



**CONDUCENCIA E IDONEIDAD DE LA PRUEBA** – Examen físico para determinar estado de embriaguez en el puesto de trabajo.

*En consecuencia, no tiene recibo el argumento de inconducencia de la prueba del reporte médico de Transmédica, expuesto por la defensa del disciplinado. Por el contrario, se subraya que la misma autoridad competente señalada por el defensor, esto es el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, acreditó dentro del proceso que es posible determinar la presencia de alcohol en una persona mediante un examen físico realizado por cualquier médico general, como el que le fue practicado al investigado.*

**CALIFICACION DE LA FALTA** – Elementos para determinar la gravedad o levedad de la falta.

*Para el presente caso considera esta Sala que estamos ante una desatención elemental de parte del investigado, pues cualquier persona que ha consumido licor en exceso sabe que se ven menguadas sus aptitudes físicas y mentales, disminuyendo su capacidad de reacción. Y, en consecuencia, sabe también que esas condiciones no son las adecuadas para el desarrollo de funciones laborales y menos cuando las mismas se refieren a vigilancia y seguridad. Así las cosas, la conducta se presentó en modalidad de CULPA GRAVISIMA. De acuerdo a todo lo anterior, se encuentra acreditada la culpabilidad del investigado, lo que nos lleva a formular el juicio de reproche por haber incurrido en una conducta en la que concurrieron tipicidad, ilicitud sustancial y responsabilidad subjetiva. En todo caso se difiere de la Oficina Nacional de Control Disciplinario Interno en cuanto a la calificación de la conducta como falta grave, teniendo en cuenta el siguiente análisis de cada uno de los elementos para determinar la gravedad o levedad de la falta:*

**TRIBUNAL DISCIPLINARIO- SALA DE PROCESOS DEL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO**

**Expediente:** TD-B-514-2015  
**Fecha:** 16 de diciembre de 2015

**Decisión:** Fallo sancionatorio  
**Conducta:** Asistir al trabajo en estado de embriaguez

Universidad  
Nacional  
de Colombia

## I. ANTECEDENTES

El presente proceso disciplinario se originó por información presentada por el jefe de la División de Vigilancia y Seguridad, quien puso en conocimiento un presunto estado de alicoramiento en la jornada laboral, por parte del ahora ex funcionario.

En la noticia disciplinaria se establece que hacia las 16:00 horas el coordinador de vigilancia hizo presencia en la Facultad, lugar en el cual el señor investigado estaba cumpliendo su turno de trabajo, entre las 14:00 y las 22:00 horas, encontrándolo con aparentes síntomas de embriaguez: pérdida de equilibrio, diálogos incongruentes y un fuerte olor a alcohol que expedía de su boca.

Ante la anterior situación, el referido coordinador solicitó el servicio de ambulancia de la empresa Transmédica para que se le brindara asistencia al investigado. La valoración médica inició a las 17:05 horas de ese día y en reporte de traslado se conceptuó que en efecto había signos positivos de presunto estado de alicoramiento y se agregó que el señor investigado no debía trabajar en el estado en que se encontraba.

Una vez agotada la etapa de investigación disciplinaria, la Oficina Nacional de Control Disciplinario Interno, tras hacer la valoración del material probatorio recaudado formuló como cargo único provisional el siguiente:

*“Por presuntamente incumplir sus deberes funcionales de rectitud, eficacia y eficiencia debida dentro de la actividad de vigilancia que le fuera encomendada, así como las obligaciones de vigilancia en los intereses de la Universidad Nacional de Colombia y de la custodia y salvaguarda de los valores que por razón del desempeño de su cargo y funciones le fueron asignados, en el turno de celaduría que debía cumplir entre las 14:00 y las 22:00 horas del día (...), en el edificio de la Facultad de la Universidad Nacional de Colombia al presuntamente encontrarse prestando el servicio de vigilancia bajo los efectos de bebida alcohólica cuya condición se detecta a las 16:00 horas dentro del turno laboral citado y que no permitieron la normal ejecución de las funciones de su cargo, debiendo ser reforzada la vigilancia en estas instalaciones a las 17:30 horas del día (...), por otro servidor público de la División de Vigilancia y Seguridad de la Universidad Nacional de Colombia”*

De esta forma, afirmó en esa ocasión la ONCDI supuestamente se habrían vulnerado los deberes funcionales establecidos en el numeral 4 y 7 del artículo 8°, del Acuerdo 067 de 1996 del Consejo Superior Universitario, Estatuto del Personal Administrativo, que establecen:

*“Numeral 4°. Ser ejemplo de rectitud y compartir la naturaleza y fines de la Universidad y ejercer con moralidad, eficacia, economía, celeridad, diligencia, eficiencia e imparcialidad las funciones y actividades que les sean encomendadas, absteniéndose del abuso o ejercicio indebido del cargo o función.*

*Numeral 7°. Vigilar y salvaguardar los intereses de la Universidad Nacional de Colombia. Utilizar, custodiar y salvaguardar para los fines a que están afectos, los documentos, la información, los equipos, instrumentos y demás recursos de trabajo y los valores que por razón del desempeño de su empleo, cargo o función, les sean asignados, evitando su sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos, salvo en los eventos de caso fortuito o fuerza mayor.”*

También, dijo el operador disciplinario, se habría incumplido con el numeral 2° del artículo 34 de la Ley 734 de 2002, que dispone:

*“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.”*

Lo anterior en consonancia con el Manual Específico de Funciones para el cargo, el cual entre otras cosas le hacía exigible al investigado el control de acceso y tránsito de personas dentro del área asignada y aplicar las medidas de seguridad respectivas, medidas y precauciones para evitar riesgos de robo, incendios, inundaciones y demás eventualidades relacionadas con la protección de bienes y personas de la Universidad.

En relación con la calificación jurídica de la conducta, se estableció provisionalmente en el pliego de cargos, como una FALTA GRAVE a título de DOLO, al considerar que el investigado conocía de la prohibición pero a pesar de ello voluntariamente la transgredió. Se dijo que cualquier servidor público sabe que al momento de cumplir sus funciones debe estar en condiciones aptas y pleno uso de sus capacidades cognitivas, físicas y emocionales, todo lo cual se afecta significativamente cuando la persona está bajo los efectos del alcohol.

Señaló la ONCDI que una persona en estado de embriaguez no puede adelantar labores de responsabilidad, como aquellas propias de los cargos de vigilancia. Que para el día de los hechos el investigado sabía que se efectuarían exámenes de admisión en la Facultad, circunstancia que exigía de él estar alerta. Agregó que ante la conducta del investigado la Universidad se vio afectada pues fue necesario reforzar la vigilancia de la Facultad, asignando para esta eventualidad a un celador adicional.

## **II. CONSIDERACIONES**

Esta Sala considera pertinente precisar que para que una conducta sea reprochable disciplinariamente deben concurrir 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.

En cuanto a la tipicidad, observamos que la falta disciplinaria atribuida al señor investigado, se encuentra prevista en el artículo 8° numerales 4 y 7 del Acuerdo 067 de 1996 del CSU, que rezan:

*“Numeral 4°. Ser ejemplo de rectitud y compartir la naturaleza y fines de la Universidad y ejercer con moralidad, eficacia, economía, celeridad, diligencia, eficiencia e imparcialidad las funciones y actividades que les sean encomendadas, absteniéndose del abuso o ejercicio indebido del cargo o función.*

*(...)*

*Numeral 7°. Vigilar y salvaguardar los intereses de la Universidad Nacional de Colombia. Utilizar, custodiar y salvaguardar para los fines a que están afectos, los documentos, la información, los equipos, instrumentos y demás recursos de trabajo y los valores que por razón del desempeño de su empleo, cargo o función, les sean asignados, evitando su sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos, salvo en los eventos de caso fortuito o fuerza mayor.”*

Lo anterior en consonancia con el Manual Específico de Funciones para el cargo, que de acuerdo al oficio de la División de Personal Administrativo, en el cual se indicó como algunas de las funciones esenciales del aquí disciplinado, el control de acceso y tránsito de personas dentro del área asignada y aplicar las

medidas de seguridad respectivas, medidas y precauciones para evitar riesgos de robo, incendios, inundaciones y demás eventualidades relacionadas con la protección de bienes y personas de la Universidad.

Universidad  
Nacional  
de Colombia

Dentro del expediente, tenemos que la conducta reprochada se encuentra probada objetivamente, al evidenciarse, tras la valoración médica efectuada el día de los hechos, que investigado presentaba signos físicos positivos al diagnóstico de estado de alicoramiento, como se puede constatar a folio 4 en el reporte de traslado de Transmédica, en el cual se consignó textualmente lo siguiente:

*“Se acude a Universidad Nacional a valorar posible intoxicación, se encuentra paciente consciente, buen estado general, que refiere que ha ingerido bebidas alcohólicas hasta anoche 11:00 p.m., paciente con signos clínicos de posible estado de alicoramiento, lenguaje tropeloso, incoherente, aliento etílico, incoordinación de la marcha y ligera agitación psicomotora, lenguaje agresivo, que no colabora con examen físico. Se diagnostica posible intoxicación, digo, presunto estado de alicoramiento. Se decide no trasladar paciente por no presentar criterios de emergencias, se decide dar medidas generales y signos de alarma, se le informa al paciente que en ese estado no debe trabajar y que se retire a su domicilio, paciente no acepta. Encuentro paciente en la Universidad Nacional, paciente deambulando por el pasillo, al hablar tiene tufo es un poco grosero, se logra valorar y no se traslada.”*

Es de precisar que la idoneidad de esa valoración médica como prueba contundente del estado de alicoramiento del investigado encuentra respaldo en lo dicho por el Grupo de Clínica Forense de la Dirección Regional del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, mediante. Se cita:

***“1. ¿Es posible determinar de manera indubitada, la presencia de alcohol en una persona, mediante examen físico?”***

*Respuesta: Los hallazgos al examen físico dependen del tipo de alcohol, la cantidad de alcohol consumido, del intervalo entre cada consumo, así como del tiempo transcurrido entre el consumo y el examen. La sola presencia de un signo general como lo es el "Aliento alcohólico" da cuenta sin duda alguna de la presencia de alcohol en una persona.*

***2. ¿Está capacitado el personal médico de una ambulancia para determinar de manera indubitada la presencia de alcohol en una persona?”***

*Respuesta: Todo médico tiene la formación básica para determinar mediante un examen físico si una persona puede o no estar bajo el influjo del alcohol.*

*(...)*

**4. ¿En una valoración médica, sin incluir toma de muestra biológica realizada por un médico, éste profesional al observar a una persona, está en la capacidad de establecer hallazgos de signos y síntomas que permiten sospechar la presencia general de embriaguez?**

*Respuesta: Si, varios de los signos que se presentan durante una intoxicación etílica requieren únicamente de la observación del examinador para ser evidenciados, no se requieren de exámenes exhaustivos ni especializados; Ejm. El aliento alcohólico, la congestión conjuntival, la disartria, la incoordinación motora, el aumento del polígono de sustentación.”*

En consecuencia, no tiene recibo el argumento de inconducencia de la prueba del reporte médico de Transmédica, expuesto por la defensa del disciplinado. Por el contrario, se subraya que la misma autoridad competente señalada por el defensor, esto es el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, acreditó dentro del proceso que es posible determinar la presencia de alcohol en una persona mediante un examen físico realizado por cualquier médico general, como el que le fue practicado al investigado.

Adicional a esto, es de subrayar que si bien la valoración médica por sí sola ya es prueba suficiente del estado de alicoramiento que presentó el investigado durante su turno del día de los hechos, a la misma se suma lo consagrado por el coordinador de vigilancia en el libro de vigilancia para ese día y su declaración juramentada. También el testimonio de otro coordinador de vigilancia, quien dentro del proceso afirmó: *“Observo al señor investigado con los ojos rojos, no vocalizaba bien, el pelo desordenado y caminando de un lado para otro en lo que le pude entender manifestaba que él no estaba borracho, que le demostraran”*

Por último, esta Sala llama la atención respecto a la letra con la cual el investigado hizo sus anotaciones en el libro de vigilancia de la Facultad, para el día de los hechos, pues la misma refleja alteración en la motricidad fina, indicio de la embriaguez que presentaba el investigado.

Encontramos entonces que la conducta que dio inicio al presente proceso se encuentra plenamente probada, aun cuando no hubiera sido también afirmada por los compañeros de trabajo del investigado.

De igual manera, no tiene recibo la argumentación de tratarse este asunto de una supuesta persecución laboral, pues el estado de alicoramiento no fue afirmado únicamente por uno sino por dos coordinadores sin relación laboral alguna con el investigado ni relación de subordinación respecto al coordinador.

Esta Sala subraya que al investigado le correspondía ejercer sus funciones de vigilancia con eficacia, diligencia y eficiencia, salvaguardando los bienes y personas de la Universidad, para el día de los hechos. Era su deber también controlar el acceso y tránsito de personas dentro del área asignada, aplicar las medidas de seguridad y precauciones para evitar riesgos de robo, incendios, inundaciones y demás eventualidades que pudieren afectar los bienes y personas de la Universidad.

Y son precisamente esas funciones y deberes los que incumplió al encontrarse bajo los efectos del alcohol en su turno de vigilancia del día de los hechos. Está entonces acreditada la tipicidad en la conducta del investigado quien, al haberse encontrado bajo los efectos de bebidas alcohólicas en el referido turno, contrarió los deberes contenidos en los numerales 4 y 7 del artículo 8° del Acuerdo 067 de 1996 del CSU, como también las funciones esenciales establecidas en el Manual Específico de Funciones para el cargo que ostentaba.

Ahora bien, se reitera que el reproche disciplinario implica además que estemos ante una ilicitud sustancial, consistente en el perjuicio o lesión que se hubiere causado frente a la función pública o fines misionales de la Universidad Nacional de Colombia.

De acuerdo a las reglas de la experiencia, se sabe que cuando una persona está bajo los efectos del alcohol se ve disminuida en sus capacidades físicas y mentales. Así, cuando el investigado estaba en esa situación en su turno, puso en riesgo la seguridad de los bienes y de las personas bajo su cuidado, así como la seguridad del proceso de admisiones que en ese momento se desarrollaba en la Facultad.

En relación a la responsabilidad subjetiva del investigado, difiere esta sala de lo manifestado por la Oficina Nacional de Control Disciplinario Interno en el pliego de cargos, pues no estaríamos ante una conducta en modalidad dolosa, sino culposa.

Se precisa que el dolo implica conocimiento de la ilicitud de la conducta aunado a la voluntad de incurrir en ella.

En este caso se evidencia que el investigado permaneció en su sitio de trabajo por el término de su turno, sin atender al requerimiento de retirarse que le presentaron tanto su coordinador como los profesionales de Transmédica, negando tanto en forma verbal como por escrito (en el libro de vigilancia) que se encontrara bajo los efectos del alcohol. Se puede observar que el disciplinado en ningún momento reconoció estar en el momento de su turno en estado de embriaguez e insistió en desarrollar su turno por la totalidad del tiempo que le había sido asignado en ese día.

Esta Sala considera que la conciencia del investigado respecto a su propia situación de embriaguez y disminución de su capacidad física y mental, se encontraba disminuida para el momento de los hechos, producto de los efectos de la misma ingesta de alcohol. Por ende, no podemos afirmar como probado que el investigado tuviera conocimiento pleno de estar desarrollando un ilícito disciplinario.

En su lugar, este despacho encuentra pertinente traer a colación el artículo 48 del Acuerdo 171 de 2014 del CSU, referente a la conducta culposa:

*“La conducta es culposa cuando el autor incurrió en la misma al no tener el cuidado que le corresponde como servidor público, actuar con negligencia, impericia o imprudencia. (...) Habrá culpa gravísima cuando se incurra en la conducta por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento. La culpa será grave cuando se incumpla el deber por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.”*

Para el presente caso considera esta Sala que estamos ante una desatención elemental de parte del investigado, pues cualquier persona que ha consumido licor en exceso sabe que se ven menguadas sus aptitudes físicas y mentales, disminuyendo su capacidad de reacción. Y, en consecuencia, sabe también que esas condiciones no son las adecuadas para el desarrollo de funciones laborales y menos cuando las mismas se refieren a vigilancia y seguridad.

Así las cosas, la conducta se presentó en modalidad de CULPA GRAVISIMA.

De acuerdo a todo lo anterior, se encuentra acreditada la culpabilidad del investigado, lo que nos lleva a formular el juicio de reproche por haber incurrido

en una conducta en la que concurrieron tipicidad, ilicitud sustancial y responsabilidad subjetiva.

**Universidad  
Nacional  
de Colombia**

En todo caso se difiere de la Oficina Nacional de Control Disciplinario Interno en cuanto a la calificación de la conducta como falta grave, teniendo en cuenta el siguiente análisis de cada uno de los elementos para determinar la gravedad o levedad de la falta:

1. La modalidad de la conducta. Como se analizó previamente, se encuentra probado que la conducta realizada por el disciplinado se realizó con CULPA GRAVISIMA, en razón de la desatención elemental al prestar el turno de vigilancia estando en estado de alicoramiento.

2. La afectación que la conducta generó respecto al desarrollo de los fines misionales de la Universidad. Al respecto cabe señalar que aun cuando la conducta fue sustancialmente ilícita pues puso en riesgo la función pública, no se presentó un hecho de pérdida o daño en los bienes o personas bajo la custodia del investigado ni se afectó a la Universidad en sus fines misionales.

3. El grado de incumplimiento de los deberes funcionales del investigado, de conformidad con lo establecido para el cargo en el Manual de Funciones o el contrato de trabajo. Es función esencial del personal de seguridad, ejercer y realizar sus funciones en estado de alerta y con plena capacidad de reacción; condiciones que se afectaron por los efectos del alcohol, puestos de presente en el examen médico de Transmédica, en el cual se registró que el investigado presentaba incoordinación motora, ligera agitación psicomotora y lenguaje tropeloso.

4. La jerarquía que el servidor público tenga en la Universidad, de tal forma que la mayor jerarquía se tendrá en cuenta para considerar la gravedad de la falta. Para el caso, este criterio resulta neutro, por cuanto el señor investigado no ocupaba un cargo de jefatura, coordinación o dirección.

5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado. Se descarta esta trascendencia pues la conducta no tuvo repercusión ni impacto social de consideración.

6. La afectación a derechos fundamentales. Como se ha establecido, la conducta del investigado puso en riesgo los bienes y personas bajo su custodia. Empero, no se presentó un daño o perjuicio cierto.

7. El cuidado empleado en la preparación de la falta, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, haber cometido la falta valiéndose de un inimputable o el grado de participación en la comisión de la conducta. Al respecto no hay indicio alguno de premeditación de la conducta, o de que se

hubiere actuado en alguna de las circunstancias mencionadas en ese criterio de agravación.

8. Haber cometido la falta por inducción de un superior, o haber actuado en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas. Este criterio no es aplicable al caso, razón por la cual no será valorado.

9. Los motivos determinantes del comportamiento. No existe dentro del expediente ninguna prueba de los motivos que hubieren llevado al investigado a ingerir alcohol y bajo sus efectos prestar el servicio de vigilancia, por lo cual no se valorará este criterio.

10. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos. De acuerdo a lo probado, la conducta fue realizada únicamente por el señor investigado

Bajo el anterior análisis tenemos que la falta disciplinaria debe calificarse como LEVE.

En cuanto a la sanción a imponer, debemos tener en cuenta que la norma vigente al momento de los hechos era el Acuerdo 18 de 1998 del CSU, el cual en su artículo 19 establece como sanciones aplicables para las faltas leves, las siguientes:

1. Amonestación escrita sin o con anotación en la hoja de vida.

2. Multa de hasta diez (10) días del salario devengado en el momento de cometer la falta con la correspondiente indexación.

Se subraya que la precitada norma no distingue la sanción en relación con la modalidad de la conducta (dolo, culpa gravísima o grave). No obstante, el principio de proporcionalidad nos lleva necesariamente a tener en consideración esa circunstancia pues no puede recibir la misma sanción quien incurre en la falta por descuido o negligencia, quien lo hace por una desatención elemental y quien lo hace con el conocimiento e intención de perjuicio. Así, al encontrarnos en este caso ante una conducta con culpa gravísima, debemos descartar la sanción de amonestación escrita que correspondería a una conducta en modalidad de culpa grave.

Asimismo, en este caso se evidencia que existe el agravante contenido en la Ley 734 de 2002, literal a) del numeral 1°, consistente en *“haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente, dentro de los cinco (5) años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga”*. Se precisa que se encuentra en el expediente el certificado de antecedentes disciplinarios expedido por la

Procuraduría General de la Nación, de fecha 21 de abril de 2015, en el cual se hace constar que el investigado fue sancionado en los últimos cinco años en dos ocasiones distintas. Y esto mismo fue acreditado por la Oficina de Veeduría Disciplinaria de la Sede.

*Universidad  
Nacional  
de Colombia*

### **III. DECISIÓN**

El Tribunal Disciplinario, Sala de Procesos del Personal Administrativo, decide SANCIONAR al señor investigado, con multa de diez (10) días de salario devengado para el día de los hechos, con la correspondiente indexación.