

**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

(08 DE JULIO DE 2021)

RADICACIÓN:	552 DE 2020
DISCIPLINABLE:	CESAR AUGUSTO PULGARÍN VÉLEZ
CARGO Y ENTIDAD:	FACILITADOR SOPORTE A PROCESOS 1 ZONA 8 - GENÉRICA, EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P.
INFORMANTE:	ALEJANDRO VÁSQUEZ CAMPUZANO
CARGO Y ENTIDAD:	JEFE DE ÁREA DE SERVICIOS DE ASEO, EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P.
FECHA INFORME:	03 DE NOVIEMBRE DE 2020
FECHA DE LOS HECHOS:	31 DE OCTUBRE 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 CÉSAR AUGUSTO PULGARÍN VÉLEZ.

I. HECHOS QUE ORIGINAN LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA

El día 3 de noviembre de 2020, el señor ALEJANDRO VÁSQUEZ CAMPUZANO, Jefe del área de Servicios de Aseo, remite a esta Coordinación memorando N° 20200510002367, por medio del cual transcribe la información recibida por el señor JHON WILMAR MONTOYA VELEZ, Auxiliar Operativo 3, en donde se pone en conocimiento de este Despacho los siguientes hechos:

“[...] “[...] el día de hoy sábado 31/10/2020 a las 11.30 a.m. aproximadamente, en visita realizada al punto naranja en el parque de La Floresta se evidenció que el señor CESAR AUGUSTO PULGARIN, identificado con cédula de ciudadanía N° 71.723.458 se encontraba en presunto estado de alicoramiento, evidenciándose una lata de cerveza en la mesa que él usa como escritorio. En atención a lo anterior le solicité me hiciera entrega de las llaves del container, pero además le di instrucción de retirarse del puesto de trabajo, informándole que procedería a realizar el respectivo informe disciplinario como consecuencia del comportamiento contrario al reglamento interno del trabajo que él estaba presentado [...] (fl. 3)

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 del 20 de noviembre de 2020,

notificando el mismo al presunto implicado de manera personal el 25 de noviembre de 2020, tal y como consta a folio 19 del plenario.

II. INDIVIDUALIZACIÓN

El servidor en contra de quien se adelanta la presente actuación disciplinaria es **CESAR AUGUSTO PULGARIN VÉLEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 71.723.458, quien para el momento de los hechos materia de investigación se desempeñaba como Facilitador soporte a procesos Zona 8 – Genérica, de 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 interno N° 20200510002367 del 3 de noviembre de 2020 por parte del Jefe del área de Servicios de Aseo, ALEJANDRO VÁSQUEZ CAMPUZANO, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 150 de la Ley 734 de 2002, abrió indagación preliminar mediante auto de fecha del 20 de noviembre 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. Copia de la resolución N° 082 del 11 de mayo de 2009 por medio de la cual se deroga la Resolución 100 de 2007 y se adopta la política y procedimiento para el control de alcoholemia y detección de consumo de drogas psicoactivas como componente del programa de salud ocupacional de las EEVVM E.S.P. (fl. 4 a 8)
- B. Copia del reglamento interno de trabajo en medio magnético (fl. 9)
- C. Copia del contrato de trabajo N° 014 del 27 de diciembre de 1995 (fl. 24)
- D. Manual de responsabilidades, resultados y perfiles del cargo de peón (f. 25)
- E. Constancia de servicios prestados para funcionarios a nombre del señor CESAR AUGUSTO PULGARIN VELEZ (fl. 26)
- F. Informe con destino a proceso disciplinario del 29 de abril de 2021 elaborado por la profesional 3 del área de servicios corporativos de Emvarias S.A. E.S.P (FL. 27)
- G. Declaración juramentada del señor JHON WILMAR MONTOYA VELEZ del 12 de mayo de 2021 (fl. 32 a 33)
- H. Correo electrónico del 31 de mayo de 2021 enviado por la Profesional 4 de Seguridad y Salud en el Trabajo del área de Servicios Corporativos de Emvarias S.A. E.S.P, con documento adjunto que contiene el formato de entrega de la resolución 082 de 2009 (fl. 34-45)

IV. VERSIÓN LIBRE

Hasta este momento procesal, el presunto implicado no ha presentado versión libre y espontánea en ningún momento de la actuación ni hasta la fecha.

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 **CÉSAR AUGUSTO PULGARÍN VÉLEZ**, identificada con la cédula de ciudadanía N° 71.723.458, quien para el momento de los hechos materia de investigación se desempeñaba como Facilitador soporte a procesos Zona 8 – Genérica, de 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, el hecho que se buscó corroborar durante la etapa de indagación preliminar consistía en verificar si el señor PULGARÍN VÉLEZ incurrió en un incumplimiento al reglamento interno de trabajo por presuntamente encontrarse en condición de alicoramiento durante el desempeño de sus funciones y si tenía en su lugar de trabajo una lata de cerveza. Situación que se enmarca en el hecho de que el día 31 de octubre de 2020, el señor JHON WILMAR MONTOYA VELEZ, auxiliar operativo 3 de Emvarias S.A. E.S.P. realiza visita extraordinaria al punto naranja de la Entidad ubicado en el barrio La Floresta de Medellín, y encuentra al investigado, en presunto estado de embriaguez y observa una lata de cerveza sobre el escritorio del servidor.

Pues bien, pareciera que hay dos hechos que este Despacho debe analizar. Por un lado, el presunto estado de embriaguez con el que se encontraba el señor PULGARÍN VELEZ para el día citado, y, por otro lado, la presunta tenencia de una lata de cerveza dentro de su lugar de trabajo. Con respecto a lo primero, este Despacho decretó una prueba consistente en solicitarle a la profesional de seguridad y salud en el trabajo información acerca de la ruta desplegada y/o el procedimiento seguido por la Entidad frente al presunto estado de embriaguez del señor CÉSAR AUGUSTO PULGARÍN VÉLEZ el pasado 31 de octubre de 2020, esto es, informes, correos electrónicos, pruebas de alcoholemia realizadas, y demás documentos que den cuenta de las acciones tomadas frente a lo antes descrito. Esta Coordinación obtiene respuesta vía correo electrónico el 31 de mayo de 2021, la cual fue enviada también por este medio a la apoderada del investigado. En dicha respuesta se indica:

“[...] El Auxiliar operativo Jhon Wilmar Montoya me envía un mensaje via chat, a las 10:30 am aproximadamente del 31 de octubre de 2020, en el que me informa que le han reportado que el señor CESAR AUGUSTO, se encuentra consumiendo licor en el punto naranja de Floresta. Dado que ese día las personas que tenemos certificación para realizar pruebas de alcoholemia no nos encontrábamos en la ciudad, no fue posible realizar la prueba de alcoholemia. De otro lado el auxiliar, indago, si era posible apoyarse en el personal de la Fundación de la Universidad de Antioquia o de Funtraev que también realizan prueba de alcoholemia, pero se le indicó que esto no estaba establecido en el procedimiento de pruebas de alcoholemia y que podría generar malestar en el trabajador. Se sugirió solo ir, visitar al trabajador verificar su estado e informar cualquier anomalía.”

Sobre el particular fue indagado el señor JHON WILMAR MONTOYA VELEZ, el pasado 12 de mayo de 2021, en donde manifestó:

“[...] me dijo: si hombre, me tomé como tres cervezas, entonces yo le dije: Hermano usted sabe que eso no se debe hacer, entonces yo le voy a pedir un favor. Él no estaba borracho, pero si se notaba que había consumido como licor y yo le dije lo que puse en el correo, que por favor me hiciera entrega de las llaves del contenedor y que se retirara del punto. Lo hice para evitar que ocurriera algún accidente o alguna cosa. Este tema lo consulté con la de salud ocupacional,

NATALIA LONDOÑO, también estuve indagando si se podía hacer prueba de alcoholemia, pero en ese momento no estaba disponible Natalia, creo que no estaba en la ciudad, y Luis Fernando creo que no tenía las llaves donde guardan el aparato para hacer la prueba. [...] no, no se le hizo prueba de alcoholemia” (fl. 32 reverso).

En este orden de ideas, este Despacho concluye que no reposa prueba suficiente que comprometa la responsabilidad del investigado en lo atinente al presunto estado de embriaguez que tenía el señor PULGARÍN VÉLEZ para el día en cuestión, de tal suerte que faltando un elemento probatorio que le otorgue total certeza al operador disciplinario acerca de la responsabilidad del investigado, es procedente archivar las diligencias disciplinarias en lo concerniente a este tema. Bajo esta conclusión, es pertinente afirmar que la garantía de que goza toda persona que es sujeto de la potestad sancionadora del Estado, sea esta penal o disciplinaria, es que toda persona se presume inocente mientras no se le declare responsable (disciplinariamente responsable, para el caso). Principio que goza de consagración constitucional en el artículo 29 de la Constitución Política, que dispone, en el inciso cuarto, que *“Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho”*. Este principio es desarrollado por la Ley 734 de 2002 en el artículo 9 bajo los siguientes términos:

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

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

Lo anterior implica, entre otras, que quien funge como representante del Estado, y ejerce por tanto la acción disciplinaria, debe contar con el material probatorio que conduzca al grado de certeza demandado por la normativa disciplinaria para concluir que la responsabilidad de quien es investigado se encuentra, en efecto, comprometida. A ello se refiere la Corte Constitucional, en Sentencia T-1102 de 2005, con ponencia del Magistrado Jaime Araujo Rentería, al precisar que:

“El ‘in dubio pro disciplinado’, al igual que el ‘in dubio pro reo’ emana de la presunción de inocencia, pues ésta (sic) implica un juicio en lo que atañe a las pruebas y la obligación de dar un tratamiento especial al procesado.

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

De manera que es el operador disciplinario el llamado a desvirtuar, si es del caso, el principio de presunción de inocencia de que goza el disciplinado, mandato que bajo los hechos antes mencionados no fue posible adelantarse pues los llamados a realizarle la prueba de alcoholemia al señor PULGARÍN VELEZ para el día 31 de octubre de 2020 no fue realizada, siendo esta prueba fundamental para proceder bien con la apertura de investigación disciplinaria o con la formulación de cargos y la consecuente adopción del procedimiento verbal.

Precisamente, el objetivo de la práctica probatoria es dotarlo –al operador– de los instrumentos necesarios para determinar si hay lugar a la imposición de una sanción o si, por el contrario, no hay lugar a predicar responsabilidad disciplinaria. Ello es, en efecto, lo que manda el artículo 142 de la Ley 734 de 2002, según el cual “[n]o se podrá proferir fallo sancionatorio sin que obre en el proceso prueba que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del investigado”. En corolario de lo anterior, es procedente concluir que 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.

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 cuyo fin es 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. En corolario de estas ideas, se concluye que ante la ausencia de prueba que comprometa la responsabilidad del implicado permitiendo evidenciar el presunto y reportado estado de embriaguez, es posible concluir que el Despacho no continuará con el juicio disciplinario.

Ahora bien, con respecto a la segunda presunta conducta atentatoria del orden disciplinario, se tiene que según el informe que da origen a esta actuación disciplinaria, el señor PULGARIN VELEZ tenía una lata de cerveza sobre su escritorio en el punto naranja ubicado en el Barrio La Floresta, Medellín. Pues bien, sobre el particular es interrogado el señor JHON WILMAR MONTOYA VELEZ, expresando lo siguiente:

“[...] PREGUNTADO: En relación, con la pregunta anterior y bajo el juramento prestado, indíqueme al Despacho, quienes lo acompañaron a esta visita al punto naranja del parque de la Floresta y quienes se encontraban en dicho punto naranja cuando se llevó a cabo la visita, cuando ustedes llegaron. CONTESTÓ: ese día hice el recorrido yo solo y en el punto naranja se encontraba Cesar. EL DESPACHO LE PREGUNTA NUEVAMENTE CON QUIEN FUE A ESTA VISITA, DEBIDO A QUE LA DELEGADA PERDIÓ AUDIO POR UNOS SEGUNDOS, SIGUE EL TESTIGO: Ese día lo hice solo, hay veces que voy acompañado con una auxiliar que nos apoya en el tema de capacitaciones y temas así. [...] yo estuve haciendo el recorrido, llegué allá y lo sentí como con mucho tufo, le vi un la lata de cerveza ahí en la mesa y me puse a conversar con él como para mirar cómo estaba, y le pregunté: CESAR venga usted ¿ha estado tomando?, [...] yo le dije que me hiciera entrega de las llaves del container y que por favor se retirara el puesto de trabajo” (fl. 32 – subrayas del despacho)

Ahora bien, este Despacho extrae dos conclusiones de esta situación, por un lado, que el señor MONTOYA VELEZ señala que a dicha visita fue solo y que allí solo estaba el señor PULGARÍN VÉLEZ, circunstancia que nos deja ante un escaso material probatorio para continuar indagando acerca de la tenencia o no de dicha lata de cerveza. Por otro, que el señor MONTOYA VELEZ, quien fuere el jefe inmediato del implicado, tomó una medida consistente en llamarle la atención al trabajador en el momento mismo del acto y tomar una decisión consistente en pedirle las llaves del punto naranja y enviarlo para su casa. Si bien este Despacho presenta dudas acerca de la comisión o no de la conducta consistente en la tenencia de dicha lata de cerveza, es cierto que el superior inmediato del investigado dio cumplimiento al artículo 51 de la ley 734 de 2002, el cual nos dice que:

“[...] ARTÍCULO 51. PRESERVACIÓN DEL ORDEN INTERNO. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Cuando se trate de hechos que contraríen en menor grado el orden administrativo al interior de cada

*dependencia sin afectar sustancialmente los deberes funcionales, el jefe inmediato llamará por escrito la atención al autor del hecho sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno.
<Aparte tachado INEXEQUIBLE> Este llamado de atención se anotará en la hoja de vida y no generará antecedente disciplinario.”*

Bien podría decirse que conducta como esta, contraría el orden administrativo al interior de la dependencia sin afectar la función pública o haciéndolo en un grado menor, y frete a esto, el superior inmediato del implicado actuó con autoridad y oportunidad. 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 labora el señor CESAR AUGUSTO PULGARÍN VELEZ, para la fecha de los hechos; situación que le genera a su jefe inmediato la necesidad de llevar a cabo un llamado de atención hacia el investigado y el envío a su lugar de vivienda, sin la necesidad de activar el aparto disciplinario caracterizado por una serie de formalismos procesales.

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 **CESAR AUGUSTO PULGARÍN VÉLEZ**, como quiera que no reposa prueba suficiente que comprometa la responsabilidad del investigado ni se configura falta disciplinaria a la luz del artículo 51 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 552 de 2020 adelantada en contra de la servidora **CESAR AUGUSTO PULGARIN VÉLEZ**, identificada con la cédula de ciudadanía N° 71.723.458, quien para el momento de los hechos materia de investigación se desempeñaba como Facilitador soporte a procesos Zona 8 – Genérica, de 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 **CESAR AUGUSTO PULGARIN VÉLEZ**, 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° 552 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