



MINISTERIO DE TRANSPORTE



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL

Principio de
Procedencia: 3000.492

Resolución Número

28 AGO. 2017

(# 02562)

Por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia dentro del proceso disciplinario No. DIS 01 008 A 2014.

SECRETARÍA GENERAL - GRUPO DE INVESTIGACIONES DISCIPLINARIAS.

RADICACIÓN: DIS 01 008 A 2014
INVESTIGADO: [REDACTED]
CARGO: DIRECTOR DE TELECOMUNICACIONES DE LA UAEAC.
INFORMANTE: INFORME SERVIDOR PÚBLICO.
FECHA INFORME: 22 DE ENERO DE 2014.
FECHA HECHOS: 13 AL 14 DE ENERO DEL 2014.
ASUNTO: INCUMPLIMIENTO DE CIRCULAR NO. 002 DEL 13 DE NOVIEMBRE DE 2013 Y RESOLUCIÓN NO. 00759 DEL 26 DE FEBRERO DE 2008.
DECISIÓN: FALLO DE PRIMERA INSTANCIA.

Bogotá D.C.,

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE INVESTIGACIONES DISCIPLINARIAS, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y REGLAMENTARIAS, EN ESPECIAL LAS QUE LE CONFIERE LOS ARTÍCULOS 2º Y 75 DE LA LEY 734 DEL 2002, Y EL NUMERAL 5º DEL ARTÍCULO 27 DE LA RESOLUCIÓN 840 DEL 2004, PROCEDE A EMITIR FALLO DE PRIMERA INSTANCIA EN EL PROCESO DIS-01-008 A 2014 EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS,

I. MOTIVO DE LA DECISIÓN

Procede este Despacho a proferir fallo de primera instancia dentro de la investigación disciplinaria ordenada mediante auto del 16 de diciembre de 2014, en contra del señor [REDACTED] en su condición de Director Aeronáutico de Área Grado 39 de la Dirección de Telecomunicaciones y Ayudas a la Navegación Aérea de la UAE Aeronáutica civil, a quien se le formuló pliego único de cargos mediante auto de fecha 12 de agosto del año 2016.

II. IDENTIDAD DEL INVESTIGADO

Se trata del señor [REDACTED] identificado con cédula de ciudadanía número [REDACTED] en su condición de Director Aeronáutico de Área Grado 39 de la Dirección de Telecomunicaciones y Ayudas a la Navegación Aérea de la UAE Aeronáutica civil.



Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 03 091 2014

III. ANTECEDENTES PROCESALES

- 3.1** Mediante proveído del **29** de enero de **2014**, este despacho dispuso librar indagación preliminar¹ en contra del señor [REDACTED] en atención a un presunto incumplimiento por parte del citado, de la circular No. 002 del 13 de noviembre del 2013, mediante la cual se dio alcance a la circular No. 004 del 3 de julio de 2012, en la que se regula el procedimiento para el reporte de incapacidades laborales.
- 3.2** Posteriormente, a través de providencia del **16** de diciembre del año **2014**, esta dependencia inició investigación disciplinaria² en contra del señor [REDACTED] en su condición de Director Aeronáutico de Área Grado 39 de la Dirección de Telecomunicaciones y Ayudas a la Navegación Aérea de la UAE Aeronáutica Civil, por presuntas conductas irregulares que fueron comunicadas por el Director de Talento Humano de la entidad, señor [REDACTED] quien a través del oficio No. **3103-2014001056** señaló que el investigado habría incumplido la circular No. 002 del 13 de noviembre del 2013, que regula el procedimiento de reporte de incapacidades y se especifica cuándo requiere realizar encargos de jefaturas.
- 3.3.** Por auto del **29** de octubre de **2015**, se ordenó el cierre de la etapa de investigación disciplinaria³, decisión que se notificó por estado el **19** de noviembre de **2015**, conforme lo dispone el artículo **105** de la Ley **734** de **2002**, modificado por el artículo **46** de la Ley **1474** de **2011**⁴.
- 3.3.** Mediante auto fechado 11 de mayo del 2016, el despacho decretó la nulidad del auto de cierre⁵, dado que el citatorio para la práctica de la notificación personal de la providencia por la cual se ordenó la apertura de la investigación, fue remitido a una dirección errada, irregularidad sustancial que afectaría el derecho al debido proceso del señor [REDACTED]
- 3.4.** Saneada la nulidad advertida, a través de auto del **18** de julio de **2016**, este despacho procedió a decretar el cierre de la investigación disciplinaria ordenada en contra de [REDACTED], en su condición de Director

¹ Ver folios 2 y 3 del expediente.

² Folio 25 del expediente

³ Folio 74 a 78.

⁴ Folio 73.

⁵ Ver folios 81 al 83.



Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 03 091 2014

Aeronáutico de Área Grado 39 de la Dirección de Telecomunicaciones y Ayudas a la Navegación Aérea de la UAE Aeronáutica civil.

3.4. Por medio de auto con fecha 2 de agosto del 2016, el despacho procedió a evaluar el mérito de la Investigación Disciplinaria y formuló pliego de cargos⁶ en contra del señor [REDACTED] en su condición de Director Aeronáutico de Área Grado 39 de la Dirección de Telecomunicaciones y Ayudas a la Navegación Aérea de la UAE Aeronáutica civil. En vista de la no comparecencia del citado para la práctica de diligencia de notificación personal, el despacho procedió a designar defensor de oficio, con quien se surtió la mencionada diligencia el día 5 de septiembre del 2016⁷.

3.5. El día 15 de septiembre de 2016, encontrándose dentro del término previsto para ello, la defensora de oficio del señor [REDACTED] presentó escrito de descargos y solicitó como pruebas, que se aportara la incapacidad original y la práctica de testimonio del secretario de sistemas operacionales, al momento de la ocurrencia de los hechos.

3.6. Finalmente con auto del 04 de junio de 2017 se ordenó correr traslado por el término de 10 días para que el sujeto procesal presentara sus alegatos de conclusión⁸, decisión que fue notificada personalmente el día 07 de julio de 2017⁹, a su defensora de oficio.

IV. ANÁLISIS DE LOS HECHOS Y RELACIÓN DE LAS PRUEBAS EN QUE SE BASA LA DECISIÓN.

4.1. En cuanto al único cargo elevado.

En auto de fecha 2 de agosto de 2016, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 162 y 163 de la Ley 734 de 2002, y con fundamento en las pruebas practicadas durante la investigación disciplinaria, este Despacho procedió a formular un pliego único de cargos, en los siguientes términos:

⁶ Ver folios 99 a 107.

⁷ Folios 108 a 112.

⁸ Folio 168 a 169.

⁹ Folio 174.



Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 03 091 2014

"El señor [REDACTED] en su condición de Director de Telecomunicaciones y Ayudas a la Navegación Aérea de la Secretaría de Sistemas Operacionales de la Aeronáutica Civil, al parecer, reportó en forma extemporánea, la incapacidad médica que le fue otorgada los días 13 y 14 de enero del 2014, comportamiento con el cual habría desconocido el numeral 1º de la Circular 002 del 13 de noviembre del 2013 expedida por el Director de Talento Humano, mediante la cual se reglamentó el procedimiento de reporte de incapacidades laborales, por lo que podría estar incurso en el incumplimiento del deber de que trata el numeral 1º del artículo 34 de la ley 734 del 2002: "Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en (...) las órdenes superiores emitidas por el funcionario competente."

Dicho comportamiento fue calificado como constitutivo de FALTA GRAVE a título de CULPA GRAVE, toda vez que se citaron como normas presuntamente infringidas frente esta imputación fáctica, el desconocimiento de la circular No. 002 del 13 de noviembre del 2013, así como también el posible incumplimiento del deber señalado en el numeral 1 del artículo 34 del CDU; como fundamento del elemento de la culpabilidad, se dijo que el investigado no actuó con el cuidado necesario con el que debía actuar un servidor público del nivel directivo, con este tipo de asuntos administrativos, que para cualquier otro nivel de funcionarios, no tendría tanta repercusión, pero sí para el nivel jerárquico que el disciplinado ocupaba en el momento de los hechos cuestionados.

Se dijo igualmente que la relación especial de sujeción que unía al investigado con la Aeronáutica Civil, hacía obligatorio que fuera diligente en el deber de informar, especialmente a su jefe inmediato, que había sido incapacitado, para que este asumiera la obligación de informar a la dirección de talento humano y se proyectaran los actos administrativos correspondientes para asignar las funciones del director de telecomunicaciones a otro servidor, que asumiría la responsabilidad del cargo durante los días 13 y 14 de enero del 2014, período durante el cual duró la incapacidad del disciplinado.

Recordó igualmente el Despacho que constituye falta disciplinaria, entre otros aspectos, incurrir en el incumplimiento de deberes, sin estar amparado en alguna de las causales de exclusión de responsabilidad, por la tanto, se afirmó que el investigado ignoró el deber consagrado en el numeral 1º, artículo 34 del CDU, el cual establece que todo servidor público debe cumplir y hacer que se cumplan las



Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 03 091 2014

obligaciones contenidas en las órdenes superiores emitidas por el funcionario competente.

Otra norma que se trajo a colación en el juicio de adecuación de la conducta por parte de esta Oficina, fue el artículo 2º de la resolución No. 0759 de 2008, por el cual se adoptó el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos que conforman las áreas misionales y administrativas de la planta de personal de la UAE Aeronáutica civil, al considerarse que el señor [REDACTED] pudo infringir el deber allí contemplado, según el cual el servidor tiene que dirigir su comportamiento a la satisfacción de las necesidades, prioridades y metas de la dependencia en la cual se encuentra ubicado su cargo y al no comunicar en forma oportuna por los días 13 y 14 de enero del 2014, impidió que las funciones de su cargo directivo fueran asumidas por otro servidor, lo cual podría afectar el buen desarrollo de la función administrativa.

Dentro del concepto de violación se tuvo como establecido que el investigado durante los días 13 y 14 de enero del 2014, no se presentó a laborar, situación de la cual enteró al secretario de sistemas operacionales y al director de talento humano hasta el día 15 de enero de ese mismo año, a través de oficio No. ADI 4001-14-2014000733.

Se adujo que conforme lo establece la circular No. 002 del 13 de noviembre del 2013, cuando un funcionario se ausente por incapacidad, cualquiera que sea el término de la misma, este tiene la obligación de hacer el reporte y envío oportuno del original de la incapacidad ante la Dirección de Talento Humano- Grupo de salud ocupacional (para los funcionarios del nivel central) y que, presuntamente el señor [REDACTED] no dio aviso a su jefe inmediato- secretario de sistemas operacionales- de la incapacidad médica laboral que le fue otorgada los días 13 y 14 de enero del 2014.

Como pruebas de la presente imputación fáctica y jurídica se tuvo las siguientes:

- 4.1.1. Oficio fechado 31 de enero del 2014, mediante el cual el Grupo de Situaciones administrativas de la dirección de talento humano hace constar los antecedentes laborales y disciplinarios del [REDACTED] (Folio 7 del expediente).
- 4.1.2. Declaración rendida por el señor [REDACTED], director de talento humano, el día 13 de febrero del 2014 en las oficinas del



Resolución Número 28 AGO. 2017

Principio de Procedencia:
3000.492

02562'

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 03 091 2014

grupo de investigaciones disciplinarias de la UAE aeronáutica civil. (folios 9-11 del expediente).

- 4.1.3. **Circular No. 002 del 13 de noviembre del 2013**, mediante la cual se dio alcance a la circular No. 004 del 3 de julio del 2002 y se regula el procedimiento para el reporte de incapacidades laborales (folios 18-20).
- 4.1.4. Declaración rendida por el señor [REDACTED], director de talento humano, el día 22 de julio del 2015, en las oficinas del grupo de investigaciones disciplinarias de la UAE aeronáutica civil (folios 53 al 55).
- 4.1.5. Oficio fechado 29 de octubre del 2015, mediante el cual el Grupo de Situaciones administrativas de la dirección de talento humano hace constar los antecedentes laborales y disciplinarios del señor [REDACTED] (folio 68).
- 4.1.6. Resolución No. 0759 de 2008, mediante la cual se fijó el manual específico de funciones y competencias laborales para el cargo de director aeronáutico de área y cuyo propósito principal es dirigir la prestación de los servicios y cobertura adecuada de los sistemas de comunicaciones, de ayudas a la navegación, de vigilancia aeronáutica, meteorológica, energía y electromecánicos, para facilitar la prestación de los servicios a la navegación aérea aplicando las normas y documentos OACI y el RAC (folios 69-71).
- 4.1.7. Acta de posesión fechada 2 de julio del 2012, en la que consta que el señor [REDACTED] fue nombrado mediante artículo 1 de la resolución No. 03411 del 27 de junio del 2012, en el cargo de director aeronáutico de área grado 39.
- 4.1.8. Resolución No. 03411 del 27 de junio del 2012, a través de la cual se realizó el nombramiento ordinario del señor [REDACTED] en el cargo de director aeronáutico de área grado 39 de la Dirección de Telecomunicaciones y ayudas a la navegación aérea de la UAE Aeronáutica Civil.

De todas las pruebas atrás relacionadas, se infiere la existencia de una conducta presuntamente irregular en lo que refiere al cargo endilgado al investigado, a quien se le extendió una incapacidad médica los días 13 y 14 de enero del 2014, no siendo



Resolución Número

28 ABO. 2017

Principio de Procedencia:
3000.492

02562

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 03 091 2014

sino hasta el día 15 de enero del mismo año, que el funcionario puso a disposición de su superior inmediato el documento de incapacidad.

No obstante, en los acápites posteriores se hará un análisis detenido sobre cada uno de los elementos de la responsabilidad disciplinaria, para lo cual deberá igualmente este despacho analizar y valorar los descargos presentados por el sujeto procesal, a fin de confirmar o no la presente imputación.

V. LOS ARGUMENTOS DEL INVESTIGADO PRESENTADOS EN ETAPA DE DESCARGOS.

De entrada debe señalarse que el investigado no compareció al despacho a fin de notificarse personalmente del auto mediante el cual se formuló cargo único en su contra, de manera que el despacho, mediante oficio DIS- 01-008A-2014, solicitó al consultorio jurídico de la Universidad Rosario de Colombia, la designación de un estudiante de último año de derecho a efectos de que ejerciera la defensa del señor [REDACTED]

En cumplimiento de lo solicitado, la Universidad del Rosario designó a la estudiante [REDACTED] quien el día 5 de septiembre del 2016, se notificó personalmente del auto con fecha 2 de agosto del 2016, a través del cual se formuló cargo único en contra del investigado.

Encontrándose dentro de la oportunidad procesal, la señora [REDACTED] en condición de defensora de oficio del investigado, formuló descargos, escrito en el que, después de realizar un recuento de las actuaciones surtidas, afirmó que la conducta del señor [REDACTED] *no configuró una afectación sustancial de deberes por parte del mencionado, porque la radicación extemporánea de la incapacidad se debió a razones de fuerza mayor y no reconocer esto, sería partir de una presunción de mala fe en el actuar del señor Mendoza. Por otra parte aseveró que la palabra **oportunamente** utilizada en la circular 002 no significa de forma explícita ni consecuente, el tener que informar a la dependencia competente la forma inmediata al suceso ocurrido.*

Aunado a lo anterior, la defensora señaló que *la configuración de la falta disciplinaria en este caso no es el de una falta grave, por lo que el correctivo a imponer no debería ser el de la falta disciplinaria en su sentido lato, sino el uso de una medida de control disciplinario interno en virtud del artículo 51 del CDU.* Recalcó que el investigado carece de antecedentes disciplinarios.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DE TRANSPORTE

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL



Resolución Número

Principio de Procedencia:
3000.492

0(2562) 28 AGO. 2017

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 03 091 2014

Como pruebas, la defensora de oficio solicitó que se oficiara al grupo de salud ocupacional a efectos que adosara al plenario el original de la incapacidad del investigado así como el decreto y práctica del testimonio del señor Sergio París Mendoza, secretario de sistemas operacionales.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

6.1. La Competencia

De conformidad con los artículos 2 y 75 de la Ley 734 del 2002, corresponde a las Oficinas de Control Disciplinario Interno de las entidades estatales, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias. En concordancia con la disposición referida, el numeral 4º del artículo 27 de la Resolución 840 del 2004, proferida por el Director General de la U.A.E. Aeronáutica Civil "por la cual se crean y organizan Grupos Internos de Trabajo en el nivel central y se les asignan responsabilidades", establece que el Grupo de Investigaciones Disciplinarias es competente para conocer en primera y única instancia de los procesos por faltas disciplinarias atribuidas a los funcionarios de la Aeronáutica Civil.

Así las cosas, teniendo en cuenta que la presente actuación disciplinaria se adelanta contra de [REDACTED] en su condición de director aeronáutico de área grado 39 de la Dirección de Telecomunicaciones y ayudas a la navegación aérea de la UAE Aeronáutica Civil, es válida la competencia de este despacho, para decidir de las presentes diligencias.

6.2. Ausencia de Nulidades.

En relación con la validez de la actuación procesal surtida, es necesario señalar que el día 11 de mayo del 2016, este despacho decretó la nulidad de lo actuado a partir del auto fechado 29 de octubre del 2015. Lo anterior debido a que el citatorio para la notificación personal del auto por el cual se abrió investigación fue remitido a una dirección de notificación incorrecta.

A efectos de surtir de nuevo la actuación invalidada, el despacho remitió a la dirección de notificación precisa, un nuevo citatorio para la práctica de la diligencia mencionada y expidió el día 8 de julio del 2016, nuevo auto por el cual decretó el cierre de la investigación.

Así las cosas, revisadas las etapas procesales surtidas en el presente líbello, no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a



Resolución Número

28 AGO. 2017

Principio de Procedencia:
3000.492

02562)

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 03 091 2014

que la actuación de este Despacho estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa, siguiendo a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales consagrados por la Ley 734 de 2002.

En estos términos, observa el despacho que las notificaciones de las decisiones se hicieron en debida forma, se permitió el acceso al expediente, estando a disposición del sujeto procesal en la Secretaría del Grupo de Investigaciones Disciplinarias de acuerdo con el contenido del artículo 177 del Código Disciplinario Único; y además se atendió a la prevalencia de los derechos fundamentales con observancia plena de las garantías propias del proceso disciplinario, motivo por el que se procede a proferir fallo de primera instancia asegurando que el proceso no está afectado por vicio alguno.

6.3 RESPONSABILIDAD ATRIBUIDA EN EL CARGO ELEVADO AL INVESTIGADO.

Como se dijo previamente, el despacho atribuyó al investigado un cargo de la siguiente manera:

"El señor [REDACTED] en su condición de Director de Telecomunicaciones y Ayudas a la Navegación Aérea de la Secretaría de Sistemas Operacionales de la Aeronáutica Civil, al parecer, reportó en forma extemporánea, la incapacidad médica que le fue otorgada los días 13 y 14 de enero del 2014, comportamiento con el cual habría desconocido el numeral 1º de la Circular 002 del 13 de noviembre del 2013 expedida por el Director de Talento Humano, mediante la cual se reglamentó el procedimiento de reporte de incapacidades laborales, por lo que podría estar incurso en el incumplimiento del deber de que trata el numeral 1º del artículo 34 de la ley 734 del 2002: "Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en (...) las órdenes superiores emitidas por el funcionario competente."

Esta conducta fue calificada como constitutiva de falta grave bajo la modalidad de culpa grave, habida cuenta que presuntamente se desconoció la circular 002 del 13 de noviembre del 2013, la resolución 00759 del 26 de febrero del 2008, así como el deber señalado en el numeral 1º artículo 34 del CDU, endilgándole en el pliego de

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DE TRANSPORTE

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL



Resolución Número

Principio de Procedencia:
3000.492

02562)

28 AGO. 2017

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 03 091 2014

cargos al investigado la realización de una conducta omisiva, por el desconocimiento del procedimiento para el reporte de incapacidades laborales.

Ahora bien, el derecho disciplinario, en tanto comprende la facultad sancionadora del Estado, debe observar y salvaguardar el principio de legalidad, al tenor de lo dispuesto en el artículo 29 de la Constitución Política. Este principio y, en general, el principio del debido proceso, son las bases fundamentales para el ejercicio de dicha facultad, toda vez que los investigados tienen derecho a conocer anticipadamente las conductas cuya comisión serán objeto de reproche y de sanción.

No en pocas decisiones, entre otras, en la C-406 de 2004, la Corte Constitucional precisa que el principio de legalidad en asuntos disciplinarios no tiene la misma rigurosidad que en asuntos penales, precisamente por cuanto en los primeros no se afecta la libertad física, ya que se aplica en ámbitos específicos, a personas que están sometidas a una relación de sujeción especial.

La posibilidad de aplicar con mayor flexibilidad este principio de legalidad, entre el derecho disciplinario y el derecho penal, es la razón que permite, según lo reconoce la Corte en la Sentencia C-818 de 2005, la existencia de tipos disciplinarios en blanco, y es la facultad que otorga a la autoridad disciplinaria un mayor margen para adelantar el proceso de adecuación típica de las conductas disciplinarias en los procedimientos sancionatorios.

En la Sentencia C-404 de 2001, la corporación advierte que son admisibles las faltas disciplinarias que consagren "*tipos abiertos*", concepto jurídico que alude a aquellas infracciones disciplinarias que, ante la imposibilidad del legislador de contar con un listado detallado de comportamientos que se subsumen en las mismas, remiten a un complemento normativo, integrado por todas las disposiciones en las que se consagren deberes, mandatos y prohibiciones que resulten aplicables a los servidores públicos. La tipicidad en las infracciones disciplinarias se determina, pues, por la lectura sistemática de la norma que establece la función, la orden o la prohibición, y de la norma que de manera genérica prescribe que el incumplimiento de tales funciones, órdenes o prohibiciones constituye una infracción disciplinaria.

La admisibilidad de "*tipos abiertos*" en el derecho disciplinario corresponde, también, según lo señala la Corte en la Sentencia C-948 de 2002, a la necesidad de salvaguardar el principio de eficiencia de la función pública, reconocido en el artículo 209 Superior. A la luz de este principio, exigir una descripción detallada en la ley disciplinaria de todos los comportamientos susceptibles de sanción, conduciría en la práctica a tener que transcribir todo el catálogo de deberes, mandatos y prohibiciones



Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 03 091 2014

que se imponen a los servidores públicos en las distintas normas jurídicas, traduciéndose dicha exigencia en un obstáculo para la realización coherente, ordenada y sistemática de la función disciplinaria y de las finalidades que mediante ella se pretenden, como son las de *“la prevención y buena marcha de la gestión pública, así como la garantía del cumplimiento de los fines y funciones del Estado”*.

Lo cierto es que la particular rigurosidad de la aplicación del principio de legalidad en el derecho disciplinario, no convalida, y no puede permitir, conductas arbitrarias del funcionario disciplinario al momento de imponer sanciones, como lo advierte la Corte en la Sentencia C-853 de 2005. Por ello, cuando se percibe vaguedad, generalidad o indeterminación en la ley, respecto de la identificación de la conducta reprochable o de la sanción a imponer, de manera que no sea posible establecer con un grado razonable de precisión las consecuencias de una conducta en particular, se vulneraría el principio de legalidad.

Vistas así las cosas conviene ahora analizar la responsabilidad atribuida al investigado en el único cargo elevado visible a folio 107 del expediente para entrar a determinar si en efecto existió la omisión de los deberes allí enrostrados, se dijo en tal oportunidad que el señor [REDACTED] vulneró el contenido de la norma señalada en el numeral 1 del artículo 34 de la ley 734 de 2002, que señala:

Artículo 34. Deberes. *Son deberes de todo servidor público:*

1. *Cumplir (...) los deberes contenidos en (...) las Leyes, (...) y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.*

Igualmente se indicó que el investigado desconoció el contenido de la resolución **0759 del 26 de febrero del 2008**, que dispone:

Artículo segundo. Competencias comunes a los servidores públicos. *Las competencias comunes de los diferentes empleos a que se refiere el presente manual específico de funciones y competencias laborales serán las siguientes*

<p><i>Compromiso con la organización</i></p>	<p><i>Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Promueve las metas de organización y respeta sus normas.</i> • <i>Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.</i>
--	--	--



Principio de Procedencia:
3000.492

Resolución Número

0(2562) 28 AGO. 2017

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 03 091 2014

		<ul style="list-style-type: none">• Apoya a la organización en situaciones difíciles.• Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.
--	--	--

Por otro lado, se consideró violada la circular No. 002 del 13 de noviembre del 2013, expedida por Director de Talento Humano de la UAE Aeronáutica Civil, a cuyo tenor:

1. Cuando un funcionario se ausente por incapacidad, cualquiera sea el tiempo, se **reitera** la obligatoriedad que tiene de realizar el reporte y envío oportuno del **original de la incapacidad** expedida por el médico tratante o la EPS respectiva, a la oficina competente para el caso. Dirección de Talento Humano en el nivel central- Grupo Salud Ocupacional y en las Direcciones Regionales y Aeropuertos al Jefe Inmediato.

(...)

12. Para los funcionarios que ostentan nombramiento designación o asignación de jefaturas mediante acto administrativo y por tal motivo tengan personal a su cargo y deban ausentarse por incapacidad médico laboral, se reitera la obligación por parte del superior inmediato, de reportar en forma oportuna la novedad a la Dirección de Talento Humano ya que se debe adelantar la elaboración del acto administrativo de licencia por enfermedad y por otro lado el acto administrativo que encarga o asigna las funciones de la jefatura a otro funcionario.

6.4. Análisis y valoración jurídica de los descargos expuestos por el implicado.

Tal y como se indicó con antelación, ante la no comparecencia del investigado al despacho para la práctica de notificación personal del auto de cargos, el grupo de investigaciones solicitó a la Universidad del Rosario la designación de un estudiante, con el propósito de surtir tal actuación y que fungiera como defensor de oficio del señor [REDACTED].

En cumplimiento de lo solicitado, la Universidad del Rosario designó a la estudiante [REDACTED] quien el día 5 de septiembre del 2016, se notificó personalmente del auto con fecha 2 de agosto del 2016, a través del cual se formuló cargo único en contra del investigado.

Principio de Procedencia:
3000.492

Resolución Número

0 2 5 6 2 28 AGO. 2017

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 03 091 2014**

Encontrándose dentro de la oportunidad procesal, la señora [REDACTED] en condición de defensora de oficio del investigado, formuló descargos, escrito en el que, después de realizar un recuento de las actuaciones surtidas, afirmó que la conducta del señor [REDACTED] no configuró una afectación sustancial de deberes por parte del mencionado, porque la radicación extemporánea de la incapacidad se debió a razones de fuerza mayor y no reconocer esto, sería partir de una presunción de mala fe en el actuar del señor Mendoza. Por otra parte aseveró que la palabra oportunamente utilizada en la circular 002 no significa de forma explícita ni consecuyente, el tener que informar a la dependencia competente la forma inmediata al suceso ocurrido.

Aunado a lo anterior, la defensora señaló que la configuración de la falta disciplinaria en este caso no es el de una falta grave, por lo que el correctivo a imponer no debería ser el de la falta disciplinaria en su sentido lato, sino el uso de una medida de control disciplinario interno en virtud del artículo 51 del CDU. Recalcó que el investigado carece de antecedentes disciplinarios.

Como pruebas, la defensora de oficio solicitó que se oficiara al grupo de salud ocupacional a efectos que adosara al plenario el original de la incapacidad del investigado así como el decreto y práctica del testimonio del señor [REDACTED], secretario de sistemas operacionales.

Frente a lo aducido por la defensa cabe resaltar en primera medida, que conforme lo establece el numeral 13 de la circular 002 del 13 de noviembre del 2013, el incumplimiento de las directrices allí impartidas es causal para ser remitido al grupo de investigaciones disciplinarias de la secretaría general. En esa medida, resultó acreditado en el curso del proceso adelantado por este grupo, que el investigado no informó oportunamente a su jefe inmediato la incapacidad que se le otorgó, motivo por el cual no fue posible que durante los días 13 y 14 de enero del 2014, se encargara a otro funcionario para que le remplazara y cumpliera con las funciones propias del cargo. Además logró acreditarse que ante la inoportuna presentación de la incapacidad, no fue posible que la Dirección de Talento Humano expidiera un acto administrativo por medio del cual se asignaran esas funciones temporalmente a otro servidor.

Las funciones del Director de Telecomunicaciones están encaminadas a la prestación de los servicios y cobertura adecuada de los sistemas de comunicaciones de ayudas a la navegación, la vigilancia aeronáutica, además de facilitar la prestación de los servicios a la navegación aérea, por lo que las decisiones que en dicho cargo se tomen afectan en forma directa el servicio de navegación aérea, en otras palabras, se



Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 03 091 2014

trata de un servicio esencial ya que una decisión que no esté bien fundamentada puede afectar la seguridad aérea y la vida de las personas que utilizan el servicio, en últimas se trata de un cargo que no puede ser desprovisto de ninguna manera dada la magnitud de las tareas que le han sido atribuidas.

No le asiste razón a la defensora del investigado cuando afirma que la conducta del señor [REDACTED] no configuró una afectación sustancial de deberes, toda vez que, se reitera, resultó acreditado que la dirección de talento humano no pudo expedir acto administrativo por el cual se asignaran las funciones propias del cargo a otro servidor público, de lo que se desprende que durante los días 13 y 14 de enero del 2014, el cargo estuvo desprovisto afectando de esta manera los deberes funcionales de la dependencia.

De otro lado, la defensora afirma que cuando se está frente a una incapacidad se configura la causal de exclusión de responsabilidad de fuerza mayor, aseveración que tampoco se compece con la realidad, dado que esta figura implica la existencia de una causa externa o ajena e irresistible como lo son, por ejemplo, los fenómenos de la naturaleza. Así las cosas, si en gracia de discusión existiera una causal de exclusión de responsabilidad, esta sería el caso fortuito, sin embargo tampoco se evidencia su configuración, pues de ningún elemento probatorio se devela que el investigado se encontrara en impotencia para superar el hecho, en este caso que se encontrara imposibilitado para remitir oportunamente la incapacidad a su jefe inmediato.

VII. CALIFICACIÓN DE LA FALTA.

Conforme con el artículo 23 del Código Disciplinario Único, constituye falta disciplinaria, entre otros comportamientos, el incumplimiento de deberes, así como la incursión en prohibiciones, sin estar amparado en una de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el artículo 28 de la ley 734 de 2002.

En el caso que nos ocupa, como se expuso, el señor [REDACTED] en su condición de Director Aeronáutico de Área Grado 39 de la Dirección de Telecomunicaciones y Ayudas a la Navegación Aérea de la UAE Aeronáutica civil, con su comportamiento omisivo, incurrió efectivamente en una falta disciplinaria por abstenerse injustificadamente de cumplir su deber legal, puntualmente el consagrado en el numeral 1º artículo 34 del CDU, según el cual es deber de todo servidor público "Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en (...) los manuales de funciones (...) y las órdenes superiores emitidas



Resolución Número

Principio de Procedencia:
3000.492

02562' 28 AGO. 2017

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 03 091 2014

por funcionario competente”, y del acervo probatorio no se infiere que tal actuación se encuentre amparada en una causal de exclusión de responsabilidad disciplinaria.

Conforme las pruebas recaudadas a lo largo del proceso, la conducta desplegada por el disciplinado se realizó con antijuricidad sustancial porque el desconocimiento del procedimiento de reporte de incapacidades laborales fijado en la circular 002 del 13 de noviembre de 2013, expedida por el director de talento humano, afectó los deberes funcionales de la dependencia pues los días 13 y 14 de enero del 2014, no hubo ningún funcionario encargado de la jefatura de la dirección de telecomunicaciones y ayudas a la navegación aérea dado que no fue posible que la dirección de talento humano realizara el encargo a través de acto administrativo

La adecuación de la conducta en el tipo disciplinario, se hace teniendo en cuenta que el mismo exige como presupuestos para incurrir en la falta disciplinaria, desconocer un deber dispuesto en la ley como efectivamente ocurre en el caso objeto de examen, se colige fácilmente la existencia de la circular 002 del 13 de noviembre del 2013, que contiene el procedimiento a seguir para las incapacidades.

Debe recordarse además que los servidores públicos y aquellas personas naturales o jurídicas que cumplen funciones públicas mantienen con el Estado una relación especial de sujeción, con fundamento en la cual deben asumir unas cargas superiores y distintas al resto de los individuos que integran la sociedad y obligan al subordinado a tener un cuidado particular en sus actuaciones, con el fin de garantizar en todo momento los fines del estado y los servicios que presta. En el caso bajo estudio, esta relación especial de sujeción obligaba al disciplinado a ser diligente en el deber de informar, especialmente, a su jefe inmediato, que había sido incapacitado, para que este asumiera la obligación de informar a la dirección de talento humano y se proyectaran los actos administrativos correspondientes para asignar las funciones del director de telecomunicaciones a otro servidor, sin embargo, al haberse presentado inoportunamente las incapacidades, no fue posible que se expidiera el mencionado acto administrativo, dando lugar a que las funciones encomendadas al Director Aeronáutico de Área Grado 39 de la Dirección de Telecomunicaciones y Ayudas a la Navegación Aérea de la UAE no fueran prestadas durante los días 13 y 14 de enero del 2014.

Así las cosas, el comportamiento del señor [REDACTED] en su condición de director de telecomunicaciones y ayudas a la navegación aérea, se adecua al desconocimiento del deber consagrado en el numeral 1º artículo 34 de la ley 734 del 2002, por desconocer el procedimiento de reporte de incapacidades laborales contemplado en la circular 002 del 13 de noviembre del 2013 expedida por



Principio de Procedencia:
3000.492

Resolución Número
02562, 28 AGO. 2014

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 03 091 2014

el director de talento humano de la UAE Aeronáutica, al haber reportado en forma extemporánea la incapacidad que la EPS SANITAS le otorgó los días 13 y 14 de enero del 2014.

De conformidad con los criterios contemplados en el artículo 43 de la ley 734 del 2002, para fundamentar la calificación jurídica de la falta reprochada al señor [REDACTED] debe tenerse en cuenta la naturaleza esencial del servicio y la jerarquía y mando que el disciplinado tenía en la aeronáutica civil, así como la culpabilidad con la que actuó, la cual debe ser tomada en cuenta como un aspecto en su favor por no haber actuado con dolo o culpa gravísima.

Respecto del primer criterio, debe reiterarse que el director de telecomunicaciones dirige la prestación de los servicios y garantiza la cobertura adecuada de los sistemas de comunicaciones de ayudas a la navegación, la vigilancia aeronáutica (meteorología, energía y electromecánicos) para facilitar la prestación de los servicios a la navegación aérea, es decir, las decisiones que en dicho cargo se tomen afectan en forma directa el servicio de navegación aérea, servicio esencial porque una decisión que no esté bien fundamentada puede afectar la seguridad aérea y la vida de las personas que utilizan el servicio. En cuanto al segundo criterio, la condición de director de telecomunicaciones del disciplinado y las decisiones que en el mismo debía tomar permiten observar la jerarquía y mando que el mismo tenía en la UAE Aeronáutica Civil, para la fecha de los hechos que se cuestionan. Los demás criterios del citado artículo 43 no aplican al presente asunto.

Con todo, este despacho considera que la conducta desplegada por el señor [REDACTED] debe ser calificada como **FALTA GRAVE**.

7.1. Forma De Culpabilidad

De acuerdo con el recaudo probatorio existente en el expediente, la falta disciplinaria en la cual incurrió al señor [REDACTED] en su condición de Director Aeronáutico de Área Grado 39 de la Dirección de Telecomunicaciones y Ayudas a la Navegación Aérea de la UAE Aeronáutica civil, fue cometida a título de **CULPA GRAVE**, en la medida que se reúnen los elementos constitutivos de la misma.

Debe señalarse que el parágrafo del artículo 44 de la Ley 734 de 2002, indica que la culpa grave se presenta cuando existe una inobservancia del cuidado necesario que cualquier sujeto debe imprimirle a sus actos, señala puntualmente la norma:



Principio de Procedencia:
3000.492

02562'

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 03 091 2014

“Parágrafo. Habrá culpa gravísima cuando se incurra en falta disciplinaria por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento. **La culpa será grave cuando se incurra en falta disciplinaria por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.”**

Bajo tal aspecto, este Despacho estima que la conducta omisiva del investigado encuadra precisamente en este tipo de modalidad culposa, toda vez que existió una inobservancia del cuidado necesario que cualquier servidor en esas mismas condiciones debe imprimir a sus actos, habida cuenta que el señor [REDACTED] omitió el cuidado necesario que debía desplegar para cumplir con la orden impuesta en la circular 002 del 13 de noviembre del 2013, base de la presente providencia.

Por lo anterior se ratifica que el tipo de culpabilidad imputada corresponde a la culpa **GRAVE**, al considerar que el disciplinado no imprimió en su actuación los deberes de cuidado necesarios para cumplir con las obligaciones que como funcionario de la Aeronáutica se le imponían, relacionados con el reporte de incapacidades médicas.

7.2. Ilícitud Sustancial¹⁰

La ilicitud sustancial disciplinaria debe ser entendida como la afectación sustancial de los deberes funcionales, siempre que ello implique el desconocimiento de los principios que rigen la función pública, por cuanto el comportamiento, más que desconocer formalmente la norma jurídica que lo prohíbe, debe ser opuesto o, cuando menos, extraño a los principios que rigen la función pública.

Entonces, en lo que concierne a la antijuridicidad disciplinaria, la conducta desplegada por el encartado, afectó el deber funcional, sin que se haya demostrado la existencia de causal de justificación alguna en el transcurso del presente proceso disciplinario, concretándose la sustancialidad de la ilicitud en la afectación de deberes funcionales, que se dan por la violación de los principios constitucionales y legales, ante todo los referentes a la función administrativa previstos en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia.

Lo anterior se desprende de la lectura integral de los artículos 5 y 22 del Código Disciplinario Único, la afectación del deber funcional a cargo del disciplinado fue sustancial, en la medida de que su conducta estuvo en contravía de la garantía de los

¹⁰ Procuraduría General de la Nación Bogotá D. C., Radicación N.º: 161 – 5341 (IUS 212009 – 2009) 9 de agosto de 2012, Aprobada en Acta de Sala No. 27.



Principio de Procedencia:
3000.492

02562

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 03 091 2014

principios que rigen la función pública, en este caso específico el principio de eficacia, según el cual la jurisprudencia tiene establecido:

“ (iii). **EFICACIA:** Este principio implica el compromiso de la Carta con la producción de efectos prácticos de la acción administrativa. Se trata de abandonar la retórica y el formalismo para valorar el cumplimiento oportuno, útil y efectivo de la acción administrativa. El principio impone el logro de resultados mínimos en relación con las responsabilidades confiadas a los organismos estatales, con miras a la efectividad de los derechos colectivos e individuales¹¹.

La eficacia está contenida en varios preceptos constitucionales como perentoria exigencia de la actividad pública: en el artículo 2º, al prever como uno de los fines esenciales del Estado el de garantizar la efectividad de los principios, deberes y derechos consagrados en la Constitución; en el 209 como principio de obligatorio acatamiento por quienes ejercen la función administrativa; en el 365 como uno de los objetivos en la prestación de los servicios públicos; y, en los artículos 256 numeral 4º, 268 numeral 2º, 277 numeral 5º y 343, relativos al control de gestión y resultados¹².

El concepto de principio es fundamental para la construcción de la categoría de ilicitud sustancial, necesaria para hacer el reproche disciplinario, pues la responsabilidad disciplinaria no equivale a la violación del deber por el deber, ella es algo más, algunos, para darle un sentido más amplio, hablan de la violación del deber sin que exista justificación alguna, justificaciones que estarían dadas en el artículo 28 del Código Disciplinario Único.

Bajo tales apreciaciones el despacho debe señalar que la actuación del investigado fue sustancialmente ilícita ello en razón a que no obra prueba dentro del expediente que permita desvirtuar el reproche efectuado en el pliego de cargos, aparece con diáfana claridad una orden impuesta a través de una circular expedida por un superior competente, aun así el señor [REDACTED] desconoció sin justa causa el cumplimiento de la misma.

¹¹ Corte Constitucional, sentencia T-489/99. Ver también sentencia C-449/92.

¹² Corte Constitucional, sentencia SU-086/99.



Principio de Procedencia:
3000.492

02562 28 AGO. 2017

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 03 091 2014

Bajo tales aspectos se tienen configurados los elementos de la falta disciplinaria, no quedando más opción que sancionar al investigado conforme a la modalidad de la falta y culpabilidad atribuida.

VIII. DOSIFICACIÓN DE LA SANCIÓN

El artículo 44 de la ley 734 de 2002 señala:

“Artículo 44. Clases de sanciones. El servidor público está sometido a las siguientes sanciones:

1. Destitución e inhabilidad general, para las faltas gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima. **Numeral declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-124 de 2003, Ver Sentencia de la Corte Constitucional C-181 de 2002, Ver Concepto del Consejo de Estado 1810 de 2007, Ver Sentencia de la Corte Constitucional C-028 de 2006.**

NOTA: El texto en cursiva fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-500 de 2014.

2. Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial para las faltas graves dolosas o gravísimas culposas. **Numeral declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-124 de 2003**

3. Suspensión, para las faltas graves culposas.

4. Multa, para las faltas leves dolosas.

5. Amonestación escrita, para las faltas leves culposas.”

Así las cosas, para el caso que nos concita, lo procedente es aplicar una suspensión en el ejercicio del cargo, habida cuenta que estamos en presencia de una falta grave a título de culpa grave.

Por su parte, el artículo 46 *ibídem* señala respecto del límite de las sanciones:

“Artículo 46. Límite de las sanciones:

La suspensión no será inferior a un mes ni superior a doce meses. Cuando el disciplinado haya cesado en sus funciones para el momento de la ejecutoria del fallo o durante la ejecución del mismo, cuando no fuere posible ejecutar la sanción se convertirá el término de suspensión o el que faltare, según el caso, en salarios de acuerdo al monto de lo devengado para el momento de la comisión de la falta, sin perjuicio de la inhabilidad especial.”

El artículo 47 del Código Disciplinario Único, establece los criterios para la graduación de la suspensión, por lo que se procede a valorar los agravantes y atenuantes para determinar la sanción a imponer al señor [REDACTED] identificado con cédula de ciudadanía número [REDACTED], en su condición de Director Aeronáutico de Área Grado 39 de la Dirección de Telecomunicaciones y Ayudas a la Navegación Aérea de la UAE Aeronáutica civil.



Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 03 091 2014

Valorando los criterios para la graduación del término de la suspensión para el caso concreto existen, como criterio agravante pertenecer el servidor público al nivel directivo o ejecutivo de la entidad (literal j), y como criterios atenuantes se tienen que el disciplinado no ha sido sancionado fiscal o disciplinariamente dentro de los cinco años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga (literal a) y se presume la diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo ocupado antes de su conducta omisiva (literal b). Los criterios consagrados en los literales c), d), e), f), h), i) y j), no se aplican como agravantes o atenuantes en el caso concreto.

En conclusión, valorando los criterios para la graduación del término de la suspensión, en el caso concreto existe como agravante:

j) El grave daño social de la conducta;

Lo anterior, teniendo en consideración que el señor [REDACTED] ocupa un cargo del nivel directivo cuya labor encomendada consiste en dirigir la prestación de los servicios y la cobertura adecuada de los sistemas de comunicaciones, de ayudas a la navegación, de vigilancia aeronáutica, meteorológica, energía y electromecánicos para facilitar la prestación de los servicios a la navegación aérea, aplicando las normas y documentos OACI y el RAC.

Teniendo en cuenta lo expuesto hasta aquí, y en atención al principio de proporcionalidad que siempre debe tenerse presente en las decisiones disciplinarias, se considera ajustado en derecho imponer como sanción la **SUSPENSIÓN EN EL EJERCICIO DEL CARGO POR EL TÉRMINO DE UN (1) MES**, estipulada para este tipo de faltas según indica el numeral 3°, artículo 44 del CDU, dado que conforme a la valoración de los criterios establecidos en el artículo 47 del *ibidem* para la graduación de la misma, existen dos atenuante a favor del disciplinado y un agravante en su contra, situación que impone a este Despacho aplicar dicho término, esto es, el mínimo.

Advirtiéndole que cuando el disciplinado haya cesado en sus funciones para el momento de la ejecutoria del fallo o durante la ejecución del mismo, cuando no fuere posible ejecutar la sanción se convertirá el término de suspensión o el que faltare, según el caso, en salarios de acuerdo al monto de lo devengado para el momento de la comisión de la falta.



Resolución Número

Principio de Procedencia:
3000.492

02562 28 AGO. 2017

Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 03 091 2014

En mérito de lo expuesto, la Coordinadora de Grupo de Investigaciones Disciplinarias de la Unidad Administrativa Especial Aeronáutica Civil, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

IX. RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR PROBADO el cargo único formulado al señor [REDACTED] [REDACTED] identificado con cédula de ciudadanía número [REDACTED] en su condición de Director Aeronáutico de Área Grado 39 de la Dirección de Telecomunicaciones y Ayudas a la Navegación Aérea de la UAE Aeronáutica civil por las razones expuestas en la parte considerativa.

SEGUNDO: SANCIONAR al señor [REDACTED] [REDACTED] identificado con cédula de ciudadanía número [REDACTED], **CON SUSPENSIÓN EN EL EJERCICIO DEL CARGO POR EL TÉRMINO DE UN (1) MES**, de acuerdo con lo expuesto en la parte de considerativa.

TERCERO: NOTIFICAR LA PRESENTE decisión de conformidad con lo establecido en los artículos 100 y/o 107 de la Ley 734 de 2002.

CUARTO: Contra la presente decisión procede recurso de apelación ante la Dirección General de la Unidad Administrativa Especial Aeronáutica Civil, y en los términos del artículo 111 y 115 de la Ley 734 de 2002.

QUINTO: En firme la decisión se debe comunicar a la División de Registro y Control y Correspondencia de la Procuraduría General de la Nación para efectos del respectivo registro de la sanción disciplinaria. Así mismo, por Secretaría se harán las anotaciones de rigor y las comunicaciones que correspondan.

28 AGO. 2017

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE
-ORIGINAL FIRMADO-

MARIA ISABEL CARRILLO HINOJOSA
Coordinadora Grupo de Investigaciones Disciplinarias