

**EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P.
COORDINACIÓN DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS**

**AUTO QUE ORDENA LA TERMINACIÓN DE UNA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA Y EL
ARCHIVO DEL EXPEDIENTE**

Artículos 73, 142, 156 y 164 de la Ley 734 de 2002

(02 DE FEBRERO DE 2021)

RADICACIÓN: 542 de 2020
DISCIPLINABLE: JHON FREDY BEDOYA CARMONA
CARGO Y ENTIDAD: OPERARIO DE BARRIDO, EMPRESAS VARIAS DE
MEDELLÍN S.A. E.S.P.
INFORMANTE: EDWIN FERNANDO JARAMILLO DUQUE
CARGO Y ENTIDAD: JEFE AREA DE SERVICIOS DE ASEO
ADMINISTRADOR DE ZONA
EMPRESAS VARIAS DE MEDELLIN S.A.E.S.P
FECHA DE INFORME: 14 DE MAYO DE 2020
FECHA DE LOS HECHOS: 11 Y 12 DE MAYO DE 2020

Con fundamento en la Resolución Nro. 038 del 26 de septiembre de 2018, mediante la cual se modifica la estructura administrativa de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., creando la Coordinación de Asuntos Disciplinarios, dependencia encargada de desempeñar las funciones disciplinarias inherentes a la competencia de primera instancia establecida en la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único; este Despacho procede a decidir el mérito de la actuación disciplinaria de la referencia, que se surte en contra del señor JHON FREDY BEODYA CARMONA.

I. HECHOS QUE ORIGINAN LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA

Mediante correo electrónico se recibió el Memorando N° 20200510001204 del 14 de mayo de 2020 suscrito por el señor JUAN PABLO FONSECA CRUZ, Jefe de Área de servicios de aseo de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., por el cual se informa sobre la presunta inasistencia a laborar los días 11 y 12 de mayo de 2020 por parte del señor JHON FREDY BEDOYA CARMONA identificado con la Cédula de Ciudadanía 98.647.072. Dicho documento indica:

"[...] Para conocimiento y fines pertinentes cordialmente se solicita cordialmente informar al operario de barrido Fredy Bedoya teniendo en cuenta que no se presenta a laborar los días 11 y 12 de mayo de 2020 sin llamar a informar los motivos, en reiteradas ocasiones se le ha comunicado que debe informar cuando lo incapaciten o los motivos de ausencia para poder tramitar o tener conocimiento de la situación del trabajador, ya que se presenta a trabajar una vez terminada la incapacidad o razón por la cual se ausenta sin comunicar ."

En atención a lo anterior, este Despacho decidió dar apertura a la indagación preliminar con el radicado de la referencia con el objeto de verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si la misma es constitutiva de falta disciplinaria o si, por el contrario, se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad, profiriendo auto el 2 de julio de 2020, notificando al presunto implicado personalmente el pasado 10 de julio de 2020 (fl. 11).

Posteriormente, mediante auto del 10 de agosto de 2020, este Despacho procedió a acumular de oficio el memorando con radicado N° 20200510001534 del 08 de julio de 2020, por el cual la señora CLEMENCIA MORENO GONZALEZ, Subgerente de Operaciones de Aseo, informa a este Despacho los siguientes hechos relacionados con el señor JHON FREDY BEDOYA CARMONA:

“Para su información y fines pertinentes, el administrador de zona, Edwin Fernando Jaramillo Duque, informa al funcionario JHON FREDY BEDOYA CARMONA, C.C. 98.647.072, quien labora como Peón de Aseo, adscrito al Centro de acopio “A” en un horario de 5:00 a.m. a 1:00 p.m. El viernes 3 de julio, salió como de costumbre a cumplir su jornada laboral pero su ingreso al acopio con toda su herramienta de trabajo fue a las 16:10 p.m., sin estar autorizado para dicha acción.”

Providencia notificada personalmente el pasado 12 de agosto de 2020 al investigado, sr. BEDOYA CARMONA, tal y como consta a folio 19 del plenario.

II. INDIVIDUALIZACIÓN

El servidor en contra de quien se adelanta la presente actuación disciplinaria es JHON FREDY BEDOYA CARMONA identificado con la Cédula de Ciudadanía 98.647.072, quien para el momento de los hechos materia de investigación se desempeñaba como Peón de aseo en Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., ostentando la calidad de trabajador oficial.

III. ACTUACIONES DEL DESPACHO

La Coordinación de Asuntos Disciplinarios de Emvarias S.A. E.S.P., con fundamento en el Memorando N° 20200510001204 del 14 de mayo de 2020 suscrito por el señor JUAN PABLO FONSECA CRUZ, Jefe de Área de servicios de aseo de Emvarias S.A. E.S.P., y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 150 de la Ley 734 de 2002, abrió indagación preliminar mediante auto de fecha del 02 de julio de 2020, con el objeto de verificar la ocurrencia de la conducta, su calidad de falta disciplinaria y si la misma se encontraba amparada en alguna causal de exclusión de la responsabilidad, providencia dentro de la cual se ordenó la práctica de las siguientes pruebas, las cuales se recibieron y adjuntaron al expediente así:

- A. Memorando Interno N° 20200510001204 del 14 de mayo de 2020 (fl. 3)
- B. Memorando Interno N° 20200510001534 del 08 de julio de 2020 con documento anexo (fl. 12 – 13)
- C. Copia magnética del reglamento interno de trabajo (fl. 24)
- D. Informe con destino a proceso disciplinario elaborado el 8 de julio de 2020 por la Profesional 3 del área de servicios corporativos con copia del contrato de trabajo N° 053 de 2004, copia del manual de responsabilidades, resultados y perfiles, y constancia de servicios prestados para funcionarios (fl. 25 – 29)
- E. Declaración juramentada del señor EDWIN FERNANDO JARAMILLO DUQUE recibida el pasado 14 de septiembre de 2020 (fl. 30 – 31)
- F. Copia del certificado de incapacidad N° 0-26930375 y copia del comprobante de pago del periodo N° 14 (fl. 33)
- G. Respuesta dada por el señor Edwin Fernando Jaramillo Duque vía correo electrónico del 13 de noviembre de 2020 (fl. 42).

V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO: ANÁLISIS JURÍDICO-PROBATORIO Y TERMINACIÓN DE UNA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA Y ARCHIVO DEL EXPEDIENTE.

En el curso de una investigación disciplinaria, la actividad probatoria es fundamental, por cuanto permite al investigador el conocimiento, lo más detallado posible, de las circunstancias de modo,

tiempo y lugar en que acaeció la conducta cuya presunta naturaleza de falta disciplinaria debe analizar. En armonía con ello, la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, en su artículo 128 hace énfasis en la trascendencia de la obtención del material probatorio necesario, pertinente y conducente, prescribiendo que toda decisión que sea tomada en virtud del trámite procesal debe fundarse en pruebas legalmente producidas o aportadas.

“ARTÍCULO 128. NECESIDAD Y CARGA DE LA PRUEBA. Toda decisión interlocutoria y el fallo disciplinario deben fundarse en pruebas legalmente producidas y aportadas al proceso por petición de cualquier sujeto procesal o en forma oficiosa. La carga de la prueba corresponde al Estado.

Con el fin de esclarecer los hechos objeto de la presente investigación, y determinar si es o no procedente endilgar juicio de reproche disciplinario en contra de JHON FREDY BEDOYA CARMONA identificado con la Cédula de Ciudadanía 98.647.072, quien para el momento de los hechos materia de investigación se desempeñaba como Peón de Aseo en Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., este Despacho procederá a realizar un estudio jurídico-probatorio de todas y cada una de las piezas procesales recaudadas a lo largo del itinerario, de conformidad con los parámetros de la sana crítica, establecidos en el artículo 141 de la ley 734 de 2002.

Por tal motivo, los hechos que se buscaron corroborar y/o desvirtuar durante la etapa de indagación preliminar consistían en verificar, de un lado, si el señor JHON FREDY BEDOYA CARMONA incurrió en un incumplimiento de su jornada laboral los días 11 y 12 de mayo de 2020, sin que mediase causa justa para su ausencia del lugar de trabajo, además de no haber informado a tiempo si se encontraba incapacitado o no. Por otro lado, fue indispensable analizar si para la jornada del 3 de julio de 2020, el señor JHON FREDY BEDOYA CARMONA, tenía alguna situación extraordinaria que lo conllevara a no ingresar al acopio antes de la 1:00 de la tarde sino a las 4:10 de la tarde. Se procede a analizar cada uno de los hechos antes referidos, no sin mencionar que ambos obedecen a presuntos incumplimientos en la jornada laboral por parte del investigado.

En este orden de ideas, con respecto a la presunta ausencia laboral de los días 11 y 12 de mayo de 2020 se tiene que a folio 33, la apoderada del investigado Dra. YÉSSICA ANDREA GÓMEZ LÓPEZ, aporta el certificado de incapacidad Nro. 0-26930375 emitida por la EPS SURA a nombre del señor JHON FREDY BEDOYA CARMONA, correspondiente a los días 11 de mayo de 2020 hasta el 12 de mayo de 2020. En el mismo sentido, aporta el comprobante de pago por nómina de Emvarias S.A. E.S.P para el periodo N°14 que comprende del 11-05-2020 al 20-05-2020 a nombre del señor JHON FREDY BEDOYA CARMONA, en donde se evidencia el pago de la incapacidad por enfermedad general de dos días por un valor de \$86.353. Documentos incorporados debidamente al expediente mediante auto del 11 de noviembre de 2020 (fl. 34 a 37).

Pues bien, según el Reglamento Interno de Trabajo obrante en medio magnético a folio 24, se cuenta con que su artículo 39 indica:

Artículo 39. CLASIFICACIÓN DE AUSENCIA Y FALTAS: Se clasifican como ausencias o faltas al trabajo justificadas, las siguientes:

- 1. Permiso concedido por el superior.*
- 2. Incapacidad por enfermedad o accidente de trabajo.*
- 3. Permiso autorizado por la Ley o Convención Colectiva vigente.*
- 4. Licencia no remunerada.*
- 5. Licencia remunerada.*
- 6. Vacaciones.*

Se tiene entonces que los hechos reportados y que ocurrieron el 11 y 12 de mayo de 2020 se ubican dentro del artículo 39 numeral 2, pudiendo, de tal suerte, darse por desvirtuada la presunta conducta cometida por el señor BEDOYA CARMONA consistente en faltar de manera injustificada a

su trabajo para los días en mención. Ahora bien, corresponde examinar lo manifestado por el informante en el memorando interno que da origen a esta actuación disciplinaria, esto es: “[...] en reiteradas ocasiones se le ha comunicado que debe informar cuando lo incapaciten o los motivos de ausencia para poder tramitar o tener conocimiento de la situación del trabajador [...]” (fl. 3). Para dicho análisis, resulta fundamental remitirse al artículo 61 del Reglamento Interno de Trabajo vigente, el cual establece:

Artículo 61. Todo servidor, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su superior o al Área de Servicios Corporativos - Nómina, el cual hará lo conducente para que se remita a consulta médica inmediata a su E. P. S., a fin de que se certifique si puede continuar o no en el trabajo, y se determine la incapacidad y el tratamiento a que debe someterse. Si no se sigue el procedimiento mencionado anteriormente, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que se demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para hacerlo. Parágrafo. Las incapacidades médicas para laborar deben ser expedidas y transcritas en su debida forma por la respectiva E. P. S. a la que se encuentre afiliado el servidor, y deberán presentarse o hacerse llegar al respectivo jefe inmediato o al Área de Servicios Corporativos - Nómina de LA EMPRESA, dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes a la emisión de la incapacidad por la E. P. S.; la no observancia de esta disposición acarreará al servidor las sanciones disciplinarias previstas en la normatividad vigente y en el presente reglamento. (fl. 24)

Con miras a ampliar las circunstancias de tiempo, modo y lugar acerca de la forma cómo se presentó la incapacidad por parte del investigado, este Despacho escuchó en declaración juramentada al señor EDWIN FERNANDO JARAMILLO DUQUE, el pasado 14 de septiembre de 2020. Sobre el particular se destaca lo siguiente:

“[...] en cuanto al informe que se hizo a FREDY, antes de hacer el informe se le había informado de que tenía un plazo de 24 horas para informar, de un día para otro, para informa la incapacidad. En reiteradas ocasiones ha estado incapacitado y no sabemos nada de él, hasta que entraba, y presentaba de la incapacidad el soporte, el soporte si lo presentaba, pero quedaba uno como que pasó con él. [...]” (fl. 30)

Pues bien, queda claro, en primer lugar, que la inasistencia los días 11 y 12 de mayo de 2020 atienden a una justificación válida. En segundo lugar y a la luz del artículo 61 del Reglamento Interno de Trabajo, las incapacidades deben ser (i) expedidas por la EPS a la cual esté afiliado el trabajador, situación que está corroborada por este Despacho (ver fl. 33). (ii) Debe ser también presentada al respectivo jefe inmediato o al área de servicios corporativos de Emvarias S.A. E.S.P., hecho que se entiende cumplido toda vez que se cuenta a folio 33 con el comprobante de pago por nómina de Emvarias S.A. E.S.P para el periodo N°14, en el cual se especifica un pago por concepto de incapacidad por enfermedad general. (iii) Finalmente, esta presentación debe hacerse dentro de las 72 horas siguientes a la emisión de dicho certificado de incapacidad. Con miras a establecer con claridad cuando fue que el señor JHON FREDY BEDOYA CARMONA presentó la incapacidad médica por los días 11 y 12 de mayo de 2020, se profirió auto del 11 de noviembre de 2020, decretando en su artículo segundo tener como prueba documental la siguiente: oficiarle tanto al área de Servicios Corporativos – Nómina como al jefe inmediato del señor BEDOYA CARMONA con el fin de que indicaran cual fue el día exacto en el que el investigado presentó el certificado de incapacidad en cuestión.

Se cuenta a folio 42 con la respuesta dada por el señor EDWIN FERNANDO JARAMILLO DUQUE, quien fuere el superior inmediato del investigado. En la misma se indica que JHON FREDY BEDOYA CARMONA presentó el certificado de incapacidad el 13 de mayo de 2020. Esto es, si el certificado de incapacidad Nro. 0-26930375 fue expedido el 11/05/2020 a las 11:14:50 de la mañana, y el artículo 61 del Reglamento Interno de Trabajo impone la obligación de presentar este documento

dentro de las 72 horas siguientes a su expedición, se tiene que el señor BEDOYA CARMONA tenía hasta el jueves 14 de mayo de 2020 para cumplir con dicha obligación. Como el periodo dado por el Reglamento Interno de Trabajo sobrepasa los días en los cuales el señor BEDOYA CARMONA no podía prestar sus servicios, se deberá entender que la comunicación con su jefe inmediato o con el área de Nómina de Emvarias S.A. E.S.P debe hacerse de manera oportuna, de forma tal que tanto sus superiores como sus compañeros de trabajo sepan con anticipación si cuenta con la presencia de determinado servidor para la prestación del servicio sea este barrido, recolección, transporte o actividad administrativa. No deja de desconocer este Despacho la necesidad de que frente a una incapacidad médica el servidor le comunique de manera pertinente o rápida a su jefe inmediato por algún medio, no obstante, mal haría esta Coordinación en continuar el juicio disciplinario ante la ausencia de uno de los elementos fundamentales del mismo, el cual es la tipicidad de la conducta.

Pues bien, para este Despacho la norma disciplinaria consagra como hecho constitutivo de falta disciplinaria la incursión por parte de un servidor público, en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en la ley 734 de 2002 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 de la misma ley. Con el fin de determinar si el implicado incurrió en alguna de las conductas anteriores se da inicio a una indagación preliminar, es por ello que se concluye que la conducta desarrollada por el señor JHON FREDY BEDOYA CARMONA consistente en faltar sin justa causa a su trabajo los días 11 y 12 de mayo de 2020, y, además, presentar su incapacidad médica contraviniendo presuntamente los lineamientos del artículo 61 del Reglamento Interno de Trabajo, no constituye falta disciplinaria.

En segundo lugar, otro hecho que debe analizarse es qué ocurrió el día 3 de julio de 2020 en las horas de la tarde, pues según el memorando interno N° 20200510001534 del 8 de julio de 2020, obrante a folio 12 del plenario, el señor JHON FREDY BEDOYA CARMONA ingresó al centro de copio después de la hora dispuesta, es decir, el turno del investigado era para esa fecha de 5:00 am a 1.00pm, pero para el día en cuestión el investigado terminó su labor a las 4:10 pm. Al respecto debe considerarse lo indicado por el señor EDWIN FERNANDO JARAMILLO DUQUE en la declaración juramentada del 14 de septiembre de 2020:

“[...] los trabajadores de EMVARIAS en su momento el turno de FREDY era 5am a 1pm, la empresa da una gracia, pactado con los trabajadores, de media hora por el momento que pueden ingresar a las 12.30pm. El vigilante le abre la puerta a los trabajadores de centro a y b a las 12.30pm, si están a las y 27 o 28 les digo que entren ya, si algún trabajador tiene que hacer alguna vuelta y dice que va a ingresar mas tarde, no hay problema, yo el doy el permiso, pero FREDY ese día lo que me dice es que ingresó a las 4.30 de la tarde, no me solicitó permiso, no nos dijo nada, el vigilante nos reporta el ingreso de Fredy a las 4.30, [...]” (fl. 30-31)

En esta declaración juramentada también se indicaron por parte del testigo argumentos como: “[...] él no ha vuelto a incumplirá (sic) [...] vigilancia nos informa a las 3 de la tarde nos reportar que no había ingresado, porque es primer vez que sucede con él [...]” (fl. 31); los cuales le ofrecen al despacho elementos necesarios para considerar que, si bien la conducta consistente en presuntamente ausentarse durante la jornada de trabajo el día 3 de julio de 2020 y llegar al acopio después de la hora destinada para ello contraviene el normal funcionamiento de las actividades desempeñadas por el señor JHON FREDY BEDOYA CARMONA, también es necesario considerar que la ley 734 de 2002 en su artículo 51 trae una disposición relativa a aquellas conductas que, como esta, contrarían el orden administrativo al interior de la dependencia sin afectar la función pública o haciéndolo en un grado menor. Al respecto se ha pronunciado la Corte Constitucional en sentencia C-1076 de 2002 los siguientes términos:

“[...] En este orden de ideas, la finalidad del artículo 51 del nuevo Código Disciplinario Único es clara: diseñar medidas encaminadas a preservar el orden interno y la disciplina en las instituciones del Estado, efecto para el cual se prevén los llamados de atención que hace el superior jerárquico a su subordinado. Como se trata de comportamientos que alteran el orden interno de las instituciones pero sin comprometer sustancialmente los deberes funcionales del sujeto disciplinable, es comprensible que esa medida no se rodee de connotaciones procesales y de los formalismos inherentes a las actuaciones de esa índole.

Con todo, el hecho que la norma permita la realización de un llamado de atención por parte de un superior a sus subalternos sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno no impide que éstos sean escuchados pues, por más informal que sea ese llamado, la promoción del orden institucional se logra si se conoce la situación por la que atravesó el sujeto disciplinable, no sólo a través de las referencias de terceros sino por medio de la propia reseña que éste realice lo ocurrido. Choca con la racionalidad de una democracia constitucional la realización de un llamado de atención que sea fruto de un acto unilateral de poder y no de una decisión razonable que tenga en cuenta y valore la situación del afectado. [...]”

De esta manera, esta Coordinación de Asuntos Disciplinarios concluye que no hay comisión de falta disciplinaria alguna en el entendido de que la misma afectó mínimamente el orden interno de la dependencia en la cual laboraba, para la fecha de los hechos, el señor JOHN FREDY BEDOYA CARMONA; situación que le genera a su jefe inmediato la necesidad de llevar a cabo un llamado de atención hacia la investigada, sin la necesidad de activar el aparato disciplinario caracterizado por una serie de formalismos procesales.

Es pertinente concluir que, del acervo probatorio, no es posible inferir el cumplimiento de los elementos que configuran dentro de estas dos conductas analizadas una falta disciplinaria, no siendo procedente entonces dar continuidad a la siguiente fase procesal, la cual es la apertura de investigación disciplinaria. En la etapa de indagación preliminar, esta Coordinación realizó las diligencias necesarias para esclarecer los hechos, mismas que fueron analizadas y enumeradas supra. Así pues, dichas diligencias no le dan a este Despacho suficientes elementos probatorios para endilgarle al investigado una trasgresión a la norma disciplinaria, más si tenemos en cuenta que para el primer hecho no se logró corroborar infracción alguna al Reglamento Interno de Trabajo, y en el segundo, dicha conducta afectó en un mínimo grado la actividad desempeñada por el investigado BEDOYA CARMONA, pudiendo ser objeto de un llamado de atención por parte de su jefe inmediato.

De conformidad con lo establecido en el artículo 73 del Código Disciplinario Único, el cual dispone:

ARTÍCULO 73. TERMINACIÓN DEL PROCESO DISCIPLINARIO. En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido 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, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, el funcionario del conocimiento, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias.

Al respecto, el doctrinante Oscar Villegas Garzón (2004) ha señalado que *“[...] El archivo definitivo es una providencia interlocutoria que constituye una forma de evaluar la investigación y cuya legitimidad se sitúa en uno de dos momentos procesales: el primero, en el inciso tercero del artículo 165 [...] El segundo [...] en el artículo 164 en donde esta figura es consagrada como una forma de evaluar la investigación disciplinaria, independiente o no de que estén vencidos los términos para adelantar la investigación. [...] Con la terminación del proceso disciplinario, en cualquier etapa de la actuación disciplinaria, bien en la etapa de la indagación preliminar, investigación, o en la de juicio (luego de formulados cargos, o la citación a audiencia), se materializó un criterio de economía en el sentido de tomar una decisión tan pronto se advirtiera la existencia de la causal de que se trata [...]”* (pág. 134-135).

En este orden de ideas, como consecuencia del análisis fáctico, probatorio y normativo de las diferentes piezas que conforman este expediente, es claro para esta Coordinación que no hay lugar a continuar el presente trámite disciplinario en contra de **JHON FREDY BEDOYA CARMONA**, como quiera que las conductas no se configuran en falta disciplinaria a la luz de la ley 734 de 2002. Por lo anterior, se encuentra el Despacho frente a una de las causales establecidas en la norma disciplinaria para dar por terminada la acción disciplinaria y en consecuencia se ordenará su archivo definitivo.

Por lo anterior, la Coordinación de Asuntos Disciplinarios de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P.,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: **ABSTENERSE** de continuar, y, por tanto, **ARCHIVAR** la Actuación Disciplinaria Radicada bajo el Número 542 de 2020 adelantada en contra del servidor JHON FREDY BEDOYA CARMONA identificado con la Cédula de Ciudadanía 98.647.072, quien presta sus servicios a Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. en el cargo de peón de aseo en Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR personalmente esta providencia al servidor **JHON FREDY BEDOYA CARMONA** y/o a su apoderada, en los términos previstos en el artículo 103 del Código Disciplinario Único, advirtiéndoles que contra la misma procede recurso de apelación de conformidad con los artículos 111 y 115 de la ley 734 de 2002, último que se deberá interponer dentro de los tres (3) días siguientes a la última notificación. Para dichos efectos deberá ser enviada la comunicación citando al mencionado servidor, para que comparezca a notificarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de envío de la comunicación. Si no se ha presentado el investigado o su defensora, se procederá a realizar la notificación por estado, de acuerdo a lo señalado en el artículo 105 de la ley 734 de 2002.

ARTÍCULO TERCERO: Una vez en firme la presente providencia, procédase al Archivo Físico de la actuación disciplinaria radicada con el N° 542 de 2020.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



FABIO GERMÁN TOBAR PINEDA
Coordinador de Asuntos Disciplinarios

Proyectó: Sara María Restrepo Arboleda
Revisó, encontró conforme y aprobó: Fabio Germán Tobar Pineda