



ILICITUD SUSTANCIAL – Ausencia de ilicitud sustancial conlleva al archivo del trámite disciplinario y a la conminación del jefe inmediato del autor de la conducta para que de aplicación al artículo 30 del Acuerdo 171 del CSU.

"Conductas que no afectan sustancialmente la función pública, los fines misionales o el deber funcional. Cuando se trate de hechos que contraríen en menor grado la función pública, los fines misionales o el deber funcional, sin que se evidencie su afectación sustancial, el jefe inmediato efectuará al autor de la conducta un llamado a cumplir con sus funciones y deberes como servidor público, de conformidad con el Estatuto de Personal Académico o de Personal Administrativo, según corresponda. Esta situación no dará lugar a procedimiento disciplinario ni se registrará en la hoja de vida del servidor público. PARAGRAFO. Si la constatación de que la conducta no resulta sustancialmente ilícita se presenta dentro del proceso disciplinario, una vez esto sea evidenciado y en cualquier momento del proceso, el funcionario de conocimiento dispondrá el archivo de las actuaciones y recomendará al jefe inmediato aplicar lo dispuesto en esta norma (...)".

OFICINA DE VEEDURÍA DISCIPLINARIA DE LA SEDE PALMIRA

Expediente: TD-P-459-2015
Fecha: 25 de agosto de 2016
Decisión: Archivo
Conducta: Actos de violencia, injuria y/o calumnia contra integrantes de la comunidad universitaria.

I. ANTECEDENTES

Mediante comunicado dirigido a la Veeduría de la Sede, una persona puso en conocimiento una presunta agresión verbal de la que fue sometida presuntamente por parte del funcionario investigado.

Como consecuencia de lo anterior la Oficina de Veeduría de la Sede abrió indagación preliminar con la finalidad de verificar la ocurrencia de los hechos, determinar si son constitutivos de falta disciplinaria, si con la misma se pudo afectar los fines misionales de la universidad, establecer si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad y analizar si podrá existir una responsabilidad subjetiva que amerite un reproche disciplinario.

II. CONSIDERACIONES

En el Acuerdo del CSU No. 171 De 2014 en su artículo 102, Y de conformidad con el artículo 150 de la Ley 734 de 2002, establece que la indagación preliminar, tiene como finalidad verificar la identidad del posible autor, la ocurrencia de la conducta, determinar si se ha actuado al amparo de una causal

de exclusión de responsabilidad, si la conducta podría ser constitutiva de falta disciplinaria.

Tenemos pues que la ley 734 de 2002 dispone en su artículo 34 que es deber de todo servidor público: "(...) 6. *Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio. (...)*", de acuerdo a esto mediante oficio el quejoso puso en conocimiento la presunta actuación en la que incurrió el investigado quien desempeña el cargo de auxiliar de servicios generales y quien al parecer lo agredió verbalmente.

Procedió este Despacho pues a convocar a audiencia de conciliación en cumplimiento de lo establecido en el artículo 73 del Acuerdo del CSU No. 171 de 2014, llevada a cabo y en la cual no se llegó a ningún acuerdo conciliatorio entre las partes.

Es así pues que este despachó a razón de lo expresado por el quejoso practicó cinco testimonios a funcionarios que habían estado presentes en el momento de los hechos y pudo establecerse que lo expresado por los funcionarios que rindieron declaración juramentada coincide con lo mencionado por el investigado en el escrito presentado ante esta oficina. Dicho escrito de versión libre y espontánea radicado por el investigado señala lo siguiente:

"(...) después de depositar al frente de su oficina, los trozos de manguera procedo a tocar la puerta y como de costumbre el señor (...) [quejoso] no abre, entonces, me dirijo a la ventana del lado para preguntar a su secretaria, la compañera (...) [Funcionario A], si él estaba, al momento de empezar a preguntar por él, lo veo salir de su oficina y cuando observa los trozos de manguera en el suelo, con su habitual forma déspota de hablar me dice: - ¡aquí no me trayecto eso!. De forma inmediata con su respuesta -que ni siquiera fue de saludar primero con un buenos días en que le puedo ayudar como debería hacerlo como mando medio que debe dar ejemplo de educación – me indispuse, tal como le paso a él ver las mangueras al frente de su oficina,. Rápidamente vinieron a mi mente, sus acusaciones infundadas ya su solicitud le respondí: - ¡cómo no te las voy a traer aquí, si en un comité de convivencia me acusaste de que yo las daño así intencionalmente mostrándole yo las mangueras- y, además, hable personalmente con (...) [funcionario B], él dice que usted es un mentiroso porque él no ha dicho nada de eso! Inmediatamente, el señor (...) [quejoso] como es habitual en él, se salió de casillas y, en mí entender, se me vino de frente con un aspecto amenazante diciéndome. -¡me estás diciendo mentiroso!- Dijo en dos ocasiones- Y luego volvió a decir: - ¡qué (...) [investigado] me está diciendo mentiroso! Vamos a llamarlo a ver! Después de esto, enconando la situación y convirtiéndola para vista de todos en la sección- cosa que no fue la forma más apropiada por el ser él un mando medio – se dirigió alterado hacia la puerta del taller y, desde allí, llamando al señor (...) [funcionario B] delante de todos los que se

encontraban en este sitio le dijo. - ¡Que yo soy un mentiroso! El señor (...) [funcionario B] le contesta diciendo. –Un momento ingeniero es que (...) [investigado] me dice que usted dijo... y sin dejarlo terminar palabra, el señor (...) [quejoso] rompe la conversación afirmando – ¡es que yo no dije que usted sino (...) [funcionario C]! Al escuchar, que ya el señor (...) [quejoso] se refería a otro compañero, me di cuenta que todo esto era solo barullo de él, me indigné mucho y le dije: -¡usted lo que es un bocón, falta de pantalones, mentiroso que me indispones con los compañeros y voy ya a traer también a (...) [funcionario C] mentiroso! A esto el señor (...) [quejoso] dice - ¡eso siga diciéndolo delante de todos! En varias ocasiones, a lo cual, yo le respondí también en varias ocasiones: - ¡Yo si tengo suficientes pantalones para decirte la verdad en la cara, yo no te tengo miedo! Y termino diciéndole: -¡yo si me gane mi cargo por concurso y usted es un aparecido! (...)"

Es claro pues que los hechos puestos en conocimiento por parte del quejoso contienen una conducta que podría contener un reproche disciplinario al evidenciarse un presunto incumplimiento del deber establecido en el artículo 34 numeral 6 de la Ley 734 de 2002, sin embargo adicional conducta deberá contener elementos como la ilicitud sustancial para ser considerada como falta disciplinaria, lo cual es definido en el Acuerdo del CSU No. 171 de 2014 así:

"(...) Artículo 14. Ilicitud sustancial. La conducta será antijurídica cuando constituya un quebrantamiento de los deberes funcionales, siempre que ello implique una afectación sustancial a la función pública o fines misionales de la Universidad, sin justa causa. (...)"

Tenemos pues que el investigado, se desempeña en el cargo de Auxiliar de servicios generales, cuyo propósito principal del cargo como lo establece el manual de funciones es mantener aseados y organizados los espacios abiertos y dependencias asignadas; y dentro las valoraciones al mérito realizadas al investigado; la calificación respecto al cumplimiento de las funciones desempeñadas relacionadas con las técnicas, procedimientos y actualización que se requiere para desarrollar el trabajo fue de excelente. Ni en el informe presentado ante este Despacho se hace mención a algún tipo de afectación en el cumplimiento de sus funciones ni afectación al desarrollo propio de las funciones asignadas a la sección de logística de la Sede Palmira. Es así pues que la conducta realizada por el investigado no afectó sustancialmente la función pública ni los fines misionales de la Universidad ni mucho menos el deber funcional, conforme al material probatorio recaudado.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente y acorde con el material probatorio, se evidencian los elementos del artículo 30 del Acuerdo del CSU No. 171 de 2014 el cual dispone lo siguiente:

"Conductas que no afectan sustancialmente la función pública, los fines misionales o el deber funcional. Cuando se trate de hechos que

contraríen en menor grado la función pública, los fines misionales o el deber funcional, sin que se evidencie su afectación sustancial, el jefe inmediato efectuará al autor de la conducta un llamado a cumplir con sus funciones y deberes como servidor público, de conformidad con el Estatuto de Personal Académico o de Personal Administrativo, según corresponda. Esta situación no dará lugar a procedimiento disciplinario ni se registrará en la hoja de vida del servidor público. PARAGRAFO. Si la constatación de que la conducta no resulta sustancialmente ilícita se presenta dentro del proceso disciplinario, una vez esto sea evidenciado y en cualquier momento del proceso, el funcionario de conocimiento dispondrá el archivo de las actuaciones y recomendará al jefe inmediato aplicar lo dispuesto en esta norma (...)".

Por lo tanto procederá este despacho a recomendar al jefe inmediato del servidor público la aplicación del artículo 30 del Estatuto Disciplinario del Personal Académico y Administrativo de la Universidad Nacional de Colombia y procederá al archivo definitivo de esta actuación disciplinaria.

III. DECISIÓN

Ordenar la terminación del trámite disciplinario TD-P-459-2015 y en consecuencia proceder al archivo definitivo del proceso.