoridades públicas deben respeto y observancia al ordenamiento jurídico y por supuesto a las personas con las que tenga relación por el ejercicio de sus funciones lo que a su vez genera la correlativa responsabilidad por las acciones mediante las cuales infrinjan las normas que regulan el debido desempeño de sus funciones.**

Es así que el derecho disciplinario se configura como una de las potestades sancionatorias del Estado, el cual, en tanto escenario de coerción estatal diferenciado, posee unas características estructurales propias que han sido delimitadas por la jurisprudencia constitucional.

Así, en cuanto a su naturaleza, la Corte Constitucional ha establecido que el derecho disciplinario es una rama esencial al funcionamiento del Estado **"enderezado a regular el comportamiento disciplinario de su personal, fijando los deberes y obligaciones de quienes lo integran, las faltas, las sanciones correspondientes y los procedimientos para aplicarlas"**.

Por lo tanto, la sanción que deberá ser impuesta a la trabajadora oficial \_\_\_\_\_ será la de suspensión por el término de seis (6) meses e inhabilidad especial por el mismo término de la sanción principal, por encontrarla responsable disciplinariamente de los cargos formulados.

Por lo expuesto, la Jefe del Grupo de Control Interno Disciplinario,

**RESUELVE:**

	<b>FALLO SANCIONATORIO O ABSOLUTORIO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.07
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

**ARTÍCULO PRIMERO:** SANCIONAR a \_\_\_\_\_, identificada con C.C No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, en calidad de trabajadora oficial de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE ESP, vinculada mediante contrato de trabajo \_\_\_\_\_, quien al momento de cometer la falta disciplinaria se desempeñaba como \_\_\_\_\_ adscrita a \_\_\_\_\_, suspensión en el ejercicio del cargo por el término de seis (6) meses e inhabilidad especial por el mismo plazo, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de la presente providencia.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Notificar en forma personal o en su defecto por edicto, la presente providencia a \_\_\_\_\_, o a través de su apoderada, en los términos previstos en los artículos 101 al 103 y 107 de la Ley 734 de 2002, haciéndole saber que contra el mismo procede recurso de apelación el cual podrá interponer ante la Jefatura del Grupo de Control Interno Disciplinario de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE ESP que se ubica en \_\_\_\_\_, en la forma y términos señalados en los artículos 111, 112 y 115 del Código Disciplinario Único.

**ARTÍCULO TERCERO:** Comunicar a la dependencia que originó la actuación, el presente acto administrativo, haciéndole saber que teniendo en cuenta su calidad de informante, según la Ley 734 de 2002, no le asiste el derecho de recurrir la decisión que se profiere. Para tal efecto, líbrese la respectiva comunicación, indicándole la decisión tomada, la fecha de la providencia y hágasele saber que si lo desea podrá consultar el expediente en la secretaría de este Despacho.

**ARTÍCULO CUARTO:** En firme esta decisión, comuníquese la decisión que se profiere a la División de Registro y Control y al Centro de Atención al Público CAP de la Procuraduría General de la Nación, para los fines correspondientes.

**ARTÍCULO QUINTO:** Adelántense los trámites que correspondan a esta Secretaría, para la ejecución y registro de la sanción, teniendo en cuenta lo señalado en los artículos 172, 173 y 174 de la Ley 734 de 2002.

**ARTÍCULO SEXTO:** Agotados los trámites procesales y administrativos que pongan fin al presente proceso disciplinario, por archívese el expediente.

### COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Yopal, a los \_\_\_\_ (\_\_) días del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_).

**JENNY CONSUELO PEREZ CACERES**  
Profesional Oficina de Control Disciplinario Interno

Proyecto:

## ACTA NOTIFICACIÓN PERSONAL

Tipo de Documento

Formato

Código

51.32.01.08

Fecha de Elaboración

2021-05-21

Fecha Última Modificación

2021-05-21

Versión

01

Yopal, \_\_\_\_\_

En el Grupo de Control Interno Disciplinario de la EAAAY, se hizo presente el señor \_\_\_\_\_, identificado con cédula de ciudadanía No. \_\_\_\_\_, con el fin de tomar notificación personal del auto No. \_\_ del \_\_\_\_\_, dentro del proceso disciplinario No. 2014-003.

Se le entrega copia del proveído en \_\_\_\_ (\_\_) folios y se le informa que contra el mismo no procede recurso alguno.

Conforme a lo señalado en el artículo 166 del mismo estatuto, el investigado y su defensor disponen de 10 días contados a partir de la notificación personal para presentar descargos y solicitar o aportar pruebas conducentes para su defensa, lapso durante el cual el expediente permanecerá en la secretaria de este Despacho a su disposición.

### El Notificado:

\_\_\_\_\_  
**Nombre:**

C.C. No.

### Notificadora:

**JENNY CONSUELO PEREZ CACERES**

Oficina de Control Disciplinario Interno

Profesional Control Disciplinario


 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 844.000.755-4</p>	<b>CONSTANCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21			<b>Código</b> 51.32.01.09
			<b>Versión</b> 01
<b>Fecha Ultima Modificación</b> 2021-05-21			

## CONSTANCIA DE EJECUTORIA

En la ciudad de Yopal, a los **tres** (xx) días del mes de **Febrero** de **2015**, la suscrita Auxiliar del Grupo de Control Interno Disciplinaria, deja constancia que se encuentra ejecutoriado el fallo Disciplinario de primera instancia proferido por el Jefe del Grupo de Control Interno Disciplinario el **día 15 de Enero de 2015**, dentro del proceso disciplinario No. xxxx-xxx, desfijándose el Edicto el día de ayer **dos (02) de Febrero de 2015**.

**JENNY CONSUELO PEREZ CACERES**


Profesional de la Oficina de Control Disciplinario Interno

	<b>NOTIFICACIÓN</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.10
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

No. PROCESO	QUEJOSO	INVESTIGADO/S	CLASE Y FECHA DE PROVIDENCIA	FECHA DE PROVIDENCIA
20xx-xxx				

Para notificar la providencia arriba relacionado, se fija este estado en la cartelera de la Oficina de Jurídica de la EAAAY EICE ESP, a las 7:00 am y permanecerá fijado durante todo el día lunes 09 de febrero del 2015 por el término legal. Se deja constancia en cada proceso de la notificación de la decisión, indicando la fecha y el número del estado.

JENNY CONSUELO PEREZ CACERES  
**PROFESIONAL OFICINA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO**

	<b>NOTIFICACIÓN</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.10
<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21		<b>Fecha Ultima Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

No. PROCESO	QUEJOSO	INVESTIGADO/S	CLASE Y FECHA DE PROVIDENCIA	FECHA DE PROVIDENCIA
XXXXXX				

Se fija este estado en lugar público de la Secretaría, a las ocho (8) de la mañana. Del jueves 30 de mayo de 2013.

Se desfija, hoy \_\_\_\_\_, a las \_\_\_\_\_ de la tarde, después de haber permanecido fijado en lugar público de la Secretaría, por el término legal. Se deja constancia en cada proceso de la notificación de la decisión, indicando la fecha y el número del estado.

**JENNY CONSUELO PEREZ CACERES**  
**PROFESIONAL OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO**

	<b>RATIFICACIÓN Y AMPLIACIÓN DE QUEJA</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.11
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

**Diligencia de Ratificación y Ampliación de queja que presenta el Ingeniero xxxxx xxxxx xxxx xxxx, identificado con la cédula de ciudadanía número \_\_\_\_\_ de esta ciudad, domiciliado \_\_\_\_\_ teléfono \_\_\_\_\_**

En la ciudad de Yopal a los, \_\_\_\_\_ (\_\_\_) días del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_ (\_\_\_), siendo las \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) en las dependencias de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la EAAAY EICE ESP, se hizo presente el arriba mencionado con el fin de ratificar y ampliar su queja bajo la gravedad del juramento dentro del informativo. En tal virtud el funcionario le tomo el juramento de rigor, previas las imposiciones de los artículos 33 de la Constitución Política, artículo 442 del Código Penal y Parágrafo 2 del artículo 150 del C.D.U. que en su orden establecen: "Artículo 33. Nadie podrá ser obligado a declarar contra sí mismo o contra su cónyuge, compañero permanente o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. Artículo 442. Falso testimonio. El que, en actuación judicial o administrativa, bajo la gravedad del juramento ante autoridad competente, falte a la verdad o la calle total o parcialmente, incurrirá en prisión de cuatro (4) a ocho (8) años. Artículo 150. Procedencia, fines y trámite de la indagación preliminar. Parágrafo 2. Advertida la falsedad o temeridad de la queja, el investigador podrá imponer una multa hasta de 180 salarios mínimos legales diarios vigentes. La Procuraduría General de la nación, o quienes ejerzan funciones disciplinarias, en los casos que se advierta la temeridad de la queja, podrá imponer sanciones de multa, previa audiencia del quejoso, por medio de resolución motivada contra la cual procede únicamente el recurso de apelación que puede ser interpuesto dentro de los dos días siguientes a su notificación. Bajo cuya gravedad juró decir la verdad, toda la verdad y nada más que la verdad. El disciplinado se hace presente con el fin de ejercer su derecho a contradicción PREGUNTADO: Sobre sus condiciones civiles y generales de ley. Manifestó: Me llamo e identifico tal y como quedo escrito al inicio de la presente diligencia; natural de \_\_\_\_\_, años de edad \_\_\_\_ de estado civil, \_\_\_\_\_ actualmente me desempeño como \_\_\_\_\_. Adscrita a la -\_\_\_\_\_. PREGUNTADO: Sírvase manifestar si de la queja presentada por usted ante este Despacho el día \_\_\_\_\_, en donde informa que el señor \_\_\_\_\_, lo agredió ... CONTESTÓ: deseo ratificarse. PREGUNTADO: Sírvase manifestar a este despacho las palabras exactas ... CONTESTADO: el día \_\_\_\_\_ fui delegada por el ... PREGUNTADO: Manifiesta usted fue abordado en su puesto de trabajo con expresiones ultrajantes, ... CONTESTADO: ... PREGUNTADO: Manifieste a este despacho que fue lo que ocasiono que ... CONTESTADO: ... PREGUNTADO: sírvase manifestar si este comportamiento ... CONTESTADO: PREGUNTADO: manifiesta usted en su inconveniente con el señor RODRIGUEZ REINA que lo



	<b>RATIFICACIÓN Y AMPLIACIÓN DE QUEJA</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.11
<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01	

increpo con expresiones ultrajantes, déspotas, actitud displicente, comentarios malintencionados frente a su vida personal y profesional, con expresiones ultrajantes a que hace referencia cuando habla de estas CONTESTADO: PREGUNTADO: Sírvase manifestar si tiene usted conocimiento de otros casos en donde el funcionario... irrespeta a sus compañeros de trabajo CONTESTADO: ... PREGUNTADO: sírvase manifestar si el trato... PREGUNTADO: Sírvase decir si tiene algo más que agregar, enmendar o suprimir a la presente diligencia. CONTESTADO: no señora, No siendo otro el objeto de la presente diligencia se da por terminada y en constancia se suscribe una vez ha sido leída y aprobada por los que en ella intervinieron, siendo las de la mañana.

Ratificado,

\_\_\_\_\_

C.C.No.

El Disciplinado,

\_\_\_\_\_

CC

El funcionario,

JENNY CONSUELO PEREZ CACERES  
Profesional de la Oficina de Control Disciplinario Interno

## DECLARACIÓN TESTIMONIAL

Tipo de Documento

Formato

Código

51.32.01.12

Versión

01

Fecha de Elaboración


2021-05-21

Fecha Ultima Modificación

2021-05-21

**Declaración testimonial que rinde la señora**  
**con cédula de**  
**ciudadanía número \_\_\_\_\_ expedida en \_\_\_\_\_**  
**con residencia en la dirección: \_\_\_\_\_ ciudad de**  
**Yopal, Casanare. tel. \_\_\_\_\_.**

En Yopal, a los \_\_\_\_\_ (xx) días del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_), siendo las \_\_\_\_\_, en la dependencia de la Oficina de Control Disciplinario Interno de la EAAAY ESP EICE se hizo presente la señora \_\_\_\_\_ arriba mencionada con el fin de rendir declaración bajo la gravedad del juramento dentro del proceso disciplinario \_\_\_\_\_. En tal virtud la suscrita Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno; le hizo saber el contenido del artículo 383 del C.P.P Obligación de rendir testimonio *"Toda persona está obligada a rendir, bajo juramento, el testimonio que se le solicite en el juicio oral y público o como prueba anticipada, salvo las excepciones constitucionales y legales"*, sobre el deber de rendir testimonio y previas las imposiciones del artículo 33 de la C.P, y el artículo 442 del C.P, que en su orden establecen: *"ARTICULO 33 de la C.P Nadie podrá ser obligado a declarar contra sí mismo o contra su cónyuge, compañero permanente o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. Artículo 442 del Código Penal modificado por la Ley 890 de 2004. Falso testimonio. El que, en actuación judicial o administrativa, bajo la gravedad del juramento ante autoridad competente, falte a la verdad o la calle total o parcialmente, incurrirá en prisión de seis (6) a doce (12) años"*, se tomó el juramento de rigor, bajo cuya gravedad juró decir la verdad, toda la verdad y nada más que la verdad. **CONTESTO:** Si juro. **PREGUNTADO:** sobre sus condiciones civiles y generales de ley. **Manifestó:** Me llamo e identificó tal y como quedo escrito al inicio de la presente diligencia; soy nacida en \_\_\_\_\_, edad \_\_\_\_\_, de estado civil: \_\_\_\_\_, estudio \_\_\_\_\_, Ocupación:... **PREGUNTADO:** ¿Conoce usted el motivo por el cual ha sido citada a rendir declaración en la presente investigación? Se le pone de presente el informe que dio lugar al inicio

	<b>DECLARACIÓN TESTIMONIAL</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Código</b> 51.32.01.12

de la indagación preliminar –**CONTESTO:** Radico el estudio previo, ...  
**PREGUNTADO:** Cuantos años lleva en le cargo de .... **CONTESTO:** pues estuve primero un año, luego me cambiaron de .... **PREGUNTADO:** En su desempeño durante ese lapso el promedio que tiempo emplea ud para revisar y certificar el estudio previo de cualquier contrato  
**CONTESTO:** Ya les había mencionado ... **PREGUNTADO:** Tiene algo más que agregar, enmendar o corregir a la presente diligencia.  
**CONTESTO:** No, no siendo otro el objeto de la presente diligencia se da por terminada y en constancia es suscrita una vez ha sido es leída y aprobada por los que en ella intervinieron, siendo las \_\_\_\_ de la mañana del año en curso.

La declarante

\_\_\_\_\_  
 C.C.No. \_\_\_\_\_ expedida \_\_\_\_\_

Apoderado del investigado

\_\_\_\_\_  
 C.C.No. \_\_\_\_\_

Quien recepciona la declaración,

**JENNY CONSUELO PEREZ CACERES**

Prof. Oficina de Control Disciplinario Interno.

	<b>ACTA VISITA ESPECIAL</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.13
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

104.46.2.XXXX.XX

**Dependencia:**

**Radicación N°:**

**Disciplinado:**

**Cargo y Entidad:**

**Quejoso:**

**Fecha de Queja:**

**Fecha hechos:**

**Asunto:**

### DESCRIPCION VISITA

En las instalaciones de la Oficina de subsecretaria de Talento Humano se realizó inspección a las carpetas donde se encuentran las hojas de vida del personal vinculado a la planta de \_\_\_\_\_ adscritos a la secretaria de XXXXX, a los ( ) días del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, en cumplimiento del auto de fecha \_\_\_\_\_, dictado dentro del proceso disciplinario con radicado No. \_\_\_\_\_, el suscrito funcionario de la Oficina de Control Disciplinario, y el personal de apoyo de la Oficina de Control Interno Disciplinario, se hicieron presente a las ( ) de la mañana en \_\_\_\_\_, lugar donde fue atendido por el señor \_\_\_\_\_, a quien se le informó sobre el motivo de la visita. En virtud de lo anterior se solicitó su colaboración para acceder a la documentación de la dependencia relacionada con las hojas de vidas del personal vinculado mediante decretos No. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_. Se procedió luego a revisar el material suministrado cuya relación es la siguiente:

.

.

.

No siendo otro el objeto de la diligencia, es leída, aprobada y suscrita por los que en ella intervinieron, siendo las ( ) de la mañana.

El funcionario que atendió la visita,

El funcionario que realiza la visita,

	<b>ACTA VERSIÓN LIBRE</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Código</b> 51.32.01.14

**ACTA DE VERSIÓN LIBRE DEL SEÑOR \_\_\_\_\_ IDENTIFICADO  
CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA No. \_\_\_\_\_ EXPEDIDA EN  
\_\_\_\_\_ CON RESIDENCIA \_\_\_\_\_, TELÉFONO CELULAR  
NÚMERO \_\_\_\_\_.**

En la ciudad de Yopal, a los \_\_\_\_\_ ( ) días del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ ( ), siendo las \_\_\_\_\_, en la Oficina de Control Interno Disciplinario de la EAAAY EICE ESP, se dispone a escuchar en versión libre a la disciplinada dentro de la Investigación Disciplinaria \_\_\_\_\_, en cumplimiento de lo ordenado en Auto No. \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ (fl.\_\_\_\_). Por lo que se hizo presente el señor \_\_\_\_\_, identificado con cédula de ciudadanía No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_; quien se presenta a la diligencia sin asistencia de defensor. Acto seguido se procede a la toma de la versión libre al compareciente haciéndole saber del contenido del artículo 33 de la Constitución Política de Colombia, concordante con el artículo 71 del C.D.U. en el sentido de que no está obligado a declarar contra sí mismo o contra sus parientes, indicados en estas normas. Manifiesta la versionada que de igual manera es su voluntad libre de declarar, y decir la verdad. Se le indica al declarante que la versión es libre de todo apremio y juramento, lo cual no obsta para que no diga la verdad. **PREGUNTADO:** Sobre sus condiciones civiles y generales de ley. **Manifestó:** Me llamo e identifiqué como quedó señalado al inicio de la diligencia, Natural de \_\_\_\_\_ Estado Civil \_\_\_\_\_, hijos, \_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_, Grado de escolaridad \_\_\_\_\_, ocupación o cargo actual \_\_\_\_\_ adscrito a la dirección \_\_\_\_\_ de la EAAAY EICE ESP. **PREGUNTADO:** Sírvase decir lo que desee y le conste frente a los hechos que se investigan dentro del expediente mencionado y en el cual usted tiene la calidad de disciplinado y está plenamente enterado por cuanto consta la notificación personal del auto de apertura de la Investigación (fl.\_\_\_\_). No obstante, se pone de presente el informe de funcionario público que originó la presente actuación. **PREGUNTADO:** Acto seguido se le interroga en ejercicio de sus derechos de contradicción y defensa, para que explique o informe todas las circunstancias de tiempo modo y lugar que sobre los hechos expuestos en el informe de funcionario público que originó la presente actuación. **CONTESTÓ:** Yo desde los \_\_\_\_\_ me fui de Yopal para la ciudad de Bucaramanga a terminar mi bachillerato y.... **PREGUNTADO:** Manifieste al despacho sobre la manifestación en la queja: que cuando se le pidió explicaciones ud informo que había entregado,...**CONTESTO:** si las entregue en la primera ruta, pero después eran.... **PREGUNTADO:** Tiene algo más que agregar, enmendar o corregir a la presente diligencia. **CONTESTÓ:** si doctora, no pensaba que esto me traía consecuencias jurídicas como tal... No siendo otro el objeto de la presente diligencia, se da por terminada y en constancia es suscrita una vez ha sido leída y aprobada por los que en ella intervinieron, siendo las \_\_\_\_\_.

La exponente:

\_\_\_\_\_  
C.C. No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Quien receptiona la diligencia:

**JENNY CONSUELO PEREZ CACERES**  
Prof. Oficina Control Disciplinario Interno

	<b>DILIGENCIA DE DECLARACIÓN TESTIMONIAL</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.15
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

## DILIGENCIA DE DECLARACIÓN TESTIMONIAL


En la ciudad de Yopal, a los \_\_\_\_\_ siendo las \_\_\_\_\_, fecha y hora señalada mediante auto N° \_\_\_\_\_, para que tuviera lugar diligencia de declaración testimonial de \_\_\_\_\_, dentro del proceso disciplinario No. \_\_\_\_\_. Se deja constancia que a pesar de estar previamente citado mediante la comunicación No. \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_ no se presentó al Grupo de Control Interno Disciplinario, de igual forma se deja constancia que la implicada \_\_\_\_\_ asistió a la diligencia con el objeto de realizar el derecho de contradicción y defensa; no siendo otro el objeto de la presente diligencia se cierra a \_\_\_\_\_.

Atentamente,

\_\_\_\_\_  
 Implicada

**JENNEY CONSUELO PEREZ CACERES**  
 Profesional Control Interno Disciplinario

Proyectó: JCPC

	<b>AUTO CIERRE DE INVESTIGACION</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato <b>Código</b> 51.32.01.16
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

<b>Auto No.</b>	
Dependencia	
Radicación N°	
Disciplinado y/o Investigado	
Cargo y Entidad	
Quejoso	
Fecha de queja	
Fecha de los hechos	
Asunto	

## ANTECEDENTES

### 1. Queja.

Al despacho se encuentra comunicación interna con radicado No. \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_ suscrita por \_\_\_\_\_ EAAAY EICE ESP (fl.), en la que da traslado a los siguientes documentos:


1. Correo electrónico de \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_ y radicado de la EAAAY EICE ESP no. \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_, (fl.) documento en la que adjunta:
  - 1.1. Comunicación con radicado \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_, visto a folio \_\_.
  - 1.2. Comunicación con radicado \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_, visto a folio \_\_.
  - 1.3. Oficio suscrito por la señora \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_, visto a folio \_\_.

De igual manera, el día \_\_\_\_\_ radicarón en este Despacho la comunicación interna con radicado No. \_\_\_\_\_ suscrito por la tecnóloga de la oficina de recursos humanos, fl. \_\_ - en la que adjunta: Oficio suscrito por la señora \_\_\_\_\_ con recibido de fecha \_\_\_\_\_ por la tecnóloga de la oficina de recursos humanos, visto a folio \_\_\_\_.

En la queja formulada por la señora \_\_\_\_\_ pone en conocimiento que el señor \_\_\_\_\_, trabajador oficial de la EAAAY EICE ESP, presuntamente ha tenido una conducta inapropiada, grosera, reprochable y probablemente delictiva del servidor público adscrito a la entidad que trabaja. Se anexa un (xx) cd que contiene: un (xx) archivo en Word, titulado mensajes Facebook, cinco (xx) archivos M4A, titulado: Grabación 1, Grabación 2, Grabación 3, Grabación 4, Grabación 5. Un (xx) Archivo en Word, titulado oficio a EAAAY.

### 2. Indagación preliminar.

Con fundamento en la información reseñada, por auto No. Xxxx de xx de xxxxxx de xxxx se dispuso adelantar indagación preliminar con la finalidad de verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se

	<b>AUTO CIERRE DE INVESTIGACION</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Código</b> 51.32.01.16

ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad, identificar e individualizar al servidor público presuntamente comprometido.

En cumplimiento de la investigación se recaudaron y aportaron, entre otras, las siguientes pruebas:

1. Correo electrónico de notificaciones@defensoria.gov.co de fecha 11 de febrero de 2019 y radicado de la EAAAY EICE ESP no. 2019200598 de fecha 11 de febrero de 2019.
2. Comunicación con radicado \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_.
3. Comunicación con radicado \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.
4. Oficio suscrito por la señora xxxxxxxx de fecha 05 de febrero de 2019.
5. Comunicación interna con radicado No. 824.16.03.xxxx.xx
6. Un (xx) cd que contiene: un (xx) archivo en Word, titulado mensajes Facebook, cinco (xx) archivos M4A, titulado: Grabación 1, Grabación 2, Grabación 3, Grabación 4, Grabación 5. Un (x) Archivo en Word, titulado oficio a EAAAY.

### CONSIDERACIONES

El artículo 6º de la Constitución Política establece que los servidores públicos son responsables por infringir la Constitución y las leyes, por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones, mandato constitucional que en materia disciplinaria es aplicable al servidor público, que no solo es responsable por ejecutar una conducta prohibida por el legislador (conducta póstiva) sino por dejar de hacer algo que debía ejecutar en ejercicio de su función (conducta negativa u omisión), siempre y cuando se establezca la culpabilidad del sujeto.


La investigación Disciplinaria tiene por objeto verificar la ocurrencia de la conducta; determinar si es constitutiva de falta disciplinaria; esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que cometió el perjuicio causado a la administración pública y la responsabilidad del investigador, de acuerdo al artículo 152 y 153 de la Ley 734 de 2002.

Artículo 69 ibídem establece: "*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 Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992...*"

De lo anterior se determinan los requisitos establecidos en el artículo 152 de la ley 734 de 2002, conforme a las pruebas allegadas, y la plena identificación de los presuntos responsables de los hechos a investigar para ordenar investigación disciplinaria en contra del funcionario **Nombre del funcionario**.

Los hechos narrados en la queja contienen elementos que son de competencia y por ende de la órbita del derecho disciplinario, toda vez que configuran una presunta



 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT. 844.000.755-4</p>	<b>AUTO CIERRE DE INVESTIGACION</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.16
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01


conducta inapropiada, grosera, reprochable y probablemente, contenida dentro del DEBERES consagrados en el artículo 34 numeral 1, 6 de la Ley 734 de 2002: "DEBERES. *Son deberes de todo servidor público: Numeral 1" Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas .....*". Numeral 6: "Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio".

Igualmente, de comprobarse las conductas denunciadas se debe evaluar que toda actuación u omisión, incumplimiento a sus funciones, deberes o extralimitación de funciones de parte de los servidores públicos, que signifique un traumatismo en el desarrollo de la función pública, como también que dicha conducta cause un perjuicio a los intereses de la administración o entidad, dependencia o similares, con la que se tenga relación con el cargo, función o servicio, debe cuestionarse disciplinariamente, como quiera que dicha función constituye el bien jurídicamente tutelado por la jurisdicción disciplinaria de la cual por expreso mandato legal corresponde en su ejercicio a una oficina del más alto nivel, esto es en la Oficina de Control Interno Disciplinario de la EAAAY EICE ESP, de acuerdo a lo consagrado en la ley 734 de 2002 " artículo 76 Control disciplinario interno. Toda entidad u organismo del estado, con excepción de las competencias de los consejos superiores y seccionales de la Judicatura, deberá organizar una unidad u oficina del más alto nivel, cuya estructura jerárquica permita preservar la garantía de la doble instancia encargada de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.

Por ello se debe dar aplicación a lo preceptuado en los artículos 152 y 153 de la ley 734 de 2002 que rezan: Artículo 152. Procedencia de la investigación disciplinaria cuando, con fundamento en la queja, en la información recibida o en la indagación preliminar, se identifique al posible autor o autores de la falta disciplinaria, el funcionario iniciara la investigación disciplinaria.

Artículo 153. Finalidades de la decisión sobre investigación disciplinaria. La investigación disciplinaria tiene por objeto verificar la ocurrencia de la conducta., determinar si es constitutiva de la falta disciplinaria, esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo modo y lugar en las que se cometió el perjuicio causado a la administración pública y la responsabilidad disciplinaria del investigado, esto es que se debe iniciar formal investigación disciplinaria en contra del señor **nombre del investigado**, en su condición de funcionario de la EAAAY EICE ESP.

Los hechos son de competencia de este despacho al tenor de lo dispuesto en el artículo 76 de la ley 734 de 2002 y la Resolución No. 1856.19 del 24 diciembre de 2019.

	<b>AUTO CIERRE DE INVESTIGACION</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Código</b> 51.32.01.16

En mérito de lo expuesto y para verificar la ocurrencia de los hechos, determinar si son constitutivos de falta disciplinaria esclarecer los motivos determinantes, circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se cometieron, el perjuicio causado a la administración y la responsabilidad de los investigados, la asesora de Control Interno Disciplinario.

## R E S U E L V E

**PRIMERO: ORDENAR** apertura de **INVESTIGACION DISCIPLINARIA** en contra de los señores **nombre del investigado**, en su condición de funcionario público de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE ESP, de acuerdo a la parte motiva del presente proveído.

**SEGUNDO: NOTIFÍQUESE** personalmente el contenido de esta decisión de **APERTURA DE INVESTIGACION** al disciplinado señor **nombre del investigado** conforme lo preceptuado en el artículo 101 y s.s. del Código Disciplinario Único, indicándole los derechos que le asiste como investigados en los términos del artículo 92 ídem.

**Parágrafo:** De no ser posible la notificación personal a los investigados, se procederá a darle trámite a lo establecido en el artículo 107 del mismo estatuto.

**TERCERO:** Por Secretaría se adelantarán las siguientes diligencias:

1. Solicítese a la dirección Administrativa y financiera a fin de que allegue con destino al proceso los siguientes documentos:

1.1. Fotocopia del expediente laboral del funcionario los señores **nombre del investigado**.

1.2. Certificación laboral con indicación de nombre completo, número de identificación, salario devengado por el investigado, cargos ocupados dentro de la EAAAY EICE ESP, indicando el respectivo lapso de tiempo, manual de funciones para el cargo, nominación del cargo y dependencia a la cual se encuentran adscrito el disciplinado, al igual que certificado de antecedentes disciplinarios que registre la entidad y la última dirección residencial registrada en la hoja de vida.


2. Descargar el certificado de antecedentes disciplinarios del investigado del sistema que para tal fin ha dispuesto la Procuraduría General de la Nación.

**CUARTO:** Téngase como prueba las allegadas con el informe de queja, las cuales estarán a disposición del investigado para que ejerza el derecho de contradicción.

**QUINTO:** ORDÉNESE la práctica de las siguientes pruebas:

1. Escúchese en diligencia de versión libre y espontánea a los señores:

Carrera 19 No. 21-34 \*\* Ventanilla Única: Carrera 21 No. 15-57 \* Teléfonos: (8) 634 5001 – (8) 634 2636  
Línea de Atención al Cliente **116** \* [www.eaaay.gov.co](http://www.eaaay.gov.co) \* E-mail [aaaay@aaaay.gov.co](mailto:aaaay@aaaay.gov.co) \* Yopal - Casanare

	<b>AUTO CIERRE DE INVESTIGACION</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.16
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

- nombre del investigado** en su condición de funcionario de la EAAAY EICE ESP para la época de los hechos, para el día **xx de xxxxx de xxxx a las xx:00 A.M** en la oficina de control interno disciplinario de la EAAAY EICE ESP.

Haciéndole saber al investigado, que tiene derecho a la defensa material y a la designación de un abogado de confianza. Si el procesado solicita la designación de un defensor de oficio, así deberá procederse por la entidad. Aclarándole, además, que para la misma puede estar acompañado de un funcionario del sindicato de trabajadores al que pertenezca, quien cumplirá dicha labor sin interferir en la diligencia.

**SEXTO:** CONFÓRMESE el cuaderno de copias atendiendo lo dispuesto en el artículo 96 de la Ley 734 de 2002.

**SÉPTIMO:** COMUNÍQUESE a la Oficina de Registro y Control de la Procuraduría General de la Nación la apertura de la investigación disciplinaria y a la Personería Municipal, a fin de que decida sobre el ejercicio del poder disciplinario preferente, atendiendo lo dispuesto en el inciso segundo del art. 155 ibídem.


**OCTAVO:** Contra el presente auto no procede recurso alguno conforme a lo dispuesto en el parágrafo del artículo 110 de la Ley 734 de 2002.

### **NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Yopal, a los xxxxx (xx) días del mes de xxxx del año xxxx (xxxx)

**JENNY CONSUELO PEREZ CACERES**  
PROFESIONAL OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

*Proyectó: JCPC.*

	<b>AUTO DE ARCHIVO DEFINITIVO</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			<b>Código</b>
			51.32.01.17
<b>Fecha de Elaboración</b>		<b>Fecha Última Modificación</b>	<b>Versión</b>
2021-05-21		2021-05-21	01

Dependencia:  
 Radicación N°:  
 Disciplinado:  
 Cargo:  
 Quejoso (a):  
 Fecha de Queja:  
 Fecha hechos:  
 Asunto:

Procede el Despacho a evaluar el mérito de la actuación disciplinaria, adelantada en contra de \_\_\_\_\_, por la presunta falta de trato irrespetuoso e indigno a la usuaria del a empresa de acueducto \_\_\_\_\_ cuando el implicado repartía la facturación o hacia el aforo del inmueble de su propiedad.

## ANTECEDENTES

### LA QUEJA.

La usuaria \_\_\_\_\_ el día \_\_\_\_\_, quien además mediante comunicación recibida No. \_\_\_\_\_ de la misma fecha, anexa copia de querrela policiva instaurada contra el señor \_\_\_\_\_, comunicaciones que a su vez fueron remitidas por la profesional de la Oficina de Recursos Humanos mediante comunicación interna No. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_.

Las mencionadas comunicaciones son indicativas de la ocurrencia de presuntas conductas abusivas de un funcionario en el desarrollo de labores de entregas de facturación; en la comunicación presentada la usuaria refiere presunto acoso del implicado "*...quien al momento de entregar facturas se presenta...*", y en idéntico relato en la querrela policiva anexa manifiesta que "*el señor ..... cuando pasa repartiendo los recibos (sic) ...*"

### INVESTIGACION DISCIPLINARIA:

Mediante auto No. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ se avoca conocimiento y se da apertura de la investigación disciplinaria con la finalidad de verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o que se haya actuado bajo el amparo de una justificación o causal de ausencia de responsabilidad disciplinario, practicando efectivamente las siguientes pruebas:

**RATIFICACION Y AMPLIACION DE QUEJA DE LA SEÑORA \_\_\_\_\_:** El día \_\_\_\_\_ se practicó diligencia de ratificación y ampliación de queja de la señora \_\_\_\_\_, quien se ratificó en la queja escrita interpuesta y relato: "*Mis reclamos con ese señor \_\_\_\_\_ quien trabaja con la empresa repartiendo*

## AUTO DE ARCHIVO DEFINITIVO

**Tipo de Documento**

Formato

**Código**

51.32.01.17

**Versión**

01

**Fecha de Elaboración**

2021-05-21

**Fecha Última Modificación**

2021-05-21

los recibo, siempre los hice de manera respetuosa, yo lo llamaba más de una vez y en nuestra última ....", la usuaria señala que NO tiene testigo de los hechos, pero indica que se pueden revisar las cámaras del día que vino a la Empresa (fecha y hora)

VERSION LIBRE DE \_\_\_\_\_: El día \_\_\_\_\_ el implicado rindió versión libre, en la cual manifestó: "...la queja la presenta la señora el día que dice yo le entregue la factura ....."

Mediante auto No. 023 del \_\_\_\_\_ se decreta como prueba oficiar a la Oficina de Sistemas para que allegue en medio digital las grabaciones de la cámara de seguridad del día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de la recepción de la Empresa y del mismo modo oficiar al superior inmediato del investigado para que informara donde se encontraba el implicado el día 16 de mayo de 2014, y si en algún momento ya sea realizando labores de aforo, critica, entrega de facturación u otro en el inmueble ubicado en la calle 26n A No. 15-04 esquina o sus alrededores.

El profesional de la Oficina de Sistemas, \_\_\_\_\_, informo que no era posible allegar las grabaciones de las cámaras de seguridad ya "que dicho sistema solo tiene una grabación de ....". A su vez el director Comercial informa que el día \_\_\_\_\_ no realizo actividades de entrega de ....esquina o sus alrededores, y que en dicha dirección realizo actividades de critica el día ...

### CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Lo que sigue es determinar si se profiere pliego de cargos o se archiva la investigación; para lo primero es pertinente observar el artículo 162 de la Ley 734 de 2002 que reza: "Procedencia de la decisión de cargos. El funcionario de conocimiento formulará pliego de cargos cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del investigado. Contra esta decisión no procede recurso alguno."

Así mismo se debe dejar por sentado que para tomar dicha decisión el convencimiento del Despacho debe ser tal que no quede duda al respecto, conforme el artículo 9º *ejusdem*. "Presunción de inocencia. A quien se atribuya una falta disciplinaria se presume inocente mientras no se declare su responsabilidad en fallo ejecutoriado. **Durante la actuación toda duda razonable se resolverá a favor del investigado cuando no haya modo de eliminarla.**"

Pues bien resulta que la única prueba incriminatoria es la queja, su ratificación y ampliación de la señora ...., pues esta manifiesta que no tiene testigos de los hechos.

En el caso concreto se observa que a voces de la quejosa y el implicado surgió una pequeña relación comercial por la venta de unas lociones, generándose una posterior controversia por el valor de los productos. En ese orden, puede devenir

	<b>AUTO DE ARCHIVO DEFINITIVO</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.17
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

entre ambas partes un problema que nada tiene que ver con las funciones del trabajador en la Empresa.

No es que el Despacho no crea que muchas de las afirmaciones de la quejosa sean verdícas, sino que asalta la duda que las propuestas indecorosas o manifestaciones libidinosas se hayan dado deliberadamente por el trabajador cuando cumplía sus labores. De otra parte, al no haber más pruebas o testigos que soporten lo dicho, cabe la posibilidad que la queja sea en retaliación por el no pago del producto conforme el valor que solicitaba la vendedora, siendo insistente y recurrente la señora \_\_\_\_\_ en la petición de que se le pagase el dinero adeudado.

Así las cosas, el Grupo de Control Interno Disciplinario decide archivar la investigación por DUDA RAZONABLE, la cual no fue posible eliminarla dado que el Despacho no encuentra más pruebas por practicar.

Por consiguiente, este Despacho,

### RESUELVE

**PRIMERO:** ARCHIVAR las presentes diligencias, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.


**SEGUNDO:** NOTIFICAR la presente decisión interlocutoria al investigado conforme el artículo 103 del CDU.

**TERCERO:** COMUNICAR la presente decisión a la quejosa \_\_\_\_\_ a la última dirección anotada en el plenario en los términos del artículo 109 de la Ley 734 de 2002. Remitiendo copia de la presente providencia. Debe informársele que dentro de los tres días siguientes a su notificación puede interponer recurso de apelación contra la decisión de archivo.

NOTIFÍQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

**JENNY CONSUELO PEREZ CACERES**  
PROFESIONAL UNIDAD DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

Proyectó: Jenny Consuelo Perez Caceres // Prof. Unidad Control Disciplinario

	<b>AUTO DE SOLICITUD DE NULIDAD</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			<b>Código</b>
	<b>Fecha de Elaboración</b>	<b>Fecha Ultima Modificación</b>	<b>Versión</b>
	2021-05-21	2021-05-21	01

Dependencia:  
Radicación:  
Disciplinado y/o investigado:  
Cargo y Entidad:  
Quejoso:  
Fecha de la Queja:  
Fecha Hechos  
Asunto:

### ASUNTO

Al Despacho se encuentra el proceso del cuadro referente, observando que la disciplinada no se notificó en debida forma como reza el art. 101 y 107 de la ley 734/02, dado a lo anterior se subsana los términos indicados.

Por lo expuesto este Despacho,

### RESUELVE

**PRIMERO:** Notificar la presente decisión a quienes surjan como sujetos procesales, advirtiéndoles que contra la misma no procede recurso alguno y que deberán suministrar la dirección en la cual recibirán las comunicaciones o la dirección de correo electrónico o el número de fax en caso que por escrito acepten ser notificados de esta manera. Para tal efecto, líbrense las respectivas comunicaciones, indicando la decisión tomada y la fecha de la providencia. En caso que no pudiere notificarse personalmente, se fijará edicto en los términos del artículo 107 del Código Único Disciplinario.

**SEGUNDO:** Escúchese en diligencia de versión libre a la disciplinada, quien depondrá sobre los hechos materia de la presente indagación, hágasele saber los derechos que le asisten de conformidad con los art. 89,90 y 92 de la Ley 734 de 2.002, a quien se le interrogara:


**TERCERO:** Contra el presente auto no procede recurso alguno.

### NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Yopal, a los \_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_ (\_\_\_).

**JENNY CONSUELO PEREZ CACERES**  
Profesional de Control Disciplinario Interno

Proyectó: Jenny Consuelo Pérez Cáceres  
Prof. Unidad Control Disciplinario Interno.

	<b>AUTO DE TRASLADO PARA ALEGATOS DE CONCLUSIÓN</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.19
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

<b>Auto No.</b>	
Dependencia	
Radicación N°	
Disciplinado y/o Investigado	
Cargo y Entidad	
Quejoso	
Fecha de queja	
Fecha de los hechos	
Asunto	

La Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE ESP, en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el artículo 67 y 92 numeral 8° de la Ley 734 de 2002 y la Resolución No \_\_\_\_\_ y se dictan otras disposiciones sobre la oficina de Control Interno Disciplinario" y previas las siguientes:

#### I. ANTECEDENTES.

La presente actuación disciplinaria, se encuentra en etapa de cargos, los cuales fueron formulados conforme el Auto No. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ (fl.\_\_\_\_), el cual le fue notificado por edicto el día 13 de octubre y desfijado el día \_\_\_\_\_, como quiera que el disciplinado no se notificó personalmente a pesar de recibir la respectiva comunicación (fl.\_\_\_\_).

Así mismo, el señor \_\_\_\_\_ no presentó escrito de descargos.


El numeral 8° del artículo 92 de la Ley 734 de 2002, señala que el disciplinado tiene derecho a presentar "alegatos de conclusión antes del fallo", en se mismo sentido el artículo 169 de la Ley 734 de 2002, modificado por el artículo 55 del Decreto Ley 1474 de 2011 establece que:

*"Si no hubiere pruebas que practicar o habiéndose practicado las señaladas en la etapa de juicio disciplinario, el funcionario de conocimiento mediante auto de sustanciación notificable ordenará traslado común de diez (10) días para que los sujetos procesales puedan presentar alegatos de conclusión."*

El artículo 105 de la Ley 734 de 2002, adicionado por el Artículo 46 de la Ley 1474 de 2011, respecto de las notificaciones, establece:

*"Notificación por estado. La notificación por estado se hará conforme lo dispone el Código de Procedimiento Civil.  
De esta forma se notificarán los autos de cierre de investigación y el que ordene el traslado para alegatos de conclusión."*



	<b>AUTO DE TRASLADO PARA ALEGATOS DE CONCLUSIÓN</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.19
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

Siendo necesario señalar que el Decreto 1400 de 1970 por el cual se expide el Código de Procedimiento Civil, fue derogado por el literal c) del artículo 626 de la Ley 1564 de 2012, por medio de la cual se expide el Código General del Proceso. Por lo que la notificación se surtirá conforme la norma vigente, esto es el artículo 295 del Código General del Proceso.

En consecuencia y atendiendo la norma citada, se procederá a correr traslado para alegar de conclusión y se notificará conforme el artículo 295 del Código General del Proceso. Los diez (10) días de traslado se contarán a partir del tercer día hábil siguiente a la desfijación del estado, fecha en la cual queda ejecutoriado el auto, por no tener recurso alguno, conforme lo establece el artículo 302 ídem.

Por lo anteriormente expuesto,

### RESUELVE

**PRIMERO:** Correr traslado por el término de \_\_\_\_ (\_\_\_\_) días hábiles contados a partir de la ejecutoria del presente auto, al señor \_\_\_\_\_ en su calidad de disciplinado, para que alegue de conclusión.

Durante el término señalado, el expediente quedará en la Secretaría de la oficina de Control Disciplinario Interno de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE ESP, a disposición de los sujetos procesales.


**SEGUNDO:** Comuníquese esta decisión a la señora \_\_\_\_\_ en su condición de disciplinado, en la forma prevista en el artículo 109 de la Ley 734 de 2002, e infórmeles que contra ella no procede recurso, conforme los artículos 113 y 115 de la Ley 734 de 2002.

Para tal efecto, líbrense la respectiva comunicación.

### NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Yopal, a los diecinueve (19) días del mes de noviembre del año dos mil veinte (2020).

p  
**JENNY CONSUELO PEREZ CACERES**  
 Jefe de Control Disciplinario Interno

	<b>AUTO AUDIENCIA VERBAL</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Código</b> 51.32.01.20

<b>Auto No.</b>	
Dependencia	
Radicación N°	
Disciplinado y/o Investigado	
Cargo y Entidad	
Quejoso	
Fecha de queja	
Fecha de los hechos	
Asunto	AUTO AUDIENCIA VERBAL POR PROCEDIMIENTO VERBAL.

### COMPETENCIA

La Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno de la EAAAY EICE ESP, de conformidad con la competencia establecida en los artículos 2, 67 76, 175 y 176 de la ley 734 de 2002; procede a ordenar la calificación del procedimiento a seguir y la citación a audiencia establecida en el capítulo primero título XI de la ley 734 de 2002.


### 1. ANTECEDENTES

Mediante auto No \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, el Grupo de Control Interno Disciplinario ordeno la apertura de investigación disciplinaria en contra de \_\_\_\_\_, identificado con cedula de ciudadanía No \_\_\_\_\_ expedida en Yopal, por hechos puestos en conocimiento por la Profesional en Seguridad Industrial de la EAAAY pone en conocimiento los siguientes hechos: “ \_\_\_\_\_...”.

En virtud de lo anterior, este despacho dispuso la práctica de pruebas decretadas en el auto de investigación disciplinaria las cuales están tendientes a verificar la ocurrencia de la conducta y demás finalidades establecidas en el artículo 153 del C.D.U. este despacho observa que el funcionario público para la época de los hechos presuntamente incurrió en posibles faltas graves tipificadas **Art. 34 FALTAS GRAVISIMAS, NUMERAL 48: “ Consumir, en el sitio de trabajo o en lugares públicos, sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o síquica, asistir al trabajo en tres o más ocasiones en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes. Cuando la conducta no fuere reiterada conforme a la modalidad señalada será calificada como grave**

Este despacho surtió diligencia de notificación POR EDICTO el día \_\_\_\_\_ respecto al auto de investigación disciplinaria No \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, por cuanto el investigado no se notificó personalmente.

Una vez en curso la investigación disciplinaria, la Oficina de Control Interno Disciplinario, en auto de fecha 22 de septiembre de 2017, solicita pruebas tales como declaraciones de la señora \_\_\_\_\_, el señor \_\_\_\_\_ funcionarios de prestación de servicios de Secretaria General, en la cual todos coinciden que la señora

	<b>AUTO AUDIENCIA VERBAL</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			<b>Código</b>
			51.32.01.20
	<b>Fecha de Elaboración</b>	<b>Fecha Última Modificación</b>	<b>Versión</b>
	2021-05-21	2021-05-21	01

\_\_\_\_\_ agredió física y verbalmente a la señora \_\_\_\_\_.

Por otro lado obra como prueba la versión libre que rinde frente a los hechos, la Señora \_\_\_\_\_ quien expuso que la señora \_\_\_\_\_ la trato con palabras, vulgares, soeces y le pego con la mano un puño, a lo cual ella le decía no me pegue y se puso las manos en la cara, de esto fueron testigos varias personas, cuando ella iba bajando amenaza a la señora \_\_\_\_\_ diciéndole.....

Mediante oficio número \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_ la oficina de Control Interno Disciplinario solicita información a la dirección administrativa pidiendo copias de las cámaras de seguridad del día \_\_\_\_\_.

Con oficio de radicado número \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_ solicitud de información a la empresa \_\_\_\_\_ de las actuaciones de comportamiento \_\_\_\_\_ por parte de la señora \_\_\_\_\_

Con oficio de radicado número \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_ solicitud a \_\_\_\_\_ directora administrativa informe como jefe inmediata de la señora \_\_\_\_\_ el comportamiento frente a sus compañeros.

Posteriormente mediante auto \_\_\_\_\_ que ordena práctica de pruebas de oficio de fecha 12 de diciembre, se dispone citar y escuchar en testimonio a la señora \_\_\_\_\_.

Del trámite se observó que la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía municipal de Yopal impulso las actuaciones disciplinarias en cumplimiento del acuerdo \_\_\_\_\_, y especialmente lo establecido en los artículos 74 y 75 de la Ley 734 de 2002.

## 2. IDENTIFICACION DE LA INVESTIGADA, AUTOR O AUTORES DE LA FALTA.


Se investiga en el presente a la señora \_\_\_\_\_, identificada con la cédula de ciudadanía N° \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_. Quien actualmente ostenta el cargo de auxiliar de servicios generales de la alcaldía de Yopal, de conformidad al acta de posesión número \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_.

## 3. DENOMINACIÓN DEL CARGO O FUNCIÓN DESEMPEÑADA EN LA ÉPOCA DE COMISIÓN DE LA CONDUCTA.

Conforme a las pruebas existentes en el expediente la disciplinada \_\_\_\_\_ para la época de los hechos se encontraba ejerciendo como auxiliar de servicios generales código \_\_\_\_\_ grado 01 del Municipal de Yopal.

### PROCEDENCIA DEL PROCEDIMIENTO VERBAL Y CITACION AUDIENCIA

Del análisis de las pruebas se concluye que están dados los requisitos sustanciales para proferir pliego de cargos en contra de la investigada. En consecuencia conforme lo establece el artículo 175 de la ley 734 de 2002, es procedente adelantar la actuación disciplinaria por el procedimiento señalado en el título XI del libro IV ibídem, para lo cual se citara a audiencia a la servidora pública, en los términos del artículo 177 del Código Disciplinario Único.

	<b>AUTO AUDIENCIA VERBAL</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.20
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

### HECHOS ESTABLECIDOS

Que la disciplinada \_\_\_\_\_ identificada con cedula de ciudadanía No \_\_\_\_\_ quien actualmente se encuentra desempeñando el cargo de \_\_\_\_\_ en la \_\_\_\_\_, con \_\_\_\_\_, según historia laboral, emanada por \_\_\_\_\_ de la \_\_\_\_\_, según resolución \_\_\_\_\_

Que revisados los registros que reposan en el expediente con radicado No \_\_\_\_\_ se puede evidenciar lo siguiente:


1. Que la señora \_\_\_\_\_ realizo actos de violencia física y verbal contra \_\_\_\_\_ el día \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ en su lugar de trabajo a la señora \_\_\_\_\_ quien se encontraba desempeñando su labor como \_\_\_\_\_ y fue abordada en el momento en que salía de \_\_\_\_\_, lugar asignado para desempeñar sus funciones, por \_\_\_\_\_ quien le grita palabras soeces y se lanza hacia la señora \_\_\_\_\_ y le \_\_\_\_\_. La señora \_\_\_\_\_ interpuso queja disciplinaria ante este despacho el mismo día de los hechos a lo cual este despacho apertura investigación disciplinaria y recolecto material probatorio dentro del investigativo número \_\_\_\_\_.

#### 4. DESCRIPCION Y DETERMINACION DE LA CONDUCTA INVESTIGADA, CON LA INDICACION DE LAS CIRCUNSTANCIAS DE TIEMPO MODO Y LUGAR EN QUE SE REALIZO.

Según queja presentada ante la Oficina de Control Interno Disciplinario en la fecha \_\_\_\_\_ por parte de la quejosa \_\_\_\_\_ quien pone la conducta reprochable atribuida a la funcionaria \_\_\_\_\_ realizada el \_\_\_\_\_, por presuntamente realizar actos de violencia física y verbal contra su compañera \_\_\_\_\_ quien se encontraba en su lugar de trabajo, \_\_\_\_\_ y se dirigía hacia..... cuando se acerca la señora \_\_\_\_\_ y se lanza hacia la señora \_\_\_\_\_ y le pega en la cara.

La disciplinada \_\_\_\_\_ identificada con cedula de ciudadanía \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ en su calidad de \_\_\_\_\_ de la \_\_\_\_\_ según resolución de nombramiento número \_\_\_\_\_ y acta de posesión \_\_\_\_\_, presuntamente incurrió en falta disciplinaria gravísima tipificada en el artículo 48 numeral 1 de la ley 734 de 2002 infringiendo injustificadamente en la prohibición consagrada en el artículo 35 numerales 1 y 6 de igual forma quebrantando los deberes consagrados en el artículo 34 numerales 1 y 6, es procedente adelantar el proceso a través de las ritualidades del procedimiento verbal consagrado en el titulo XI – procedimientos especiales –capitulo primero 175 al 179 ibídem, para el caso que nos ocupa damos aplicación al aparte “Cuando halla confesión” circunstancia que aplica para el caso en estudio.

De conformidad con lo expuesto se procede a la formulación de los cargos:

	<b>AUTO AUDIENCIA VERBAL</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.20
<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Ultima Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01	

## 5. CARGO UNICO.

El cargo a formular a la funcionaria \_\_\_\_\_ identificada con cedula de ciudadanía Numero \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ en su condición de \_\_\_\_\_ adscrita a \_\_\_\_\_.

La disciplinada presuntamente incurrió en faltas disciplinarias porque de acuerdo con el material probatorio y la documentación allegada al expediente quedo establecido que al parecer la funcionaria realizo actos de violencia física y verbal contra la señora \_\_\_\_\_ conducta que ha sido repetitiva con la señora \_\_\_\_\_ tal como se ha evidenciado dentro del material probatorio, conducta que se adecua a la falta disciplinaria gravísima tipificada en el numeral 1 del artículo 48 de la ley 734 de 2002, configurándose igualmente las infracciones injustificada frente a la prohibición de que trata el numeral 6 del artículo 35, y la infracciona frente a los deberes de que trata el articulo 34 numeral 6 de la ley 734 de 2002.

## 6. NORMAS PRESUNTAMENTE VIOLADAS CON EL HECHO IMPUTADO Y CONCEPTO DE VIOLACION.

Teniendo en cuenta el principio de legalidad, las normas vulneradas por la disciplinada con tal proceder se pudo contrariar lo preceptuado en la ley 906 de 2004 agresiones físicas y verbales, articulo 6 de la constitución política de Colombia, incurrir en la prohibición de que trata el artículo el numeral 6 del artículo 35 y la infracciona frente a los deberes de que trata el articulo 34 numeral 6 de la ley 734 de 2002. En concordancia con el numeral 1 del artículo 48 del codigo disciplinario único.

### Normas enunciadas:

#### Ley 599-2000 (VIOLENCIA FISICA Y VERBAL) REVISAR

**CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA ARTÍCULO 6:** consagra la responsabilidad de los servidores públicos por infringir la constitución, las leyes, por omisión y extralimitación de funciones.


#### Del codigo disciplinario Único (ley 734 de 2002).

**Articulo 48 numeral 1** “realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo.”

**Articulo 35 prohibiciones:** “A todo servidor público le está prohibido:

**Numeral 6.** Ejecutar actos de violencia contra superiores subalternos, compañeros de trabajo demás servidores públicos o injuriarlos o calumniarlos.

**Articulo 34 deberes:**

	<b>AUTO AUDIENCIA VERBAL</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.20
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

**Numeral 6.** Tratar con respeto e imparcialidad y rectitud a las personas con que tengan relación por su razón del servicio.

Atendiendo la mención de la primera encontramos en el artículo 43 que *las faltas gravísimas están taxativamente señaladas en este código, refiriéndose estrictamente a las descritas en el artículo 48 ibídem.*

De la revisión que hiciera este despacho frente a esta clasificación, con claridad observa que las conductas desarrolladas por la investigada \_\_\_\_\_ constituyen la realización típica de una falta objetivamente gravísima descrita en la norma.

Como consecuencia de esta identificación y clasificación, encontramos que en el artículo 48 del C.D.U., taxativamente nos muestra cuales están contempladas como faltas gravísimas.

Esto indica que la tipicidad de la infracción disciplinaria se determina por la lectura sistemática de la norma que establece la función, la orden o la prohibición, y de la norma que de manera genérica prescribe el incumplimiento de tales funciones, órdenes o prohibiciones que se constituyen en una infracción disciplinaria.

## 7. MARCO CONCEPTUAL

Los servidores públicos están al servicio del estado y de la comunidad, ejerciendo sus funciones en la forma prevista en la constitución, la ley y los reglamentos, siendo responsables ante las autoridades por la infracción de la constitución, la ley, los deberes y las prohibiciones, la omisión y la extralimitación de las funciones (artículo 6 y 123 CP).

El artículo 162 del estatuto disciplinario ley 734 de 2002, consagra que para proceder a formular los cargos, debe estar demostrada objetivamente la falta y existir medios probatorios que comprometan la responsabilidad del disciplinado.

El artículo 23 de la ley 734 de 2002, establece que la incursión en una conducta prevista en el CDU, constituye falta disciplinaria, al respecto dice la norma: "Constituye falta disciplinaria y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidades contempladas en el artículo 28 del presente ordenamiento.

## 8. ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS QUE SIRVEN DE FUNDAMENTO A LA CITACION DE AUDIENCIA Y FUNDAMENTAN EL CARGO.

	<b>AUTO AUDIENCIA VERBAL</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Código</b> 51.32.01.20
			<b>Versión</b> 01

Dentro del investigativo y conexo a los hechos se encuentran las siguientes Pruebas:

1. A folio 1. Queja de fecha 22 de septiembre del 2017 presentada por la señora AMELIA ROMERO PARDO quien realiza las siguientes manifestaciones en el siguiente orden:

- “El día de hoy siendo las \_\_\_\_\_ la señora \_\_\_\_\_ me agredió física y verbalmente, yo salía de la Secretaria de \_\_\_\_\_ lugar donde laboro y me pare en la ventana de jurídica, cuando se acerca a mi lado la señora \_\_\_\_\_”

De esta manifestación encontró el despacho desde la presentación de la queja que tiene todos los presupuestos para iniciarse una clara averiguación de los hechos ocurridos, pues claramente se identificó a una persona que pertenece a la administración municipal, la fecha de ocurrencia de los hechos, y la descripción de una conducta aparentemente violatoria con lo cual se dio inicio a la investigación disciplinaria.


Observa este despacho que en lo expresado por la quejosa en su versión libre manifiesta haber realizado la conducta y acepta haber agredido físicamente a la señora \_\_\_\_\_,

Siguiendo con el hilo del análisis de las pruebas, en la queja que da inicio al investigativo igualmente se expone las declaraciones de dos personas que fueron testigos presenciales de los hechos objeto de queja:

- La señora \_\_\_\_\_ manifestó: “ Iba saliendo de la oficina \_\_\_\_\_, cuando iban subiendo por las escaleras la señora \_\_\_\_\_, iban las tres hablando y se quedó en la entrada del despacho .....”
- El señor \_\_\_\_\_ manifestó: “yo estaba hablando con la señora \_\_\_\_\_ cuando entro la señora \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ eran como las \_\_\_\_\_, la llama la \_\_\_\_\_ y le dicen que para donde iba....”.
- La señora \_\_\_\_\_ manifestó: “si señora un día yo llegue e iba subiendo las escaleras y la señora \_\_\_\_\_ me cogió y me pellízco la cintura y me dijo que estuviera pilas con el aseo.....”. Folio \_\_

Del comentario, se observa es atendible por este despacho y deberá tenerse en cuenta en lo que corresponda como un hecho accesorio desplegado dentro de la conducta de la investigada \_\_\_\_\_, más aún teniendo en cuenta que es la misma inculpada quien en su versión libre de fecha \_\_\_\_\_ acepta haberle pegado una cachetada agrediendo físicamente a \_\_\_\_\_.

De lo expuesto se observa corresponde a conducta que debe ser atendible por el despacho, y que se ha venido averiguando desde el auto de investigación

	<b>AUTO AUDIENCIA VERBAL</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.20
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

disciplinaria por agredir física y verbalmente a compañeros de trabajo lo cual está causando traumatismos y perturbación de un servicio esencial, toda vez que esto ha venido deteriorando el ambiente laboral del área de las señoras de servicios generales.

### **De los anteriores testimonios y con base en el principio de la sana crítica este despacho observa**

La sana crítica, según la doctrina, son esos criterios normativos de que se valen el común de las personas, en aptitud prudente y objetiva, para emitir juicios de valor acerca de una cierta realidad; tratándose del testimonio, si está o no a tono con la verdad.

Por eso, lo primero (1º) que debe señalarse es que los testimonios fueron recepcionados con apego al rito establecido en la ley, pues aparece vertido bajo juramento y ante funcionario competente.

En segundo (2º) lugar, que en él se advierte conocimiento de los hechos; además no se presenta como irracional, incongruente o vacilante, absurdo o vago en afirmaciones; pero por sobre todo, es de destacar que señalado y lo observado y percibido el día 22 de septiembre de 2017 sobre el comportamiento desplegado por la disciplinada en los hechos.

En tercer (3º) lugar, de la exposición no surge evidencia que lleve a pensar que los deponentes se confabularon para perjudicar a la disciplinada, no existiendo por tanto el más mínimo asomo de interés o de enemistad de aquella respecto de esta, que pudiera hacer dudar sobre lo declarado.

En cuarto (4º) lugar, hay que decir que las declaraciones no fueron tachadas de falsas como para descartarla o no tenerla en cuenta.

Los relatos fueron espontáneos, y en él, como se torna repetitivo, no se advierte preparación, maquinación o mala intención con el fin de causarle daño a la disciplinada. Por el contrario, deja ver el abusivo, irrespetuoso y mal proceder de la citada servidora.

Como quedó anotado, en conjunto las probanzas dan fe de las circunstancias de lugar, tiempo y modo en que ocurrieron los sucesos investigados, conservando los testimonios con plena validez probatoria.

### **DOCUMENTALES**

1. A folio \_\_\_ queja presentada por la funcionaria \_\_\_\_\_ el día \_\_\_\_\_ contra la señora \_\_\_\_\_ en la que pone en conocimiento el presunto agresión física y verbal.
2. A Folio \_\_\_ respuesta y anexos al oficio enviado por este despacho y contestado por la dirección \_\_\_\_\_, informando los llamados de atención a la señora \_\_\_\_\_.



	<b>AUTO AUDIENCIA VERBAL</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.20
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Ultima Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01


3. A folio \_\_\_ respuestas por parte de la empresa \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_, en donde manifiesta el comportamiento al ingreso \_\_\_\_\_ por parte de la señora \_\_\_\_\_.
4. A folio \_\_ copia de la denuncia interpuesta y solicitud de medida de protección en la fiscalía General de la Nación por parte de la señora \_\_\_\_\_.
5. Constancia secretarial en la cual se aporta por parte de la dirección \_\_\_\_\_ un CD con las grabación de las cámaras de video a folio \_\_
6. A folio \_\_\_ certificación laboral, acta de posesión y resolución de nombramiento de la señora \_\_\_\_\_ por parte de la Subsecretaria de \_\_\_\_\_.

## TESTIMONIALES

1. A folio 17,18 y 19 se encuentra la versión libre de fecha \_\_\_\_\_ mediante la cual la señora \_\_\_\_\_ identificada con cedula de ciudadanía \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_. De lo observado y expuesto por la disciplinada y en consecuencia este despacho encuentra lo siguiente: la señora \_\_\_\_\_ manifiesta y acepta haber agredido físicamente y verbalmente a la señora \_\_\_\_\_ quien manifiesta que "..... dentro de su versión también manifiesta que todo se ha presentado por un problema económico que tienen ellas dos, de un dinero que sacaron prestado y desde ese momento empezaron a tener discordias, el motivo de la pelea fue porque sacaron del grupo de WhatsApp de las señoras de servicios generales y quien le informo fue la señora \_\_\_\_\_ la disciplinada aporta como prueba pantallazos y audios de las conversaciones mediante un CD del grupo de WhatsApp.

Conexo a los hechos investigados y corroborando la información denunciada, la disciplinada confiesa haber cometido la falta lo cual se encuentra contemplado en el artículo 175 de la ley 734 de 2002 para dársele aplicación al procedimiento verbal.

2. A folio 20 se encuentra la declaración jurada de fecha \_\_\_\_\_ mediante la cual la señora \_\_\_\_\_ identificada con cedula de ciudadanía no. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_. De esta prueba testimonial con claridad observa este despacho que fue testigo presencial de los hechos en donde manifiesta que observo a la señora \_\_\_\_\_ dirigirse a Secretaria de Obras Publicas en donde se encontraba saliendo la señora \_\_\_\_\_ y empezó a tratarla mal y le pego un ...
3. A folio 33 se encuentra el testimonio del señor \_\_\_\_\_ testigo presencial de los hechos quien manifiesta que se estaba hablando con la señora \_\_\_\_\_

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 844.099.755-4</p>	<b>AUTO AUDIENCIA VERBAL</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Código</b> 51.32.01.20
		<b>Versión</b> 01	

\_\_\_\_\_ cuando entro la señora \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ eran como las \_\_\_\_\_, la llama la señora \_\_\_\_\_ y le dicen que para donde iba, ella responde que iba a arreglar un asuntico porque...

4. A folio 43 se encuentra el testimonio de la señora \_\_\_\_\_ manifiesta la testigo que ha tenido inconvenientes con la señora \_\_\_\_\_ que un día, llegó e iba subiendo las escaleras...

## EL ANÁLISIS DE LOS ARGUMENTOS EXPUESTOS POR LOS SUJETOS PROCESALES - ARGUMENTOS DEL INVESTIGADO

A folio \_\_\_ Se encuentra la Versión Libre que rindiera la señora \_\_\_\_\_ persona investigada en la presente Diligencia que se desarrolló en los siguientes términos: Expreso conocer los motivos por los cuales fue citada al despacho de la oficina de Control Interno Disciplinario; ante esto, realiza una breve reseña de los hechos objeto de investigación, ante lo cual expone lo siguiente: *“encontrándome en la oficina \_\_\_\_\_ me llega un mensaje de una compañera, en el....”*

Observa este despacho de lo narrado por la investigada, que el comportamiento denunciado: Efectivamente si ocurrió; más aún, cuando teniendo en cuenta que es ella misma, la investigada quien tácitamente en su versión libre manifiesta que ella se ofendió “.....” a lo cual este despacho observa que muy aparte del material probatorio recolectado es la misma disciplinada quien confesó haber realizado la conducta, aspectos éstos que deberán atenderse en lo que corresponde a la definición de la conducta que la presente investigación de igual forma será tenor de este despacho bajo estas circunstancias conocer y enmarcarla dentro de la conducta cometida. No obstante dentro de su versión libre aporta CD con el contenido de conversaciones y audios con las compañeras de trabajo en donde claramente se denota la falta de respeto de la disciplinada hacia los demás funcionarios.

No es de menor importancia, que la señora \_\_\_\_\_ a tenido comportamientos agresivos para con sus compañeras tal como lo manifiesta en su declaración la señora \_\_\_\_\_.

Se tiene efectivamente probado que la señora \_\_\_\_\_ contrario lo preceptuado por los artículos 6 de la Constitución Política, el artículo 48 numeral 1. De la ley 734 de 2002.

### CONSTITUCION POLITICA ARTICULO 6:

Consagra la responsabilidad de los servidores públicos por infringir la constitución, las leyes, por omisión y extralimitación de funciones.

Ley 734 de 2002

	<b>AUTO AUDIENCIA VERBAL</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.20
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Ultima Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

La responsabilidad se evidencia en el hecho de que la investigada \_\_\_\_\_ agredió física y verbalmente (artículo 48 numeral 1 ley 734 de 2002). También ejecuto actos de violencia, contra compañeros de trabajo (prohibiciones artículo 35 de la ley 734 de 2002.) falto a Tratar con respeto e imparcialidad y rectitud a las personas con que tengan relación por su razón del servicio (deberes Artículo 34 ley 734 de 2002).

Artículo 48 faltas gravísimas:

1. *“Realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa con ocasión o como consecuencia de la función o cargo”*

*En plenario se encuentra demostrado abundantemente que la disciplinada ejecuto actos de violencia contra servidores públicos física y verbal, actuar que como eminentemente mas adelante se analizara es de tipo doloso situacion que hace que su conducta se encuadre en el tipo penal del articulo ----- del codigo penal y por ende la incursion en la falta disciplinaria de que se ocupa el articulo 48 numeral 1 de la ley 734 de 2002.*

*Se tienen probados los actos de violencia realizados hacia la señora \_\_\_\_\_, por otro lado este despacho toma en cuenta lo citado en el articulo 175 de la ley 734 de 2002 en donde se manifiesta que el procedimiento verbal se adelantara en caso que el servidor publico haya confesado.*

*De acuerdo con las reglas de la sana critica se procede a efectuar la valoracion razonada de las pruebas tenidas en cuenta para la decision que se toma asi:*

### **Concepto de La Violación A La Norma**


Del estudio realizado al asunto de la referencia y en atención a los principios rectores de la Ley establecidos en el título único, Libro I del Código Disciplinario Único, este despacho considera:

### **CRITERIOS PARA DETERMINAR LA GRAVEDAD O LEVEDAD DE LA CONDUCTA**

La conducta presuntamente irregular de la funcionaria \_\_\_\_\_ se califica provisionalmente como gravísima, según lo previsto en el artículo 43 norma que establece los criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta. Numerales 5 y 6 de la ley 734 de 2002, norma vigente para la época de los hechos.

### **ANALISIS DE CULPABILIDAD (DEL CARGO UNICO)**

Frente a lo anterior se tiene que la funcionaria \_\_\_\_\_ realizo objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o abusando del mismo, conducta ejecutada por la disciplinada al agredir física y verbalmente a una funcionaria compañera de trabajo con la que tenía relación por razón del servicio conducta que se adecua a las faltas disciplinarias gravísimas tipificadas en

	<b>AUTO AUDIENCIA VERBAL</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.20
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

el numeral 1 del artículo 48 de la ley 734 de 2002, conducta que configura la infracción injustificada al deber consagrado en el numeral 6 del artículo 34 de la ley 734 de 2002 incurre en la prohibición establecida en el artículo 35 numeral 6 y con la que violó disposiciones constitucionales y legales ya consignadas en el acápite de las normas violadas con el hecho imputado y concepto de violación.

### **Modalidad de la Conducta**

Bajo la autonomía del derecho disciplinario corresponde al despacho advertir si la conducta típica observada es o no antijurídica; dentro de esta dogmática encontramos el principio rector denominado Ilícitud Sustancial,


Expresa el denominado principio que la falta será antijurídica cuando afecte el deber funcional sin justificación alguna, Art. 5 Ley 734 de 2002.

En este sentido es menester resaltar que la jurisprudencia y la doctrina han dado a la jurisdicción disciplinaria una dogmática propia, como ejemplo encontramos que la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, al respecto manifestó que los tipos disciplinarios son tipos de “infracción de deberes” que se caracterizan por ser de sujetos activos calificados, no admitir la tentativa, y por ser tipos de mera conducta, es decir que no es necesario un resultado dañoso, basta con la simple infracción a los deberes para que se configure dicha conducta.

En otras palabras, para que se configure el injusto disciplinario basta la sola infracción de los deberes contentivos en la carta política, las leyes los reglamentos, los contratos de trabajo, los manuales de funciones, entre otros.

La servidora pública desde el momento de su posesión adquiere compromiso con el Estado Como quiera el ejercicio de la función administrativa impone a las entidades y servidores públicos significativos deberes para el cumplimiento de los cometidos del Estado, resulta por ello indispensable, verificar en detalle la observancia de los mismos, no sólo para justificar su razón de ser y para alcanzar los propósitos comunes definidos, sino para blindar su gestión, ello significa que el servidor público desde el momento mismo de su posesión adquiere un compromiso con el Estado, y su inobservancia es desaprobada no solo por la sociedad y la administración, sino por quienes se encargan de vigilar su conducta, en este caso la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Yopal.

La violencia física y más aún la verbal que se denota ha venido siendo repetitiva ha causado traumatismos en el área de las señoras de servicios generales quienes manifiestan que no se atreven a quejarse por temor a represalias en contra de ellas, es decir para que esto se debe mediar causa alguna que exonere al funcionario para realizar estas conductas lo cual de manera contundente se puede observar que no hay ninguna justa causa para aceptar o pasar por alto una agresión física entre compañeras de trabajo. Para este caso en concreto dentro del expediente media todo el material probatorio que soporta el hecho cometido

	<b>AUTO AUDIENCIA VERBAL</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Código</b> 51.32.01.20

La doctrina ha definido la ilicitud sustancial disciplinaria como la afectación sustancial de los deberes funcionales, siempre que ello implique el desconocimiento de los principios que rigen la función pública.

Con relación a la responsabilidad de los servidores públicos, es la misma Constitución Política que en su artículo 6º, establece que deben responder ante las autoridades, tanto por la violación de la Constitución Política y la ley como por las omisiones o la extralimitación en ejercicio de funciones que les sean imputables; fundamento de responsabilidad que se articula con las relaciones especiales de sujeción surgidas entre el Estado y el servidor público o el particular que cumpla funciones públicas, las cuales están orientadas a la consecución o materialización de los fines del Estado.

El incumplimiento de dicho deber funcional es entonces necesariamente el que orienta la determinación de la antijuridicidad de las conductas que se reprochan por la ley disciplinaria. Obviamente no es el desconocimiento formal de dicho deber el que origina la falta disciplinaria, sino que, como por lo demás lo señala la disposición acusada, es la infracción sustancial de dicho deber, es decir el que se atente contra el buen funcionamiento del Estado y por ende contra sus fines, lo que se encuentra al origen de la antijuridicidad de la conducta

**ANTI JURIDICIDAD**-La conducta debe afectar el deber funcional sin justificación alguna. De cara al prenombrado principio, la investigada prestaba un servicio público a cargo del Estado, concretamente como \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_. En tal virtud, al ostentar la investidura de servidora pública tenía una **relación especial de sujeción**, y desde el momento en que se posesionó, el deber de obrar con corrección y diligencia en el servicio encomendado.


Por tanto, debió ser ponderado en el ejercicio de su comportamiento y en sus relaciones interpersonales, procurando por todos los medios el bienestar general de su ambiente laboral. Por ello, al obrar con enojo y violencia incontrolada afectó dicho entorno, razón por la cual merece reproche disciplinario.

No hay que olvidar que el derecho disciplinario busca la buena marcha y el buen nombre de la administración pública, por ello sus normas se orientan a exigir a los servidores públicos un determinado comportamiento en el ejercicio de sus funciones.

La sociedad en general, debe tener confianza, y en ese sentido tranquilidad, de que ningún comportamiento de servidor público, pueda traicionar sus obligaciones.

Las normas disciplinarias tienen entonces como finalidad encausar la conducta de quienes cumplen funciones públicas mediante la imposición de deberes, con el objeto de lograr el cumplimiento de los cometidos, fines y funciones estatales. El objeto de protección del derecho disciplinario es, sin lugar a dudas, el deber funcional de quien tiene a su cargo una función pública.

El incumplimiento de dicho deber funcional es entonces necesariamente el que orienta la determinación de la antijuridicidad de las conductas que se reprochan por la ley disciplinaria. Obviamente, no es el desconocimiento formal de dicho deber el que origina la falta disciplinaria, sino que, es la **infracción sustancial** de dicho deber, es decir, el que se atente contra el buen funcionamiento del Estado y por ende contra sus fines, en donde se encuentra el origen de la antijuridicidad de la conducta. (Art. 5º de la Ley 734 de 2002)

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 844.000.755-4</p>	<b>AUTO AUDIENCIA VERBAL</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.20
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

Significa ello, que para que un servidor público responda disciplinariamente, debe con su conducta quebrantar sustancialmente el deber funcional que le asiste, sin que esté amparado por cualquiera de las causales previstas en el artículo 28 ibídem, como aquellas que eximen de responsabilidad disciplinaria.

#### **ILICITUD SUSTANCIAL-**

En consecuencia, el despacho concluye que la conducta endilgada reúne los elementos de la ilicitud sustancial (artículo 5º de la Ley 734 de 2002), como lo es antijuridicidad disciplinaria, en consideración a que la finalidad específica del CDU es la prevención y buena marcha de la gestión pública, así como la garantía del cumplimiento de los fines y funciones del Estado en relación con las conductas de los servidores públicos que los afecten o pongan en peligro, y la aquí investigada \_\_\_\_\_, desobedeció los deberes menoscabando con su comportamiento el buen funcionamiento del servicio público a su cargo.

observa el despacho que la conducta de la investigada demuestra que tenía pleno conocimiento de sus deberes y obligaciones como funcionaria pública más sin embargo agredía, amenazaba, atemorizaba, amedrentaba a las compañeras de trabajo *pues dentro de su versión libre deja ver que tiene pleno conocimiento que la conducta que realizaba no se encontraba de conformidad al ordenamiento jurídico y por el contrario acepta la agresión física dentro de las instalaciones de la administración municipal en el horario laboral a una compañera de trabajo.*

Aunado a lo anterior no observa el despacho justificación alguna, legal, justa o necesariamente recurrente, al haber agredido a la señora \_\_\_\_\_, pues con su actuar quebranto los fines del estado.

### **9. FORMA DE CULPABILIDAD.**

Siendo la conducta típica por incurrir en alguna de las descripciones legales determinadas como falta disciplinaria y antijurídica por ser sustancialmente ilícita y dado que está proscrita la responsabilidad objetiva, es deber de este despacho establecer la forma de culpabilidad, la cual solo puede darse a título de dolo o culpa.

La anterior descripción se encuentra establecida en el artículo 13 de la ley 734 de 2002 según la cual en materia disciplinaria para que una acción o omisión sea sancionable debe ser realizada con dolo o con culpa, intencionalidad que se debe enmarcar dentro del principio de legalidad previsto en el artículo 4 de la misma;

El principio de culpabilidad tiene aplicación no sólo para las conductas de carácter delictivo sino también en las demás expresiones del derecho sancionatorio, entre ellas el derecho disciplinario de los servidores públicos, toda vez que “el derecho disciplinario es una modalidad de derecho sancionatorio, por lo cual los principios de derecho penal se aplican mutatis mutandi en este campo pues la particular consagración de garantías sustanciales y procesales a favor de la persona investigada se realiza en aras del respeto de los derechos fundamentales del individuo en comento, y para controlar la potestad sancionadora del Estado.

	<b>AUTO AUDIENCIA VERBAL</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			<b>Código</b>
			51.32.01.20
	<b>Fecha de Elaboración</b>	<b>Fecha Ultima Modificación</b>	<b>Versión</b>
	2021-05-21	2021-05-21	01

Del acervo probatorio recaudado y hasta la presente fecha observa el despacho atribuírsele a la inculpada una conducta de aquellas consideradas con intención de causar daño mediante su actuar; conocidas en nuestra legislación como dolosas.

En la presente investigación encuentra este ente de control Municipal que conforme al acerbo recolectado la disciplinada actuó con **DOLO** pues sabía que la conducta por ella desplegada contrariaba el ordenamiento jurídico. Conducta esta que se adecua a las faltas disciplinarias gravísimas tipificadas en el numeral 1 del artículo 48 de la ley 734 de 2002 que configura la infracción injustificadamente al deber consagrado en el numeral 6 del artículo 34 ibídem, e incurrir en la prohibición consagrada en el numeral 6 del artículo 35 del C.D.U por lo que es procedente adelantar el proceso a través de ritualidades del procedimiento verbal consagrado en el título XI- Procedimientos especiales- capítulo primero, artículos 175 de lo cual reza que se adelantara procedimiento verbal en los casos en el que el sujeto disciplinable confiese, lo que aplicaría según la versión libre a folio \_\_ rendida por la señora \_\_\_\_\_.

Lo doloso de su proceder queda latente en la forma premeditada como ella se acerca a \_\_\_\_\_ en busca de la señora \_\_\_\_\_ a quien se dirige con palabras soeces y violentando físicamente, tratando de intimidarla ya que se encontraba ofendida tal como lo expone en su versión libre y se puede evidenciar en el video aportado por la dirección administrativa, por que la habían sacado del grupo de whatsapp, dicho de otra manera la disciplinada sabía que se dirigía hacia la señora Amelia con la intención de agredirla de ofenderla y amenazarla. Por otro lado la misma conducta de violencia fue realizada hacia la señora \_\_\_\_\_ a quien.....


La disciplinada con su actuar de esa manera defraudo el principio de la buena fe, de moralidad y transparencia que deben caracterizar al servidor público. Por mandato constitucional y legal el actuar oficial quien como servidora pública conoce y cuenta con experiencia en el ejercicio de la función pública para tener pleno conocimiento que no debe agredir a ninguna persona que tenga trato por relación a su cargo en horario laboral y dentro de las instalaciones de \_\_\_\_\_.

De acuerdo al acervo probatorio es claro y evidente la violencia física y verbal causada a la señora \_\_\_\_\_ y a la señora \_\_\_\_\_ tal como se demuestra con las declaraciones, el video de las cámaras, el CD aportado por la disciplinada y la misma confesión de la disciplinada.

Las pruebas en mención confirman la situación presentada dentro de la sede de la \_\_\_\_\_ agresión al rostro de la señora \_\_\_\_\_ por parte de la señora \_\_\_\_\_.

## CALIFICACION DE LA FALTA Y ANALISIS DE CULPABILIDAD

Es claro para este despacho, por ahora, que la falta cometida es de naturaleza **GRAVISIMA**, por cuanto así lo establece de manera incuestionable la ley disciplinaria, al

	<b>AUTO AUDIENCIA VERBAL</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.20
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

enlistar la conducta endilgada a la disciplinada señora \_\_\_\_\_ en su condición de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_. la cual se encuentra taxativamente citada en la relación de infracciones en el artículo 48 de la ley 734 de 2002, concretamente en el numeral 1 lo que impone calificar la conducta desplegada por la señora \_\_\_\_\_ como GRAVISIMA.

La funcionaria investigada, al parecer de manera libre, consiente, premeditado y una conducta tipificada en el numeral 1 del artículo 48 de la ley 734 de 2002, es decir y es claro para este despacho con el material probatorio allegado que la conducta constitutiva de la falta disciplinaria, fue deseada y buscada por la disciplinada; valga anotar para describirlo de forma sucinta, que sabía de lo ilícito de la conducta que desplego al agredir intencionalmente y faltar al respeto dirigiéndose de manera soez, es decir su actuar fue desarrollado de manera consiente y voluntaria, situaciones que hacen que la conducta desplegada por la disciplinada en su forma de culpabilidad como ya se mencionó en el acápite correspondiente es DOLOSA.

Bajo los razonamientos plasmados en las líneas anteriores, considera este ente de Control Municipal, que \_\_\_\_\_, en su condición de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ Yopal presuntamente pudo haber incurrido en falta disciplinaria, es por ello que se procederá a citarla a audiencia pública para que responda por la conducta endilgada, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 175 de la ley 734 de 2002, aspecto que impone la actuación por el procedimiento especial previsto en el título XI del libro IV de la ley 734 de 2002, es decir, el trámite verbal.

Como corolario de lo anterior, estima el despacho que la conducta reprochada se encuentra revestida de mala fe, con malicia e intención proclive y no amparada por error, es decir una responsabilidad acompañada de dolo producido por la voluntad de \_\_\_\_\_ al buscar, ir al lugar de trabajo y abordar a la señora \_\_\_\_\_

### CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

El artículo 57 de la ley 1474 de 2011 prevé citación audiencia verbal contra los servidores públicos en los siguientes casos 1) cuando hay certeza sobre la ocurrencia de la falta y de la responsabilidad del sujeto disciplinable, independientemente de su gravedad o de la calidad del sujeto disciplinable, porque se trata de una situación de flagrancia o porque existe una confesión 2) frente a las faltas leves; y 3) frente a ciertas faltas gravísimas cuando en el curso del proceso ordinario está demostrada objetivamente la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del disciplinado (artículo 162 CDU). La norma además en su inciso nuevo incorporado por el artículo 57 de la ley 1474 de 2011, establece el momento en que el operador disciplinario competente debe citar a audiencia, cuando este objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del sujeto disciplinado: en cualquier estado de la actuación, hasta antes de proferir pliego de cargos”.



	<b>AUTO AUDIENCIA VERBAL</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato <b>Código</b> 51.32.01.20
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

**.APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO VERBAL artículo 175 de la ley 734 de 2002 quedara así:**

el procedimiento verbal se adelantará contra los servidores públicos en los casos en que el sujeto disciplinable sea sorprendido en el momento de la comisión de la falta o con elementos, efectos o instrumentos que provengan de la ejecución de la conducta, cuando haya confesión y en todo caso cuando la falta sea leve.


También se aplicará el procedimiento verbal para las faltas gravísimas contempladas en el artículo 48 numerales 2, 4, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 32, 33, 35, 36, 39, 46, 47, 48, 52, 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 62 de esta ley.

En los eventos contemplados en los incisos anteriores, se citará a audiencia, en cualquier estado de la actuación, hasta antes de proferir pliego de cargos.

Igualmente para el caso que nos ocupa se puede evidenciar que de la versión libre rendida por la señora \_\_\_\_\_ confeso haber cometido la conducta y reforzado a lo anterior encuentra el despacho sustento para llevar a cabo esta diligencia por el proceso verbal disciplinario.

En conclusión como puede percatarse en los eventos antes mencionados, la ley permite la aplicación del procedimiento verbal en la actuación disciplinaria, cuando se cumplen unas exigencias específicas dejando claro y conciso que el procedimiento disciplinario desarrollado por la ley 734 de 2002 tare una novedad, en el sentido de poder llevar los dos procedimientos disciplinarios- el ordinario y el verbal- de manera que cuando se presentan ciertos requisitos , se puede prescindir de determinadas etapas del proceso ordinario con el fin de citar audiencia y de esta manera asegurar la vigencia de los principios de celeridad y economía procesal. Situación que no concuerda con la finalidad propia del procedimiento disciplinario de asegurar un trámite ágil, eficiente, transparente sino que exige la aplicación de todas las garantías del debido proceso, por manera que no puede afirmarse que se presenta un cambio de reglas procesales en el camino, toda vez que desde un inicio se sabe – pues así lo tiene previsto el inciso tercero del artículo 175 de la ley 734 de 2002- que de presentarse ciertas condiciones, entonces “ en cualquier caso” y “ cualquiera que sea el sujeto disciplinado” puede citarse audiencia

Debido a todo lo anterior se determina claramente lo siguiente: 1. Que se encuentran dados los requisitos sustanciales para adelantar este proceso por el procedimiento verbal, y por consiguiente citar a audiencia a la presunta responsable por encontrarse dentro de uno de los eventos consagrados en el mencionado artículo 175 de la ley disciplinaria 2. Que el análisis realizado a la información y documentos que reposan en el expediente y al tenor de las normas en cita, la falta presuntamente cometida ostenta la naturaleza de falta GRAVISIMA. Toda vez que se debe mantener el orden, así como también la moralidad, el respeto a la dignidad humana, la eficiencia y el buen crédito de la Alcaldía Municipal de Yopal, el cual se vio afectado con la conducta de la funcionaria

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. - E.S.P. NIT. 844.000.785-4</p>	<b>AUTO AUDIENCIA VERBAL</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.20
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

Bajo estas circunstancias la oficina de Control Interno Disciplinario reitera que se reúne una de las condiciones establecidas en el artículo 175 de la ley disciplinaria que es cuando el sujeto disciplinable realice confesión del hecho objeto de investigación, aspecto que impone ritual la presente actuación por el procedimiento verbal, es por ello que se procederá a citar audiencia a la disciplinada y a formularle cargos, por cuanto está demostrada la materialidad de la conducta y al parecer existen elementos que comprometen la responsabilidad de la funcionaria investigada de conformidad al artículo 162 de la ley 734 de 2002 como más adelante se precisara.


En conclusión del análisis realizado al material probatorio se determina que el hecho investigado y el comportamiento asumido por la disciplinada señora \_\_\_\_\_ con su proceder con violencia física y verbal a una compañera de trabajo conlleva a la servidora pública en incurrir en falta disciplinaria al tenor del artículo 35 numeral 6 y 34 numeral 6 ; así mismo podría encontrarse incurso en la falta disciplinaria gravísima de que trata el artículo 48 numeral 1 de la ley 734 de 2002, con lo cual violo disposiciones constitucionales y legales ya consignadas en el acápite de normas violadas con el hecho imputado y concepto de violación . Aspecto que impone continuar la actuación por el procedimiento señalado en el libro II CAPITULO I de la ley 734 de 2002. Con la conducta de la disciplinada indudablemente se infringió el deber establecido en el artículo 34 numeral 6: “tratar con respeto (...) a las personas con que tenga relación por razón del servicio”, pues quedó evidenciado que el trato y la violencia física de la señora \_\_\_\_\_ a la señora \_\_\_\_\_ y los adjetivos empleados contra Evidenciados en el CD aportado por ella misma en donde se refiere en malos términos y los cuales realmente resultaban agraviantes y ofensivos, distante del respeto que merece y debe brindarse a toda persona, tal como lo exige el deber referido; conducta que a su vez implica incurrir en la prohibición descrita en el artículo 35 numeral 6 del C.D.U.: “ejecutar actos de violencia contra (...) servidores públicos o injuriosos o calumniarlos (...)”, producto de estos agravios y ofensas lanzadas contra los militares..

Por lo anteriormente expuesto y al tenor de lo dispuesto en el artículo 177 de la ley 734 de 2002 la Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario

### RESUELVE:

**PRIMERO:** Tramitar la presente actuación radicada bajo el No 104.46.2.041 -2017 por el procedimiento especial verbal previsto en el libro IV TITULO XI del capítulo de la ley 734 de 2002, establecido en el artículo 175 ibídem, en las circunstancias de tiempo, modo y lugar precisadas en la parte motiva de esta decisión.

**SEGUNDO:** Citar a audiencia pública a la servidora \_\_\_\_\_ identificada con cedula de ciudadanía número \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ en su condición de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ diligencia que se llevara a cabo el

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 944.000.755-4</p>	<b>AUTO AUDIENCIA VERBAL</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
	<b>Fecha de Elaboración</b>	<b>Fecha Ultima Modificación</b>	<b>Código</b>
	2021-05-21	2021-05-21	51.32.01.20
			<b>Versión</b>
			01

día \_\_\_\_\_ a la \_\_\_\_\_ en la Oficina de Control Interno Disciplinario de conformidad con la parte motiva de esta decisión en la cual podrá la disciplinada dar ampliación de su propia versión de los hechos, presentar los descargos por la conducta señalada en el acápite HECHOS ESTABLECIDOS de la parte motiva de esta decisión que estime pertinentes y aportar o solicitar la práctica de pruebas que considere conducentes para su defensa, las cuales serán practicadas en la misma diligencia o dentro del término improrrogable de tres 3 días, si no fuere posible hacerlo se suspenderá la audiencia por el termino máximo de cinco 5 días y se señalara fecha para la práctica de la prueba o pruebas pendientes.

**TERCERO:** De conformidad con los artículos 177 y 187 de la ley 734 de 2002, notificar personalmente a la investigada y a su defensor de oficio, la determinación tomada en esta providencia, advirtiéndoles que contra la misma no procede recurso alguno y que si no comparecen dentro del término de dos 2 días contados a partir del envío de la citación se le notificara por edicto.


**CUARTO:** notifíquese la presente decisión a la disciplinada y a su defensor de oficio de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 103 de la ley 734 de 2002, informándole la fecha y hora en que se llevara a cabo la audiencia.

Para tal efecto, líbrense por secretaria las respectivas comunicaciones indicando la decisión tomada y la fecha de la audiencia,

Las diligencias permanecerán en la secretaria de este despacho a disposición de los sujetos procesales.

### **COMUNÍQUESE, NOTIFIQUESE, Y CÚMPLASE**

**JENNY CONSUELO PEREZ CACERES**  
**Jefe Oficina Control Interno Disciplinario**

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 844.009.735-4</p>	<b>AUTO AUDIENCIA VERBAL</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
			<b>Código</b> 51.32.01.20
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

### ASUNTO

Como quiera que dentro del auto No. \_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_ se ordena escuchar en diligencia de declaración testimonial juramentada al señor \_\_\_\_\_, en su calidad de trabajador oficial de la EAAAY, para que declare lo que le conste sobre los hechos que originaron la presente investigación, especialmente lo manifestado en escrito con radicado de comunicación recibida No. \_\_\_\_\_, diligencia que hasta la fecha no obra dentro del plenario, no ha sido recepcionada.

Por lo cual se decide fijar nueva fecha y hora para que tenga lugar la mencionada diligencia.

Por lo anteriormente mencionado se:

### RESUELVE

**PRIMERO:** Señalar nueva fecha y hora, para que se sirva diligencia de declaración testimonial juramentada al señor \_\_\_\_\_, el día \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_.

**SEGUNDO:** Líbrense los oficios correspondientes.

**TERCERO:** Contra el presente auto no procede recurso alguno conforme a lo dispuesto en el parágrafo del artículo 110 de la ley 734 de 2002.

### NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Yopal, a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año dos mil veinte (\_\_\_\_\_).

**JENNY CONSUELO PEREZ CACERES**  
Jefe de Control Disciplinario Interno



<b>ACTA DE AUDIENCIA</b>		<b>Tipo de Documento</b> Formato
		<b>Código</b> 51.32.01.21
<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Ultima Modificación</b> 2021-05-21	<b>Versión</b> 01

<b>Auto No.</b>	
Dependencia	
Radicación N°	
Disciplinado y/o Investigado	
Cargo y Entidad	
Quejoso	
Fecha de queja	
Fecha de los hechos	
Asunto	Acta Audiencia

	<b>AUTO DE TRAMITE</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Código</b> 51.32.01.22
			<b>Versión</b> 01

<b>Auto No.</b>	
Dependencia	Oficina Control Interno Disciplinario
Radicación N°	
Disciplinado y/o Investigado	
Cargo y Entidad	
Quejoso	
Fecha de queja	
Fecha de los hechos	
Asunto	

Yopal - Casanare, xxx

xx  
 xxx  
 xxx

**DISPONE**

**PRIMERO:** xxx

**SEGUNDO:** xxx.

**TERCERO:** Infórmese al peticionario.

Dado en Yopal, xxx

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

**JENNY CONSUELO PEREZ CACERES**  
 JEFE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

*Proyectó: JCPC.*

	<b>AUTO AUTORIZACIÓN COPIAS</b>		<b>Tipo de Documento</b>
			Formato
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2021-05-21	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-05-21	<b>Código</b> 51.32.01.23

<b>Auto No.</b>	
Dependencia	
Radicación N°	
Disciplinado y/o Investigado	
Cargo y Entidad	
Quejoso	
Fecha de queja	
Fecha de los hechos	
Asunto	

Yopal – Casanare, 03 de marzo de 2021.

Mediante oficio de fecha \_\_\_\_\_, el defensor de oficio del disciplinado, estudiante de derecho \_\_\_\_\_ solicita copia del expediente \_\_\_\_\_ de manera digital al correo \_\_\_\_\_ para garantizar el derecho a la defensa del investigado \_\_\_\_\_.

### DISPONE

**PRIMERO:** Autorizarse la expedición de las copias solicitadas por el defensor de oficio del disciplinado del expediente de referencia.

**SEGUNDO:** Por secretaria se adelante el trámite pertinente, hágase la entrega de las copias a la parte interesada con el compromiso de guardar la reserva de la información entregada.

**TERCERO:** Infórmese al peticionario y a su defensor.

Dado en Yopal, a los \_\_\_\_ (\_\_) días del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_(\_\_\_\_)

### COMUNIQUESE Y CUMPLASE

**JENNY CONSUELO PEREZ CACERES**  
JEFE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO