

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

NURC:	2021802200059163
RADICADO NRCD:	2106003
IMPLICADO:	Jesús Antonio Romero Ortega
QUEJOSO:	Informe de servidor público
FECHA DEL INFORME / DENUNCIA:	30 de abril de 2021
FECHA DE LOS HECHOS:	12 de junio de 2018 al 14 de octubre de 2021
ASUNTO	Fallo Primera Instancia NRCD 2106003
AUTO N°:	2025950000000592-7
Etapas de Juzgamiento	

Bogotá D.C., a los 22 días del mes de 04 de AÑO_S.

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho, en ejercicio de las facultades legales y reglamentarias que le confieren los artículos 93, 94 y 225F de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021 y el artículo 42 del Decreto 1080 de 2021 a dictar fallo dentro de la presenta actuación disciplinaria.

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

II. IDENTIDAD DEL DISCIPLINADO

En el presente proceso se investiga la conducta presuntamente ejecutada por el señor Jesús Antonio Romero Ortega, identificado con cédula de ciudadanía número 11.314.047, quien para la época de los hechos fungía como titular del empleo en carrera administrativa Técnico Operativo Código 3132 Grado 12 en la Superintendencia Nacional de Salud, por presentar y usar un documento apócrifo.

III. ANTECEDENTES Y TRÁMITE PROCESAL

Con fundamento en los anteriores hechos, la Oficina de Control Disciplinario Interno de la Superintendencia Nacional de Salud mediante Auto 227 del 25 de junio de 2021, ordenó apertura de investigación disciplinaria en contra del señor Jesús Antonio Romero Ortega, decisión que fue notificada electrónicamente el 6 de agosto de 2021.¹

Con el propósito de perfeccionar la investigación, el instructor, con Auto 278 del 29 de septiembre de 2021,² decretó pruebas de oficio. El citado proveído fue comunicado al investigado el día 30 de septiembre de 2021³.

El 4 de octubre de 2021 se le reconoció personería jurídica al doctor Wilson Suárez Pedraza, identificado con cédula de ciudadanía 91.284.719 y tarjeta profesional 152.630 del CSJ como defensor de confianza del investigado, quien autorizó ser notificado al correo electrónico wilsonsuares1971@hotmail.com ⁴

Vencido el término de la investigación disciplinaria, el instructor, por medio de Auto 2022950010000626-7 de 28 de junio de 2022, ordenó cerrar la etapa de investigación disciplinaria y le corrió traslado a los sujetos procesales para que presentaran alegatos precalificatorios. Esta decisión fue notificada el 30 de junio de 2022.⁵

¹ Confrontar folios 42 a 44 y 56 de la actuación.
² Confrontar folio 78 de la actuación
³ Confrontar folio 79 de la actuación.
⁴ Confrontar folio 89 de la actuación.
⁵ Auto No. 2022950010000626-7; 28 de junio de 2022; p. 926-929

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

Como consecuencia, por medio de Auto 2023950010001815-7 del 11 de octubre de 2023, profirió pliego de cargos en contra del señor Jesús Antonio Romero Ortega, en su condición de técnico operativo Código 3132 Grado 12 de la Superintendencia Nacional de Salud para la época de los hechos.⁶ Esta decisión fue notificada el 13 de octubre de ese año al correo electrónico del apoderado.⁷ Los cargos formulados fueron los siguientes:

Cargo Primero

Al parecer, el funcionario Jesús Antonio Romero Ortega, identificado con C.C. No. No.11.314.047, presentó certificación laboral ideológicamente falsa, de fecha 12 de junio de 2018, la cual fue tomada en cuenta para otorgarle el encargo en el empleo público denominado Profesional Especializado, Código 2028 Grado 17 del Grupo de Gestión de Arquitectura de TI de la Oficina de Tecnologías de la Información de la Superintendencia Nacional de Salud.

Con lo cual presuntamente incurrió en la prohibición establecida en **el numeral 12 del artículo 35 de la ley 734 de 2002**, que establece que a todo servidor público le está prohibido *“Proporcionar dato inexacto o **presentar documentos ideológicamente falsos** u omitir información que tenga incidencia en su vinculación o permanencia en el cargo o en la carrera, o en las promociones o ascensos o para justificar una situación administrativa.”*

Cargo Segundo

Al parecer, el funcionario Jesús Antonio Romero Ortega, identificado con C.C. No. No.11.314.047, proporcionó dato inexacto en el formato de hoja de vida de la función pública diligenciada el día 14 de octubre de 2021 al indicar como experiencia laboral la obtenida en Surtiupar SAS, desde el 26 de mayo de 2014 hasta el 12 de junio de 2018, cuando durante este periodo de tiempo no prestó sus servicios profesionales a dicha empresa sino de manera personal al señor Did Alexander Caballero Romero, Gerente de la Empresa Distribuidora Surtiupar.

Con lo cual, presuntamente incurrió en la prohibición establecida **en el numeral 12 del artículo 35 de la ley 734 de 2002**, que establece que a todo servidor público le está prohibido *“**Proporcionar dato inexacto** o presentar documentos ideológicamente falsos u omitir información que tenga incidencia en su vinculación o permanencia en el cargo o en la carrera, o en las promociones o ascensos o para justificar una situación administrativa.”*

Recibido el expediente, este Despacho, a través de Auto 2023950000002125-7 del 22 de noviembre de 2023, ordenó tramitar el

⁶ Confrontar folios 942 a 971 de la actuación.
⁷ Confrontar folio 967 de la actuación.

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

expediente mediante el procedimiento ordinario y le corrió traslado a los sujetos procesales para que presentaran descargos y solicitaran pruebas.⁸ Sin embargo, vencido el término contemplado en la norma, no se presentó ningún escrito exculpatorio.

En aras de lograr confirmar la ocurrencia o no de los hechos, a través de Auto 2024950000000001-7 del 4 de enero de 2024, se ordenaron algunas pruebas de oficio en la etapa de juzgamiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 148 de la Ley 1952 de 2019.⁹

En el presente proceso se propuso por el jefe encargado de la época un impedimento mediante radicado 2024950000006603 del 05 de julio de 2024¹⁰ el cual fue declarado con resolución 2024900000006937-6 del 12 de julio de 2024, asignándose un jefe Ad Hoc¹¹.

Habiéndose superado la situación que generaba el impedimento mencionado, por el nombramiento de una nueva jefe en esta oficina el 09 de diciembre de 2024, la misma retoma el conocimiento de la presente actuación y con Auto 2025950000000320-7 del 10 de marzo de 2025, cierra el periodo probatorio y corre traslado a los sujetos procesales para que presentaran alegatos de conclusión.

De conformidad con lo anterior el defensor de confianza, dentro del término legal mediante correo electrónico del 25 de marzo de 2025 presentó escrito de alegatos finales¹².

IV. INTERVENCIÓN DE LOS SUJETOS PROCESALES.

4.1. Descargos

Los sujetos procesales no presentaron descargos.

⁸ Confrontar folios 970 y 971 de la actuación.
⁹ Confrontar folios 974 a 976 de la actuación.
¹⁰ Confrontar folios 1037 a 1038 de la actuación
¹¹ Confrontar folios 1040 a 1043 de la actuación
¹² Confrontar folios 1053 a 1058 de la actuación

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

4.2. Alegatos de conclusión

El apoderado de confianza del investigado, en su escrito del 25 de marzo de 2025, manifestó que su defendido no tiene ninguna responsabilidad disciplinaria porque la imputación fáctica se encuadró en haber presentado documentos ideológicamente falsos, en el periodo comprendido entre el 12 de junio y el 2 de abril de 2019. Por lo anterior, solicitó que se declare la prescripción frente al primer cargo.

En segundo lugar, indicó que la conducta del señor Romero es atípica, toda vez que quedó evidenciado que la certificación no es falsa y, si en gracia a la discusión, se aceptara su falsedad, no fue el señor Romero sino Did Alexander Caballero quien la falsificó.

En ese sentido, fue enfático en que el señor Jesús Antonio Romero no proporcionó ningún dato falaz, ya que la información que consignó en la hoja de vida era la proporcionada en la certificación que él no hizo, por lo que no se puede hablar que el investigado hubiese cometido el hecho.

Como fundamento de sus afirmaciones, indicó que el señor Did Alexander Caballero ratificó la veracidad de la certificación expedida en su declaración del 6 de octubre de 2021 y que la misma goza de legitimidad, puesto que el despacho no desvirtuó su autenticidad.

Además, sostuvo que de existir una inconsistencia al respecto referente a que la misma debió expedirse a título personal y no a nombre de la empresa Surtiupar SAS, dicho aspecto no le es imputable al investigado porque la misma fue suscrita por el entonces gerente, el señor Did Alexander Caballero.

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

En la misma línea, señaló que no se proporcionó un dato inexacto al actualizar la hoja de vida, toda vez que la información guarda coherencia con los datos que contenía la certificación expedida por el señor Did Alexander Caballero, que indicó que los servicios profesionales prestados estaban acreditados en las 5.400 horas fuera de su horario laboral en la Superintendencia Nacional de Salud.

Finalmente, reprochó que solo se mencionara en el auto de cargos que la conducta se haya realizado a título de dolo, sin realizar un análisis probatorio para llegar a esa conclusión¹³.

V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Será entonces del caso determinar si los supuestos hechos por los cuales se investiga hoy al señor Jesús Antonio Romero Ortega se encuentran debidamente probados con las siguientes:

5.1. Pruebas que fundamentan la actuación

5.1.1. Documentales.

- a) Memorando radicado 202180200059163 del 30 de abril de 2021, por medio del cual el Grupo de Talento Humano remitió el expediente administrativo Resolución 12786 de 2020- noticia disciplinaria Jesús Antonio Romero Ortega a esta dependencia, con el cual se allegaron los siguientes documentos:¹⁴
 - Oficio del 6 de febrero de 2020 de la señora Sandra Milena Bustamante Tello, Líder de Gestión Humana de la empresa Surtiupar SAS, en la que indica que no se presentan registros de pagos realizados al señor Jesús Antonio Romero Ortega.

¹³ Confrontar folios 1054 a 1059 de la actuación
¹⁴ Confrontar folios 2 a 41 de la actuación.

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

- Oficio radicado 3-2020-2268 del 18 de febrero de 2020, suscrita por el señor Jesús Antonio Romero Ortega y dirigida al Grupo de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud, en la que expuso sus razones de hecho y de derecho respecto de la certificación de funciones aparentemente falsa.
 - Escrito del señor Did Alexander Castro, en su calidad de exgerente de la empresa Distribuidora Surtiupar S.A.S, por medio de la cual ratificó la legitimidad y autenticidad de la certificación expedida por el suscrito.
 - Certificación suscrita por el señor Did Alexander Castro del 12 de junio de 2018, por medio de la cual indicó que el señor Jesús Antonio Romero Ortega participó de los procesos administrativos de la compañía desde el área de especialidad propia y perfil profesional, a partir del 26 de mayo de 2014.
 - Oficio del 5 de agosto de 2020, por medio del cual el director de Liquidaciones y Garantías de la Administradora de Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud informó que no existen aportes realizados por la Distribuidora Surtiupar SAS, Did Alexander Caballero, a nombre del señor Jesús Antonio Romero Ortega.
 - Memorando radicado 202082300137603 del 1 de octubre de 2010, remitido por el señor Jesús Antonio Romero Ortega al Grupo de Talento Humano, en el que adiciona sus argumentos.
 - Resolución Número 012786 del 10 de noviembre de 2020 suscrita por el Superintendente Nacional de Salud, mediante la cual se terminó un encargo al funcionario Jesús Antonio Romero Ortega en el empleo de Profesional Especializado Código 2028 Grado 17.
 - Resolución Número 001227 del 8 de febrero de 2021 suscrita por el Superintendente Nacional de Salud, por medio de la cual confirma en su integridad la Resolución Número 012786 del 10 de noviembre de 2020.
- b) Oficio del 10 de agosto de 2021, firmado por el representante legal de la empresa Distribuidora Surtipuar SAS, por medio del cual certificó que el señor Did Alexander Caballero Romero fungió como representante legal e informó que el señor Jesús Antonio Romero Ortega no tuvo contrataciones con modalidad *ad honorem* ni en la compañía existen registros que permitan acreditar una relación laboral de esa índole.¹⁵

¹⁵ Confrontar folio 60 de la actuación.

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

- c) Oficio del 28 de septiembre de 2021, remitido por el señor German Guillermo Pinzón Bolívar, en su calidad de Representante legal de la empresa Distribuidora Surtipuar SAS, en el que suministró la información del señor Did Alexander Caballero Romero.¹⁶
- d) Memorando 202180200116463 del 30 de agosto de 2021 del coordinador del Grupo de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud, por medio del cual remitió la historia laboral del señor Jesús Antonio Romero Ortega.¹⁷
- e) Radicado 20223000229361 del 23 de junio de 2022, del director de Empleo Público de la Función Pública, por medio del cual remitió copia auténtica de la hoja de vida del SIGEP del señor Jesús Antonio Romero Ortega y otros documentos.¹⁸
- f) Memorando 20229100100057403 del 21 de junio de 2022 signado por el director de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud, en el que remitió el reporte generado por el SIGEP con la última fecha de actualización a la hoja de vida realizada por el señor Jesús Antonio Romero Ortega.¹⁹

5.1.2. Testimoniales

- a) Diligencia de declaración juramentada del señor Did Alexander Caballero Romero del 6 de octubre de 2021.²⁰

5.2. Conclusiones de la valoración probatoria.

Este despacho debe iniciar precisando que la actuación disciplinaria se originó con ocasión del informe radicado con el número 2021802200059163 del 30 de abril de 2021, suscrito por el doctor César Augusto Moreno Castro, Coordinador del Grupo de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud, con el cual se aportó copia del expediente administrativo que terminó el encargo efectuado por Resolución 00904 del 8 de marzo de 2019 al señor Jesús Antonio Romero Ortega.

De esa forma, en la actuación administrativa se pudo determinar que el entonces funcionario no acreditó los requisitos para dicho encargo por

¹⁶ Confrontar folio 77 de la actuación.
¹⁷ Confrontar folios 102 a 877 de la actuación.
¹⁸ Confrontar folios 893 a 920 de la actuación.
¹⁹ Confrontar folio 93 de la actuación.
²⁰ Confrontar folios 98 a 101 de la actuación.

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

evidenciarse una falsedad en la certificación presentada por el funcionario.

En ese orden, en el expediente se acreditó que el investigado, para realizar el proceso de vinculación laboral con la entidad, presentó, entre otros documentos, la certificación del 12 de junio de 2018, firmada por el señor Did Alexander Caballero, en calidad de Gerente General de la empresa Distribuidora SURTIUPAR SAS, que certificó lo siguiente:

*“Que el ingeniero Jesús Antonio Romero Ortega notificada con C.C. No 11.314.047 expedida en Girardot, participó en el **apoyo en los procesos administrativos de la compañía** desde el área especialidad propia y perfil profesional a partir del 26 de mayo de 2014, **presta sus servicios y profesionales y especializados en nuestra compañía.** El ingeniero Jesús Antonio Romero Ortega a la fecha de la expedición de la presente certificación ha prestado sus servicios durante cinco mil cuatrocientas (5400) horas las cuales se cumplieron realizando las actividades que se describirán a continuación durante cinco días de la semana durante tres (3) horas diarias (entre las 6 y las 9 pm) y sábados y domingos durante (8) horas:*

- *Elaboración y presentación de informes de Gestión de la **empresa** en los términos establecidos por la gerencia.*
- *Apoyo y orientación para la implementación y adopción de planes, programas, procedimientos y políticas, relacionados con el uso de tecnologías de la información y documentos electrónicos encaminadas a aumentar la eficiencia y eficacia en la **empresa**, el control de los inventarios y la prestación de servicios con calidad.*
- *Prestar el apoyo en la elaboración de estudios requeridos para adquirir bienes y servicios necesarios para garantizar la operación de **empresa** en todos sus frentes.*
- *Prestar apoyo y acompañamiento para el levantamiento de procesos procedimientos políticos indicadores e índices de gestión acorde a los lineamientos de la gerencia.*
- *Prestar el apoyo requerido para garantizar el adecuado funcionamiento, estabilidad y seguridad del sistema de información de la **empresa**.*
- *Asesorar y apoyar la definición de las políticas de uso eficiente y seguro de los elementos de tecnología, sistemas de información y proponer estrategias aplicables.*
- *Asesorar y apoyar la realización de estudios e investigaciones que permitan orientar el cumplimiento del plan estratégico para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos de la **empresa**.*
- *Asesorar a la gerencia en la implementación de tecnologías de punta y adopción de buenas prácticas que garanticen el mejoramiento de los procesos de la empresa.*
- *Efectuar monitoreo y evaluación del sistema de información y presentar informes recomendaciones respecto de los hallazgos y resultados obtenidos.*
- *Efectuar el levantamiento de información necesaria para la implementación modificación y ajuste de los procedimientos de la **empresa**.*

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

- *Brindar apoyo técnico y aportar argumentos de razón suficiente que faciliten a la gerencia la toma de decisiones.*
- *Efectuar el seguimiento y monitoreo que permitan determinar la efectividad de los controles implementados dentro del plan de tratamiento de riesgos.*
- *Apoyar a los usuarios en la resolución de problemas operativos y técnicos tanto el software como el hardware que son la base fundamental para el buen desempeño de la **empresa**.*
- *Prestar asesoría para la elaboración de estudios que permitan identificar aspectos a mejorar, a fin de garantizar el adecuado funcionamiento de la **empresa** y su permanencia en el mercado.*
- *Apoyar la resolución de consultas de clientes del suministro de información, en relación con el portafolio de productos y servicios de la **empresa**, y efectuar seguimiento a las quejas presentadas con el fin de garantizar un proceso de mejora continua mediante la implementación de las acciones pertinentes a fin de garantizar oportunidades de mejora en los procesos.*
- ***Asesorar a la empresa** en la búsqueda de alternativas viables para el mejoramiento del hardware y software.*
- ***Asesorar a la empresa** en la selección de las compañías que hacen mantenimiento a las redes, los equipos informáticos y alojamiento información como respaldo ante siniestros a fin de garantizar la continuidad del negocio.*
- *Asesorar a la gerencia en la implementación de controles para evaluar las actividades concernientes a clientes proveedores adquisición almacenamiento custodia distribución control de inventarios de los productos para distribución a fin de garantizar el control y distribución de los productos competencia principal de negocio.*
- ***Asesoría y seguimiento a los planes de mejoramiento de la empresa.***
- *Asesoría en materia de seguridad, control y mitigación de riesgos.”*

Ahora bien, la empresa SURTIUPAR, el 6 de febrero de 2020, remitió un oficio a la actuación administrativa, en el cual aclaró que el señor Did Alexander ya no laboraba en esa empresa y que no se encontró ningún documento que pudiera acreditar la relación de índole laboral o comercial de Jesús Antonio Romero Ortega con la misma.

En igual sentido, el director de Liquidaciones y Garantías del ADRES, con oficio del 5 de agosto de 2020, precisó lo siguiente: «no existen aportes realizados por la Distribuidora Surtiupar SAS, Did Alexander Caballero a nombre del señor Jesús Antonio Romero Ortega, ni pagos realizados directamente al Subsistema de Salud, por el mismo señor consultado».

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

Por su parte, el mismo investigado, en el marco de la actuación administrativa, mediante comunicación interna del 18 de febrero de 2020, aclaró que:

“[Y]o nunca he estado vinculado de manera formal o como trabajador independiente a la a referida empresa, por cuanto estoy impedido legalmente para ello. Al respecto es necesario precisar que las asesorías que realicé fueron efectuadas de manera directa a la gerencia de la Compañía, sin mediar vínculo laboral alguno, más allá de un arreglo verbal ad honorem, entre el gerente y mi persona...”

Empero, para el despacho esta explicación va en contravía de los elementos probatorios allegados al expediente, toda vez que con anterioridad no se había precisado ninguna situación al respecto; de hecho, en la certificación laboral tampoco existía ninguna aclaración frente al vínculo contractual y la relación entre aquellos, un indicio de que la certificación era falsa.

En esa misma línea probatoria, se obtuvo el oficio del señor Did Alexander Caballero del 17 de febrero de 2020, en el cual menciona que la certificación del 12 de julio de 2018 fue firmada por él de su puño y letra y que entre la empresa y el señor Jesús Antonio Romero hubo fue un arreglo verbal para prestar asesoría directamente a la gerencia, sin comprometer recursos de la sociedad.

Sin embargo, este despacho contrastó dicho oficio con la certificación expedida el 12 de julio de 2018 y pudo evidenciar que las labores certificadas estaban dirigidas al bienestar y los intereses de la empresa. Luego, si lo que se aduce por parte de Did Alexander Caballero fuese real, no habría razón para haber certificado funciones relacionadas con procesos inherentes a la empresa, sino a la gerencia, exclusivamente.

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

Pero más aún, el oficio del 10 de agosto de 2021 remitido por la empresa SERVIVALLE, la cual absorbió por fusión a la DISTRIBUIDORA SURTIUPAR SAS, dio cuenta que, si bien el señor Did Alexander Caballero fue representante legal del 1 de agosto de 2013 al 8 de octubre de 2018, no se encontró documento alguno de una relación laboral o comercial con Jesús Antonio Romero Ortega y además que:

“Distribuidora Surtiupar SAS con Nit. 800.012.547 no tuvo contrataciones con modalidad ad honorem, y en la compañía no existen registros que permitan acreditar una relación de esta índole con el señor JESÚS ANTONIO ROMERO ORTEGA identificado con cédula de ciudadanía número 11.314,047 de Girardot...” Fl. 61.

Ahora bien, toda esta situación fue tratada de justificar por parte de Did Alexander Caballero Romero en la diligencia del 6 de octubre de 2021, donde reconoció que Jesús Antonio Romero Ortega era su tío. Además, que emitió la certificación del 12 de julio de 2018 y sobre la vinculación del disciplinable adujo que:

“...te voy a ilustrar un momento por qué el apoyo con el señor Romero, para que entiendas donde entro ahí, cuando yo llegué a la empresa en el año 2013, la empresa tenía una situación compleja, teníamos un problema de saqueos internos en la bodega y había un malestar fuerte en la parte administrativa, pues realmente me tocó remar bastante digamos para dejar una empresa bien presentada, por eso el apoyo del doctor Romero, que en su momento fui muy amable donde me ayudó pues con el tema de digamos, de sanear todas esas inquietudes que se estaban presentando porque no era solamente de una área sino era bastante prácticamente teníamos problemas en bodega, en la parte administrativa, también teníamos algunos problemas en la parte comercial, aparte que digamos que con el apoyo con el conocimiento de él fuimos, porque digo yo fuimos, es porque tuve bastante apoyo de él haciendo cada uno de los procesos e ir acomodando la compañía en lo que necesitaba, ir saneando todos aquellos procesos que se estaban haciendo mal, si comenzamos con el área de bodega, con el tema del control de inventario con informes, generándolos y cruzando los contra los inventarios para buscar aquellos productos y problemas que estaban digamos que desfalcando la compañía, en la parte administrativa pues él me brindó bastante apoyo con el tema de sistemas, pues desde clonarnos el correo electrónico en adelante se presentó que llegaban correos e fraudulentos entonces él nos ayudó en ese momento haciendo

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

lo que tenía que hacer sí, bueno qué más puedo decir que es la parte comercial también se hizo bastante arreglo y no es fácil pasar de una de una empresa de muchos años que vendía en ese momento 700 millones a pues terminar vendiendo 2500 millones cómo quedó la compañía en su momento sí, eso fue una gestión pues ardua fue el trabajo no se hace porque uno quiera sino porque necesitaba también uno apoyo y conocimiento y pues la persona que me apoyó fue el doctor Romero, para llegar a esos objetivos...”

Así mismo, el testigo aclaró que todo se hizo a título personal, no directamente con la empresa, por lo que no se presentaron pagos por parte de la sociedad y que tampoco había registro de su trabajo porque *«eso lo han cambiado muchísimo y él no estuvo en la compañía todo se hizo a través de vía internet o llamada, se presentaron informes en su momento revisamos, pero digamos que haya un archivo un soporte no, porque le digo eso fue a título personal»*.

Al respecto, este Despacho debe indicar que la credibilidad del testigo se ve comprometida, en la medida en que es familiar del investigado y de aceptar que falsificó ese documento lo pondría en la tipificación del delito de falsedad en documento privado. Además, existen varios hechos indicadores que llevan a la conclusión que ese documento es apócrifo, como se procede a explicar a continuación.

En primer lugar, resulta inusual que se hayan consignado muchas funciones inherentes a la empresa y algunas de ellas era imposible que las cumpliera el señor Romero Ortega los días sábados, domingos y festivos, como por ejemplo ***“Apoyar a los usuarios en la resolución de problemas operativos y técnicos tanto el software como el hardware que son la base fundamental para el buen desempeño de la empresa”***. Empero, el mismo declarante indicó que ningún empleado de Surtiupar conoció al señor Romero Ortega, razón por la cual esta obligación, en esos términos, era imposible que se cumpliera.

Por otro lado, existían otras obligaciones medibles, como *«Efectuar monitoreo y evaluación del sistema de información y **presentar informes** recomendaciones respecto de los hallazgos y resultados obtenidos»*, que pudieron haber sido aportados como medios de defensa. No obstante, no se puede pasar por alto que al proceso no se allegó un solo documento que pudiera evidenciar el desarrollo del asesoramiento al

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

gerente y más extraño aún que el gerente, con plena seguridad, indicara que no obran esos documentos en la empresa.

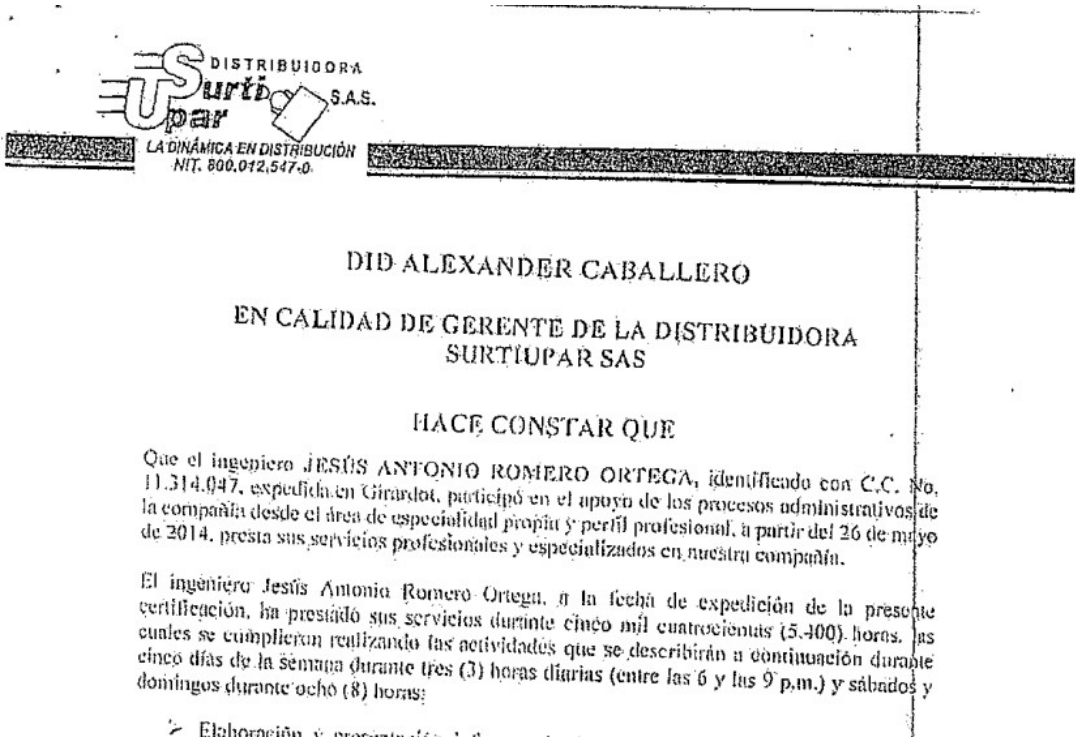
Para esta instancia no resulta lógico ni creíble que una persona que aparentemente laboró en la empresa por más de 3 años no tenga ningún soporte de su trabajo y tampoco exista algún tipo de relación contractual o comercial entre el presunto trabajador y el aparente empleador, otro hecho indicador que lleva a este Despacho a concluir que la certificación es falsa.

También se debe tener en cuenta que el investigado dijo que la asesoría se hizo por teléfono e internet. Sin embargo, certificó con mucha precisión 5400 horas, que era justamente la experiencia que requería su familiar para el encargo, cuando lo cierto es que no tiene como determinar, en grado de certeza, que el señor Jesús Antonio Romero Ortega cumplió con exactitud ese tiempo, porque no era posible realizar una medición exacta de una persona que no se encontraba en su misma ciudad y que solo se comunicaban aparentemente por teléfono e internet, máxime cuando no hay soporte documental de dicha situación.

Por último, este despacho observa que dicha certificación fue firmada, si se quiere llamar de algún modo, por la empresa, en razón a que el documento se presentó con su membrete y quien la signó lo hizo en calidad de gerente, es decir, la voz de la empresa en esa clase de actos y quien está legitimado para certificar, veamos:

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025



Nótese, incluso, como la certificación hace referencia a que el señor Romero Ortega **“presta sus servicios profesionales y especializados en nuestra compañía”**. Sin embargo, esto es contrario a lo que afirmó bajo la gravedad de juramento el señor Did Alexander referente a que el señor Jesús Antonio nunca estuvo vinculado y todo era más personal.

Ahora bien, para esta instancia esa manifestación bajo la gravedad de juramento es dudosa, en tanto que la certificación es clara y en ella se consignó que el señor Jesús Antonio Romero prestaba sus servicios profesionales y especializados para la compañía y no para el señor Did Alexander Caballero. Por eso, todas las explicaciones tanto del testigo como del hoy investigado están dirigidas a justificar una certificación que para este Despacho es ideológicamente falsa.

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

Todo lo anterior, lleva a la sólida inferencia que, en realidad, se produjo un acuerdo entre el señor Did Alexander Caballero y Jesús Antonio Romero Ortega para que se creara un documento ideológicamente falso que tenía como único propósito acreditar 5400 horas para que el hoy investigado cumpliera los requisitos mínimos del encargo al que aspiraba y que finalmente consiguió en la Superintendencia Nacional de Salud.

5.3. De los argumentos expuestos por la defensa en los descargos y en los alegatos de conclusión

En primer lugar, la defensa indicó que dicha certificación no es falsa y si en gracia a la discusión la misma fuera falsa, quien la aportó fue el señor Did Alexander Caballero.

Al respecto y como se indicó en precedencia, todos los elementos probatorios allegados al expediente llevaron a este Despacho a la certeza de que el documento del 12 de junio de 2018 era falso, conclusión que está soportada no solo en las certificaciones que expidieron los otros representantes de la empresa y en el oficio que remitió el director de Liquidaciones y Garantías del ADRES, que certificó que no existen aportes realizados por la Distribuidora Surtiupar SAS a nombre del señor Jesús Antonio Romero Ortega, sino también en las inconsistencias que se explicaron en precedencia.

De esta forma, las justificaciones que se quisieron entregar por parte del señor Did Alexander Caballero para explicar la emisión de dicha certificación se ven dirigidas, razonablemente, a que concuerde una excusa con el material probatorio recaudado, esto es, con la información actualizada de la empresa de no existir registros o información alguna que diera cuenta de la relación laboral o comercial entre la empresa y el disciplinable.

Por el contrario, como se ha dicho, en una primera hipótesis, de haber existido alguna ayuda por parte del investigado a la referida empresa, de manera verbal, sin pago, sin pretensión remuneratoria, sin obligaciones y derechos, pues la conclusión es que no se hubiese emitido la referida certificación por parte de la sociedad negando esa vinculación en dos oportunidades.

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

En otra hipótesis, si la supuesta ayuda se hubiera prestado únicamente al señor Did Alexander Caballero, sobrino del hoy investigado, como él lo manifestó en su declaración, tampoco habría existido ninguna razón para que aquel, en calidad de gerente de la empresa, emitiera la certificación, lo hubiera realizado como persona natural.

En este aspecto puntual, esta instancia debe indicar que la declaración del señor Did Alexander Caballero es contraria a la certificación, dado que la misma consignó que el disciplinable **“presta sus servicios profesionales y especializados en nuestra compañía”**, es decir, certificó una vinculación profesional del señor Romero con la empresa, algo que es totalmente falso como quedó demostrado.

Entonces, sale a la vista la concertación de Did Alexander y el investigado para emitir y obtener una certificación falsa que le sirvió al señor Jesús Antonio Romero para acreditar experiencia en la vinculación legal y reglamentaria con la Superintendencia Nacional de Salud.

Partiendo de esa premisa, que ha sido ampliamente motivada por esta operadora, se debe concluir de contera que el investigado proporcionó un dato inexacto en el formato de hoja de vida de la función pública diligenciada el día 14 de octubre de 2021, al indicar como experiencia laboral la obtenida en Surtiupar SAS, desde el 26 de mayo de 2014 hasta el 12 de junio de 2018, cuando durante este periodo de tiempo no prestó sus servicios profesionales a dicha empresa. Por todo lo anterior, todos los argumentos de la defensa dirigidos a justificar que el señor Romero no proporcionó un dato inexacto no están llamados a prosperar.

En segundo lugar, la defensa indicó que el primer cargo prescribió, toda vez que las circunstancias modo temporales se ubicaron entre el 12 de junio de 2018 al 2 de abril de 2019.

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

Para esta autoridad esta apreciación es incorrecta, en tanto que los efectos materiales de la certificación falsa del investigado, que sirvieron para acreditar experiencia para otorgarle el encargo en el empleo público denominado Profesional Especializado, Código 2028 Grado 17 del Grupo de Gestión de Arquitectura de TI de la Oficina de Tecnologías de la Información de la Superintendencia Nacional de Salud, se extendieron hasta el 10 de noviembre de 2020, fecha en la que se terminó el encargo efectuado.

En consecuencia, la conducta no ha prescrito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 del Código General Disciplinario que señala lo siguiente:

ARTÍCULO 33. PRESCRIPCIÓN E INTERRUPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA.

La acción disciplinaria prescribirá en cinco (5) años contados para las faltas instantáneas desde el día de su consumación, para las de carácter permanente o continuado, desde la realización del último hecho o acto y para las omisivas, cuando haya cesado el deber de actuar.

Cuando fueren varias las conductas juzgadas en un mismo proceso la prescripción se cumple independientemente para cada una de ellas.

Por último, la defensa insiste en que se pudo presentar una duda de que la certificación expedida por Surtiupar SA fuera falsa.

Al respecto, este Despacho no comparte dicha consideración y reitera que los elementos probatorios allegados al expediente permiten concluir, en grado de certeza, que el señor Jesús Antonio Romero Ortega presentó certificación laboral ideológicamente falsa de fecha 12 de junio de 2018 y proporcionó dato inexacto en el formato de hoja de vida de la

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

función pública diligenciada el día 14 de octubre de 2021, con fundamento en las razones expuestas en precedencia.

5.4. Del Primer Cargo

5.4.1. Tipicidad

En el primer cargo se le reprochó al investigado la siguiente imputación jurídica:

Ley 734 de 2002.

“Artículo 35. Prohibiciones. *A todo servidor público le está prohibido:*

*Proporcionar dato inexacto o **presentar documentos ideológicamente falsos** u omitir información que tenga incidencia en su vinculación o permanencia en el cargo o en la carrera, o en las promociones o ascensos o para justificar una situación administrativa.”*
(negrillas nuestras)

En relación con el tipo disciplinario en mención, se tiene que en la estructuración de la conducta reprochable disciplinariamente debe existir una finalidad que no es otra que la que el sujeto disciplinable quiere lograr con el suministro de ese documento ideológicamente falso, como por ejemplo la posesión en un cargo o empleo; esto quiere decir que, si la información o el documento no son utilizados para conseguir la posesión, la conducta así considerada sería inocua, por lo menos para este tipo disciplinario, ya que no produce efecto alguno en el fin pretendido.

Dicho en otras palabras, el reproche no se perfecciona con la simple obtención del documento que contiene la alteración o desfiguración de la verdad, en la medida en que constituye un presupuesto que el agente

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

lo suministre, lo use, que salga de su esfera individual y se utilice para alcanzar el objetivo deseado.

En el caso en concreto se probó, en grado de certeza, que el señor Jesús Antonio Romero Ortega, identificado con C.C. No. No.11.314.047, presentó ante la Superintendencia Nacional de Salud certificación suscrita en la ciudad de Valledupar el día 12 de junio de 2018 por el señor Did Alexander Caballero en su calidad de gerente de la Distribuidora Surtiupar S.A.S, identificada con NIT 800.012.547, documento ideológicamente falso debido a que su contenido es contrario a la realidad, tal como quedó evidenciado en el análisis probatorio.

Dicha certificación laboral fue tomada en cuenta por el Grupo de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud para otorgarle un encargo en un empleo de mayor remuneración (profesional especializado Código 2028, Grado 17, ubicado en el Grupo de Arquitectura de TI de la Oficina de Tecnologías de la Información) al funcionario Jesús Antonio Romero Ortega, el cual exigía como requisito una experiencia profesional relacionada de 22 meses, que acreditó con la certificación ideológicamente falsa.

Ahora bien, la defensa sostiene que esa certificación no es falsa porque fue ratificada por el señor Did Alexander Caballero, familiar del hoy investigado, en su diligencia del 6 de octubre de 2021, donde afirmó bajo la gravedad de juramento que su familiar si realizó y cumplió las funciones certificadas, y que el trabajo lo hizo a título personal y no directamente con la empresa, por lo que no se presentaron pagos por parte de la sociedad.

Empero, este testimonio para el Despacho carece de veracidad por las razones que se expusieron en precedencia; entonces, es evidente que esa declaración estuvo dirigida a defender una certificación apócrifa como se ha venido explicando a lo largo de este proveído y, en tal sentido, se ordenará compulsar copia a la fiscalía general de la Nación para que investigue al señor Did Alexander Caballero por los delitos de falsedad en documento privado y falso testimonio.

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

Por todo lo anterior, la conducta reprochada es típica.

5.4.2. Ilícitud sustancial

La tipicidad, en materia disciplinaria, se fundamenta en normas con estructura de reglas; por su parte, la ilicitud sustancial se construye a partir de la violación de los principios de la función pública, es decir, a partir de normas con estructura de principios, que se desprende de los artículos 5.º y 22 del Código Disciplinario Único, que dicen:

Artículo 5. Ilícitud sustancial. La falta será antijurídica cuando afecte **el deber funcional** sin justificación alguna [Negrillas fuera del texto original] [...]

Artículo 22. Garantía de la función pública. El sujeto disciplinario, para salvaguardar la moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia que debe observar en el desempeño de su empleo, cargo o función, ejercerá los derechos, cumplirá los deberes, respetará las prohibiciones y estará sometido al régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses, establecidos en la Constitución Política y en las leyes.

La ilicitud sustancial no implica una mera infracción del deber; ella, como lo precisa el artículo 5.º de la Ley 734 de 2002, tiene que ser sustancial y la sustancialidad, en criterio de la Sala de la Procuraduría General de la Nación, hace referencia a la violación de los principios constitucionales y legales que rigen la función pública²¹. Por eso la Corte Constitucional, sobre este punto, ha dicho:

En pos de que la función pública cumpliera su objetivo, la misma Constitución Política se encargó de estipular expresamente en su artículo 209 unos principios a los cuales debe sujetarse el ejercicio de la actividad administrativa, si bien, dicha norma hace referencia específica a la función administrativa y la ubica dentro del capítulo concerniente a la rama ejecutiva, es pertinente señalar que dichas directrices orientan toda la actividad estatal, razón por la cual en caso de no ser cumplidos dan lugar inequívocamente a la realización de un correspondiente control disciplinario, de allí que garantizar la aplicación de los mismos sea una de las prioridades de la potestad disciplinaria²².

²¹ Confrontar el fallo de segunda instancia proferido por este despacho el 14 de septiembre de 2009 dentro del radicado 214-165248-07.

²² Confrontar Sentencia C-028 de 2006, Corte Constitucional, M.P HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO.

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

En el caso que nos ocupa, el servidor afectó los principios de la función pública y su deber funcional, contraviniendo de contera los principios de moralidad y transparencia, que le exigían actuar de forma íntegra, en pro del interés general y no dirigido a un interés particular.

De acuerdo con lo anterior, se debe recordar que el numeral 5 del artículo 3 de la Ley 1437 de 2011 indicó lo siguiente: *"En virtud del principio de moralidad, todas las personas y los servidores públicos están obligados a actuar con rectitud, lealtad y honestidad en las actuaciones administrativas."*

En ese sentido, la honestidad como componente del concepto de honradez, según Boletín de la Procuraduría General de la Nación, se refiere a la cualidad humana de comportarse con sinceridad y coherencia, respetando los valores de la justicia y la verdad, en el que la persona no puede responder a los propios intereses, sino a los principios y valores que defienden el interés común y el bienestar de la sociedad.

Por ello, la falta de honestidad, responsabilidad y seriedad con los compromisos que implican el ejercicio de lo público y del bien común, termina mermando la buena imagen que de por sí, deben poseer los servidores públicos, la actitud deshonesta consiste en esa elección del camino más fácil, rápido y directo para la satisfacción de sus propios intereses.

En el caso en concreto, al quedar objetivamente demostrado que el disciplinable presentó certificación laboral ideológicamente falsa de fecha 12 de junio de 2018, que fue tomada en cuenta para otorgarle el encargo en el empleo público denominado Profesional Especializado, Código 2028 Grado 17 del Grupo de Gestión de Arquitectura de TI de la Oficina de Tecnologías de la Información de la Superintendencia Nacional de Salud, afectó los principios de la función pública y en especial el principio de moralidad.

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

Mírese que al momento de aportar un documento ideológicamente falso para acreditar más experiencia se materializó una violación a los principios constitucionales y legales que rigen la función pública, con características evidentes de sustancialidad, dado que se engañó a la administración, con el único fin de obtener beneficios laborales, sin tener la idoneidad para estar ocupando el cargo, con las consecuentes adversidades que provienen del hecho que una persona se encuentre prestando el servicio público sin acreditar los requisitos mínimos para ello.

Por todo lo anterior, quedó acreditada la ilicitud sustancial de su comportamiento irregular, el cual está debidamente demostrado y tipificado puesto que con ello afectó de grave manera la prestación del servicio y el servicio público encomendado.

5.4.3. Culpabilidad

El concepto de dolo no está definido de manera expresa en el Código Disciplinario Único, por lo que, en aplicación del principio de integridad normativa consagrado en el artículo 21 de la Ley 734 de 2002, es necesario acudir al Código Penal, normatividad que lo consagra en el artículo 22 en los siguientes términos: *«La conducta es dolosa cuando el agente conoce los hechos constitutivos de la infracción penal y quiere su realización. También será dolosa la conducta cuando la realización de la infracción penal ha sido prevista como probable y su no producción se deja librada al azar»*.

De acuerdo con esta definición, el dolo se estructuraría con el conocimiento de los elementos estructurales de la conducta y con la voluntad de su realización, como en efecto lo dispuso el artículo 28 de la Ley 1952 de 2019.

Ahora bien, cuando se trata de demostrar un elemento subjetivo, la única prueba directa que existiría sobre el conocimiento del sujeto sería la manifestación de esta persona sobre lo que se representó y realizó; es decir, su confesión. Por otro lado, de no existir una aceptación de cargos o una confesión, la prueba se sustenta, esencialmente, sobre hechos indirectos que serían a través de indicios o los denominados “hechos indicadores”.

En ese orden, en el caso en concreto el análisis de las circunstancias que rodearon los hechos permiten inferir que el señor Jesús Antonio Romero

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

Ortega fue consciente de sus actos y en consecuencia actuó de forma dolosa, esto es, con el conocimiento de la ilicitud de los hechos y la voluntad de desplegarlos.

En primer lugar, es claro que el disciplinable se encontraba en condiciones mentales normales, por cuanto no allegó ninguna historia clínica que demostrara lo contrario, es decir, una situación de inimputabilidad. Ahora bien, una persona con su capacidad cognositiva entiende que aportar un certificado ideológicamente falso no solo constituye un delito sino también una falta disciplinaria, por lo cual el primer elemento está acreditado.

Por otro lado, frente a la materialidad de la falta, este despacho no puede pasar por alto que la única persona que se beneficiaba de esa certificación falsa era el mismo servidor público, toda vez que iba a ser utilizado para acreditar una experiencia que le iba permitir posesionarse en otro cargo.

Esto demuestra que el señor Jesús Antonio Romero Ortega, cuando presentó un documento falso en la Superintendencia Nacional de Salud, era consiente que estaba cometiendo una infracción no solo de tipo disciplinaria sino también penal y lo realizó de forma voluntaria para beneficiar sus intereses.

En conclusión, las pruebas recaudadas permiten concluir, con certeza, que el disciplinable tenía conocimiento que ese documento era ideológicamente falso y pese a ello hizo uso del mismo, por lo que resultan acreditados los elementos estructurales del dolo.

5.4.4. De la determinación de la gravedad de la falta y los criterios para la graduación de la sanción

En primer lugar, hay que señalar que el *ius puniendi* estatal se fundamenta en el respeto de la proporcionalidad, razonabilidad y adecuación. Es por ello por lo que, el operador disciplinario debe garantizar en la aplicación de la normatividad una adecuada clasificación de las faltas y de la imputación subjetiva en la imposición de la sanción, acorde con el reproche elevado al servidor público quien, por acción, omisión o extralimitación de sus funciones, debe responder ante la justicia disciplinaria.

El legislador en el artículo 43 de la Ley 734 de 2002, para determinar la gravedad o levedad de la falta, consagró algunos criterios de naturaleza objetiva y subjetiva, que tienen que ser utilizados por el fallador para efectos de determinar si la falta debe considerarse como grave o leve. Los criterios que el legislador taxativamente consagró son los siguientes:

- 1. La forma de culpabilidad.

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

- 2. La naturaleza esencial del servicio.
- 3. El grado de perturbación del servicio.
- 4. La jerarquía y mando que el servidor público tenga en la respectiva institución.
- 5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.
- 6. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.
- 7. Los motivos determinantes del comportamiento.
- 8. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos.
- 9. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave, será considerada falta gravísima.

En el caso en concreto, la falta, como lo consideró el pliego de cargos, debe calificarse como grave en razón a que se perturbó la administración, dado que se nombró a un servidor público en un cargo para el cual no cumplía los requisitos mínimos. Así mismo, se debe poner de presente que con esta conducta el disciplinable engañó a la administración.

Por otro lado, dicha conducta tuvo una trascendencia en la Superintendencia Nacional de Salud porque fue necesario que se iniciara un proceso administrativo en contra del señor Romero Ortega, el cual finalizó con la terminación del encargo otorgado con el documento mencionado por medio de Resolución 012786 del 10 de noviembre de 2020.

Por último, la conducta se cometió a título de dolo por las razones expuestas en precedencia. En consecuencia, partiendo de la premisa de que se trató de una falta grave, se procederá a determinar la sanción a imponer.

Siendo así, el Código Disciplinario Único, en su artículo 47, determinó los criterios de graduación para las sanciones disciplinarias, quedando establecidos como criterios atenuantes y agravantes los siguientes:

- 1. La cuantía de la multa y el término de duración de la suspensión e inhabilidad se fijarán de acuerdo con los siguientes criterios:
 - a) Haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente dentro de los cinco años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga;
 - b) La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función;

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

- c) Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero;
- d) La confesión de la falta antes de la formulación de cargos;
- e) Haber procurado, por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado;
- f) Haber devuelto, restituido o reparado, según el caso, el bien afectado con la conducta constitutiva de la falta, siempre que la devolución, restitución o reparación no se hubieren decretado en otro proceso;
- g) El grave daño social de la conducta;
- h) La afectación a derechos fundamentales;
- i) El conocimiento de la ilicitud;
- j) Pertenecer el servidor público al nivel directivo o ejecutivo de la entidad.

En el caso en concreto, este Despacho encuentra que existen dos criterios agravantes, esto es: (i) se produjo un grave daño social de la conducta, puesto que se trató de una conducta lesiva que puede llegar, incluso, a un reproche penal y una persona diligente y prudente no hubiera entregado a la SNS un documento falso; (ii) la conducta se cometió a título dolo como se explicó en precedencia.

Por otra parte, se tiene que el investigado no tiene antecedentes disciplinarios ni fiscales, por lo que se tendrá como un atenuante al momento de imponer la sanción correspondiente.

Ahora bien, en el derecho disciplinario la norma no establece cómo es el procedimiento de la tasación de la sanción, como si ocurre en el derecho penal en donde es imperativo sujetarse al sistema de cuartos previsto en el artículo 61 y demás normas concordantes del Código Penal.

Por ello, esta autoridad disciplinaria, en cada caso en concreto, le corresponde motivar ampliamente su decisión y asignarle un valor a los criterios atenuantes y agravantes por cuanto, se reitera, no existe una tarifa legal ni un sistema aritmético y preciso que pueda determinar con exactitud la graduación de la sanción.

De acuerdo con el material probatorio legalmente recaudado y lo anteriormente expuesto, esta instancia encuentra que la sanción que se debe imponer al investigado es de suspensión e inhabilidad especial por el término de once (11) meses, sin dejar de lado que concurren 2 criterios agravantes y 1 atenuante, los cuales se analizarán así:

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

Se considera que por los criterios agravantes de “el grave daño social” y “el conocimiento de la ilicitud”, se debe imponer una sanción de doce (12) meses, teniendo en cuenta la gravedad de la conducta y la afectación que se produjo a la Superintendencia Nacional de Salud.

Sin embargo, también existen un criterio atenuante, el cual a juicio de este Despacho genera que se reduzcan la sanción en un mes, dando un total de once (11) meses de suspensión e inhabilidad especial para el señor Jesús Antonio Romero Ortega por tratarse de una falta grave dolosa, de conformidad con el artículo 44 de la Ley 734 de 2002.

5.5. Segundo cargo

5.5.1. Tipicidad

Ley 734 de 2002.

“Artículo 35. Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido:

Proporcionar dato inexacto o presentar documentos ideológicamente falsos u omitir información que tenga incidencia en su vinculación o permanencia en el cargo o en la carrera, o en las promociones o ascensos o para justificar una situación administrativa. (negrillas nuestras)

Como se indicó en el análisis de tipicidad del primer cargo, para que se estructure el tipo disciplinario debe existir una finalidad de la conducta consistente en proporcionar un dato inexacto, que no es otra que la que el sujeto disciplinable quiere lograr con el aporte de ese documento; siendo así, si la información o el documento no son utilizados para conseguir o justificar una actuación administrativa, sin importar cuál sea, la conducta así considerada sería inocua, por lo menos para este tipo disciplinario, ya que no produce efecto alguno en el fin pretendido.

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

Dicho lo anterior, el 14 de octubre de 2021, durante el trámite de aceptación y posesión en el encargo del empleo de profesional universitario 2044-11, el funcionario Jesús Antonio Romero Ortega diligenció el formato de Hoja de Vida de la Función Pública proporcionando dato inexacto al indicar como experiencia laboral la obtenida en la empresa Surtiupar SAS desde el 26 de mayo de 2014 hasta el 12 de junio de 2018.

Este documento, sin perjuicio de ser reiterativo, es apócrifo toda vez que el citado funcionario no laboró para la citada empresa, razón por la cual la conducta del investigado se ajustó a lo descrito en la prohibición contenida en el numeral 12 del artículo 35 de la Ley 734 de 2002.

5.5.2. Ilícitud sustancial

En el caso que nos ocupa, el servidor afectó los principios de la función pública y su deber funcional, contraviniendo de contera el principio moralidad y transparencia, que le exigían actuar de forma íntegra, en pro del interés general y no dirigido a un interés particular.

De acuerdo con lo anteriores, se debe recordar que el numeral 5 del artículo 3 de la Ley 1437 de 2011 indicó lo siguiente: *"En virtud del principio de moralidad, todas las personas y los servidores públicos están obligados a actuar con rectitud, lealtad y honestidad en las actuaciones administrativas."*

En ese sentido, la honestidad como componente del concepto de honradez, según Boletín de la Procuraduría General de la Nación, se refiere a la cualidad humana de comportarse con sinceridad y coherencia, respetando los valores de la justicia y la verdad, en el que la persona no puede responder a los propios intereses, sino a los principios y valores que defienden el interés común y el bienestar de la sociedad.

Por ello, la falta de honestidad, responsabilidad y seriedad con los compromisos que implican el ejercicio de lo público y del bien común, termina mermando la buena imagen que de por sí, deben poseer los servidores públicos, la actitud deshonesta consiste en esa elección del

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

camino más fácil, rápido y directo para la satisfacción de sus propios intereses.

En el caso en concreto, al quedar objetivamente demostrado que el disciplinable proporcionó un dato inexacto el 14 de octubre de 2021 en el formato único de la hoja de vida, durante el trámite de aceptación y posesión en el encargo del empleo de profesional universitario 2044-11, se concluye que se afectaron los principios de la función pública y en especial el principio de moralidad.

Así las cosas, cuando el disciplinable decidió proporcionar ese dato inexacto, que como se pudo determinar en la presente actuación disciplinaria no corresponde a la realidad, se materializó una violación a los principios constitucionales y legales que rigen la función pública, con características evidentes de sustancialidad, dado que se engañó a la administración, con el único fin de obtener beneficios laborales, sin tener la idoneidad para estar ocupando el cargo, con las consecuentes adversidades que provienen del hecho que una persona se encuentre prestando el servicio público sin acreditar los requisitos mínimos para ello.

Por todo lo anterior, para el Despacho quedó acreditada la ilicitud sustancial de su comportamiento irregular, el cual está debidamente demostrado y tipificado puesto que con ello afectó de grave manera la prestación del servicio y el servicio público encomendado.

5.5.3. Culpabilidad

En efecto, al igual que con el primer cargo reprochado, existen varios hechos indicadores que permiten acreditar, en grado de certeza, que el disciplinable actuó con conocimiento de la ilicitud y del hecho y la voluntad para cometer la infracción disciplinaria.

En primer lugar, es claro que el disciplinable se encontraba en condiciones mentales normales, por cuanto no allegó ninguna historia clínica que demostrara lo contrario, es decir, una situación de

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

inimputabilidad. Ahora bien, una persona con su capacidad cognositiva entiende que proporcionar un dato inexacto constituye una falta disciplinaria, por lo cual el primer elemento está acreditado.

Por otro lado, frente a la materialidad de la falta, no puede pasar por alto que la única persona que se beneficiaba al aportar en la hoja de vida de la función pública esa experiencia laboral de aproximadamente 4 años de la Distribuidora Surtipar SAS era el señor Jesus Antonio Romero Ortega. Esto demuestra que el disciplinable era consiente que estaba cometiendo una infracción no solo de tipo disciplinaria sino también penal y lo realizó de forma voluntaria para beneficiar sus intereses.

Así, pues, como se ha analizado a lo largo de este proveído los elementos probatorios dan cuenta de la concertación de Did Alexander y el investigado para emitir y obtener una certificación falsa que fue aportada por el investigado en la hoja de vida de la función pública, pese a que sabía que esa experiencia no le iba a ser contabilizada por no ser congruente con la realidad.

En síntesis, las pruebas recaudadas permiten concluir, con certeza, que el disciplinable tenía conocimiento que esa certificación era ideológicamente falsa y, pese a ello, hizo uso de la misma cuando la aportó en la hoja de vida de la función pública, por lo que resultan acreditados los elementos estructurales del dolo.

5.5.4. De la determinación de la gravedad de la falta y los criterios para la graduación de la sanción

El legislador en el artículo 43 de la Ley 734 de 2002, para determinar la gravedad o levedad de la falta, consagró algunos criterios de naturaleza objetiva y subjetiva, que tienen que ser utilizados por el fallador para efectos de determinar si la falta debe considerarse como grave o leve. Los criterios que el legislador taxativamente consagró son los siguientes:

- 1. La forma de culpabilidad.
- 2. La naturaleza esencial del servicio.
- 3. El grado de perturbación del servicio.
- 4. La jerarquía y mando que el servidor público tenga en la respectiva institución.
- 5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.
- 6. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

- 7. Los motivos determinantes del comportamiento.
- 8. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos.
- 9. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave, será considerada falta gravísima.

En el caso en concreto, la falta, como lo consideró el pliego de cargos, debe calificarse como grave en razón a que se perturbó la administración, dado que se nombró a un servidor público en un cargo para el cual no cumplía con los requisitos mínimos del empleo. Así mismo, se debe poner de presente que con esta conducta el disciplinable engañó a la administración.

Por último, la conducta se cometió a título de dolo por las razones expuestas en precedencia. En consecuencia, partiendo de la premisa de que se trató de una falta grave, se procederá a determinar la sanción a imponer.

Siendo así, el Código Disciplinario Único, en su artículo 47, determinó los criterios de graduación para las sanciones disciplinarias, quedando establecidos como criterios atenuantes y agravantes los siguientes:

- 1. La cuantía de la multa y el término de duración de la suspensión e inhabilidad se fijarán de acuerdo con los siguientes criterios:
 - a) Haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente dentro de los cinco años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga;
 - b) La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función;
 - c) Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero;
 - d) La confesión de la falta antes de la formulación de cargos;
 - e) Haber procurado, por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado;
 - f) Haber devuelto, restituido o reparado, según el caso, el bien afectado con la conducta constitutiva de la falta, siempre que la devolución, restitución o reparación no se hubieren decretado en otro proceso;
 - g) El grave daño social de la conducta;
 - h) La afectación a derechos fundamentales;
 - i) El conocimiento de la ilicitud;
 - j) Pertenecer el servidor público al nivel directivo o ejecutivo de la entidad.

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

En el caso en concreto, se encuentra que existen dos criterios agravantes, esto es: (i) se produjo un grave daño social de la conducta, puesto que se trató de una conducta lesiva que puede llegar, incluso, a un reproche penal y una persona diligente y prudente no hubiera proporcionado un dato inexacto en su hoja de vida para obtener un empleo; (ii) la conducta se cometió a título dolo como se explicó en precedencia.

Por otra parte, se tiene que el investigado no tiene antecedentes disciplinarios ni fiscales, por lo que se tendrá como un atenuante.

Ahora bien, en el derecho disciplinario la norma no establece cómo es el procedimiento de la tasación de la sanción, como si ocurre en el derecho penal en donde es imperativo sujetarse al sistema de cuartos previsto en el artículo 61 y demás normas concordantes del Código Penal.

Por ello, esta autoridad disciplinaria, en cada caso en concreto, le corresponde motivar ampliamente su decisión y asignarle un valor a los criterios atenuantes y agravantes por cuanto, se reitera, no existe una tarifa legal ni un sistema aritmético y preciso que pueda determinar con exactitud la graduación de la sanción.

De acuerdo con el material probatorio legalmente recaudado y lo anteriormente expuesto, esta instancia encuentra que la sanción que se debe imponer al investigado es de suspensión e inhabilidad especial por el término de once (11) meses, sin dejar de lado que concurren 2 criterios agravantes y 1 atenuante, los cuales se analizarán así:

De acuerdo con lo anterior, este despacho considera que por los criterios agravantes de “el grave daño social” y “el conocimiento de la ilicitud”, se debe imponer una sanción de 12 meses, teniendo en cuenta la gravedad de la conducta y la afectación que se produjo a la Superintendencia Nacional de Salud.

Sin embargo, también existen un criterio atenuante, los cuales a juicio de este despacho generan que se reduzcan la sanción en un mes, dando un total de once (11) meses de suspensión e inhabilidad especial para el señor Jesús Antonio Romero Ortega por tratarse de una falta grave dolosa, de conformidad con el artículo 44 de la Ley 734 de 2002.

5.6. De la decisión a adoptar

En el caso en concreto, quedó demostrado que el investigado incurrió en dos (2) faltas graves dolosas, que en principio darían una sumatoria de veintidós (22) meses de suspensión e inhabilidad especial. Sin embargo, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 del Código Disciplinario Único: *«b) Si la sanción más grave es la suspensión e inhabilidad especial, se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal».*

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

En armonía con el principio constitucional de proporcionalidad y el artículo 18 de la Ley 734 de 2002 ya que la sanción debe corresponder a la gravedad de la falta cometida y debe graduarse aplicando los criterios establecidos en esa misma normativa.

Por todas las razones expuestas este Despacho encuentra que el funcionario Jesús Antonio Romero Ortega, identificado con C.C. No. No.11.314.047, incurrió en las faltas disciplinarias que se le atribuyeron en el auto de pliego de cargos y, por lo tanto, se le debe fijar la sanción de suspensión e inhabilidad especial por **el término de doce (12) meses.**

Adecuado en lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 44 de la Ley 734 de 2002, clases de sanciones, que establece: «2. *Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial para las faltas graves dolosas o gravísimas culposas*».

En esas condiciones, se impondrá al señor Jesús Antonio Romero Ortega la sanción de suspensión e inhabilidad especial por el término de doce (12) meses.

Por lo anterior, la jefe de la Oficina de Control Disciplinario de Juzgamiento de la Superintendencia Nacional de Salud, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR PROBADOS los cargos formulados al señor Jesús Antonio Romero Ortega, identificado con C.C. No. No.11.314.047, quien para la época de los hechos fungía como titular del empleo en carrera administrativa Técnico Operativo Código 3132 Grado 12 en la Superintendencia Nacional de Salud, conforme a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

ARTÍCULO SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, **SANCIONAR** al señor Jesús Antonio Romero Ortega con suspensión e inhabilidad especial por el término de doce (12) meses, de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído.

Advirtiéndole que, si el disciplinado cesó sus funciones para el momento de la ejecutoria del fallo o durante su ejecución, cuando no fuere posible ejecutar la sanción, se convertirá el término de suspensión o el que faltare, según el caso, en salarios básicos devengados para el momento de la comisión de la falta, sin perjuicio de la inhabilidad.

ARTÍCULO TERCERO: Notificar la presente decisión a los sujetos procesales, advirtiéndoles que contra la misma procede el recurso de apelación, el cual deberá interponerse por escrito y sustentarse ante esta Despacho dentro de los diez (10) días siguientes hábiles a su notificación.

ARTÍCULO CUARTO: Comunicar esta decisión a la Procuraduría General de la Nación, para los fines legales correspondientes.

ARTÍCULO QUINTO: COMPULSAR copia de esta decisión y de la declaración del señor Did Alexander Caballero a la fiscalía general de la Nación para lo de su competencia.

ARTÍCULO SEXTO: Cumplido lo anterior y en firme la presente decisión, líbrense las comunicaciones respectivas, háganse las anotaciones de rigor y archívese la actuación administrativa.

NOTIFIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado electrónicamente por: Alba Marcela Ramos Calderón

	Actuaciones Disciplinarias	CÓDIGO	ACFT01
	Autos actuaciones disciplinarias	VERSIÓN	02
		FECHA	12/07/2024

AUTO N° 2025950000000592-7 DE 22-04-2025

Alba Marcela Ramos Calderón

Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD

Proyectó:

Revisó:

Aprobó: Alba Marcela Ramos Calderón