

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

**REANUDACIÓN DE AUDIENCIA PÚBLICA**

**RADICACIÓN:** 477 DE 2018  
**FECHA:** FEBRERO 25 DE 2020  
**ASISTENTES:** **FABIO GERMÁN TOBAR PINEDA**, Coordinador de Asuntos Disciplinarios – Competente en Primera Instancia.  
**MARÍA ALEJANDRA ARANGO ALZATE**, Abogada – Coordinación de Asuntos Disciplinarios.  
**SARA MARÍA ZAPATA NARANJO** - Defensora

Siendo las 10:00 a.m. del día 25 de febrero de 2020, se reunieron en las dependencias de Empresas Varias de Medellín S. A. E. S.P., ubicadas en la Calle 30 #55-198, sala Calidez, los asistentes antes relacionados, para dar continuidad a la Audiencia Pública en el proceso disciplinario radicado bajo el número 477 de 2018, impulsado en contra de del señor XXXXXXXXXXXXX, identificado con la cédula de ciudadanía Nro. XXXXXXXXXXXXXXXX.

Dando continuidad a la práctica de la diligencia, y una vez verificada la presencia de los sujetos procesales, y toda vez que se han agotado las instancias procesales que para el efecto ha dispuesto la Ley 734 de 2002, la Ley 1474 de 2011 y demás normas que tratan la materia, y recibidos los alegatos de conclusión por parte de la defensora del disciplinado, procede el Coordinador de Asuntos Disciplinarios de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P, competente en primera instancia para tomar las decisiones disciplinarias, a proferir fallo en derecho, dentro del proceso disciplinario radicado bajo el N° 477 de 2018, impulsado en contra del señor XXXXXXXXXXXXXXXX, previa revisión del procedimiento y verificado que no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado.

**1. IDENTIDAD DEL INVESTIGADO**

Como posible responsable de las conductas objeto de investigación en el presente proceso disciplinario fue vinculado el señor XXXXXXXXXXXXXXXX, identificado con cédula de ciudadanía No. XXXXXXXXXX, quien, para la fecha de ocurrencia de los hechos investigados, se desempeñaba en Empresas Varias de Medellín S.A.E.S.P., en calidad de trabajadora oficial, en el cargo de conductor.

**2. HECHOS QUE ORIGINAN LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA Y TRÁMITE SURTIDO ANTE ESTA COORDINACIÓN**

Mediante memorando con radicado Nro. 01861 del 6 de abril de 2015, el Administrador de Zona FELIPE ALFONSO PINEDA ARISTIZÁBAL puso en conocimiento de esta dependencia lo siguiente: *“Informo que el conductor XXXXXXXXXXXXX no se presentó a laborar los días 21 y 27 de marzo del presente, sin presentar ninguna justificación legal de sus ausencias, razón por la cual se informa para los efectos legales correspondientes”*.

Recibida la anterior información, mediante auto del 27 de junio de 2018, el Despacho abrió indagación preliminar, con el objeto de determinar si los hechos narrados eran constitutivos o no de falta disciplinaria; Y, en caso afirmativo, analizar si en su ejecución se había actuado al amparo de alguna

causal de exclusión de la responsabilidad disciplinaria. Posteriormente, y habida cuenta del material probatorio recaudado, en auto del 1 de octubre de 2019 se adoptó el procedimiento verbal, se formuló cargos y se citó a audiencia al señor XXXXXXXXXXXX, toda vez que, presuntamente, con su comportamiento había incurrido en una conducta calificada como falta disciplinaria por la normativa aplicable al cargo o función que entonces desempeñaba.

### **3. RELACIÓN DE LAS PRUEBAS QUE OBRAN EN EL PLENARIO**

En el trámite de la actuación disciplinaria, las siguientes fueron las pruebas practicadas e incorporadas al plenario:

- Memorando con radicado Nro. 20180510002213 del 18 de julio de 2018, mediante el cual el señor JORGE MARIO RAMÍREZ JURADO informa remite a esta dependencia copia de los soportes de SIAM 5, sistema de programación de operaciones de aseo, donde se puede verificar el nombre de los servidores que prestan el servicio de conducción (folios 8-9).
- Informe elaborado por la profesional 3 del Área de Servicios Corporativos-Nómina, mediante el cual aporta constancia de vinculación del señor XXXXXXXXXXXX, salario devengado para el año 2015, copia de la novedad de ingreso, última dirección conocida y soportes del trámite efectuado por dicha dependencia ante la presunta ausencia a laborar para los periodos objeto de investigación (folios 12 a 19).
- Copia del correo electrónico del 2 de abril de 2019, mediante el cual se remite el Manual de funciones del cargo conductor, vigente para la fecha de ocurrencia de los hechos (folios 20 a 23).
- Copia del certificado ordinario de antecedentes Nro. 132247651 del 16 de agosto de 2019, expedido por la Procuraduría General de la Nación, en el cual consta que el señor XXXXXXXXXXXX, identificado con cédula de ciudadanía Nro. XXXXXXXXXXXX registra una sanción disciplinaria (folio 24).
- Copia del Reglamento Interno de Trabajo de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. (folio 25 -medio magnético).
- Resolución Nro, 021 del 2 de abril de 2019, *“Por la cual se hace efectiva una sanción disciplinaria consistente en destitución en el ejercicio del cargo e inhabilidad general por el término de diez (10) años”* (folios 34-35).
- Declaración juramentada rendida en audiencia pública del 20 de noviembre de 2019, del señor FELIPE ALFONSO PINEDA ARISTIZÁBAL (folios 47 reverso-48).
- Oficio con radicado Nro. 20192101604031 del 5 de diciembre de 2019, mediante el cual el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES) certificó que el día 22 de marzo de 2015 el señor XXXXXXXXXXXX presentó el Examen de Estado de la Educación Media, Saber 11 (folios 53 a 55 y 57).
- Oficio con radicado Emvarias Nro. 20190520010800 del 23 de diciembre de 2019, mediante el cual la E.S.E. Hospital Marco Fidel Suárez certificó que el día 20 de marzo de 2015 la ciudadana XXXXXXXXXXXX ingresó a dicha unidad hospitalaria (folios 59 a 63).
- Declaración juramentada rendida por el señor NORBEY ANDRÉS ÁLVAREZ RÍOS, en audiencia pública del 13 de febrero de 2020 (folios 69 reverso-70).

**VERSIÓN LIBRE**

El señor XXXXXXXXXXXX no hizo uso de su derecho a rendir versión libre de todo apremio en el presente trámite disciplinario.

## **DESCARGOS**

En audiencia pública del **20 de noviembre de 2019** la defensa del señor XXXXXXXXXXXX presentó **descargos**, refiriéndose a los presuntos periodos de ausencia laboral del investigado de la siguiente manera: en relación con la ausencia del día 20 de marzo de 2015 debió ausentarse puesto que debió acompañar a su hija XXXXXXXXXXXX al hospital Marco Fidel Suárez del municipio de Bello, y así se lo hizo saber a quien entonces fungía como auxiliar operativo, el servidor NORBEY ANDRÉS ÁLVAREZ RÍOS; y es que si bien su turno laboral era el día 21 de marzo de 2015, intentó cambiarlo para el 20, puesto que el día 22 presentaría las pruebas Saber; esto, toda vez que labor se ejecutaba en el turno de la noche.

En relación con la presunta ausencia del día 27 de marzo de 2015, anotó que, como lo explicó el señor XXXXXXXXXXXX, este se encontraba en estado de depresión, debido a los trámites de su divorcio y que, derivado de ello, consumió bebidas embriagantes; y que, si bien no cuenta con un sustento para ello, actuó como se lo demanda la normativa laboral de la entidad, que insta a los trabajadores a ser leales y decir siempre la verdad.

Concluye la defensa, en sede de descargos, que al señor XXXXXXXXXXXX le fueron descontados esos dos días de su nómina y que, si se tiene en cuenta que el mismo fue destituido e inhabilitado por el término de 10 años, como consecuencia de otro proceso disciplinario, sumado a que lo investigado no constituía una conducta reiterativa por su parte y a que durante los 28 años que laboró para la entidad tuvo un comportamiento sin tacha y cumplidor de la normativa propia de su calidad, habría que discutir el objeto del proceso disciplinario que se surte en este momento.

## **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

En audiencia del **19 de febrero de 2020**, la defensa del señor XXXXXXXXXXXX presentó **alegatos de conclusión**, en los cuales se expresó de la siguiente manera:

En primer lugar, se refirió a los periodos de ausencia laboral del proceso, reiterando lo expuesto sobre ellos en sede de descargos; esto es, la situación médica de la hija del señor XXXXXXXXXXXX para el día 21 de marzo de 2015 y el estado de depresión y posterior consumo de bebidas embriagantes como causas de su ausencia para el día 27 de marzo de 2015. Resalta, de la primera situación, que lo ocurrido encuadra en lo que dispone el numeral 4 del artículo 28 de la Ley 734 de 2002, puesto que dicha norma indica que hay lugar a excluir la responsabilidad disciplinaria cuando se incurre en la conducta disciplinable por salvar un derecho propio o ajeno, al cual debe ceder el cumplimiento del deber, en razón de la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad; esto *“(…) debido a que el deber de asistir al trabajo debía ceder para salvaguardar la salud y vida de su hija, e igualmente debía ceder para que pudiera presentar sus ICFES en condiciones apropiadas, como en efecto lo hizo, prueba obrante a folio 53”* (folio 74).

Además, refiriéndose a lo ocurrido el día 27 de marzo de 2015, la defensa del señor XXXXXXXXXXXX enfatizó que, aunque no se cuente con un diagnóstico médico, es posible que frecuentemente las personas se enfrenten con situaciones complejas, *“(…) las cuales los sume en una tristeza tal, que no pueden ser conscientes de lo que hacen”* (folio 74). Para ilustrar esto, pone de presente que faltar al trabajo constituía una situación excepcional en la vida laboral de su defendido.

La defensa cierra sus alegatos de conclusión instando al Despacho a la reflexión acerca de la finalidad de una eventual sanción disciplinaria en este caso. Para ello, parte de lo que dispone el artículo 16 de la Ley 734 de 2002, según el cual **“La sanción disciplinaria tiene función preventiva y correctiva, para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la constitución, la Ley y los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la función pública”**.

Con fundamento en ello, a continuación, indaga por el cumplimiento de dicha finalidad, de cara al estado de cosas en el presente proceso. Resalta que, en este caso, **“XXXXXXXXXX ya no trabaja más en EMVARIAS; se hizo el respectivo descuento de los días faltados en su salario que obra a folio 012, y lo más importante: tiene una inhabilidad por 10 años para trabajar o contratar con el Estado, como se constata en el Certificado de Antecedentes que obra a folio 024 y en la Resolución No 021 del 2 de abril de 2019 obrante a Folio 034”** (folio 75).

De manera que, a su juicio, ya ha obrado la finalidad correctiva de la sanción disciplinaria, de cara a la actuación del señor XXXXXXXXXXXX. A lo que suma que, según el artículo 18 de la Ley 734 de 2002, **“La sanción disciplinaria debe corresponder a la gravedad de la falta cometida”**. Esto, para indicar que, como consta en el plenario, *i)* una de las conductas ejecutadas encaja en un supuesto de exclusión de la responsabilidad disciplinaria; *ii)* no existió mayor afectación a la prestación del servicio; *iii)* el señor XXXXXXXXXXXX fue un buen trabajador, que desarrolló sus labores en condiciones de normalidad durante el tiempo en que estuvo vinculado a la entidad; y *iv)* los periodos de ausencia fueron descontados de su nómina.

Finalmente, resalta dos aspectos que guían la actividad disciplinaria. De un lado, anota que el artículo 13 de la Ley 734 de 2002 excluye toda forma de responsabilidad objetiva, de lo que se sigue que solo se puede imputar una conducta disciplinable a título de dolo o de culpa; y que, en el caso concreto, si es el objetivo determinar que las conductas que dan lugar al cargo formulado se ejecutaron a título de dolo, se debe probar, más allá de toda duda razonable, **“(…) que el sujeto disciplinable conoce los hechos constitutivos de falta disciplinaria su ilicitud y quiere su realización (…)”**, conclusión a la que no se puede llegar con lo que reposa en el plenario, y por lo cual se plantea una duda razonable que, de conformidad con el artículo 9 de la ley *ibidem* debe resolverse en favor del disciplinado.

#### 4. CONSIDERACIONES

Agotadas las etapas procesales de que se diera cuenta, y recaudado el material probatorio relacionado en el apartado correspondiente, procede el Despacho a exponer sus consideraciones, con apoyo en la normativa que al respecto contiene el Código Disciplinario Único y las demás disposiciones que fundamentaron el cargo formulado al investigado. Para el efecto, resulta pertinente anotar que, en sede de adopción del procedimiento verbal y citación a audiencia, fue formulado el siguiente cargo al señor XXXXXXXXXXXX:

**CARGO ÚNICO:** el señor XXXXXXXXXXXX, identificado con cédula de ciudadanía Nro. XXXXXXXXXXXX, ostentando la calidad de trabajador oficial de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., en el cargo de Conductor, presuntamente, **no se presentó a laborar sin la debida justificación o el debido permiso, los días 21 y 27 de marzo de 2015.**

Al respecto, de manera preliminar se debe indicar que, atendiendo a los principios que rigen la potestad sancionadora del Estado, en particular, el dispuesto por el artículo 16 de la Ley 734 de 2002, de conformidad con el cual **“[l]a sanción disciplinaria tiene función preventiva y correctiva, para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la función pública”**, el fallo que en derecho se dicte declarará desvirtuado el cargo endilgado. Para el efecto, vale, en primer lugar, realizar algunas anotaciones en relación con el mencionado principio y, posteriormente, analizar su consolidación en

el caso concreto, apoyado en los argumentos presentados por la defensa del investigado en las etapas de descargos y alegatos de conclusión.

#### **A. Finalidad de la actuación disciplinaria y de la sanción**

La normativa disciplinaria se erige como un instrumento con el cual el Estado, dueño de la potestad sancionadora (artículo 1 de la Ley 734 de 2002), asegura que el comportamiento de los servidores públicos se desarrolle guiado por los principios contenidos en la Constitución Política (artículo 209), y con la debida observancia de la normativa que rige el cargo o función correspondiente. En consecuencia, la finalidad de la actuación disciplinaria es salvaguardar la obediencia, la disciplina, la rectitud y la eficiencia de los servidores públicos<sup>1</sup>.

Para la consecución de tales fines, el dueño de la potestad sancionadora entrega la titularidad de la acción disciplinaria, entre otras, a las oficinas de control disciplinario interno (artículo 2 de la Ley 734 de 2002); y son estas las que, adelantado el trámite de la actuación disciplinaria, y recaudado y analizado el material probatorio, tomarán la decisión que en derecho corresponda.

Así, y dependiendo de la etapa procesal del caso, decidirá en el sentido de archivar la actuación o de proferir fallo en sentido sancionatorio o absolutorio. En este último supuesto, la decisión que se tome debe guiarse por lo que dispone el artículo 142 de la Ley *ibidem*, según el cual “[n]o se podrá proferir fallo sancionatorio sin que obre en el proceso prueba que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del investigado”.

De manera que la conclusión parece clara: si agotado el trámite procesal, el operador disciplinario ha conseguido desvirtuar la presunción de inocencia, logrando la certeza, más allá de toda duda razonable, acerca de la responsabilidad disciplinaria, el camino parece ser la sanción; en caso contrario, necesariamente la conclusión ha de ser la absolución del investigado.

No obstante, tal conclusión debe ir atada a lo que dispone el artículo 16 del Código Disciplinario Único, según el cual “[l]a sanción disciplinaria tiene función preventiva y correctiva, para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la función pública”. Esta disposición llama la atención por dos aspectos: de un lado, porque su redacción implica que es un elemento derivado directamente de la finalidad de la actuación disciplinaria; y del otro, porque sus dos aristas inmediatamente corrigen cualquier idea acerca de la existencia de una sanción como *fin en sí mismo*.

Según el artículo transcrito, la función de la sanción disciplinaria es correctiva y preventiva: esto es, actúa sobre la conducta disciplinariamente reprochable, al tiempo que evita o, por lo menos, tiene a persuadir a los servidores públicos acerca del alcance de los comportamientos disciplinariamente reprochables.

Es ese orden, lo que se espera, cuando un operador disciplinario se pronuncia en sentido sancionatorio, es que, en sentido individual, el sujeto disciplinado corrija su comportamiento y se abstenga de ejecutar nuevas conductas que comprometan su responsabilidad; y, en sentido del mensaje que se transmite al colectivo de servidores públicos, lo que se espera es que estos perciban las consecuencias del apartamiento de los deberes funcionales y la normativa que rige la prestación del servicio y se abstengan de ejecutar comportamientos de tal tipo<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-030 de 2012. Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva.

<sup>2</sup> BOTERO GÓMEZ, Galdis Aidé y otros. Las decisiones disciplinarias y sus repercusiones sociales. En: Lecciones de derecho disciplinario Vol. II. Bogotá: Procuraduría General de la Nación - Instituto de Estudios del Ministerio Público, 2007. Pp. 39-49. Disponible en: <https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Lecciones2.pdf>.

## **B. El caso concreto**

Como se ha venido mencionando, en el trámite de la presente actuación disciplinaria, se recaudó el material probatorio que, a juicio del Despacho, cumplía con las exigencias de pertinencia, conducencia y necesidad, en aras de determinar la ocurrencia o no de la conducta informada mediante el memorando con radicado Nro. 01861 del 6 de abril de 2015, mediante el cual se informó la ausencia a laborar del señor XXXXXXXXXXXX para los días 21 y 27 de marzo del mismo año. Para el efecto, fue llamado a diligencia de declaración bajo la gravedad de juramento al servidor FELIPE ALFONSO PINEDA ARISTIZÁBAL, quien suscribió el referido memorando y que, ante la pregunta acerca de lo allí relatado, manifestó que se ratificaba en el mismo; agregando que en ningún momento recibió una justificación por parte del trabajador ante la situación relatada.

Pero, sumado a tal situación es necesario traer a colación el oficio con radicado 01545 del 14 de abril de 2015, mediante el cual el señor XXXXXXXXXXXX manifestó que la ausencia del día 21 de marzo de 2015 se encontraba justificada, por cuanto debió presentar las pruebas saber el día 22 y, aunque era su intención compensar dicha jornada el día 20, no fue así por cuanto debió llevar a su hija a que recibiera atención médica en la E.S.E Hospital Marco Fidel Suárez. En dicha comunicación, el señor XXXXXXXXXXXX indicó que la situación fue conocida por el entonces auxiliar NORBEY ANDRÉS ÁLVAREZ RÍOS.

De allí que, en sede de descargos, la defensa del señor XXXXXXXXXXXX solicitara que dicho servidor fuera escuchado en diligencia de declaración juramentada, prueba que fue practicada en audiencia del 13 de febrero de 2020. En esta ocasión, el señor NORBEY ANDRÉS ÁLVAREZ RÍOS, luego de manifestar que el investigado era diligente en el cumplimiento de su labor, respetuoso con sus compañeros y que la relación laboral siempre fue excelente, ante la pregunta por las situaciones informadas, para los días 21 y 27 de marzo de 2015, indicó no recordar un reporte a nombre de XXXXXXXXXXXX; y que tampoco recordaba lo que el señor XXXXXXXXXXXX relató en el oficio del día 24 de abril del mismo año.

De manera que la prueba testimonial obrante en el plenario resultaría insuficiente para determinar, más allá de toda duda razonable, que el señor XXXXXXXXXXXX no se presentó a laborar los días 21 y 27 de marzo de 2015. Por ello, también se recaudó material probatorio de naturaleza documental. En primer lugar, obra en el expediente el informe elaborado por la Profesional 3 del Área de Servicios Corporativos-Nómina, del 26 de diciembre de 2018 (folio 12), con el cual aporta el trámite adelantado por dicha dependencia ante el informe de ausencia referido, y que concluyó con el descuento de los días no laborados al entonces trabajador; sumado a lo cual, a folio 9 del plenario, obra copia de la planilla de ejecución de operaciones de aseo, en la cual aparece como conductor programado para el control 418 el señor WILFER HUMBERTO AGUDELO MORENO para los días 21 y 27 de marzo de 2015, siendo tal vehículo el asignado para la conducción del señor XXXXXXXXXXXX.

Así pues, en el presente caso no es tema de debate la ausencia al sitio de labor, ni verificado el material probatorio, ni analizados los argumentos de la defensa. La situación que lleva al Despacho a pronunciarse en sentido absolutorio, aun cuando se encuentra probado que el disciplinado no se presentó al sitio de labor los días señalados, deviene de lo que puso sobre la mesa la defensa del señor XXXXXXXXXXXX en sede de alegatos de conclusión, amén de lo expuesto en el primer apartado de estas consideraciones: si la sanción disciplinaria tiene una finalidad correctiva y preventiva, visto el caso concreto, ¿se cumpliría con ello al imponer una sanción al señor XXXXXXXXXXXX, como resultado de esta actuación procesal?

La respuesta de la defensa, y que acoge el Despacho, es que no. Y no es así porque, atado a la verificación de las conductas, y en atención a la proscripción de toda forma de responsabilidad objetiva (artículo 13 de la Ley 734 de 2002), debe el operador disciplinario analizar todos los elementos subjetivos que configuran el estado de cosas del señor XXXXXXXXXXXX y, en este evento, la defensa llama la atención sobre varias situaciones: *i)* se trata de una conducta aislada, de cara el desempeño laboral del investigado; *ii)* los periodos de ausencia fueron descontados de la nómina del trabajador; *iii)* el

trabajador, como resultado de otra actuación disciplinaria, desarrollada como consecuencia de una conducta diferente, fue destituido e inhabilitado por el término de diez años; y iv) visto esto, el descuento de su nómina por los dos días no laborados permiten predicar una sanción proporcional a la conducta, como lo dispone el artículo 18 de la Ley 734 de 2002.

Si estos elementos se aislaran y se estudiaran individualmente, lo cierto es que no se desvirtuaría la responsabilidad disciplinaria, y la finalidad correctiva de la sanción cobraría todo el vigor del caso, porque el que una conducta no sea el patrón regular de comportamiento de un trabajador no obsta para que, una vez cometida, y así sea por única ocasión, tenga el alcance disciplinario correspondiente; que se descuenta los días no laborados al trabajador no conlleva la desaparición del hecho disciplinariamente relevante; que un servidor sea sancionado con anterioridad no limita la posibilidad de que el operador disciplinario lo sancione nuevamente; y que la sanción sea proporcional o no, debe mirarse con arreglo a la normativa disciplinaria, pues las sanciones administrativas de otra índole no limitan al operador disciplinario, si bien pueden constituir un criterio para estructurar su análisis.

Pero cuando todos los elementos refutados confluyen, la sana crítica, esa herramienta de la que se vale la autoridad disciplinaria para tomar las decisiones en derecho, lo lleva a emplear los criterios de razonabilidad y proporcionalidad para concluir que la finalidad de la sanción disciplinaria ha obrado, y con creces, desde el punto de vista correctivo y desde el preventivo: el disciplinado ha comprendido que las conductas contrarias a lo que la normativa de su cargo manda conllevan una consecuencias que, en el caso concreto, limitan la posibilidad de contratar con entidades públicas (recuérdese que el señor XXXXXXXXXXX se encuentra inhabilitado para el efecto por diez años); a lo que indudablemente hay que sumar que quienes tuvieron que ver las actividades laborales del señor XXXXXXXXXXX en el ámbito laboral coinciden su excelente desempeño durante el tiempo en que fue servidor público de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta lo que dispone el artículo 20 de la Ley 734 de 2002. Dicha norma señala que cuando el operador disciplinario interpreta la normativa aplicable al caso, debe tener como norte la prevalencia de la justicia, la efectividad del derecho sustantivo, la búsqueda de la verdad material y el cumplimiento de los derechos y garantías de los sujetos procesales<sup>3</sup>. Esto implica que la actividad hermenéutica de la autoridad disciplinaria debe someterse al cumplimiento de tales presupuestos, y es lo que fundamenta, en el caso concreto, que la interpretación de lo que dispone el artículo 18 de la misma ley derive en un pronunciamiento en sentido absolutorio. Según dicho texto normativo, contentivo del principio de proporcionalidad, *“La sanción disciplinaria debe corresponder a la gravedad de la falta cometida”*.

Mirar tal principio con los lentes del artículo 20, permite señalar que si es mandato legal y constitucional interpretar la normativa aplicable salvaguardando la justicia y las garantías del investigado; al analizar el elemento subjetivo que enmarca la condición bajo la cual el señor XXXXXXXXXXX llega a esta instancia procesal, lleva inevitablemente a concluir que resultaría lesivo al principio de proporcionalidad imponer una sanción adicional a la que ya reposa en su hoja de vida al investigado, teniendo en cuenta que como resultado de una actuación previa el hoy disciplinado fue destituido de su cargo y se encuentra inhabilitado por diez años para contratar con entidades del Estado. Un pronunciamiento en sentido sancionatorio, **no** se encontraría acorde con los lineamientos exigidos en normatividad para determinar de manera certera el criterio de justicia, ni satisface las demás exigencias que enmarcan y condicionan la actividad del operador disciplinario, en caso de imponer una sanción.

En consecuencia, una conducta que en principio tiene alcance disciplinario, puede, como en el caso concreto, perder tal virtud, y, en ese sentido, llevar a que el cargo que con apoyo en la misma fue

---

<sup>3</sup> Ley 734 de 2002, *“Artículo 20. Interpretación de la ley disciplinaria. En la interpretación y aplicación de la ley disciplinaria el funcionario competente debe tener en cuenta que la finalidad del proceso es la prevalencia de la justicia, la efectividad del derecho sustantivo, la búsqueda de la verdad material y el cumplimiento de los derechos y garantías debidos a las personas que en él intervienen”*.

formulado, se declare desvirtuado, entendiendo esta connotación como “quitar a algo la virtud, sustancia o vigor”; y entendiendo la virtud como la “actividad o fuerza de las cosas para producir o causar sus efectos”<sup>4</sup>. En otras palabras: el cargo que en principio fue formulado, pierde, por cuenta de lo que se ha expuesto en estas consideraciones, la fuerza para comprometer la responsabilidad disciplinaria del señor XXXXXXXXXXXX.

Tales son las razones que asisten al Despacho para concluir que en la presente actuación hay lugar a absolver de responsabilidad disciplinaria al señor XXXXXXXXXXXX, puesto que el cargo endilgado se encuentra desvirtuado de conformidad con las exigencias del caso.

Con fundamento en lo expuesto, la Coordinación de Asuntos Disciplinarios de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P.,

### **RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Declarar **desvirtuado** el cargo endilgado al señor XXXXXXXXXXXX, identificado con cédula de ciudadanía No. XXXXXXXXXXXX; quien para la fecha de los hechos objeto de la actuación disciplinaria se desempeñaba como Conductor en Empresas Varias de Medellín S.A.E.S.P, ostentando la calidad de trabajador oficial, de conformidad en lo expuesto en la parte motiva del presente fallo.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Notificar en estrados a los sujetos procesales la determinación tomada en esta providencia, con la advertencia que contra la misma procede el recurso de apelación ante la Gerencia de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., mismo que se deberá interponer y sustentar en esta audiencia, de conformidad con el artículo 59 de la Ley 1474 de 2011.

**ARTÍCULO TERCERO.** Agotados los trámites procesales y administrativos que pongan fin al presente proceso disciplinario, archívese el expediente con radicado Nro. 477 de 2018.

### **NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**

**FABIO GERMÁN TOBAR PINEDA**  
Coordinador de Asuntos Disciplinarios

Proyectó: María Alejandra Arango Alzate  
Revisó, encontró conforme y aprobó: Fabio Germán Tobar Pineda

Una vez conocido el contenido del fallo en primera instancia por la defensa del señor XXXXXXXXXXXX se le concede la palabra para que manifieste y exponga si contra la misma interpondrá el recurso de APELACIÓN. Toda vez que manifiesta que no hará uso de dicho recurso, la presente providencia queda en firme dentro de esta diligencia.

Quedan notificados en estrados los sujetos procesales, se termina la audiencia siendo las XXXXXXXXXXXX.

---

<sup>4</sup> Ambas nociones -desvirtuar y virtud- se extraen del Diccionario de la Lengua Española.

Para los efectos suscriben los intervinientes,

**FABIO GERMÁN TOBAR PINEDA**  
Coordinador de Asuntos Disciplinarios

**MARÍA ALEJANDRA ARANGO ALZATE**  
Abogada- Coordinación de Asuntos Disciplinarios

**SARA MARÍA ZAPATA NARANJO**  
Defensora