PRESCRIPCION – Uso de documento falso es una conducta de ejecución permanente y momento en que finaliza es a partir del cual se cuenta término para prescripción.

En cuanto al primer punto, esto es, la fecha de los hechos y por ende la de prescripción, el Tribunal Superior aclara que en este caso no se trató -corno equivocadamente lo afirmó el togado- de una conducta de ejecución instantánea que se agotara el día de la presentación del certificado falso ante la entidad del Estado. Por el contrario, estamos ante una conducta de ejecución continuada pues el uso inició ese día de la entrega del documento falso ante la referida entidad, pero perduró en el tiempo hasta el momento en que la entidad del Estado tuvo conocimiento de la, en ese momento presunta, falsedad.

IDONEIDAD DE LOS INTEGRANTES DEL TRIBUNAL DISCIPLINARIO – Régimen aplicable para la elección de los integrantes del Tribunal Disciplinario.

TIPICIDAD – Análisis de la conducta de uso de documento falso.

Respecto a la falsedad, se aclaró al defensor que *"no toda falsedad supone la existencia de un documento con la suplantación de la rúbrica, directamente plasmada en el papel. Por el contrario, podemos dar cuenta de falsedades que toman la firma auténtica de un documento original para hacer un montaje y adulterar otro documento, a fin de hacerlo pasar como debidamente firmado por la autoridad competente. En esos casos no puede pretenderse probar la falsedad a través de una prueba grafológica que contraste la firma auténtica y la firma suplantada, pues tanto la firma del documento auténtico como la del documento falso son auténticas, pero en el caso del documento falso el autor de la misma nunca suscribió el documento, sino que se encuentra el mismo en virtud del proceso de montaje que conllevó a la falsedad."*

ILICITUD SUSTANCIAL

En ese orden de ideas, las funciones propias de un cargo no son los únicos lineamientos que debe atender y cumplir cabalmente quien ocupa un cargo público. Así, por ejemplo, cuando se es posesionado en el cargo de jefe de personal no solo se asume la obligación de ejecutar las funciones que se señalan para ese cargo en particular, sino que también es indispensable ejercer los derechos, cumplir los deberes, respetar las prohibiciones y estar sometido al régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de

intereses, establecidos en la Constitución política y en las leyes, tal y como lo indica el artículo 22 de la Ley 734 de 2002.

TRIBUNAL SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

Expediente: TD-B-511-2015
Fecha: 6 de octubre de 2016
Decisión: Fallo sancionatorio
Conducta: Falsedad de documento público

I. ANTECEDENTES

El Tribunal Disciplinario - Sala de Procesos de Personal Académico, en audiencia de juzgamiento profirió fallo sancionatorio de primera instancia dentro del trámite TD-B-511-2015, adelantado al servidor público, imponiéndole una sanción consistente en destitución e inhabilidad general, esta última de seis (6) años, al encontrarlo disciplinariamente responsable del cargo que le fuera endilgado , en el que textualmente se señaló:

> *"CARGO ÚNICO:*
> *Al profesor (…) se le endilga la realización objetiva de la conducta tipificada como delito consistente en el uso de un documento público falso, ya que suministró voluntariamente al representante legal de una compañía una certificación, expedida y suscrita supuestamente por la Jefe de la División de Personal Académico de esta Universidad, la cual fue conjuntamente incluida con su hoja de vida dentro de la propuesta presentada el 20 de septiembre de 2011 en un proceso licitatorio.*
>
> *De una entidad del Estado por una compañía privada. Documento que se presumía auténtico y del que hizo uso supuestamente a sabiendas de que no había ejercido los cargos allí plasmados, ya que los mismos no existen como tales en esta Alma Mater, situación que en razón y con ocasión de su cargo de servidor público docente, logró inducir en error a la entidad del Estado quien calificó este documento como de "cumple", acreditándole su experticia dentro de la mencionada licitación".*

Precisó el Tribunal Disciplinario que tanto en el Acuerdo 16 de 2005 del Consejo Superior Universitario, vigente para la época de los hechos, como en el actual Estatuto de Personal Académico, Acuerdo 123 de 2013 del Consejo Superior Universitario, es claro que los profesores de la Universidad Nacional de Colombia son servidores públicos de régimen especial y que, al vincularse a la

Institución, asumen funciones de docencia universitaria, investigación y extensión, además de comprometerse con el cumplimiento de los deberes propios de todo servidor público. Se aclaró que los profesores deben actuar en el marco de los principios de la Universidad, destacando los de transparencia, ética e idoneidad.

En cuanto a la tipicidad, ilicitud sustancial y responsabilidad subjetiva, el Tribunal señaló:

> *"La falta imputada al profesor (…) corresponde a la realización objetiva de un tipo penal a título de dolo, cometido en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo. En particular, el delito de uso de documento falso establecido en el artículo 291 de la Ley 599 de 2000, así: El que sin haber concurrido a la falsificación hiciere uso de documento público falso que pueda servir de prueba, incurrirá en prisión de cuatro (4) a doce (12) años.*
>
> *En ese contexto, para verificar la tipicidad disciplinaria de la conducta en este caso es necesario identificar i) la falsedad del documento objeto del debate, ii) el uso consciente y voluntario del mismo por el profesor y iii) que la conducta se hubiere cometido en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo. (...)*
>
> *Ahora bien, esta sala considera innegable la falsedad del certificado presente en el folio 34, teniendo en cuenta lo siguiente:*
>
> *Corresponde al jefe de la División de Personal Académico de la Sede Bogotá expedir los certificados sobre vinculación de servicio, remuneración y demás novedades administrativas del personal académico de la Sede Bogotá y las Sedes de Presencia Nacional, según el artículo 5 de la Resolución 334 de 2007 de Rectoría.*
>
> *En este caso, se evidencia que el certificado contiene la firma de quien para la fecha de los hechos ocupaba el cargo de jefe de la División de Personal Académico de la Sede Bogotá.*
>
> *No obstante, es notorio que no fue suscrito por ella, pues así lo acreditó el mismo servidor en reiteradas comunicaciones (1). (...)*

Estas serias incoherencias en el documento, que son evidencia de su falsedad, pueden también constatarse al contrastarlo con una certificación auténtica, como la presente en el folio 74 del expediente. Este Tribunal encuentra severas diferencias en esos documentos, las cuales pasaremos a exponer así:

1. *Encabezado: en el documento falso se hace referencia a la Dirección de un Departamento, cuando ello no está presente en la certificación auténtica, ni tendría en ninguna circunstancia que estar pues no corresponde a las Direcciones de Departamento ni a las Facultades la expedición de certificados laborales*.

De esa forma, concluyó el fallador de primera instancia que el funcionario transgredió la normatividad contemplada en el numeral 1° del artículo 48 de la Ley 734 de 2002 y, por reenvío, la del artículo 291 de la Ley 599 de 2000, como quiera que realizó objetivamente una descripción típica, consagrada en la ley como delito, sancionable a título de dolo, comportamiento que desplegó con ocasión del cargo de servidor público adscrito a la Universidad Nacional de Colombia, el cual ostentaba para el año 2011, fecha de los hechos.

Por considerar probado que se trató de una falta gravísima a título de dolo, se aplicó lo previsto en el Acuerdo 171 de 2014 del Consejo Superior Universitario, numeral 1 del artículo 52, según el cual para ese tipo de faltas procede la sanción de destitución e inhabilidad general de diez (10) a veinte (20) años. Adicionalmente, se consideró el atenuante contenido en el parágrafo del artículo 54 ídem, el cual dispone que a quien confiese antes de la formulación de cargos, se le rebajará la inhabilidad en la mitad, llegando entonces a una sanción de destitución e inhabilidad general por el término de seis (6) años.

Frente a lo anterior la defensa del funcionario interpuso recurso de apelación en el cual puso de presente que la acción disciplinaria ya estaría prescrita.

II. CONSIDERACIONES

En primer lugar, se ocupará esta instancia disciplinaria de la solicitud de declaratoria de prescripción de la acción, planteada por el abogado defensor respecto del TD-B-511-201 5, como quiera que de haber operado dicho instituto jurídico, sería nugatorio un pronunciamiento distinto al de su declaratoria.

Es de anotar que el fenómeno de la prescripción es una de las causales de extinción de la acción disciplinaria e implica que el Estado pierda la facultad

para continuar con el proceso, en virtud del tiempo que ha transcurrido, sin que el asunto hubiere sido decidido. Con la prescripción se busca, de un lado, castigar la inoperancia del control disciplinario y, del otro, garantizar que quien es investigado no sea sometido a una situación de indefinición frente a su posible responsabilidad, sin límite en el tiempo, pues ello contraría su dignidad y derecho a obtener una respuesta de la administración.

En cuanto al momento en que se produce ese fenómeno, establece el artículo 30 de la Ley 734 de 2002, modificado por la Ley 1474 del 12 de julio de 2011:

> ***"Artículo 30. Términos de prescripción de la acción disciplinaria.*** *La acción disciplinaria caducará si transcurridos cinco (5) años desde la ocurrencia de la falta, no se ha proferido auto de apertura de investigación disciplinaria. Este término empezará a contarse para las faltas instantáneas desde el día de su consumación, para las de carácter permanente o continuado desde la realización del último hecho o acto y para las omisivas cuando haya cesado el deber de actuar.*
>
> *La acción disciplinaria prescribirá en cinco.(5) años contados a partir del auto de apertura de la acción disciplinaria. Cuando fueren varias las conductas juzgadas en un mismo proceso la prescripción se cumple independientemente para cada una de ellas.*
>
> ***Parágrafo.*** *Los términos prescriptivos aquí previstos quedan sujetos a lo establecido a los tratados internacionales que Colombia ratifique".*

Es de anotar que a la luz de esa norma, vigente para el momento de los hechos, la prescripción se produciría hasta el 22 de mayo de 2017, pues la investigación disciplinaria se abrió el 23 de mayo de 2012.

No obstante, en este caso la norma aplicable es el Acuerdo 171 de 2014 del Consejo Superior Universitario, en uso de su autonomía para la expedición de estatutos y reglamentos, expidió el Estatuto Disciplinario del Personal Académico y Administrativo. Ese estatuto, en el artículo 39, acoge el contenido inicial de la Ley 734 de 2002, sin distinción entre caducidad y prescripción, y definiendo que La acción disciplinaria prescribe en cinco (5) años, contados para las faltas instantáneas desde el día de su consumación y para las de carácter permanente o continuado desde la realización del último acto.

Ahora bien, aún bajo ese parámetro más beneficioso al procesado, el término para que opere la prescripción NO se ha cumplido, como erradamente lo pretende el abogado defensor.

El abogado defensor señaló que la fecha de los hechos investigados sería el 20 de septiembre de 2011, pues aquél fue el día en el cual el funcionario investigado presentó la certificación apócrifa ante la entidad del Estado y, por ello concluyó que la acción disciplinaria prescribió el20 de septiembre de 2016. Asimismo, sostuvo que la jurisprudencia actual del Consejo de Estado estipula que el fallo de primera instancia y su notificación no interrumpe la prescripción, de manera que al no contar en este momento con fallo de segunda instancia, debe procederse a declarar la prescripción.

En cuanto al primer punto, esto es, la fecha de los hechos y por ende la de prescripción, el Tribunal Superior aclara que en este caso no se trató -corno equivocadamente lo afirmó el togado- de una conducta de ejecución instantánea que se agotara el día de la presentación del certificado falso ante la entidad del Estado. Por el contrario, estamos ante una conducta de ejecución continuada pues el uso inició ese día de la entrega del documento falso ante la referida entidad, pero perduró en el tiempo hasta el momento en que la entidad del Estado tuvo conocimiento de la, en ese momento presunta, falsedad.

Se endilgó al funcionario el haber presentado la certificación el día 20 de septiembre del 2011 ante la entidad del Estado, con el cual se buscó inducir en error a dicha entidad, quien calificó el mencionado documento como de "cumple" y lo tomó como soporte de acreditación de experiencia.

Como se observa, siendo claro que la conducta inició con la entrega del documento el día 20 de septiembre de 2011, lo cierto es que el documento continuó en uso ante la entidad durante el proceso licitatorio, hasta el momento en que la entidad fue advertida de la falsedad en ella certificado aportado por el funcionario. Para precisar esa fecha, se observa que se radicó en la entidad el oficio por el cual la entonces directora nacional de extensión, profesora, remitió un certificado debidamente expedido por la jefe de personal académico y anexó listado de servicios académicos remunerados celebrados entre la Universidad y el docente; esto en respuesta a solicitud cursada mediante oficio por parte de la entidad.

Así entonces, tenemos que la conducta cesó el día 26 de octubre de 2011 pues fue esa la fecha en la cual la entidad fue puesta en conocimiento, por parte de la Universidad Nacional de Colombia, de la falsedad del documento, con lo cual el mismo ya no podía continuar siendo utilizado con fines probatorios dentro de la

licitación. En consecuencia, la fecha de prescripción de la conducta no es el 20 de septiembre de 2016, como lo pretende la defensa, sino el 25 de octubre de 2016.

Respecto del segundo punto esgrimido por la defensa para pretender la declaratoria de prescripción, este tribunal anota que es verdad que en sentencia del 23 de mayo de 2002 el Consejo de Estado impuso a la autoridad disciplinaria la obligatoriedad de sancionar y resolver los recursos que contra la vía gubernativa procedieran, dentro de los cinco (5) años siguientes a la comisión de la conducta disciplinable, so pena de que operara la prescripción y el Estado perdiera la oportunidad para sancionar al servidor público disciplinado.

No obstante, es necesario subrayar que el 29 de septiembre de 2009, mediante radicado 1100103- 15-000-2003-00442-01 1[1] (Consejera ponente: Susana Buitrago Valencia), la sala plena del Consejo de Estado, en sentencia de unificación, dirimió el debate en relación a si la prescripción se ve o no interrumpida por el fallo de primera instancia y su notificación o, por el contrario, es imperativo que exista fallo de segunda instancia notificado para evitar la prescripción. En esa oportunidad el Consejo dio cuenta del debate, en los siguientes términos:

> *"La Sala comienza el análisis partiendo de la jurisprudencia de esta Corporación en relación con el manejo del tema de la prescripción de la acción sancionatoria acerca de cuándo debe entenderse "impuesta la sanción", que no ha sido unánime. En efecto, sobre el particular existen tres tesis: a) Se entiende ejercida la potestad disciplinaria cuando se produce la decisión que resuelve la actuación administrativa sancionatoria. b) Para que se considere "impuesta" la sanción es necesario no solo que el acto sancionatorio primigenio se expida, sino también que se notifique. e) Debe haberse expedido el acto sancionatorio, resuelto todos los recursos que se propusieron, y notificado las decisiones sobre éstos."*

[1] Es de anotar que la decisión precitada (radicado 11001-03-15-000-2003-00442-01) fue revocada por sentencia de tutela del 17 de abril de 2013, proferida por el Consejo de Estado (Sala de Conjueces). En esa ocasión nuevamente se volvió al criterio de tener que adoptar, dentro de los cinco (5) años siguientes al inicio de la acción disciplinaria o de la fecha de los hechos, según correspondiera, decisión de segunda instancia y por ende haber resuelto, durante ese lapso, los recursos que contra la vía gubernativa procedieran, a efectos de evitar que operara el fenómeno de la prescripción. Sin embargo, debe tenerse en cuenta esa providencia fue impugnada y el 6 de marzo de 2014, a través del radicado 11001-03-15-000-2010-00076-03, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo - Sección Cuarta, decidió revocarla, teniendo en cuenta el carácter inmodificable y definitivo de las providencias que profiere la Sala Plena del Consejo de Estado, lo que hace que un juez de tutela no pueda hacer cualquier pronunciamiento de fondo en un sentido diferente. En consecuencia, la sentencia de unificación 11001 -03-1 5-000-2003-00442-01 de 2009, quedó en firme.

En ese contexto, el Consejo de Estado adoptó la tesis de la interrupción de la prescripción por efecto del fallo de primera instancia y su notificación, tal como a continuación se registra:

> *"En este lapso [cinco años a partir de la fecha de los hechos] es preciso imponer la sanción, entendiendo por tal verbo rector expedir y notificar el acto principal, esto es, aquel mediante el cual se concluye la actuación con la atribución de responsabilidad al investigado pero no se exige su firmeza porque la norma no lo prevé así, razón por la cual imponerle la condición de ejecutoria al acto sancionatorio principal que decidió la actuación administrativa disciplinaria significa ir más allá de lo que el legislador quiso al consagrar el artículo 12 de la ley 25 de 1974 modificado por el artículo 13 de la ley 13 de 1984. La decisión sobre los recursos que se interpongan contra el acto sancionatorio primigenio corresponde ya no a la actuación administrativa propiamente dicha sino a la definición sobre el agotamiento de la vía gubernativa. (...)*
>
> *En su misión de unificar jurisprudencia, la Sala adopta la tesis según la cual en tratándose de régimen sancionatorio disciplinario, la sanción se impone de manera oportuna si dentro del término asignado para ejercer esa potestad, se expide y se notifica el acto que concluye la actuación administrativa sancionatoria, que es el acto principal o primigenio y no el que resuelve los recursos de la vía gubernativa". (Resaltado fuera del original)*

El Tribunal Superior aclara que luego de esa sentencia de unificación del Consejo de Estado, no se ha presentado ningún proveído que contraríe la postura que allí se consolidó, de forma tal que aunque en cierto momento no hubo claridad respecto a la interrupción del término de prescripción, lo cierto es que esta posición del Consejo de Estado ha sido unívoca desde hace más de siete (7) años.

Así las cosas, es indiscutible que la prescripción en materia disciplinaria se interrumpe con el fallo de primera instancia y la notificación del mismo. Y, en consecuencia, es notorio el equívoco del togado defensor al afirmar, amparado en una jurisprudencia desactualizada, que *"la tesis vigente del Consejo de estado en torno a la prescripción de la acción disciplinaria, es que dentro del término de los cinco años referidos la autoridad debe proferir y notificar la decisión que resuelve los recursos en contra de la sanción impuesta"*

En el caso que ocupa la atención de este tribunal, el fallo de primera instancia fue adoptado por el Tribunal Disciplinario en audiencia de juzgamiento

celebrada el 15 de septiembre del año que avanza y en esa misma oportunidad se efectúo la respectiva notificación en estrados. En consecuencia, la sanción fue impuesta en la oportunidad prevista para ello pues, como ya se anotó, los hechos objeto del proceso ocurrieron entre el 20 de septiembre y el 26 de octubre de 2011.

Resuelto lo anterior y, habiéndose establecido que la acción adelantada bajo el radicado TD-B-5112015 tiene plena vigencia y por ende no hay lugar a decretar la prescripción de la acción, pasará el Tribunal Superior a resolver los dos (2) puntos restantes planteados por el abogado defensor en su recurso de apelación: 1. Falta de idoneidad de los integrantes del Tribunal Disciplinario y 2. Ausencia de tipicidad e ilicitud sustancial.

Ahora, respecto de la idoneidad de los integrantes del Tribunal Disciplinario de la Universidad, es preciso indicar que de conformidad con el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia *"las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley."*

Esa autonomía universitaria fue desarrollada a través de la Ley30 de 1992, "*Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior*" y, para el caso de la Universidad Nacional de Colombia, también encuentra respaldo en el Decreto 1210 de 1993, "*Por el cual se reestructura el Régimen Orgánico Especial de la Universidad Nacional de Colombia".*

Tanto en la referida ley como en el decreto (artículos 65 y 12, respectivamente) se determinó que es competencia del Consejo Superior Universitario expedir o modificar los estatutos y reglamentos de la institución.

Asimismo, se precisó la autonomía en la expedición del régimen disciplinario de los profesores, en los siguientes términos:

> *"El estatuto del profesor universitario expedido por el Consejo Superior Universitario, deberá contener, entre otros, los siguientes aspectos:*
>
> *a) Régimen de vinculación, promoción, categorías, retiro y demás situaciones administrativas;*
> *b) Derechos, obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades, distinciones y estímulos;*
> *c) Establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño del profesor universitario, y*
> *d) Régimen disciplinario." (Artículo 75 de la Ley30 de 1992)*

> *"En Lo relativo al régimen de profesores universitarios de carrera, el estatuto de personal académico tendrá en cuenta lo siguiente: (...)*
> *g) EL régimen disciplinario se estructurará con observancia del principio constitucional del debido proceso. (...)" (Artículo 24 del Decreto 1210 de 1993).*

Es de subrayar que esa autonomía que tiene la Universidad Nacional de Colombia en cabeza de su Consejo Superior Universitario, para expedir el régimen disciplinario aplicable a sus profesores, fue ratificada por la Corte Constitucional colombiana en Sentencia C-829 de 2002, en la cual declaró exequibles los precitados artículos.

El primer régimen disciplinario de los profesores de la Universidad Nacional de Colombia fue expedido a través del Acuerdo 45 de 1986 del Consejo Superior Universitario, Estatuto de Personal Docente de la Universidad Nacional de Colombia, capítulos VI y VII. En esas normas se estableció qué constituye falta disciplinaria, cómo debe desarrollarse el procedimiento disciplinario, las sanciones aplicables y las autoridades competentes para adelantar las investigaciones e imponer sanciones. Frente a esto último, se dispuso que la investigación correspondería al Tribunal Disciplinario que se conformara en cada sede, integrado por tres (3) profesores titulares o asociados, con antigüedad mayor de quince (15) años; mientras que la adopción del fallo recaería en los decanos, Consejos de Facultad, rector y Consejo Superior Universitario, dependiendo de la sanción a imponer.

Esas disposiciones fueron modificadas mediante los acuerdos 22 de 1988 y 19 de 1990 del Consejo Superior Universitario. A partir de ese momento la competencia para realizar las investigaciones disciplinarias pasó a ser de las Comisiones Investigadoras de Asuntos Disciplinarios del Personal Docente, con presencia en cada sede andina[2] de la Universidad, quienes recomendaban la sanción a imponer a las autoridades que originalmente dispuso el precitado Acuerdo 45. Cada una de esas comisiones estaba conformada por tres (3) profesores titulares o asociados, con antigüedad mayor de quince (15) años y experiencia mínima de dos (2) años en cargos académico-administrativos.

Expedida la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, y luego de que la Corte Constitucional ratificó la exequibilidad de la autonomía universitaria para la adopción del régimen disciplinario de profesores y empleados administrativos (en la forma que antes se expuso), el Consejo Superior Universitario aprobó el

[2] Son sedes andinas de la Universidad Nacional de Colombia: Bogotá, Manizales, Medellín y Palmira.

Acuerdo 35 de 2002, Estatuto de Personal Académico, incluyendo lo relativo al régimen disciplinario de los profesores en el capítulo VI. En el artículo 44 de ese estatuto se dispuso que la Universidad continuaría aplicando las disposiciones del Acuerdo de 1986 del Consejo Superior Universitario, con las modificaciones que se han introducido posteriormente y, en especial, las contenidas en el Acuerdo 22 de 1988 y 19 de 1990 del mismo Consejo, armonizándolas con las de la Ley 734 de 2002.

En cuanto a las autoridades que ejercerían el control disciplinario, para ese momento se mantuvo la competencia de las Comisiones Investigadoras de Asuntos Disciplinarios del Personal Docente para surtir las indagaciones y las investigaciones, y se dispuso que correspondía al rector imponer la sanción de destitución, mientras que serían los vicerrectores y directores de sede quienes podrían imponer las otras sanciones.

En el año 2005 el Consejo Superior Universitario expidió un nuevo Estatuto de Personal Académico, Acuerdo 16. En el capítulo VIII se ratificaron las autoridades de control disciplinario interno establecidas mediante el Acuerdo 35 de 2002, así como la aplicación de los Acuerdos 45 de 1986 y 22 de 1988 del Consejo Superior Universitario, en armonía con la Ley 734 de 2002 y siguiendo las orientaciones de la Sentencia C-829 de 2002 de la Corte Constitucional.

El Estatuto de Personal Académico fue nuevamente modificado por el Consejo Superior Universitario a través del Acuerdo 123, en el año 2013. En el artículo 39 se estableció: *"Mientras se adopta la reglamentación señalada el régimen disciplinario del personal académico, los actuales cuerpos y autoridades competentes en materia disciplinaria seguirán actuando y aplicarán las normas vigentes".*

Las disposiciones disciplinarias a las que hacía referencia el Acuerdo 123 de 2013 fueron adoptadas a través del Acuerdo 171 de 2014 del Consejo Superior Universitario, Estatuto Disciplinario del Personal Académico y Administrativo de la Universidad Nacional de Colombia, el cual fue expedido el 4 de noviembre de ese año y entró en vigencia el 10 de julio de 2015, según lo previsto en su artículo 118.

Para la expedición de ese estatuto se siguió el procedimiento previsto en la Resolución 335 de 2010 del Consejo Superior Universitario, "Por la cual se reglamenta el procedimiento de modificación y aprobación de las normas de carácter estatutario en la Universidad Nacional de Colombia"; Pasó por un primer debate del Consejo Superior Universitario en sesión del 22 de julio de 2014 (Acta 08), contó con concepto favorable del Consejo Académico, el Comité

de Representantes Profesorales y el Comité de Representantes Estudiantiles y, finalmente, fue aprobado en segundo debate por el Consejo Superior Universitario el 4 de noviembre de 2014 (Acta 11).

A partir de su aprobación se publicó en el Régimen Legal de la Universidad Nacional de Colombia, que es el medio oficial de publicación de actos académicos y administrativos de carácter general en esta institución, como lo dispone el Acuerdo 70 de 2013 del Consejo Superior Universitario.

En relación con los procesos disciplinarios que se encontraban en curso a la fecha de entrada en vigencia del Acuerdo 171 de 2014, esto es el primero de julio de 2015, se subraya que lo pertinente fue reglamentado por la Rectoría a través de la Resolución 772 de 2015, en los siguientes términos:

> *"ARTÍCULO 7. Las actuaciones y procesos disciplinarios que se encontraban en curso al 7o de julio de 207 S Y no cuenten con decisión ejecutoriada que hubiere puesto fin al proceso, se surtirán bajo las reglas del Acuerdo 777 de 2074 del Consejo Superior Universitario, con independencia de la etapa o estado de la actuación.*
> *Esto, sin perjuicio de la aplicación del principio de favorabilidad".*

Esta norma fue proferida en virtud de la competencia que le asignó el Consejo Superior Universitario al rector, a través del artículo 116 estatutario, y también fue publicada en debida forma en el Régimen Legal de la Universidad Nacional de Colombia.

De otra parte, se resalta que tanto el Acuerdo 171 de 2014 como la Resolución 772 de 2015 se encuentran vigentes, gozan de la presunción de legalidad que ampara a todo acto administrativo y son exigibles siempre que no exista una declaratoria de nulidad que desvirtúe esa presunción.

De conformidad con la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, todo acto administrativo goza de presunción de legalidad desde su promulgación. Así lo determina el referido código en el artículo 88:

> *"Los actos administrativos se presumen legales mientras no hayan sido anulados por La Jurisdicción de Lo Contencioso Administrativo. Cuando fueren suspendidos, no podrán ejecutarse hasta tanto se resuelva definitivamente sobre su Legalidad o se Levante dicha medida cautelar".*

Con este contexto pretende el Tribunal Superior subrayar la autonomía universitaria como sustento incuestionable de la legalidad del Estatuto Disciplinario, Acuerdo 171 de 2014 del CSU, el cual reviste a autoridad a los profesores que integran tanto el Tribunal Disciplinario como este Tribunal Superior.

Así lo prevén los artículos 55 a 57:

> *"ARTÍCULO 55. Titularidad de La acción disciplinaria. En La Universidad Nacional de Colombia*
> *La acción disciplinaria será ejercida por Las siguientes autoridades:*
> *1. Tribunal Superior.*
> *2. Tribunal Disciplinario.*
> *3. Dirección Nacional de Veeduría Disciplinaria.*
> *4. Oficinas de Veeduría Disciplinaria de Sede.*
> *(...)*
> *ARTÍCULO 56. Tribunal Superior. EL fallo de segunda instancia corresponderá al Tribunal Superior, compuesto por el rector y dos (2) integrantes del Consejo Superior Universitario, designados por ese cuerpo colegiado. A este Tribunal también le competerá resolver las apelaciones que se interpongan contra las demás decisiones que adopte el Tribunal Disciplinario, siempre que ese recurso sea procedente.*
>
> *ARTÍCULO 57. Tribunal Disciplinario. La Universidad Nacional de Colombia contará con un Tribunal Disciplinario, competente para adelantar el juzgamiento en los procesos que vinculen integrantes del personal académico y/o administrativo, a partir de la notificación del pliego de cargos y hasta La expedición del fallo de primera instancia.*
>
> *EL Tribunal Disciplinario dispondrá de tres (3) salas de conocimiento:*
>
> *1. <u>Sala de procesos de Personal Académico, donde se realizará el juzgamiento en los procesos que vinculen servidores de dicho estamento. Estará conformada por tres (3) profesores.</u>*
> *2. Sala de procesos de personal administrativo, en La cual se adelantará el juzgamiento en los procesos que vinculen empleados administrativos. Estará integrada por tres (3) servidores de dicho estamento.*
> *3. Sala de procesos mixtos, en la cual se adelantará La etapa de juzgamiento de los casos en los cuales están vinculados integrantes*

> *del personal académico y del administrativo. Estará conformada por La totalidad de los integrantes de la sala de procesos de personal académico y la de procesos de personal administrativo.*
> *Los profesores y empleados administrativos que hagan parte del Tribunal Disciplinario podrán dedicar hasta el 50% de su jornada de trabajo a estas funciones, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expedirá el Consejo Superior Universitario, a propuesta del rector.*
> *Serán designados por el Consejo Superior Universitario para períodos institucionales de dos (2) años, can aceptación forzosa, a partir de postulaciones que realizarán los profesores y empleados administrativos de planta, en Las siguientes proporciones: (...)" (Subrayado fuera del original).*

Es de resaltar que los profesores que son designados por el Consejo Superior Universitario para el ejercicio de la función disciplinaria cuentan con las más altas calidades, además de un profundo conocimiento del quehacer docente pues se requiere que lleven vinculados con la Universidad al menos quince (15) años, y una importante experiencia en la administración de esta Institución, para lo cual se exige que hayan estado en comisión de cargos académico-administrativos por un lapso mínimo de dos (2) años. Así fue previsto en el artículo 58 ídem:

> *ARTÍCULO 58. Calidades de Los integrantes del Tribunal Disciplinario. Para que un profesor pueda ser designado integrante del Tribunal Disciplinario deberá cumplir los siguientes requisitos:*
>
> *1. Haber recibido tenencia del cargo, de conformidad con el artículo 25 del Acuerdo 723 de 2013 del CSU, o las normas que lo modifiquen o reemplacen*[3]*,*
> *2. Tener vinculación en dedicación de tiempo completo o exclusiva.*
> *3. Experiencia en cargos académico - administrativos de al menos dos (2) años.*
> *4. No encontrarse en licencia ordinaria o especial, año sabático, comisión o desempeñando cargo académico - administrativo.*
> *5. No tener la calidad de representante principal o suplente en alguno de Los cuerpos colegiados de la Universidad.*
> *6. No tener antecedentes disciplinarios ni penales, excepto por delitos políticos o culposos.*

[3] Un profesor de la Universidad Nacional de Colombia sólo puede llegar a alcanzar la tenencia del cargo si pertenece a alguna de las dos más altas categorías de la carrera profesoral y tiene una vinculación con la Universidad de varios años: para el profesor asociado se requiere al menos veinte (20) años de vinculación y para el profesor titular, quince (15) años.

(...) "

Aunado a lo anterior, es pertinente señalar que todas las autoridades investidas por el Consejo Superior Universitario para el ejercicio del control disciplinario interno, actúan también con respaldo en la misma Ley 734 de 2002, que en su artículo 76 reza: con la Universidad al menos quince (15) años, y una importante experiencia en la administración de esta Institución, para lo cual se exige que hayan estado en comisión de cargos académico-administrativos por un lapso mínimo de dos (2) años. Así fue previsto en el artículo

> *"Control disciplinario interno. Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de los Consejos Superior 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 fallaren primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores. Si no fuere posible garantizar La segunda instancia por razones de estructura organizacional conocerá del asunto la Procuraduría General de la Nación de acuerdo a sus competencias. (...)"*

Es nítido que, a la luz de las normas precitadas, para ser integrante del Tribunal no se requiere título de abogado sino pertenecer al más alto nivel dentro de la estructura de la Universidad. Y eso lo cumplen con suficiencia quienes fueron designados por el Consejo Superior Universitario, teniendo en cuenta que satisfacen los requisitos previstos en el artículo 58 antes citado.

Se rechaza enfáticamente los cuestionamientos que efectúa el abogado defensor respecto a la actuación de los profesores que conocieron del proceso disciplinario TD-B-511-2015, primero, los docentes de la Comisión Investigadora de Asuntos Disciplinarios del Personal Docente de la Sede Bogotá quienes surtieron la fase de instrucción, y, segundo, los profesores del Tribunal Disciplinario, quienes se encargaron de surtir el juzgamiento hasta la adopción del fallo de primera instancia. No puede aceptarse la falta de respeto del abogado, quien calificó a los profesores que ejercieron el control disciplinario como "convidados de piedra" y "una burla", por el hecho de no ser profesionales del derecho.

Nadie más idóneo para el juzgamiento que los profesores pares de quien es investigado, como quiera que desempeñan labores similares a la de este, conocen la comunidad universitaria y las funciones misionales de la Universidad, nuestra función pública y los deberes funcionales que corresponde

a todo docente de esta institución. Los profesores que hacen parte del Tribunal son personas altamente calificadas y están en plena capacidad de analizar las conductas objeto de reproche, determinar qué pruebas deben recaudarse para cumplir con la búsqueda de la verdad real, valorarlas adecuadamente y decidir conforme a lo actuado y a los criterios previstos en el Estatuto Disciplinario.

De ninguna manera puede tenerse como incapaz para el impulso del procedimiento y la emisión de las decisiones que deban adoptarse, a quien tenga una formación distinta a la del profesional del derecho.

No es esa capacidad técnica y conocimiento profesional el que buscó la Universidad y el mismo legislador al establecer la competencia para el ejercicio del control disciplinario. Por el contrario, la Universidad entiende la importancia del derecho que tiene todo servidor público a ser juzgado por pares y es eso lo que ha determinado la competencia en cada una de las normas disciplinarias que se han expedido.

Ahora bien, el proceso disciplinario se surte en derecho y ello implica sujeción a una ritualidad y reglas sustanciales previstas en la norma y precisamente para que se garantice plenamente esa sujeción al derecho, el Tribunal cuenta con la Dirección Nacional de Veeduría Disciplinaria, a quien el mismo Acuerdo 171 de 2014 le asignó la competencia para apoyarlo en el ejercicio de sus funciones, a través de su asesoría jurídica, la sustanciación de las decisiones de su competencia, preparación y acompañamiento en la realización de audiencias y práctica de pruebas, asistencia y apoyo secretarial (numeral 2 del artículo 59). En todo caso se aclara que la proyección o sustanciación de las decisiones que le corresponden al Tribunal Disciplinario no es autónoma o discrecional del equipo de la Dirección Nacional de Veeduría Disciplinaria, sino que cada actuación corresponde al análisis y determinación que previamente han tomado los profesores integrantes de ese tribunal, en reuniones de estudio y debate.

Así las cosas, además de irrespetuosa, la acusación del togado es falsa, ya que son los profesores directamente los que adoptan las decisiones, aun cuando para plasmarlas en los términos jurídicos que exige la norma, se apoyen en profesionales del derecho adscritos a la Dirección Nacional de Veeduría Disciplinaria. Y todo esto se hace con amparo en las disposiciones y competencias establecidas en el Acuerdo 171 de 2014delCSU.

No puede ser de recibo para el Tribunal Superior de la Universidad Nacional de Colombia la manifestación del togado, según en el cual su prohijado careció a lo largo de todo el trámite disciplinario de garantías procesales. El expediente físico da cuenta del cumplimiento de la totalidad de las etapas, que cada una de

las actuaciones procesales le fueron notificadas o comunicadas en legal y oportuna forma, que tuvo conocimiento y acceso al expediente, la oportunidad de aportar pruebas y controvertir la probatoria ordenada, de interponer los recursos de ley, recursos de los cuales, en un alto número, la defensa hizo uso y además de haberlos impetrado, le fueron resueltos en términos y de manera motivada. Incluso, el abogado, hoy recurrente, presentó más de una solicitud de nulidad respecto de la misma providencia sin alegar motivación diferente a la inicial y, a pesar de ello, se atendió cada una de ellas.

Se reconoce que el abogado defensor ha ejercido la defensa con decisión y en búsqueda del beneficio de su prohijado. Empero, no es a través de señalamientos contra el Tribunal Disciplinario, que son a todas luces displicentes, irrespetuosos y faltos a la verdad, que puede fundamentar válidamente una supuesta violación al debido proceso; cuando es verificable la legalidad del procedimiento y de cada una de las decisiones adoptadas en el juzgamiento.

Luego de analizar lo expuesto por la defensa respecto del punto en debate y estudiadas las diferentes actuaciones contenidas en el expediente, este Tribunal Superior descarta la pretendida violación al debido proceso y acredita la idoneidad de quienes adelantaron la instrucción y el juzga miento dentro del proceso TD-B-511-2015.

TIPICIDAD*.*

Como lo precisó el Tribunal Disciplinario en su fallo, una conducta es reprochable disciplinariamente sólo si concurren los siguientes elementos:

> *"Primero, La conducta debe ser típica, Lo que quiere decir que debe estar enmarcada en una norma preexistente como falta disciplinaria. Segundo, debe existir responsabilidad subjetiva del procesado, Lo que implica que debe haber actuado con dolo o culpa. Tercero, La conducta debe ser un ilícito sustancial, es decir, que hubiere afectado sustancialmente la función pública o los fines misionales de la Universidad."*

Tipicidad e ilicitud sustancial son los elementos que a juicio del abogado defensor no se encuentran en la conducta del funcionario, toda vez que "*el uso de documentos, tildados de falsos, bajo ninguna circunstancia, viola los deberes que el cargo de profesor impone"* y menos cuando "*no se certifica nada diferente de la verdad, toda vez que, efectivamente, ha sido [el disciplinado] director de varios proyectos, sin que pueda predicarse que se vulnero (sic)*

algún bien jurídico tutelado por La Ley". También argumentó que el presente proceso no se fundó en probanzas legalmente aportadas, pues lo que se tuve en cuenta fueron fotocopias, sin detentar el documento original y, por consiguiente no hubo un análisis forense.

Al respecto se subraya que a través de la apelación a un fallo lo que debe realizar el apelante es evidenciar vacíos o equívocos en el análisis del a qua o presentar nuevos argumentos para el análisis, que soporten la pretensión de modificar o revocar la decisión.

No obstante, en este punto lo que realizó el abogado defensor fue presentar idéntica argumentación a la expuesta tanto en los descargos consagrados en escrito, como en los alegatos de conclusión que escuchó el Tribunal Disciplinario en la audiencia del día 8 de septiembre de 2016.

Sus planteamientos se estudiaron con integridad en el fallo de primera instancia, en el cual se presentó un análisis completo, racional, ajustado a derecho, coherente con las pruebas recaudadas, con el cual este Tribunal concuerda. En consecuencia, no sería necesario pronunciarse de nuevo en este punto, dado que el abogado no agrega nada a lo que antes expuso dentro del proceso y sus planteamientos se analizaron con integridad en el fallo de primera instancia,

Es de anotar que la tipicidad de la conducta fue rigurosamente analizada por el fallador de primera instancia quien para ello disgregó los elementos del tipo, así:

> *"i) la falsedad del documento objeto del debate, ii) el uso consciente y voluntario del mismo por el profesor (…) y iii) que la conducta se hubiere cometido en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo."*

Respecto a la falsedad, se aclaró al defensor que *"no toda falsedad supone la existencia de un documento con la suplantación de la rúbrica, directamente plasmada en el papel. Por el contrario, podemos dar cuenta de falsedades que toman la firma auténtica de un documento original para hacer un montaje y adulterar otro documento, a fin de hacerlo pasar como debidamente firmado por la autoridad competente. En esos casos no puede pretenderse probar la falsedad a través de una prueba grafológica que contraste la firma auténtica y la firma suplantada, pues tanto la firma del documento auténtico como la del documento falso son auténticas, pero en el caso del documento falso el autor de la misma nunca suscribió el documento, sino que se encuentra el mismo en virtud del proceso de montaje que conllevó a la falsedad."*

El Tribunal Disciplinario encontró probada la falsedad del certificado, luego de valorar diferentes pruebas documentales, testimoniales y analizar las inconsistencias del documento mismo; pruebas que, a juicio del ad quem, permiten asegurar la falsedad más allá de la duda razonable. Asimismo, se acreditó dentro del proceso que el uso que se hizo del documento por parte del funcionario, fue consciente y voluntario, y que se dio con ocasión de su cargo como profesor de la Universidad Nacional de Colombia. En cuanto a este último componente de la tipicidad, la relación entre la conducta y el cargo del servidor público -que es lo que fundamentalmente cuestiona la defensa-, esa autoridad argumentó:

> *"Por último, en el análisis de la tipicidad de la conducta, es necesario analizar si se incurrió en la misma en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo, pues este es un elemento del tipo previsto en el numeral 1 artículo 48 del Código Disciplinario Único -Ley 734 de 2002.*
>
> *Frente a esto la defensa asevera que el uso del documento falso no afecta en ningún modo los deberes funcionales del profesor investigado, pues los entiende limitados a la práctica docente y la instrucción académica.*
>
> *Como se expuso al inicio de este análisis, esa es una visión en exceso limitada de lo que corresponde a un profesor de la Universidad Nacional de Colombia, a quienes nos es exigible no sólo el desarrollo de las funciones de docencia, investigación y extensión, sino también un comportamiento acorde a la Constitución, la ley y la normatividad de la Universidad.*
>
> *De otra parte, es innegable que la conducta reprochada al investigado no podría haberse generado si no hubiera sido con ocasión de su vinculación con la Universidad Nacional de Colombia pues participó en la invitación pública (….) precisamente dando cuenta de su condición de profesor de esta institución. Aunado a ello y según lo dicho por el docente mismo en su versión libre, utilizó una certificación expedida por la División de Personal Académico para modificarla e ingresar en ella la información que necesitaba para presentarse a la licitación; de lo cual se extrae que actuó aprovechando su condición de docente y el acceso que esa condición le dio a los certificados auténticos que expedía la referida división." (Subrayado propio)*

Como se observa no es cierto que esa autoridad disciplinaria hubiera omitido analizar y determinar la relación entre el uso del certificado falso ante entidad del Estado y los deberes funcionales del funcionario como profesor y servidor público de la Universidad Nacional de Colombia. Por el contrario, se precisó que la conducta se desplegó con ocasión y aprovechamiento de su cargo de docente, pues de no ser por el mismo simplemente el investigado no se habría podido presentar a la licitación como profesor de esta institución.

Este Tribunal Superior adhiere al análisis del *a quo* pues lo cierto es que cuando el disciplinado usó el certificado falso lo hizo en razón de su cargo de profesor en la Universidad Nacional de Colombia y prueba de ello es el mismo contenido del documento falso, ya que en él se registró una experiencia en la dirección de proyectos en el área de su conocimiento, precisamente obtenida en esta institución de educación superior en virtud de su cargo y funciones. Es claro que el documento falso se usó con el fin de probar esa experticia obtenida con ocasión del cargo de docente, para cumplir con lo requerido dentro del proceso licitatorio de la entidad del Estado.

Por último, se le aclara al recurrente que el cargo imputado NO se relacionó con que el servidor público disciplinado hubiera pretendido la obtención de una nueva vinculación laboral o contractual con otra entidad al participar en el proceso licitatorio, sino en el haber usado un documento público falso. Por ello, no se encuentra ninguna relevancia en su argumento de que el procesado no estaba impedido para participar en la licitación ante la entidad pública y, de ganarla, suscribir contrato de asesoría, pues ello no es incompatible con las actividades propias de la labor docente. En consecuencia, este Tribunal no hará ningún pronunciamiento al respecto.

ILICITUD SUSTANCIAL.

El principio de ilicitud sustancial está previsto en el artículo 14 del Acuerdo 171 de 2014 del CSU, concordante con el artículo 5 de la Ley 734 de 2002. Esta última norma dispone: *"La falta será antijurídica cuando afecte el deber funcional sin justificación alguna."*

El abogado defensor considera que en este caso no existe ilicitud sustancial en la actuación del profesor porque la misma *"no tiene nada que ver con el desarrollo o ejercicio de sus funciones docentes".*

Esa argumentación hace necesario precisar que no se puede dar igual significado a los conceptos de deber funcional y funciones propias del cargo.

Al respecto, es importante anotar que la Corte Constitucional, en sentencia C-037/03, precisó:

> *"Ahora bien, como ya ha señalado esta Corporación, las actividades de los servidores públicos, propias de su cargo o destino, son por esencia y definición funciones públicas, pues están dirigidas a contribuir al logro oportuno y eficaz de los cometidos a cargo del Estado.*
>
> *Según la idea que fluye del artículo 723 de la Constitución, servidor público es en este sentido toda persona que ejerce a cualquier título una función pública y, en tal virtud, ostentan dicha condición los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios (C.P. erts. 723 Y 725).*
>
> *Así las cosas, la noción de función pública atañe al conjunto de **las funciones que cumple el Estado** a través de los órganos de las ramas del poder público, de los órganos autónomos e independientes, (art 113) y de las demás entidades o agencias públicas, **en orden a alcanzar sus diferentes fines**.* [4]

En ese orden de ideas, las funciones propias de un cargo no son los únicos lineamientos que debe atender y cumplir cabalmente quien ocupa un cargo público. Así, por ejemplo, cuando se es posesionado en el cargo de jefe de personal no solo se asume la obligación de ejecutar las funciones que se señalan para ese cargo en particular, sino que también es indispensable ejercer los derechos, cumplir los deberes, respetar las prohibiciones y estar sometido al régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses, establecidos en la Constitución política y en las leyes, tal y como lo indica el artículo 22 de la Ley 734 de 2002.

El servidor público no puede considerar que su obligación está limitada al cumplimiento de las funciones que se enumeran en el perfil del cargo, ya que ligadas a ellas se encuentra el deber ser, en otras palabras, el deber de salvaguarda de los principios de la función pública y el de la garantía de la función pública en sí misma.

[4] Sentencia (-037/03. veintiocho (28) de enero de dos mil tres (2003). Magistrado Ponente: Dr. ALVARO TAFUR GALVIS

Como se aprecia, todo servidor público está obligado no sólo a desempeñar en debida forma las funciones que corresponden a su cargo, sino también a cumplir los deberes que son generales a quien desempeña función pública, de tal forma que su quebrantamiento podría conllevar un ilícito disciplinario, siempre que así esté previsto en la norma.

Así pues, el disciplinado con su comportamiento, atentó contra los fines de la función pública, contrariando el deber ser que, como servidor público adscrito a la Universidad Nacional de Colombia, le asistía.

Es cierto que cuando el disciplinado presentó la certificación falsa en el proceso licitatorio adelantado por la entidad del Estado, no lo hizo en desarrollo de las funciones propias de su cargo de docente pues tomar parte en dicho proceso no está dentro de las funciones inherentes a esos cargos. Pero es un total equívoco concluir de ello que no hubo afectación al deber funcional, como quiera que incumplió gravemente su deber de actuar conforme a la Constitución ya la ley e incurrió en una conducta descrita por la ley penal como delito. Aceptar la tesis de la defensa implicaría desconocer la labor integral que debe realizar un servidor público e impediría garantizar la función pública y sus principios. Es innegable que el disciplinado aprovechó su cargo de profesor de la Universidad Nacional de Colombia para desplegar una conducta que atentó contra la confianza pública que podía dar una certificación laboral expedida por la Institución y, aun así la aportó como medio de prueba de su idoneidad y experiencia profesional, comprometiendo la seriedad de los procesos institucionales y el buen nombre de la comunidad académica.

Sin duda y, así lo demuestra el caudal probatorio obrante en el expediente, el sancionado vulneró la barrera del recto y correcto actuar, afectando ostensiblemente los fines perseguidos por la función pública. También vulneró los deberes a los cuales se encuentran afectos todos los servidores públicos sin distingo del cargo que desempeñen y que les exige garantizar, entre otras prerrogativas inherentes a la dignidad de la persona, el estricto cumplimiento de la función pública en virtud de esa relación especial de sujeción, que en últimas es el único medio con el que cuenta el Estado para poder cumplir con los fines.
Lo anterior demuestra que en el presente trámite disciplinario no era menester realizar una lista de las funciones del cargo de docente, para entrar luego a subrayar aquella o aquellas que el servidor desatendió, porque estamos ante una falta disciplinaria cometida con ocasión del cargo docente, con la cual vulneró sustancialmente el sentido mismo de la función pública o, para expresarlo en términos de la defensa, el disciplinado atacó, rompió, transgredió

el bien jurídico que tutela el derecho disciplinaría: La función pública como tal y sus principios.

III. DECISIÓN

Confirmar en su integridad el fallo de primera instancia proferido por el Tribunal Disciplinario de la Universidad Nacional de Colombia, y por tal motivo sancionar al funcionario con destitución e inhabilidad general, esta última, por el término de seis (6) años.