

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

**AUTO MEDIANTE EL CUAL SE PROFIERE FALLO EN PRIMERA INSTANCIA
Artículos 169-A y 170 de la Ley 734 de 2002**

(AGOSTO 03 DE 2021)

RADICACIÓN:	500 DE 2018
DISCIPLINABLES:	BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO, DIANA CECILIA BEDOYA TORO, OMAIRA DEL SOCORRO YEPES ARISTIZÁBAL y CATALINA VELÁSQUEZ ACEVEDO.
CARGOS Y ENTIDAD (Para la época de los hechos)	JEFE DEL ÁREA DE SERVICIOS CORPORATIVOS, PROFESIONAL 5 DE TALENTO HUMANO y PROFESIONAL 3- CONTROL DISCIPLINARIO, EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P.
INFORMANTES:	JORGE LENIN URREGO ÁNGEL y GUSTAVO ADOLFO SOTO MARÍN
CARGO Y ENTIDAD:	GERENTE, EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P. (Para la época de los hechos) y PERSONERO DELEGADO DE LA UNIDAD PARA LA VIGILANCIA DE LA CONDUCTA OFICIAL, PERSONERÍA DE MEDELLÍN
FECHA DEL INFORME:	26 DE SEPTIEMBRE, 3 DE OCTUBRE y 15 DE NOVIEMBRE DE 2018
FECHA DE LOS HECHOS:	PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO DE 2015 Y 30 DE DICIEMBRE DE 2017 y AÑOS 2015, 2016 y 2017

1. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

El Coordinador de Asuntos Disciplinarios de Empresas Varias de Medellín S.A.E.S.P, actuando como competente en primera instancia para decidir en materia disciplinaria, conforme dispone la Ley 734 de 2002, y con fundamento en la Resolución Nro. 038 del 26 de septiembre de 2018, mediante la cual se modifica la estructura administrativa de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., creando la Coordinación de Asuntos Disciplinarios, una vez revisado el procedimiento y verificado que no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, procede a proferir fallo en derecho, en el marco del proceso disciplinario radicado bajo en Nro. 500 de 2018 al cual se acumuló el radicado 498 de 2018 y que se impulsa en disfavor de las señoras: BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO, DIANA CECILIA BEDOYA TORO, OMAIRA DEL SOCORRO YEPES ARISTIZABAL y CATALINA VELÁSQUEZ ACEVEDO.

1. IDENTIDAD DE LAS INVESTIGADAS

Las personas en contra de quienes se adelanta la presente actuación son las siguientes:

NOMBRE	CÉDULA DE CIUDADANÍA	CARGO PARA LA ÉPOCA DE LOS HECHOS INVESTIGADOS	TIEMPO LABORADO EN EMVARIAS S.A. E.S.P.
BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO	43.495.421	Subdirectora de Informática y Jefe del Área de Servicios Corporativos	De julio 02 de 2013 a agosto 18 de 2016. (Folios 373-388)
DIANA CECILIA BEDOYA TORO	21.791.942	Jefe del Área de Servicios Corporativos	De septiembre 07 de 2016 a la fecha. (Folios 373-388)
OMAIRA DEL SOCORRO YEPES ARISTIZÁBAL	42.896.496	Profesional 5 del Área de Servicios Corporativos	De agosto 29 de 1996 a la fecha. (Folio 11)
CATALINA VELÁSQUEZ ACEVEDO	32.257.783	Profesional 3 de Control Disciplinario	De noviembre 08 de 2013 a agosto 08 de 2017. (Folios 373-388)

2. SÍNTESIS DE LOS HECHOS Y TRÁMITE PROCESAL

La actuación disciplinaria que se adelanta bajo el presente radicado, tuvo origen en los siguientes hechos:

2.1. El Dr. GUSTAVO ADOLFO SOTO MARÍN, Personero Delegado de la Unidad para la Vigilancia de la Conducta Oficial adscrito a la Personería de Medellín presentó informe contentivo de las conclusiones a las que llegó en la visita que efectuó a la Coordinación de Asuntos Disciplinarias de Emvarias, durante los días 26 de septiembre y 03 de octubre de 2018.

En el mencionado escrito se consigna el resultado de la revisión a la totalidad de procesos adelantados por esta área para la fecha de la mencionada visita, sobre los cuales el Dr. Soto deja constancia de las presuntas irregularidades encontradas en algunos de ellos, específicamente en relación con las actuaciones adelantadas entre los años 2015 – 2017, las cuales resumió de manera general en los siguientes términos:

“(…) Se aprecia que en algunas actuaciones no hubo celeridad, lo que atenta contra los principios de la actuación disciplinaria, dificulta el esclarecimiento de los hechos, resta posibilidad de defensa de los disciplinados y desmotiva a los quejosos.

Se desconoce por lo tanto los artículos 12 y 94 del C.D.U. que hacen referencia a la celeridad que debe tener el operador disciplinario al momento de adelantar la actuación disciplinaria.

Se debe generar un plan de mejora en procura de dar celeridad a todas las actuaciones disciplinarias que se tramitan en primera instancia.

‘Artículo 12. Celeridad de la actuación disciplinaria: el funcionario competente impulsará oficiosamente la actuación disciplinaria y cumplirá estrictamente los términos previstos en este código’.

Artículo 94. Principios que rigen la actuación procesal: La actuación disciplinaria se desarrollará conforme a los principios rectores consagrados en la presente ley y en el artículo 3ro. del Código Contencioso Administrativo. Así mismo, se observarán los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y contradicción.

Al indagar al funcionario encargado de área de Averiguaciones Disciplinarias FABIO TOBAR sobre algunos procesos en los cuales se evidencia claramente que en un interregno de tiempo que comprende los años 2015, 2016 y 2017 es clara la inactividad procesal, el mismo me manifiesta que asume la coordinación de la oficina a partir del 27 de septiembre de 2018 y que desde el 9 de noviembre de 2017 al 26 de septiembre de 2018 se desempeñó (sic) como profesional 3-Procesos Disciplinarios. De esta manera, las personas que estaban encargadas de impulsar los procesos disciplinarios en los años mencionados, eran quienes se desempeñaban como jefes del área de servicios corporativos y quien ostentaba el cargo de profesional 3 de procesos disciplinarios. Estas personas eran servidores de las Empresas Varias de Medellín.

Considera este delegado que de oficio por parte del encargado de la oficina de asuntos disciplinarios de las Empresas Varias de Medellín, se debería inicial (sic) una Indagación Preliminar en contra de los funcionarios que en su momento estuvieron encargados de la oficina de asuntos disciplinarios de las Empresas Varias de Medellín concretamente en los años 2015, 2016 y 2017 y que busque esclarecer las razones por las cuales se dio esta inactividad procesal lo que podría constituir una falta disciplinaria y al tenor de la Ley 734 de 2002:

ARTÍCULO 48. FALTAS GRAVÍSIMAS. Son faltas gravísimas las siguientes:

62. Incurrir injustificadamente en mora sistemática en la sustanciación y fallo de los negocios asignados. Se entiende por mora sistemática, el incumplimiento por parte de un servidor público de los términos fijados por ley o reglamento interno en la sustanciación de los negocios a él asignados, **en una proporción que represente el veinte por ciento (20%) de su carga laboral.** (...)."

- 2.2. Informe remitido a Emvarias S.A. E.S.P., por el Coordinador de Relaciones Corporativas e Internacionales del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA-, mediante oficio radicado R20180520008387 del 15 de noviembre de 2018, por medio del cual dicha entidad educativa informa a la Empresa que mediante Resolución 009077 del 11 de octubre de 2018 se concedió una facilidad de pago a la entidad. A dicha comunicación se anexa el acto administrativo mencionado, en el cual se dispone:

"(...)

Que a través de acto administrativo contenido en la Resolución No. 005211 del día veintisiete (27) de junio del año dos mil dieciocho (2018), se determinó que la empresa EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A E.S.P., identificada con NIT No. 890.905.055, le adeuda al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, la suma de DOCE MILLONES SEISCIENTOS SETENTA Y DOS MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS (\$12.672.759), por concepto de incumplimiento al contrato de aprendizaje y/o cuota de monetización, resolución que quedó ejecutoriada el día catorce (14) de septiembre del año dos mil dieciocho (2018).

Que al actualizar la información se estableció que la citada empresa a la fecha le adeuda al SENA la suma de CUATRO MILLONES QUINIENTOS VEINTITRÉS MIL CIENTO TREINTA Y NUEVE PESOS (\$4.523.139), por concepto de intereses de mora y multa hasta la fecha en que realizó el pago.

Que mediante escrito radicado el día quince (15) de febrero del año dos mil dieciocho (2018) con el número 001465 en la Dirección Regional de Antioquia, **EL DEUDOR**, solicitó se le otorgara una facilidad de pago para cancelar el saldo de la obligación de la siguiente manera:

Número de aprendices (compensación):

Días incumplidos 365, para la compensación de estos se contrató un (1) aprendiz en etapa productiva los cuales ayudaron a compensar 373 días.

- Un (1) estudiante del SENA TECNOLOGO EN MANTENIMIENTO MECATRONICO DE AUTOMOTORES por un periodo de 373 días.

Que el documento mediante el cual solicita el otorgamiento de una facilidad de pago cumple los requisitos establecidos para el efecto y hace parte integral del presente acto administrativo, al efecto en la mencionada solicitud en términos generales se indicó:

Que acogiéndose a la figura de la compensación acreditó el pago de la multa impuesta y los intereses de mora, a través del cupón de pago que se aportó al expediente, por valor de CUATRO MILLONES QUINIENTOS VEINTITRÉS MIL CIENTO TREINTA Y NUEVE PESOS (\$4.523.139).

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: *CONCEDER la facilidad para el pago de la obligación a cargo de la empresa EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A E.S.P., identificada con NIT No. 890.905.055, para cancelar el saldo de la deuda determinada en la Resolución No. 005211 del día veintisiete (27) de junio del año dos mil dieciocho (2018) por concepto de incumplimiento al contrato de aprendizaje, con un valor de DOCE MILLONES SEISCIENTOS SETENTA Y DOS MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS (\$12.672.759), que se cancelará realizando la compensación contratando un (1) aprendiz en etapa productiva del SENA, del cual se pagó la multa impuesta y los intereses de mora.*

ARTÍCULO SEGUNDO: *la obligación principal se debe liquidar a la tasa de interés prevista en el ordenamiento nacional, según lo dispuesto por el artículo 3 de la Ley 1066 de 2006, atendiendo las consideraciones del presente acto administrativo.*

ARTÍCULO TERCERO: *Advertir al deudor que de conformidad con el artículo 814-3 del Estatuto Tributario, ante el incumplimiento de la presente facilidad de pago o de cualquier otra obligación surgida con posterioridad a la notificación de ésta (sic), el Ejecutor de Cobro Coactivo podrá dejar sin efecto el acuerdo o la facilidad para el pago declarando sin vigencia el plazo concedido, ordenar el inicio o la continuación del proceso administrativo coactivo según sea el caso, hacer efectiva la garantía hasta la ocurrencia del saldo de la deuda garantizada y practicar el embargo, secuestro y remate de los bienes.*

(...)".

Con fundamento en los mencionados informes, la Coordinación de Asuntos Disciplinarios de Emvarias dispuso la apertura de dos actuaciones disciplinarias, radicadas bajo los números 498 y 500 de 2018 dentro de las cuales se adelantaron las siguientes actividades procesales:

1. Radicado 498 de 2018

1.1. Diciembre 4 de 2018: Apertura de Indagación preliminar contra personas indeterminadas.

1.2. Marzo 14, 18 - 21 de 2019: Diligencia de Inspección a expedientes.

1.3. Mayo 31 de 2019: Apertura de Investigación Disciplinaria contra BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO, DIANA CECILIA BEDOYA TORO y CATALINA VELÁSQUEZ ACEVEDO.

1.4. Febrero 28 de 2020: Auto que ordena la práctica e incorporación de pruebas.

2. Radicado 500 de 2018

2.1. Diciembre 18 de 2018: Apertura de Indagación preliminar contra personas indeterminadas.

2.2. Mayo 16 de 2019. Apertura de Investigación Disciplinaria contra BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO, DIANA CECILIA BEDOYA TORO y OMAIRA DEL SOCORRO YEPES ARISTIZÁBAL.

2.3. Marzo 02 de 2020. Auto que ordena la práctica e incorporación de pruebas dentro de una investigación disciplinaria.

2.4. Septiembre 18 de 2020. Auto mediante el cual se ordena la acumulación del radicado 498 al radicado 500 de 2018, se prorroga el término de la investigación y se ordena la práctica de pruebas dentro de una investigación disciplinaria.

2.5. Marzo 01 de 2021. Auto mediante el cual se decide sobre una solicitud de nulidad presentada por la defensa.

2.6. Marzo 11 de 2021. Auto mediante el cual se dispone el cierre de una investigación disciplinaria.

2.7. Abril 19 de 2021. Auto mediante el cual se evalúa la investigación disciplinaria y se formulan cargos.

2.8. Mayo 05 de 2021. Auto mediante el cual se resuelven unas solicitudes probatorias presentadas en escritos de descargos.

2.9. Junio 08 de 2021. Auto mediante el cual se corre traslado para presentar alegatos de conclusión.

Al haberse recaudado la totalidad de pruebas necesarias para la adopción de una decisión de fondo en los términos del artículo 160 A la Ley 734 de 2002 adicionado por el artículo 53 de la Ley 1474 de 2011, se dispuso por este Despacho cerrar la presente investigación, mediante auto de fecha 11 de marzo de 2021, el cual fue notificado a los sujetos procesales en los términos y con los requisitos de ley, no sólo mediante correo electrónico en los términos del artículo 102 de la Ley 734 de 2002, previa autorización expresa por parte de la totalidad de intervinientes en esta actuación para recibir comunicaciones y notificaciones por medios virtuales, sino también por estado, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 105 ibidem.

Como consecuencia del cierre de dicha etapa procesal, el día 19 de abril de 2021, esta Coordinación mediante auto interlocutorio proferido dentro del término de ley y en cumplimiento de los requisitos contenidos en los artículo 161 y siguientes del Código Disciplinario Único, evaluó la investigación disciplinaria y formuló cargos en contra de BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO, DIANA CECILIA BEDOYA TORO, CATALINA VELÁSQUEZ ACEVEDO y OMAIRA YEPES ARISTIZÁBAL, decisión que fue notificada a la totalidad de sujetos procesales en los términos del artículo 102 ibidem.

En respuesta al pliego de cargos proferido por este Despacho, se recibieron sendos escritos vía correo electrónico, remitidos por las doctoras BEATRIZ ELENA ESTRADA TOBÓN, apoderada de

BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO y CATALINA VELÁSQUEZ ACEVEDO (Folios 955- 1036); LUZ MARINA ALARCÓN CUEVAS, defensora de DIANA CECILIA BEDOYA TORO (Folios 898- 954) y; LIZ YESENIA HENAO ARROYAVE, apoderada de OMAIRA YEPES ARISTIZÁBAL (Folios 893 – 897). En dichos escritos, se elevan ante este Despacho una serie de solicitudes probatorias y así mismo se anexan diversos documentos por medio de los cuales las representantes de la defensa pretenden ejercer este derecho en favor de sus poderdantes.

En respuesta a las peticiones probatorias elevadas por las representantes de la defensa, este Despacho, mediante decisión interlocutoria de fecha 05 de mayo de 2021, dispuso la incorporación y práctica de las siguientes pruebas, amén de aquellas que ya habían sido recaudadas en etapas anteriores a esta decisión:

“PRIMERO: INCORPORAR las siguientes pruebas documentales presentadas como documentos anexos al escrito de descargos remitido por la Dra. LUZ MARINA ALARCÓN CUEVAS el día 03 de mayo de 2021, atendiendo a lo expuesto en la parte motiva de este auto:

1. *Copia del acta de entrega del cargo de la Abogada Catalina Velásquez Acevedo.*
2. *Archivo Excel contentivo del cuadro de procesos y quejas que corresponden a la entrega efectuada por la Abogada Catalina Velásquez Acevedo.*
3. *Informe avance Oficina Procesos Disciplinarios de fecha 13 de marzo de 2018.*
4. *Copia de la Resolución No. 038 de 26 de septiembre de 2018 por medio de la cual se crea la Coordinación de Asuntos Disciplinarios de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P.*
5. *Copia de la presentación del Estado de la Oficina procesos disciplinarios y plan de trabajo presentado por el Profesional 3 - Control Interno Disciplinario.*
6. *Copia de correo electrónico enviado por el Profesional 3 – Control Interno Disciplinario a la doctora DIANA CECILIA BEDOYA TORO con la información de los abogados que serían contratados para apoyo en asuntos disciplinarios*
7. *Copia del acta de la reunión de 31 de octubre de 2016, realizada con personal del área Servicios Corporativos.*
8. *Copia del acta de enero de 2017 realizada con personal del área Servicios Corporativos.*
9. *Copia del acta de la reunión del 13 de febrero de 2017 realizada con personal del área Servicios Corporativos.*
10. *Copia del correo electrónico enviado el 5 de abril de 2017 a la Profesional - Talento Humano, Abogada Omaira del Socorro Yepes Aristizábal por la doctora DIANA CECILIA BEDOYA TORO.”*

Así mismo, y frente a las peticiones probatorias elevadas por las Doctoras BEATRIZ ELENA ESTRADA TOBÓN y LUZ MARINA ALARCÓN CUEVAS, se dispuso el decreto de las siguientes probanzas:

2.1. Documentales:

2.1.1. Oficiar al Área de Servicios Corporativos para que remita la siguiente información con destino a la presente actuación:

- *Certificación en la que se indique cuál era la planta de cargos, número de plazas, contratistas de la Coordinación de Asuntos Disciplinarios para los años 2017 a 2021,- separando cada anualidad-precisando con claridad por cuanto tiempo se han suscrito dichos contratos de prestación de servicio, y al mismo tiempo cuantos abogados tramitadores han estado vinculados a dicha dependencia.*
- *Se informe si se han realizado estudios que reporten cuántas horas trabajan los miembros de la Coordinación de Asuntos Disciplinarios y si han reportado excesiva carga laboral.*

- *Se remitan los siguientes datos, por el período comprendido entre enero 01 de 2017 y hasta la fecha:*
 - ✓ *¿Qué Área de EMVARIAS se encarga de la Gestión del Talento Humano, como se llama el cargo que lo lidera y que remuneración obtiene dicho cargo?*
 - ✓ *¿Qué Área de EMVARIAS se encarga del Bienestar Laboral, como se llama el cargo que lo lidera y que remuneración obtiene dicho cargo?*
 - ✓ *¿Qué Área de EMVARIAS se encarga de Salud Ocupacional, como se llama el cargo que lo lidera y que remuneración obtiene dicho cargo?*
 - ✓ *¿Qué Área de EMVARIAS se encarga del Desarrollo Organizacional, como se llama el cargo que lo lidera y que remuneración obtiene dicho cargo?*
 - ✓ *¿Qué Área de EMVARIAS se encarga de Tecnologías de la Información, como se llama el cargo que lo lidera y que remuneración obtiene dicho cargo?"*
 - *Se remita certificación en la que se indique cuántos cargos de Profesional 3- Control Disciplinario existían en la planta de personal de la Entidad entre septiembre 07 de 2016 y septiembre 26 de 2018.*
 - *Se certifique cuántos cargos existen en la planta de personal de la Entidad, adscritos a la Coordinación de Asuntos Disciplinarios desde su creación hasta la fecha.*
 - *Se indique cuántos procesos disciplinarios activos había en dicha área a noviembre 09 de 2017.*
- 2.2.2. *Oficiar al Área de Suministros y Soporte Administrativo de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. para que certifique los extremos de las vinculaciones contractuales, el objeto de los contratos y las obligaciones asignadas a cada uno de los siguientes contratistas:*
- *Daniel Santiago Giraldo Cuartas*
 - *Liliana Berrío Pino*
 - *Daniela Zapata Arboleda*
 - *María Alejandra Arango*

2.2. Testimoniales.

Escuchar en diligencia de declaración bajo la gravedad de juramento a las siguientes personas con el objeto de que expongan su versión sobre los hechos materia de la presente investigación en fecha y hora que se fijará por la Coordinación de Asuntos Disciplinarios:

- **JAVIER IGNACIO HURTADO HURTADO**, quien fungía como gerente de Emvarias para la época de los hechos materia de investigación.
- **CONSTANZA ZULUAGA SANTAMARÍA**, quien para la época de los hechos investigados ostentó los cargos de como Secretaría General y Jefe de Área Suministro y Soporte Administrativo.
- **YEIDY ISSA BERNAL**, psicóloga que, según indica la apoderada de las investigadas, tuvo a cargo el Plan de Intervención de Junio de 2016, como consecuencia del cual se detectaron los riesgos que representaban los cargos de las señoras BLANCA GILMA Y CATALINA.
- **SANDRA MARÍA FLÓREZ BEDOYA**, Profesional 3 del Área de Nómina para la época de los hechos.

ARTÍCULO TERCERO: *Por el Despacho fíjese fecha y hora para escuchar en diligencia de ampliación de versión libre y espontánea a las señoras BLANCA GILMA GARCIA ACEVEDO y CATALINA VELASQUEZ ACEVEDO.”*

Frente a las solicitudes probatorias presentadas por las representantes de la defensa, ha de indicarse que la Dra. LIZ YESENIA HENAO ARROYAVE, no elevó solicitud alguna de pruebas en su escrito de descargos y que la Dra. BEATRIZ ELENA ESTRADA TOBÓN, mediante correos electrónicos de fecha 11 y 18 de mayo de la presente anualidad, remitió escritos de desistimiento de los testimonios de las señoras YEIDY ISSA BERNAL y SANDRA MARÍA FLÓREZ BEDOYA.

De otra parte, y en relación con las demás pruebas cuyo decreto y práctica se dispuso por este Despacho en respuesta a las peticiones recibidas en los escritos de descargos recibidos, se deja constancia que se practicaron la totalidad de pruebas ordenadas, las cuales se relacionarán en acápite posterior de la presente decisión.

Una vez entonces, agotada la práctica probatoria correspondiente a la etapa de descargos, y encontrándose dentro del término de ley, este Despacho ordenó correr traslado para presentar alegatos de conclusión, decisión adoptada el día 08 de junio de 2021, de conformidad con lo establecido en el artículo 169 de la Ley 734 de 2002, modificado por el artículo 55 de la Ley 1474 de 2011, decisión que fue notificada en legal forma a los sujetos procesales, en los términos de los artículos 102 y 105 de la mencionada norma.

En respuesta a esta decisión, se recibieron vía correo electrónico dirigido a una de las abogadas de esta Coordinación, sendos memoriales contentivos de alegatos de conclusión, de la siguiente manera:

- Por parte de BEATRIZ ELENA ESTRADA TOBÓN, correo electrónico de fecha 23 de junio de 2021. (Folios 1139-1214)
- Por parte de LUZ MARINA ALARCÓN CUEVAS, correo electrónico de fecha 24 de junio de 2021. (Folios 1215- 1219)
- Por parte de la Dra. LIZ YESENIA HENAO ARROYAVE, no se recibió escrito de alegatos de conclusión.

3. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS

En el marco de la actuación procesal, y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 128 y s.s. y 168 de la Ley 734 de 2002, fueron decretadas, practicadas e incorporadas al expediente las pruebas que a continuación se relacionan:

En el marco de la actuación procesal, y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 128 y s.s. y 168 de la Ley 734 de 2002, fueron decretadas, practicadas e incorporadas al expediente las pruebas que a continuación se relacionan, para lo cual debe tenerse en cuenta que los radicados 498 y 500 de 2018 fueron acumulados mediante decisión de septiembre 18 de 2020:

1. Resolución N° 009077 de 11 de octubre de 2018, expedida por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA- “por la cual se concede una facilidad de pago” a EMVARIAS S.A. E.S.P. (Folios 5- 6).
2. Informe presentado el día 16 de enero de 2019 por la servidora SANDRA MARÍA FLÓREZ BEDOYA, en respuesta al memorando N° 20180510004101 de diciembre 20 de 2018, emanado

de esta Coordinación, mediante el cual se remite la siguiente información con destino a la presente investigación disciplinaria (Folios 11-47):

- Estado de cuenta solicitado al SENA el 24 de enero de 2018 por la funcionaria OMAIRA YEPES ARISTIZÁBAL.
 - Compromiso enviado por Emvarias S.A. E.S.P. al SENA, el día 15 de febrero de 2018, mediante el cual, de conformidad con lo establecido en la guía de compensación Acuerdo 0004 de 2014), se compromete a contratar un aprendiz adicional a los regulados por el SENA, en etapa lectiva – productiva, después de haberse realizado, el día 15 de marzo de 2018, la consignación de la suma de \$4.523.139 a favor de esta entidad educativa.
 - Respuesta enviada por el SENA a Emvarias S.A. E.S.P., el 26 de febrero de 2018.
 - Nombre, clase y tiempo de vinculación, número de identificación y cargo de las personas encargadas del proceso de vinculación de aprendices en el período comprendido entre 01 de enero de 2015 y 30 de diciembre de 2017, a saber: BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO, DIANA CECILIA BEDOYA TORO y OMAIRA DEL SOCORRO YEPES ARISTIZÁBAL.
 - Manual de responsabilidades, resultados y perfiles de los cargos de Director Administrativo, Jefe Área de Servicios Corporativos, Profesional 5.
 - Resolución N° 2469 con vigencia desde el 06 de mayo de 2015 al 09 de mayo de 2018, por medio de la cual el Director de la Regional Antioquia del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA- fija en 12 la cuota de aprendices a cargo de Emvarias S.A. E.S.P. a nivel nacional.
 - Copia de las funciones específicas del trabajador en misión.
3. Informe presentado por la servidora SANDRA MARÍA FLÓREZ BEDOYA, Profesional 3 de Nómina de Emvarias, en respuesta al memorando N° 20190510001457 de 16 de mayo de 2019, mediante el cual se remite la siguiente información con destino a la presente investigación disciplinaria (Folios 54- 56):
- Copia del manuales de funciones, roles, resultados y perfiles de la servidora OMAIRA YEPES ARISTIZÁBAL, vigente para el año 2017.
 - Certificación de los salarios devengados para los años 2015 a 2018 y última dirección conocida de las señoras BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO, DIANA CECILIA BEDOYA TORO Y OMAIRA DEL SOCORRO YEPES ARISTIZÁBAL.
4. Informe de fecha 16 de julio de 2019, mediante el cual se complementa la respuesta entregada por la servidora SANDRA MARÍA FLÓREZ BEDOYA, al Memorando N° 20180510004101 emanado de esta Coordinación, documento que contiene los siguientes datos (Folios 74-76):
- Estado de cuenta solicitado por OMAIRA YEPES ARISTIZÁBAL al Servicio Nacional de Aprendizaje, de fecha 24 de enero de 2018.
 - Documento enviado por Emvarias S.A. E.S.P., al Servicio Nacional de Aprendizaje, el 15 de febrero de 2018, conforme con lo establecido en el Acuerdo 0004 de 2014, mediante el cual se compromete a contratar un aprendiz adicional en etapa lectiva – productiva luego de haber consignado la suma de \$4.523.139 el día 15 de marzo de 2018.

- Respuesta enviada por el Servicio Nacional de Aprendizaje a Emvarias el 26 de febrero de 2018, con radicado N° 2-2018-002432.
 - Nombre, clase y tiempo de vinculación, número de identificación y cargo de las personas encargadas del proceso de vinculación de aprendices en el período comprendido entre 01 de enero de 2015 y 30 de diciembre de 2017, a saber: LUZ ELENA SUÁREZ VÉLEZ, BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO, DIANA CECILIA BEDOYA TORO, OMAIRA DEL SOCORRO YEPES ARISTIZÁBAL y CAMILO ARBELÁEZ OSORIO.
 - Manual de responsabilidades, resultados y perfiles de los cargos de Director Administrativo, Jefe Área de Servicios Corporativos y Profesional 5.
 - Novedad de vinculación de los cargos de Director Administrativo, Jefe Área de Servicios Corporativos y Profesional 5.
 - Resolución N° 2469, vigente ente mayo 6 de 2015 y mayo 9 de 2018, por medio de la cual el Servicio Nacional de Aprendizaje fijó la cuota de aprendices a cargo de Empresas Varias de Medellín en un total de 12 aprendices a nivel nacional.
5. Documentos aportados por la Dra. BEATRIZ ELENA ESTRADA TOBÓN en escrito de “Descargos, Solicitud de Pruebas y de Archivo del Proceso”. (Folios 94-163)
- Memorando N° 20190530003121 de fecha 18 de julio de 2019, mediante el cual el Dr. JORGE LENIN URREGO ÁNGEL, Gerente de Emvarias S.A. E.S.P. da respuesta dentro del término de ley, a derecho de petición presentado por la Sra. BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO.
 - Correo electrónico enviado por la profesional NATALIA LONDOÑO MONSALVE, a YEIDY ISSA y BLANCA GARCÍA ACEVEDO. Asunto: RE: Requiere revisión de los perfiles de cargo.
6. Documentos aportados por OMAIRA DEL SOCORRO YEPES ARISTIZÁBAL en escrito de versión libre, los cuales se relacionan a continuación (Folios 173- 203):
- Acta número 7 de 21 de noviembre de 2016. “Encuadre área servicios corporativos”
 - Acta sin número de febrero 13 de 2017 “Encuadre Área Servicios Corporativos”.
 - Contrato individual de trabajo suscrito entre CAMILO ADOLFO ARBELÁEZ OSORIO y “Dar Ayuda Temporal S.A.”
 - Funciones Profesional 3 Abogado Servicios Corporativos
 - Relación de contratos de aprendizaje cargados en el aplicativo Caprendizaje del Sena, durante los últimos 4 años.
7. Reglamento Interno de Trabajo de Empresas Varias de Medellín. (Folios 84 y 412 CD).
8. Acta de febrero 13 de 2017 suscrita por la totalidad de sus asistentes: “Encuadre Área Servicios Corporativos”. (Folio 232)
9. Declaración bajo la gravedad de juramento rendida por CARLOS ANDRÉS VALENCIA SIERRA el 02 de julio de 2020. (Folios 267- 270).
10. Declaración bajo la gravedad de juramento rendida por LUIS FERNANDO ÁLVAREZ PIZA el 02 de julio de 2020. (Folios 271- 273).

11. Declaración bajo la gravedad de juramento rendida por SANDRA LUCÍA SERNA GARZÓN el 29 de julio de 2020. (Folios 289- 291).
12. Declaración bajo la gravedad de juramento rendida por SUSANA RAMÍREZ ORTIZ el 29 de julio de 2020. (Folios 292- 294).
13. Informe con destino a proceso disciplinario presentado por la profesional 3 de nómina, SANDRA MARÍA FLÓREZ BEDOYA, en respuesta a memorando N° 20180510003801 de diciembre 04 de 2018 emanado de esta coordinación, documento que contiene lo siguiente (Folios 315 – 324):
 - Mutaciones presentadas en el cargo con funciones de adelantar procesos disciplinarios.
 - Manual de funciones, responsabilidades y perfiles de los cargos: Director administrativo, Coordinador de Control Disciplinario y Profesional 3.
 - Certificación con nombre, cargo, clase y tiempo de vinculación de las personas encargadas de adelantar el trámite de los procesos disciplinarios en Emvarias durante el período comprendido entre 19 de mayo de 2009 y 31 de diciembre de 2017.
14. Acta de inspección a los expedientes a cargo de la Coordinación de Asuntos Disciplinarios de Emvarias, correspondientes al período comprendido entre 2013 y 2017. (Folios 325 – 358).
15. Informe con destino a proceso disciplinario presentado el 12 de junio de 2019 por la profesional 3 de nómina, SANDRA MARÍA FLÓREZ BEDOYA, en respuesta a memorando N° 201905100016307 DE MAYO 31 DE 2019 remitido por esta Coordinación, el cual contiene (Folio 373-388)
 - Nombre, datos de identificación, cargos ocupados, clase de vinculación y desvinculación y salarios devengados por las siguientes personas: BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO, CATALINA VELÁSQUEZ ACEVEDO Y DIANA CECILIA BEDOYA TORO.
16. Informe con destino a proceso disciplinario presentado por la profesional 3 de nómina, SANDRA MARÍA FLÓREZ BEDOYA, el día 17 de julio de 2019, para complementar el informe remitido a esta dependencia en respuesta al memorando N° 20180510003801 de diciembre 04 de 2018, el cual consta de lo siguiente (Folio 402):
 - Mutaciones que se han presentado para adelantar los procesos disciplinarios de Emvarias S.A. E.S.P., durante los años 2013- 2017.
 - Manual de funciones, responsabilidades, resultados y perfiles de los cargos que tenían la función de adelantar e impulsar los procesos disciplinarios en la Empresa durante el período comprendido entre los años 2013 – 2017, a saber: Director Administrativo, jefe Área de Servicios Corporativos, Coordinador de Control Disciplinario y Profesional 3.
 - Relación de los servidores que durante el período comprendido entre 19 de mayo de 2009 y 31 de diciembre de 2017, tuvieron a cargo la función de impulsar y adelantar el trámite de los procesos disciplinarios de Emvarias.
17. Documentos aportados por la Dra. BEATRIZ ELENA ESTRADA TOBÓN, representante de la defensa de las señoras BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO y CATALINA VELÁSQUEZ ACEVEDO en

memorial de fecha 26 de noviembre de 2019, los cuales se relacionan a continuación (Folios 422- 664):

- Correo electrónico del 19 de julio de 2015 suscrito por Félix Ángel Velásquez – Técnico Administrativo de la Unidad de Soporte y Mantenimiento Edificios de EPM.
- Archivo en Excel Consolidación Prioridades Seguimiento, en el cual constan las funciones que tenía a cargo la Doctora BLANCA GILMA GARCÍA, a 18 de abril de 2016.
- Soportes que acreditan que la Dra. BLANCA GILMA GARCÍA, tuvo a cargo el traslado de los funcionarios de Emvarias a la nueva Sede.
- Certificado Laboral de la Doctora BLANCA GILMA GARCÍA del 7 de junio de 2019.
- Correo electrónico del 5 de abril de 2016, en el cual se comunica que las actividades de Talento Humano continuarán siendo asumidas por la Profesional 5 del Área Dra. Omaira Yepes Aristizábal y que las actividades de Control Disciplinario seguirán siendo asumidas por la Dra. Catalina Velásquez.
- Informe de Gestión Área de Servicios Corporativos del 1 de julio de 2013 al 17 de agosto de 2016, elaborado por la Dra. Blanca Gilma García Acevedo.
- Correo electrónico del 21 de abril de 2016, en el cual la Dra. Catalina Velásquez, entrega las actividades desarrolladas en el Área de Talento Humano del 4 de mayo de 2015 al 5 de abril de 2016.
- Acta de entrega de las actividades de Talento Humano que fueron asignadas a la Profesional 3 Catalina Velásquez, a partir de mayo de 2015.
- Correo electrónico del 23 de mayo de 2016 suscrito por la Doctora Claudia Patricia Alzate y dirigido a la Doctora Blanca Gilma García y Otros.
- Correo electrónico del 27 de mayo de 2016 suscrito por la Doctora Claudia Patricia Alzate.
- Correo electrónico del 18 de julio de 2016, suscrito por la Doctora Catalina Velásquez Acevedo, por medio del cual remite el material del taller “Conociendo nuestro Rol”.
- Correo electrónico del 5 de agosto de 2016, suscrito por la Doctora Blanca Gilma García, y dirigido a Maruff Abdala Hoyos y Otros, con la plantilla para relacionar cargas de trabajo.
- Actuaciones del proceso disciplinario 412 de 2014 y 413 de 2015.
- CD con copia del expediente disciplinario 415 de 2016

- CD con copia de las actuaciones del proceso disciplinario 422 de 2016 (dentro de los cuales se encuentran memorandos internos dirigido al Dr. Luis Arbey Torres Mira, Jefe Área de Suministros y Soporte Administrativo, con solicitudes de documentación necesaria para el proceso y reiteraciones de dar respuesta)
- CD con copia actuaciones disciplinarias radicado 423 y 425.
- Correo electrónico del 15 de junio de 2016, de la Doctora Yeidy Issa Bernal, Psicóloga Especialista en Seguridad en el Trabajo – Consultora en Prevención de Riesgos Laborales.
- Informe de Supervisión o Interventoría del Contrato N° 028 de 2017 del mes de mayo de 2017, suscrito por la Doctora CATALINA VELÁSQUEZ ACEVEDO
- CD con carpetas que incluyen pruebas de las otras actividades distintas a los procesos disciplinarios que le fueron asignadas a la Doctora CATALINA VELÁSQUEZ por los años 2015, 2016 y 2017, relacionadas con Bienestar Laboral, Contratación de Personal, Estructura Administrativa, Inducción y Capacitación, Laboral Colectivo, Laboral Individual y Secretaria de Comité Ética, Transparencia y Probidad.
- Informe de Supervisión o Interventoría del Contrato N° 028 de 2017 para abril 5 a agosto 5 de 2017 con destino a la Jefe del Área de Servicios Corporativos Diana García Bedoya.
- Informe de Supervisión o Interventoría del Contrato N° 028 de 2017 del mes de junio de 2017.
- Correo electrónico del 15 de marzo de 2017 suscrito por la Doctora CATALINA VELÁSQUEZ, y dirigido a la contratista Doctora LILIANA BERRÍO.
- Acta de Entrega de Cargo Profesional 3 – Control Disciplinario Doctora CATALINA VELÁSQUEZ ACEVEDO del 7 de agosto de 2017, y presentación con destino a la Gerencia.
- Certificado Laboral de la Doctora CATALINA VELÁSQUEZ ACEVEDO expedido el 9 de junio de 2016, emitida por la Doctora Diana Cecilia Bedoya.
- Certificado Laboral de CATALINA VELÁSQUEZ, expedido en septiembre de 2017 por la Jefe del Área de Servicios Corporativos, Diana Cecilia Bedoya Toro.
- Correo electrónico de Comunicaciones del 11 de diciembre de 2015, que prueba la postulación de la Doctora VELÁSQUEZ ACEVEDO en el año 2015, por su buen desempeño laboral.
- Memorando Interno Área de Servicios Corporativos, respuesta a radicado N° 05630 del 26 de noviembre de 2015, sobre la postulación del personal del Área de Servicios Corporativos para incentivos 2015, entre los cuales aparece la Doctora VELÁSQUEZ ACEVEDO.

- Correos electrónicos que dan cuenta de la diversidad de actividades laborales realizadas por Catalina Velásquez Acevedo.
 - Constancia sobre inoportunidad en la respuesta a requerimientos de información por parte de la Oficina de Control Disciplinario.
 - Archivo en Excel denominado “Copia de 2015 03 25 Mapeo y Poblamiento”
 - Archivo en Excel denominado “Copia de Dimensionamiento Profesional 3 Control Disciplinario”.
 - Archivo en Excel denominado “Tareas Catalina”
 - Correo electrónico del 11 de noviembre de 2016, por medio del cual la Doctora CATALINA VELÁSQUEZ, le comparte a la Doctora Yeidy Issa, el dimensionamiento Profesional 3 Control Disciplinario tanto de Liliana Berrío, como de ella.
 - Correo electrónico del 6 de febrero de 2017, dirigido a la Doctora Diana Cecilia Bedoya y suscrito por la Doctora CATALINA VELÁSQUEZ.
 - Correo electrónico del 31 de julio de 2016, suscrito por la Doctora BLANCA GARCÍA ACEVEDO y dirigido a Paula Andrea Muñoz Yepes, Catalina Velásquez Acevedo, Luis Fernando Álvarez Piza y Natalia Londoño Monsalve.
 - Correo electrónico del 6 de febrero de 2017, suscrito por la Doctora CATALINA VELÁSQUEZ y enviado a JHON WILMAR MONTOYA VÉLEZ, NORBEY ANDRÉS ÁLVAREZ RÍOS, EDISON ANDRÉS ESCOBAR VÉLEZ, OMAIRA DEL SOCORRO YEPES ARISTIZÁBAL, DIANA CECILIA BEDOYA TORO, LILIANA BERRÍO PINO.
18. Correo electrónico remitido por la Dra. DIANA CECILIA BEDOYA TORO en respuesta al Memorando N° 20200510000690 de marzo 02 de 2020 emanado de esta dependencia, al cual se adjunta la siguiente documentación (Folios 711 – 725)
- Resolución 008 y 009
 - Número de personas en la planta directa años 2015 al 2019.
 - Cuadro con relación de la información del personal directo y contratista que ha apoyado la labor disciplinaria desde el 2015
19. Declaración bajo la gravedad de juramento rendida por la señora SANDRA LUCÍA SERNA GARZÓN el día 15 de julio de 2020. (Folios 789 – 792)
20. Declaración bajo la gravedad de juramento rendida por el señor CARLOS ANDRÉS VALENCIA SIERRA el día 15 de julio de 2020. (Folios 793 – 795)
21. Declaración bajo la gravedad de juramento rendida por la señora VICTORIA LUCÍA CASTRILLÓN VILLAMIZAR el día 15 de julio de 2020. (Folios 796 – 800)

22. Declaración bajo la gravedad de juramento rendida por la señora SUSANA RAMÍREZ ORTIZ el día 15 de julio de 2020. (Folios 801 – 803)
23. Declaración bajo la gravedad de juramento rendida por la señora LIGIA MERCEDES RENGIFO HENAO el día 16 de julio de 2020. (Folios 804 - 807)
24. Declaración bajo la gravedad de juramento rendida por el señor LUIS FERNANDO ÁLVAREZ PIZA el día 16 de julio de 2020. (Folios 808 – 811)
25. Declaración bajo la gravedad de juramento rendida por la señora NATALIA LONDOÑO MONSALVE el día 16 de julio de 2020. (Folios 812 – 815)
26. Declaración bajo la gravedad de juramento rendida por la señora LUZ ELENA SUÁREZ VÉLEZ el día 29 de julio de 2020. (Folios 818 – 821)
27. Declaración bajo la gravedad de juramento rendida por el señor CAMILO ADOLFO ARBELÁEZ OSORIO el día 08 de marzo de 2021. (Folios 860 – 862).
28. Declaración juramentada rendida por el señor JAVIER IGNACIO HURTADO el día 11 de mayo de 2021. (Folios 1059-1062)
29. Declaración juramentada rendida por CONSTANZA ZULUAGA SANTAMARÍA el día 11 de mayo de 2021. (Folios 1063-1067)
30. Informe con destino a proceso disciplinario presentado por la profesional 3 de nómina, SANDRA MARÍA FLÓREZ BEDOYA, el día 18 de mayo de 2021, en respuesta al memorando N° 20210510001067 de mayo 05 de 2021 emanado de este Despacho. (Folios 1081-1105)
31. Informe con destino a proceso disciplinario presentado por el Jefe del Área de Suministros y Soporte Administrativo, LUIS ARBEY TORRES MIRA, el día 24 de mayo de 2021, en respuesta al memorando N° 20210510001104 de 12 de mayo de 2021, emanado de este Despacho (Folios 1114-1116)
32. Informe con destino a proceso disciplinario presentado por la profesional 3 de nómina, SANDRA MARÍA FLÓREZ BEDOYA, el día 31 de mayo de 2021, en complemento a la respuesta presentada al memorando N° 20210510001067 emanado de este Despacho. (Folios 1119-1128)
33. Certificación proferida por el suscrito Coordinador de Asuntos Disciplinarios, en la cual se certifica el número de procesos activos en esta dependencia con corte a noviembre 09 de 2017 (Folio 1129)
34. Certificación proferida por el suscrito Coordinador de Asuntos Disciplinarios, en la cual se certifica el número de profesionales que apoyan la labor de esta Coordinación, la clase de vinculación de las mismas y constancia sobre la no existencia de reporte de excesiva carga laboral ni de necesidad de laborar horario adicional o complementario por parte de ninguno de los miembros de este equipo. (Folio 1131).

4. VERSIÓN LIBRE Y ESPONTÁNEA

Las servidoras investigadas bajo el presente radicado, presentaron versión libre y espontánea, en ejercicio de su derecho a la defensa y el debido proceso. Dichas exposiciones rendidas libre de todo apremio y de manera voluntaria pueden resumirse de la siguiente manera:

- **BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO:** (Folios 167 – 168, 665-670 y 1107)

Mediante escrito radicado el 26 de noviembre de 2019, así como ampliación de versión libre rendida a través de la aplicación Microsoft Teams, la Dra. Acevedo rindió versión libre y espontánea, con cumplimiento de la totalidad de requisitos de ley, de la cual se considera relevante resaltar los siguientes aspectos:

Frente al primer cargo:

- Se adhiere a los argumentos esgrimidos en su defensa por parte de la Dra. BEATRIZ ELENA ESTRADA TOBÓN en memorial presentado ante este Despacho el día 26 de noviembre de 2019.
- Manifiesta que para la época de los hechos por los cuales le fue formulado este cargo, debía responder por diferentes áreas estratégicas de la empresa y que ello hacía que su carga laboral y responsabilidades propias de su cargo excedieran sus posibilidades, calificando aquella como “irresistible”
- Indica que en ninguno de los procesos cuya mora en el trámite se reporta por parte del delegado de la Personería de Medellín, se configuró prescripción, caducidad ni se incurrió en reprocesos que impidieran el ejercicio de la potestad disciplinaria, motivo por el cual concluye que no se configura ilicitud sustancial alguna.
- Indica que el hecho de haber tenido que participar de manera directa en el proceso de incorporación de Emvarias como filial del grupo EPM, fue una labor apoteósica que le requirió sacrificio y trabajo exhaustivo y que su compromiso permitió cumplir con los propósitos plasmados en dicho plan empresarial, además de haberle ahorrado unos recursos significativos a la empresa, como quiera que no debió contratarse personal adicional para llevar a cabo las labores por ella adelantadas.
- Reitera su postura frente al hecho de que se retire cualquier cargo que exista en su contra por el período comprendido entre enero 1 y abril 30 de 2015 como quiera que, aduce, durante ese período no ocupó el cargo de Directora Administrativa de la Empresa.

Frente al segundo cargo

- Acoge la totalidad de argumentos presentados en su favor por parte de su apoderada, Dra. BEATRIZ ELENA ESTRADA TOBÓN, mediante memorial presentado el día 13 de noviembre de 2019.
- Manifiesta que concurren en su favor, las figuras de la ausencia de antijuridicidad y culpabilidad de la conducta, indicando que no existió incumplimiento alguno por parte de la Empresa, al afirmar que se cumplió con el deber legal de vinculación de la cuota de aprendices.
- Agrega que, por razón de las funciones propias de su cargo, no era su responsabilidad directa la de adelantar el trámite de vinculación de los aprendices del SENA y que su labor se circunscribía a la ejecución de acciones generales de liderazgo, coordinación y gestión de diferentes áreas que requerían, para su correcto desarrollo, del apoyo de la estructura jerárquica inferior y del núcleo corporativo.

- **OMAIRA DEL SOCORRO YEPES ARISTIZÁBAL:** Folios 173 – 203

Esta servidora, en escrito radicado ante esta Coordinación el día 16 de diciembre de 2019, presenta versión libre y espontánea de la cual sobresalen los siguientes argumentos:

- Confusión en la definición y alcance de sus funciones como consecuencia de la información recibida de manera verbal en el mes de febrero de 2015, relacionada con la asunción por su parte de las funciones propias de la Coordinación de Asuntos Disciplinarios a partir del mes de mayo de la misma anualidad.
- Dificultades en el proceso de trámite y aprobación por parte de diferentes dependencias de Emvarias, de las hojas de vida de los posibles aspirantes a aprendices.
- Dificultades en la consecución de aprendices con los perfiles y requisitos exigidos por la Empresa, lo cual persistió aún tras la contratación de un profesional en derecho que la apoyara con su carga laboral, inconvenientes que atribuye, entre otras razones, a la comunicación poco efectiva con las áreas requeridoras y los altos requerimientos exigidos a las personas que quisieran optar a ser aprendices de la Empresa.
- No haber recibido autorización de su jefe inmediata, Dra. DIANA CECILIA BEDOYA TORO, Jefe del Área de Servicios Corporativos, frente a su solicitud de autorizar la monetización de la cuota de aprendices.

- **CATALINA VELÁSQUEZ ACEVEDO:** Folios 671 – 674 y 1109 – 1113

Frente al único cargo proferido en su contra, presenta versión libre por escrito el día 26 de noviembre de 2019, y amplía la misma en diligencia realizada a través de la aplicación Microsoft Teams, el día 20 de mayo de 2021, diligencias de las cuales es pertinente extraer los siguientes puntos fundamentales:

- Se acoge íntegramente a los argumentos presentados en escrito radicado por su abogada defensora, Dra. BEATRIZ ELENA ESTRADA TOBÓN, en memorial presentado ante esta Coordinación el día 26 de noviembre de 2019.
- Indica que debió asumir una carga laboral excesiva, imposible de cumplir si no dedicaba largas horas de su tiempo y espacio personales a atender asuntos de la oficina y que dicha situación, la cual califica como irresistible, le impedía atender de manera oportuna la totalidad de tareas a su cargo.
- Ausencia de ilicitud sustancial en su actuar teniendo en cuenta que, dentro de aquellas actuaciones sobre las cuales se predicó mora como consecuencia de la visita y posterior informe presentados por el Personero Delegado de la ciudad de Medellín, no se presentó nulidad, prescripción, caducidad, ni se incurrió en reprocesos que impidieran el ejercicio de la potestad disciplinaria.
- Manifiesta que la presión recibida, el exceso de trabajo y el difícil ambiente laboral que debió enfrentar en cumplimiento de sus funciones, la llevaron a requerir en un primer momento ayuda psicológica y con posterioridad tratamiento psiquiátrico.

- **DIANA CECILIA BEDOYA TORO:** Folios 675 - 679

La Dra. Bedoya Toro radicó ante esta Coordinación el día 15 de enero de 2020, versión libre frente a los hechos correspondientes únicamente al primero de los cargos formulados por este Despacho en su contra, esto es el relacionado con la mora en el trámite de los procesos disciplinarios a su cargo. En lo atinente al segundo de los cargos, correspondiente a la imposición de una multa a la empresa por el incumplimiento de la cuota de aprendices del SENA, no se recibió versión libre de su parte pese a haber sido requerida en diferentes

oportunidades por este Despacho con tal finalidad.

Se resume entonces, la versión libre presentada frente al cargo primero, de la cual se extractan por su relevancia los siguientes apartes:

- Excesiva carga laboral en cabeza de la Dra. CATALINA VELÁSQUEZ ACEVEDO, Profesional adscrita al Área de Servicios Corporativos encargada de la sustanciación y trámite de los procesos disciplinarios adelantados en contra de los servidores de la Empresa.
- La multiplicidad, complejidad y exigencia de las funciones propias de la naturaleza de su cargo, lo cual hizo que se dificultara el cumplimiento de sus funciones, enfatizando en el hecho de que no hubo negligencia ni intención de dilatar los procesos disciplinarios cuya mora en el trámite se reportó por parte de funcionario de la Personería de Medellín.
- Resalta su participación, gestión y éxito en la creación de la Coordinación de Asuntos Disciplinarios de la Empresa, la cual, en sus palabras, dio solución de fondo a una problemática que venía aquejando a la empresa desde hacía varios años
- Manifiesta que no hubo afectación a su deber funcional, por cuanto no existió daño ni vulneración a los principios de la función pública rectores de su labor.

5. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO: INTERVENCIÓN DE LOS SUJETOS PROCESALES - DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Las representantes de la defensa de las servidoras investigadas bajo el presente radicado, en desarrollo de las diferentes etapas del proceso, y dentro del término de ley, una vez notificadas en debida forma los autos de fecha 11 de marzo de 2021, mediante el cual se cierra la investigación disciplinaria y se formulan cargos, así como el proveído de fecha 08 de junio de 2021, emanado de este Despacho, mediante el cual se corre traslado a los sujetos procesales para la presentación, presentaron vía correo electrónico sendos escritos de descargos y alegatos de conclusión.

Al respecto, debe indicar el Despacho que la Dra. LIZ YESENIA HENAO ARROYAVE, no presentó alegatos de conclusión sin que esto invalide lo actuado en la medida que dicho documento es la expresión de un derecho del cual puede disponer en su calidad de defensora dentro de la presente actuación. Hecha esta precisión, se procede por el despacho a hacer un breve resumen de los argumentos esgrimidos por las representantes de la defensa, haciendo constar que fueron decretadas y practicadas por esta Coordinación, la totalidad de pruebas solicitadas en desarrollo de esta actuación y que aquellas que no se llevaron a cabo, como lo son las declaraciones juramentadas de la Dra. Yeidy Issa y la servidora Sandra María Flórez, no fueron practicadas como quiera que se recibieron peticiones escritas desistiendo de las mismas, suscritas por la parte solicitante, a las cuales se accedió por el Despacho en aplicación de los principios de pertinencia, utilidad y conducencia que deben regir la actividad probatoria.

5.1.1. POR PARTE DE BEATRIZ ELENA ESTRADA TOBÓN

La representante de la defensa de las señoras BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO y CATALINA VELÁSQUEZ ACEVEDO, presentó dentro del término de ley escrito de descargos, y posteriormente documento contentivo de alegatos de conclusión los cuales, por su consonancia y unidad de criterio,

serán analizados de manera conjunta en el presente aparte.

Se tiene entonces que los mencionados escritos se erigen sobre los siguientes argumentos principales, en defensa de sus prohijadas:

5.1.1.1. Presunta violación al debido proceso:

En desarrollo de este argumento manifiesta la dra. Estrada, que considera que se han conculcado por parte de este Despacho los derechos fundamentales de sus defendidas, como quiera que, según indica, no se han tenido en cuenta una serie de peticiones elevadas por su parte, principalmente: el de desestimar cualquier cargo que se hubiese formulado en contra de la Dra. BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO, por el período comprendido entre el 01 de enero y el 30 de abril de 2015, por cuanto en dicho lapso, no ocupó el cargo de Directora Administrativa de Emvarias, y en consecuencia, por sustracción de materia, no habría lugar a formular reproche alguno por hechos acaecidos en ejercicio de un cargo no ejercido.

Sobre el particular debe desde ya indicar este Despacho, que en atención a las solicitudes probatorias presentadas por la representante de la Defensa, y dado que efectuada una exhaustiva revisión del material probatorio aportado al expediente se observa que se han aportado varias certificaciones por parte del área de servicios corporativos – nómina con destino a esta actuación disciplinaria (Folios 11-47, 54-56, 74-76, 315-324, 373-388 y 402), y de la lectura de las mismas puede colegirse que hay diferencia entre los cargos certificados a la Dra. BLANCA GILMA durante el período comprendido entre enero 1 y abril 30 de 2015, (Directora administrativa/ subdirectora de informática) motivo por el cual, considera este Despacho que, en virtud de los principios de presunción de inocencia e in dubio pro disciplinado, deberá excluirse del análisis fáctico, probatorio y normativo, en relación con la señora BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO, el lapso mencionado en líneas anteriores.

No obstante esta precisión, debe indicarse que, los hechos por los cuales fue formulado el cargo primero en contra de la Sra. BLANCA GILMA, exceden en su dimensión y extensión el período comprendido entre enero 01 y abril 30 de 2015, tal y como puede desprenderse de la simple lectura del informe presentado por el Dr. GUSTAVO SOTO MARÍN, Personero Delegado, el cual corresponde a uno de los hechos que da origen a la actuación disciplinaria que nos ocupa bajo el presente radicado.

Es así como, puede observarse en diferentes piezas procesales, que la mora en el trámite de los expedientes a cargo del Área de Servicios Corporativos, quien para dicho entonces tenía a cargo el trámite de los procesos disciplinarios que se adelantaban en contra de los servidores de la Empresa, no se circunscribe al período sobre el cual existe reclamo por parte de la Dra. BEATRIZ ESTRADA; es así como puede evidenciarse que la fecha más antigua de actuación del primero de los expedientes cuya mora se reporta, se remonta al 23 de enero de 2014, (expediente N° 399 de 2013) y sobre el mismo sólo para poner un ejemplo que sirva como punto de referencia, se vuelve a tener actividad procesal el día 12 de febrero de 2018, lo cual, si se tiene en cuenta que la Dra. GARCÍA ACEVEDO, prestó sus servicios a Emvarias hasta el 18 de agosto de 2016, sin lugar a dudas puede predicarse mora, más allá del período comprendido entre enero 01 y abril 30 de 2015.

Agrega la togada, que tampoco fueron tenidas en cuenta ni evaluadas en conjunto la totalidad de pruebas allegadas al proceso, y que solamente fueron tenidos en cuenta una serie de testimonios vertidos por diferentes personas, cuya declaración valga anotar, en su gran mayoría paradójicamente fueron solicitadas por la Dra. Estrada y en relación con este argumento, debe diferir este Despacho de la postura adoptada por la representante de la defensa, como quiera que en diferentes pronunciamientos efectuados por este Despacho, incluido el pliego de cargos, se hace

un análisis de las situaciones de sobrecarga laboral de las disciplinadas, en aquellos casos en los que procede el mismo, y se exponen las consideraciones y puntos de vista de este Despacho sobre el particular.

No sobra mencionar, que si bien es cierto los sujetos procesales y en particular, la defensa tienen todo el derecho a efectuar las precisiones, manifestaciones, aclaraciones y solicitudes que sean consideradas necesarias para el ejercicio de garantías fundamentales, ello per se, no implica que el Despacho que recibe estas peticiones esté obligado a acceder o a estar de acuerdo con las mismas, sin que esto signifique vulneración alguna de los derechos a la defensa y el debido proceso como, reitera en diferentes escritos la Dra. Estrada.

5.1.1.2. Indebida apreciación integral de las pruebas

Continuando con el análisis de los escritos de descargos y alegatos de conclusión presentados por la Dra. Estrada, se observa que en los mismos se sugiere que este Despacho ha omitido valorar de manera integral la totalidad de pruebas decretadas y practicadas en desarrollo de esta actuación disciplinaria, llegando incluso a inferir que la indebida apreciación de la prueba allegada a esta investigación, ha derivado en una posible violación al derecho al debido proceso, como quiera que no se ha hecho un estudio integral de las mismas, y en consecuencia han sido dejadas de lado probanzas que podrían haberse interpretado y evaluado en favor de sus representadas.

Al respecto, debe insistir este Despacho en el sentido de afirmar, de manera contundente, que la presente investigación disciplinaria se ha adelantado en riguroso cumplimiento de los términos y garantías normativas que rigen la materia y que en consecuencia, el hecho de no haber dado a las pruebas aportadas por la Dra. Estrada, la calificación que ella habría esperado de las mismas, no constituye violación alguna en la medida que, se reitera, no es mandatorio acceder a la totalidad de peticiones que se eleven por parte de los sujetos procesales, y el hecho de no compartir el criterio de la defensa, no configura vulneración alguna de derechos fundamentales.

En similar sentido efectúa afirmación la Dra. Estrada frente al cargo imputado a la Dra. CATALINA VELÁSQUEZ ACEVEDO, por cuanto concluye que no puede imputarse responsabilidad en su contra por los hechos ocurridos en fechas posteriores a agosto 08 de 2017, teniendo en cuenta que sólo hasta esta última prestó sus servicios a Emvarias S.A. E.S.P.

En relación con esta afirmación, es claro para esta Coordinación que no puede predicarse responsabilidad disciplinaria alguna en contra de la Señora CATALINA VELÁSQUEZ por los hechos que se investigan bajo este radicado y que excedan los límites temporales de su vinculación con la empresa, no obstante lo cual, tal y como se indicó en párrafo que antecede, la mora en el trámite de los procesos disciplinarios reportada por el funcionario de la Personería de Medellín, ocurre en muchos de los radicados mencionados en el informe que origina esta actuación, en períodos en los que la señora CATALINA tenía a su cargo el trámite de las actuaciones disciplinarias de la Empresa, y en tal sentido es válido concluir que, tal y como se ha indicado en diferentes piezas procesales que anteceden la presente decisión, era su responsabilidad el impulso, trámite y decisión de varios de los procesos sobre los que se predica mora.

5.1.1.3. Carga laboral como causa irresistible

La Dra. Estrada, presenta también en los escritos de descargos, alegatos de conclusión y en diferentes memoriales, documentos y demás material probatorio allegado a la investigación, una serie de soportes con los cuales sustenta la enorme carga laboral que recaía sobre sus defendidas, situación que además encuentra eco en la gran mayoría de declaraciones juramentadas recibidas previo decreto por parte de este Despacho.

Al respecto, tal y como se mencionó en el auto mediante el cual se formula pliego de cargos en contra de las investigadas, es claro para esta dependencia que efectivamente existía además de una voluminosa carga laboral, una enorme responsabilidad en cabeza de las disciplinadas, como consecuencia de la incorporación de Emvarias S.A. E.S.P. como filial del grupo EPM, amén de los compromisos administrativos que dicho proceso de transformación acarrea. no obstante lo cual, la omisión en el trámite de los procesos disciplinarios a su cargo, también era una de las labores propias de la función encomendada, y en tal medida, así se hubiese tramitado con menor intensidad, debía responderse por ella, máxime si se tiene en cuenta que se trataba de la evaluación y solución de conflictos que involucraban los intereses de servidores y de la entidad.

No puede tampoco dejar de mencionarse el hecho de que, si bien es cierto en diferentes apartes de la actuación, se alude por parte de las doctoras CATALINA VELÁSQUEZ, en coadyuvancia con su apoderada, que la labor de trámite de los procesos disciplinarios le fue asignada a otra funcionaria de la empresa, dado que el entonces gerente de Emvarias S.A. E.S.P., doctor JAVIER HURTADO requería que ella se dedicara por completo a otra serie de labores relacionadas con el proceso de transformación de la empresa, no lo es menos que, si bien no hay como desvirtuar el hecho de que dicho cambio funcional se hubiese anunciado en un evento público, no lo es menos que una delegación o intercambio de funciones entre dos profesionales de la misma área, pueda entenderse como verificada con una simple mención del cambio sin que obre siquiera documento, acta firmada o cualquier otro soporte que dé cuenta de dicho cambio, aunado al hecho de formación jurídica de las involucradas en el pretendido cambio, es decir, no resulta para Despacho excusable bajo ningún aspecto que, las señoras CATALINA VELÁSQUEZ y OMAIRA YEPES, se hayan dado por notificadas válida y legítimamente de sus cambios en la realización de funciones, por la simple manifestación oral del ordenador del gasto, ostentando ambas la calidad de abogadas vinculadas a la Administración Pública .

Es claro que, en organizaciones con una estructura jerárquica como lo es Emvarias, puede producirse y efectivamente pasa que en algunos momentos y bajo diferentes circunstancias, que los directivos puedan impartir instrucciones, indicaciones o asignar tareas a los miembros de su equipo de manera verbal, lo que no tiene asidero desde ningún punto de vista es que se pretenda hacer un cambio en el rango, cargo y totalidad de funciones entre dos cargos diferentes con un simple anuncio verbal, independientemente de que el mismo se haya efectuado de manera pública, motivo por el cual el argumento consistente en el presunto cambio de funciones en relación con el trámite de los procesos disciplinarios, que al parecer debía producirse en relación con la Dra. CATALINA VELÁSQUEZ, no puede entenderse como verificado y por lo tanto no puede argumentarse el mismo por sustracción de materia.

5.1.1.4. Vinculación de aprendices – función asignada a otra servidora

Frente al segundo cargo formulado a la señora BLANCA GILMA GARCÍA consistente en el incumplimiento de la vinculación de la cuota de aprendices, expone varios argumentos en su defensa la doctora ESTRADA: i) excesiva carga laboral como causa irresistible para el cumplimiento cabal de sus funciones y ii) el hecho de haber sido asignada dicha labor a otra funcionaria del área liderada por la Dra. GARCÍA.

Sobre el primero de los argumentos, tal y como se ha indicado en párrafos que anteceden de la presente decisión, no puede esgrimirse como un argumento válido, muy a pesar de lo afirmado por la defensa, que el hecho de tener una multiplicidad de funciones es causal eximente del incumplimiento de algunas de ellas, por el contrario, el hecho de ostentar el cargo de jefe de un área, impone una serie de obligaciones que por su importancia son encomendadas a aquellas personas que tienen la calidad de empleados de confianza y manejo, por cuanto se conoce la calidad

de su trabajo y se confía de antemano en su desempeño.

En el caso puntual de la imposición de una multa a la empresa, y la posterior facilidad de pago concedida a la misma por el SENA, debe tenerse en cuenta que, si bien es cierto la dra. BLANCA GILMA no estuvo vinculada a la empresa durante las tres vigencias por cuya mora en la vinculación de aprendices se impuso una sanción a la empresa, sino que prestó sus servicios a la misma por una fracción de tal período, no lo es menos, que en su calidad de Jefe del Área de Servicios Corporativos entre los meses de mayo de 2015 y agosto de 2016, debía asumir, en virtud de la labor encomendada, la dirección, guía y decisiones sobre aquellos asuntos que estuvieran a cargo del área que dirigía, independientemente de que el trámite, gestión y demás actividades requeridas para el cumplimiento de las metas a cargo de su área, estuviesen a cargo de alguno de sus compañeros de equipo.

Finaliza la doctora Estrada solicitando al Despacho, que sean tenidos en cuenta sus argumentos bien sea para proferir auto de archivo o en su lugar, fallo sin responsabilidad disciplinaria en contra de sus defendidas, peticiones sobre las cuales se pronunciará el Despacho en capítulo aparte de la presente decisión.

5.1.2. POR PARTE DE LUZ MARINA ALARCÓN CUEVAS

La apoderada de la Dra. DIANA CECILIA BEDOYA TORO, erige su defensa sobre la presunta violación a la presunción de inocencia de su representada y sobre el mismo indica que se conculca esta garantía por parte de este Despacho, al omitir en lo que ella denomina “*imputación*” el uso de vocablos que permitan inferir un margen de inocencia tales como: “*posiblemente, presuntamente, al parecer*”. Añade que el hecho de que se hayan efectuado afirmaciones como: “*no coordinó ni controló*” y “*no liderar, coordinar, hacer seguimiento ni controlar*”, es vulneratorio de los derechos fundamentales de su prohijada.

Añade que, en relación con el primer cargo formulado a su poderdante, se dejó de analizar la excesiva carga laboral que recaía sobre la profesional que tenía a su cargo el trámite de los procesos disciplinarios adelantados por la Empresa y qué adicionalmente, la formación profesional de la Dra. BEDOYA, no le permitía atender la sustanciación de los mismos.

Frente a este argumento expuesto por la defensa, debe indicarse que es claro para este Despacho que la formación profesional de la Dra. Bedoya es en un campo diferente al de las leyes, sin embargo, no puede dejar de mencionarse que la naturaleza de su cargo, como Jefe del Área de Servicios Corporativos, tiene como presupuesto fundamental la de liderar una serie de equipos de trabajo como talento humano, sistemas y tecnologías de la información, y, para la época de los hechos investigados, asuntos disciplinarios, por nombrar algunos, labores para las cuales contaba con un equipo de colaboradores, con diferentes destrezas y formación en diversas áreas del conocimiento quienes, debían reportarle a ella en su calidad de cabeza de dicho equipo, la gestión, avance en el cumplimiento, dificultades encontradas, y logros alcanzados.

De otra parte, y en relación con el segundo de los cargos formulado a la Dra. Bedoya Toro, indica su defensora que la labor de aquella si estuvo dirigida, desde el momento en el que asumió el cargo de Jefe del Área de Servicios Corporativos de Emvarias S.A. E.S.P., a la coordinación, liderazgo, regulación y diseño de planes y estrategias encaminadas a la mejora de los procesos de la Empresa, entre ellas la regularización en el cumplimiento de la cuota de aprendices del SENA.

Frente al particular, no desconoce este Despacho la valiosa labor que la Dra. Bedoya ha realizado durante el tiempo de su permanencia en la Empresa, sin embargo su gestión encaminada

principalmente al mejoramiento de procesos y procedimientos con usuarios internos y externos, no es suficiente para desconocer que estaba en cabeza del Área encargada de la vinculación de aprendices del SENA y que la omisión en el cumplimiento de esta obligación, le generó una serie de consecuencias negativas a la Empresa, las cuales se materializaron en la imposición de una multa.

5.1.3. POR PARTE DE LIZ YESENIA HENAO ARROYAVE

Por su parte, la Dra. LIZ YESENIA HENAO ARROYAVE, en su calidad de abogada de la servidora OMAIRA YEPES ARISTIZÁBAL, presentó, también dentro del término de ley, escrito de descargos, el cual se soporta fundamentalmente en los siguientes argumentos:

5.1.3.1. Atipicidad de la conducta.

Indica la Dra. Henao, frente a este primer argumento, que el alcance de las funciones encomendadas a su defendida frente al cumplimiento de la cuota de aprendices, eran de trámite y gestión sin que la decisión de contratar los mismos fuera exclusiva de su competencia, como quiera que la adopción de decisiones sobre dicho particular recaía exclusivamente sobre personal con rango directivo, grupo al cual la Sra. Yepes Aristizábal no pertenece y que por ende no la hacía responsable de manera directa y exclusiva del cumplimiento de dicha cuota al interior de la Empresa.

Añade que la labor adelantada por su poderdante en aras de cumplir con este compromiso empresarial la llevó a adelantar gestiones tales como: identificar necesidades en las áreas, solicitar hojas de vida, y, una vez avalados los trámites previos necesarios, materializar la contratación de dichos aprendices, pese a lo cual, enfatiza, sobre el hecho de que no era parte de la función de OMAIRA, la de adoptar decisiones frente a qué aprendices debían contratarse y cuándo se debía producir dicha contratación, su labor, insiste, era de mero trámite y agrega, existe abundante material probatorio que avala dicha afirmación.

5.1.3.2. Naturaleza de la falta.

La apoderada de la Dra. OMAIRA YEPES, frente al análisis que efectúa este Despacho para calificar la falta endilgada a su defendida, indica que de los criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta contenidos en el artículo 43 del Código Disciplinario Único, sólo serían susceptibles de aplicación frente a su prohijada, los contenidos en los numerales 2 y 4 de la mencionada norma, los cuales disponen:

“Las faltas gravísimas están taxativamente señaladas en este código. Se determinará si la falta es grave o leve de conformidad con los siguientes criterios:

- 2. La naturaleza esencial del servicio*
- 4. La jerarquía y mando que el servidor público tenga en la respectiva institución”*

Añade que, al verificarse, según su interpretación, sólo dos de los ocho criterios contenidos en esta norma, los cuales indica “...se aplicarían como agravantes”, considera que en consecuencia la calificación de la falta debe ser leve, en el evento que llegase a asumirse, con base en las demás consideraciones expuestas en el escrito de descargos que efectivamente la falta existió.

Finaliza su exposición solicitando que se absuelva a su representada al considerar que no se reúnen los presupuestos fácticos ni jurídicos para determinar la comisión de una falta

disciplinaria en cabeza de la Dra. Yepes.

Con base en los argumentos esgrimidos por la Dra. Henao, considera necesario este Despacho precisar que, contrario a lo que alude frente a la falta de tipicidad de la falta atribuida a la Sra. Yepes, la cual fundamenta principalmente en la naturaleza operativa de las funciones de su defendida, debe respetuosamente diferir este Despacho, como quiera que la labor inicial adelantada por OMAIRA, frente a la consecución, revisión de hojas de vida y demás trámites relacionados con la selección de aprendices a ser vinculados por la empresa, es de carácter fundamental en la medida que se constituye en un pre requisito esencial y un filtro indispensable para que, el funcionario investido de funciones de decisión, pueda hacer una selección adecuada.

6. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.

6.1. ANÁLISIS JURÍDICO-PROBATORIO: SOBRE LA EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD EN LOS CARGOS ÚNICOS DE LAS SEÑORAS CATALINA VELASQUEZ ACEVEDO Y OMAIRA YEPES ARISTIZABAL, Y DEL CARGO PRIMERO PARA LAS SEÑORAS BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO Y DIANA CECILIA BEDOYA TORO.

Analizado el material probatorio del que se ha dado cuenta, las siguientes son las conclusiones que extrae el Despacho, a la luz de las reglas de la sana crítica y con fundamento en la apreciación razonada de la prueba (art 98 y Título VI de la Ley 734 de 2002) y en cumplimiento del artículo 19 de la ley 734 de 2002.

Inicialmente debe aclarar este Despacho que atendiendo al artículo 129 de la ley 734 de 2002, es deber del operador disciplinario encontrar la verdad real de lo sucedido, para lo cual es su obligación efectuar una valoración ponderada y razonada de las pruebas recaudadas durante el trámite disciplinario, pruebas encaminadas a demostrar existencia o no de la falta disciplinaria y la consecuente responsabilidad del investigado. Esta norma, debe ser leída en armonía con el artículo 141 de la misma ley, que consagra el deber de valorar integralmente la prueba. A la luz de estas disposiciones normativas es claro afirmar que, si la decisión de un operador disciplinario es la sanción, necesariamente debe contar con las pruebas que, analizadas, apreciadas y valoradas a la luz de los principios de la sana crítica, lo llevan al grado de certeza requerido acerca de la efectiva ocurrencia de la conducta que investiga y cómo esta compromete la responsabilidad del investigado. Al respecto ha indicado el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Subsección A. Consejero ponente: Gustavo Eduardo Gómez Aranguren. Radicación: 11001-03-25-000-2011-00207-00(0722-11), del 13 de febrero de 2014:

« [...] No puede perderse de vista que en los procesos disciplinarios, como lo ha precisado en reiteradas ocasiones la Corte Constitucional y el Consejo de Estado, el operador disciplinario cuenta con una potestad de valoración probatoria más amplia que la del mismo operador judicial penal, que le autoriza para determinar, en ejercicio de una discrecionalidad razonada, cuándo obran en un determinado proceso pruebas suficientes para moldear la convicción respecto de la ocurrencia o no de los hechos, los que, a su vez, le conducen a la certidumbre de la comisión de la falta y de la responsabilidad del investigado. Así se colige del texto mismo de las disposiciones sobre el recaudo y valoración de pruebas consagradas en la Ley 734 de 2002, tales como el artículo 128, 129, 141 y 142, entre otros [...]»

Pues bien, en armonía con el artículo 29 constitucional, piedra angular de los procesos y procedimientos que contiene la normativa colombiana, la Procuraduría General de la Nación, en cabeza de la Procuraduría Provincial de Armenia (Quindío), en fallo de primera instancia del 16 de marzo de 2018, del Procurador Provincial Edinson Mosquera Agualimpia, con radicación IUC-D-2017-909622, ha precisado que:

“De conformidad con el artículo 142 de la ley 734 de 2002, el fallo sancionatorio sólo procederá cuando obre prueba que conduzca a la certeza de la existencia de la falta disciplinaria y la responsabilidad del disciplinado. Entendida la certeza, como el valor epistemológico, o conocimiento particular que excluye la duda razonable, a lo que se llega mediante el proceso racional de valoración del material probatorio, teniendo en cuenta las reglas de la sana crítica, la lógica material y las pautas de la experiencia”.

En este orden de ideas, este Despacho procede a analizar el material probatorio que reposa en el plenario de cara a los argumentos expuestos por la defensa tanto en el escrito de descargos como en los alegatos de conclusión.

Con respecto a la presunta mora en el trámite de los procesos disciplinarios por parte del área encargada en Emvarias S.A. E.S.P. Con ocasión de la presunta ausencia de celeridad en algunas actuaciones disciplinarias que cursaban en el área competente para la fecha del 26 de septiembre y 3 de octubre de 2018, momento en el cual el Personero Delegado de la Unidad para la Vigilancia de la Conducta Oficial de la Personería de Medellín visitó la Coordinación de Asuntos Disciplinarios de Emvarias S.A. E.S.P, se formularon cargos en disfavor de las señoras BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO y DIANA CECILIA BEDOYA TORO, quienes desempeñaren el cargo de Jefes del área de Servicios Corporativos, o Directora Administrativa antes de la transformación de la Entidad a filial del grupo EPM; y también se le formuló cargo a CATALINA VELÁSQUEZ ACEVEDO, quien se desempeñaba como Profesional 3 de Control disciplinario del 8 de noviembre de 2013 al 8 de agosto de 2017.

Como quiera que las competencias de cada uno de los cargos y las funciones que desempeñaba cada una de las investigadas ya fueron analizados en el auto del 19 de abril de 2021, corresponde ahora examinar el alcance de la conducta que se investigó en relación con cada una de las implicadas. Comencemos con la señora BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO, quien fuere Directora Administrativa entre el 01 de enero al 4 de mayo de 2015, cargo que pasaría a ser denominado: Jefe del área de Servicios Corporativos desde el 4 de mayo de 2015 al 18 de agosto de 2016. Bajo este cargo, cualquiera fuera su denominación, a la señora GARCÍA ACEVEDO le correspondía coordinar, controlar, supervisar, conocer y fallar las indagaciones, investigaciones, actuaciones disciplinarias que llegaran a dicha dependencia, así como, coordinar a los funcionarios que colaboran en el desarrollo de dicha función, esto es, a la profesional 3 de Control Disciplinario. Recordemos que en lo atinente a esta investigada, la defensa se limita a expresar que la misma solo podrá ser investigada por hechos ocurridos entre el 4 de mayo de 2015 y el 18 de agosto de 2016, no por fechas ni actos anteriores al periodo señalado, sin embargo, no se indica nada más de fondo acerca de la comisión de la conducta.

Con respecto a la señora DIANA CECILIA BEDOYA TORO, quien se desempeñare como Jefe del área de Servicios Corporativos desde el 29 de agosto de 2016 hasta la fecha, también se cuenta con que deberá coordinar y controlar las indagaciones preliminares, investigaciones y demás trámites en materia disciplinaria, y de manera más general, controlar la reglamentación y normatividad de los procesos bajo su responsabilidad. Esto, para el caso puntual, corresponde a las funciones disciplinarias que estuvieren en cabeza del profesional 3 de Control Disciplinario. Ahora bien, tanto para las conductas reprochables en el auto de 19 de abril de 2021 para las señoras GARCÍA ACEVEDO y BEDOYA TORO, se cuenta con que bajo su control estaba la señora CATALINA VELÁSQUEZ

ACEVEDO, quien fungiere como profesional 3 de Control Disciplinario.

Ahora bien, con base en el recuadro donde se relacionan los 16 procesos en los cuales operó una mora considerable en el trámite de los mismos, se procede a analizar el material probatorio recaudado después de los descargos. Así las cosas, se cuenta con las declaraciones juramentadas de JAVIER IGNACIO HURTADO HURTADO y CONSTANZA ZULUAGA SANTAMARÍA recibidas después de descargos, de las cuales se destaca lo que a continuación se transcribe por servir de base para conocer las circunstancias de tiempo, modo y lugar en el operó la mora o falta de celeridad en el trámite de los procesos disciplinarios para las vigencias 2015, 2016 y 2017. En palabras del señor HURTADO HURTADO:

“[...] BLANCA asumió como Jefe de Servicios Corporativos, nosotros fuimos la filial 48 de EPM y la estructura de Emvarias se tenía que adecuar al modelo de relacionamiento con el grupo EPM, pero básicamente, como jefe de servicios corporativos, ya transformados, a partir de mayo de 2015, ella estaba encargada de dos funciones procesales fundamentales que son el manejo del recurso humano y el área de TI. Esas eran áreas separadas, en TI se maneja todo el tema tecnológico y en recurso humano manejaba todos los procesos de esa área, desarrollo del talento humano, nómina, control disciplinario, bienestar laboral, pensiones y salud ocupacional y ella era la jefe de esos procesos para poder hacer la gestión como jefe del área. En ese cargo por su responsabilidad, tenía unos equipos y ella era la que le daba direccionamiento a esos equipos a través de los líderes de esas 5 áreas a la gestión del recurso humano, ella básicamente era la encargada de las líneas gruesas o generales, estratégicas de direccionamiento, de hacer que funcionaran bien esos temas. [...] CATALINA era del equipo de recurso humano. BLANCA tenía dos áreas grandes y un equipo y entonces CATALINA apoyaba parte de la exigencia que hacía EPM, a ella le llegó la carga adicional de apoyo en la transformación. Después de hacer la estructura con EPM, se ajustaron las estructuras de todas las filiales, y había primero que hacer un ajuste con la gente, una estructura predeterminada con EPM entonces un muchacho ANDERSON DE JESÚS nos ayudó a hacer el poblamiento, que era decir cuál es la función de esta persona, y cuál es la que le va a quedar en la nueva estructura. Había que hacer un ejercicio de funciones, de diseño organizacional, nosotros casi que cada área era una sola persona, entonces el cambio de la estructura desbordaba la capacidad de las personas a las que les asignaban las funciones, entonces en CATALINA radicó más trabajo, pero en CATALINA radicó la necesidad de apoyar todo ese diseño organizacional y la definición de funciones de cada una de las personas, y eso se hizo en dos meses, muy rápido, el proyecto se llamó ADN, y la homologación. Entonces ANDERSON decía, una persona que maneja nómina hace estas funciones, y se revisaban las funciones y se homologaban. Y hubo muchos cargos que se eliminaron porque EPM asumió algunas funciones, parte del ejercicio fue cambiar las funciones de algunas personas porque muchos cargos desaparecieron, entonces CATALINA fue apoyo fundamental en el liderazgo del proyecto ADN para ajustar la estructura de EMVARIAS a la de EPM, además en un plazo muy corto, poblamiento, creación, reorganización y redistribución de funciones, entonces y si a eso le sumamos que la nómina estaba congelada, entonces fue un proceso que se hizo muy al ritmo EPM con la gente que teníamos y eso generó una sobrecarga en la labor de CATALINA, porque por la calidad de su trabajo, era el apoyo que se solicitaba y necesitaba. [...] CATALINA siguió sus funciones de control disciplinario porque la estructura de la empresa tenía en esa función una sola persona, en EMVARIAS había unos casos muy recurrentes de disciplinario y CATALINA tenía esa función en EMVARIAS, ella asumió a ella le cayó con más carga el tema de la transformación y además el tema de control disciplinario. PREGUNTADO: Sabe usted si para la época en la que CATALINA prestaba sus servicios en control disciplinario, esa oficina tenía la estructura que tiene hoy con un coordinador y dos abogados que lo apoyan. CONTESTÓ: No, no tenía esa estructura, era un área muy básica con una persona, en las conversaciones de ese ejercicio de la reestructuración y esa fue una de las áreas que salió en la lista de áreas que estaban débiles y que a futuro había que plantearle al grupo EPM la necesidad de fortalecerla, y ahora con lo que usted dice veo que eso se cumplió. [...] PREGUNTADO: En algún momento hubo una discusión de análisis de riesgo e impacto de la importancia o qué pasaría con la atención de los procesos disciplinarios al pasar CATALINA a apoyar estas otras funciones de la empresa, y que implicaciones tendría que se encargara de esas funciones frente a su función básica de atender

los asuntos disciplinarios. CONTESTO: Como la función básica no era apartar a CATALINA sino solicitar su apoyo, ella continuó con los procesos más relevantes, yo lo que entiendo es que ningún proceso perdió EMVARIAS la potestad de sancionar a los empleados investigados, que eso según lo que tú dices sería la materialización del riesgo que estás diciendo. [...] PREGUNTADO: Usted recuerda de qué manera se informó a la totalidad de trabajadores de EMVARIAS la modificación de estructura de primer nivel de la empresa, después de que EMVARIAS llegó a EPM, y quienes quedaban a cargo de cada área. Usted recuerda si se realizó un acto público. CONTESTÓ: Si, eso fue en el coliseo AURELIO MEJÍA y a cada persona le pusimos una camiseta de un color para que supieran en qué equipo quedaban. PREGUNTADO: Recuerda si en ese acto público se mencionó que yo empezaba a hacer parte de talento humano y que OMAIRA empezaba a apoyar Control disciplinario. CONTESTÓ: Si, yo recuerdo de eso, ahora no con el anuncio pero si me acuerdo de esa directriz del planteamiento que se le dio a la gente. Se le dijo a la gente lo que la doctora CATALINA está planteando. [...]” (fl. 1060-1062).

Y de lo expresado por la señora CONSTANZA ZULUAGA SANTAMARIA, se resalta que:

“[...] A BLANCA le correspondía antes del cambio de la planta estuvo en TI y me imagino que empezó con los primeros cambios, entre ellos lo del ERP, ella les podrá ampliar con mayor detalle y eso significó la migración de toda la información contable y financiera de la empresa hacia un nuevo software para poder seguir operando en él y poder tener ese relacionamiento con la matriz EPM, ya por decirlo de alguna manera hablando el mismo lenguaje a nivel financiero, contable y presupuestal, y eso tuvo unos tiempos muy precisos, yo no los recuerdo y eso le implicó a BLANCA un liderazgo maratónico para poder salir en vivo en la fecha en la que el Gerente acordó con EPM, pero sé que había una fecha que cumplir y eso implicó un trabajo delicado, todo un fin de semana trasnochando antes de esa fecha, y con anterioridad ya BLANCA llevaba muchos fines de semana trabajando y enseguida pues ya vino todo lo que supuso esa nueva estructura organizacional y para BLANCA principalmente implicó estar al frente de dos procesos muy robustos, uno que es todo el proceso de la gestión integral del recurso humano con los subprocesos que eso tiene, nómina, seguridad social, disciplinarios, seguridad y salud en el trabajo, selección y promoción del recurso humano, bienestar, y yo no sé qué haya ahí, y también todo el proceso de TI. Ese proceso de BLANCA apoyaron muy directamente, ella fue la encargada con la gerencia de que las demás áreas de la empresa se fueran adecuando a ese relacionamiento funcional con EPM, de acuerdo con lo que se esperaba y requería en cada una de las áreas y como además Emvarias en el tema humano ha sido una empresa tan particular [...] Cuando llegué a la empresa CATALINA era la encargada de sustanciar los procesos disciplinarios, hasta donde recuerdo ella era la única abogada encargada de ese tema, pero a medida que el proceso con EPM empezó a exigir tareas y tareas en el tema de personal, desde la gerencia de la Empresa, a la Dra. CATALINA se le empezaron a asignar una serie de tareas asociadas a la gestión del recurso humano, recuerdo algunas a nivel general porque no era mi área de trabajo. Recuerdo que ella tenía que hacer apoyo en la parte previa de adquisición de bienes y servicios que requería esa área como bienestar, también le pedían concepto jurídico y participación en diferentes temas que tenían que ver con la administración del recurso humano, apoyo para contestar derechos de petición o solicitudes elevadas por el personal de la empresa, el sindicato y por terceros interesados. A medida que el relacionamiento con el grupo EPM se fue consolidando de cara a la primera transformación de la planta que ocurrió en el año 2014, toman la decisión de que CATALINA pase a apoyar el área de recurso humano, y le entregan el proceso disciplinario a la Dra. OMAIRA YEPES que era una de las profesionales de planta de la empresa. Ahí en ese momento se queda de lleno en las funciones que ya le son propias referentes a ese tema de recurso humano, y no sé si para ese momento siguió apoyando el proceso de disciplinarios y se produjo la entrega que debió efectuar a la Dra. OMAIRA YEPES. Antes de ese cambio formal de área, la doctora CATALINA también apoyó todo el tema, el estudio de cargas, el diagnóstico del personal para el poblamiento de las nuevas áreas que se habían creado en Emvarias en virtud del relacionamiento funcional con el grupo, porque al interior se reubicaron las personas, no todas pero un número significativo de personas fueron reubicadas en otras áreas o en la misma área pero con otros roles de acuerdo con la reorganización que sufrió la empresa, y CATALINA apoyó a la gerencia en ese proceso, y también pasó a encargarse del tema jurídico con el sindicato, y hay que aclarar que en el núcleo, en EPM, el tema jurídico del recurso

humano estaba por fuera de la secretaría general y estaba en cabeza de la vicepresidencia de recursos humanos y allí existía una división de relaciones jurídico laborales subdividida en dos a la vez, relaciones individuales y colectivas. Ese relacionamiento funcional le correspondía al área de BLANCA, no a la secretaría general, y CATALINA era quien le brindaba apoyo en ese tema a BLANCA. PREGUNTADO: Recuerdas por favor un evento público que hubo en EMVARIAS al cual asistió el Gerente y se notificó el cambio de funciones en varias áreas de la empresa, todo ello en el marco del poblamiento al que ya te referiste. CONTESTÓ: Si doctora BEATRIZ, lo recuerdo, ese evento si no estoy mal fue en abril o mayo de 2015, y a partir de allí quedó esa nueva estructura y volviendo a los temas que nos ocupan, quedó consolidada el área de BLANCA con esos dos grandes procesos y quedó formalizado el paso de la Dra. CATALINA al área de Recursos Humanos. En ese evento el gerente informa a todas las personas de la empresa como quedan las áreas, quienes son los jefes y los primeros cambios de ese poblamiento qué personas vinculadas van a pertenecer a las áreas y a qué roles, eso no se decidió de un día a otro, y la Dra. CATALINA participó de todo ese tema asesorando a la Gerencia, en el proceso previo a la decisión. [...]” (fl. 1063-1067).

De estos dos testimonios es posible concluir varias ideas, por un lado, que la labor desempeñada por la señora BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO y CATALINA VELÁSQUEZ ACEVEDO se enmarca dentro del proceso de transformación de Emvarias S.A. E.S.P. a filial del grupo EPM, hecho que generó un sin número de actividades tendientes a lograr la modificación de la primera según los lineamientos de la segunda. Con esto en mente, la función disciplinaria que estuvo en cabeza de CATALINA VELASQUEZ ACEVEDO se vio incrementada con otras funciones y actividades asignadas a ella relativas a talento humano, y en general, pareciere que la señora VELASQUEZ ACEVEDO tuvo que atender otras labores diferentes a las de impulso y sustanciación de los procesos disciplinarios, asignadas a ella por sus superiores, con o sin la formalidad debida, como se enunciará más adelante, pero en todo caso por requerimientos de los directivos de la Empresa. Por otro lado, se evidencia que hacia el año 2015 y dada la importante labor que prestaba la señora VELASQUEZ ACEVEDO, se decidió por parte del Gerente General de la época que las funciones disciplinarias fueran apoyadas por otra abogada del área de Servicios Corporativos, la Dra. OMAIRA YEPES.

Posteriormente, debe indagar este Despacho acerca de la vinculación de la señora DIANA CECILIA BEDOYA TORO en esta situación que se presentó desde la oficina de control disciplinario, para ello se cuenta con el escrito de descargos presentado por su apoderada, Dra. LUZ MARIA ALARCON CUEVAS, el 3 de mayo de 2021, de los cuales se destaca lo siguiente:

“[...] De conformidad con lo informado por la Abogada, los términos de prescripción de la acción disciplinaria estaban lejos de cumplirse, situación que evidentemente daba tranquilidad a mi mandante, pues la función disciplinaria se vería afectada si eventualmente hubiese operado dicho fenómeno jurídico. Adicionalmente al revisar el contenido del acta de entrega del cargo por parte de la Abogada Catalina Velásquez Acevedo se evidencia que realizó múltiples actuaciones al interior de los procesos disciplinarios pues la morosidad predicada por el Despacho da cuenta únicamente de 16 procesos, que teniendo en cuenta la cantidad de quejas y procesos en trámite, no se estaba afectando el deber funcionar, aunado a que jamás mi mandante fue informada sobre la inactividad en algunos de los procesos. [...] Debe entonces analizar el despacho, si el retardo entre etapas en los procesos fue producto de negligencia por parte de mi mandante o se debió a hechos ajenos a su voluntad por la condición administrativa que tenía la Oficina de Control Disciplinario al momento en que se vinculó a la Entidad, donde se reitera, había una sola servidora pública que podía sustanciar las actuaciones disciplinarias. No obstante, al vincular al Abogado Fabio Germán Tobar Pineda, se inició un proceso de descongestión, ya que las funciones asignadas fueron orientadas a la dedicación exclusiva para el trámite de dichos asuntos, contratando apoyo de dos profesionales, ya que lo que generó inactividad procesal en algunos expedientes fue la excesiva carga laboral de la Abogada Catalina Velásquez, como se evidencia en el acta de entrega [...]” (fl. 909)

De esta manera, corresponde ahora examinar el informe de entrega del puesto de Profesional 3 desempeñado por la señora CATALINA VELASQUEZ ACEVEDO, obrante a folios 917 a 923 y que fuere aportado por la defensora de la señora DIANA CECILIA BEDOYA TORO. De esta acta de entrega del cargo, fechada del 07/08/2017, se observa que:

"[...] En materia de control disciplinario, se quiere resaltar además que se han proferido aproximadamente 26 actuaciones procesales en el transcurso del año, entre las que se hace hincapié en 3 autos de citación a audiencia pública, un auto de formulación de cargos, la apertura de procesos importantes relacionados con hallazgos remitidos por la Contraloría General de Medellín, la apertura mediante informes, respecto de trabajadores a los que se debía dar prioridad por asuntos de indisciplina grave, entre otros. Hay procesos disciplinarios que al momento implican la investigación de más de 40 hechos disciplinables tratándose de una sola actuación procesal.

Se precisa que quedan proyectadas 20 aperturas de procesos disciplinarios, tres fallos y algunas formulaciones de cargos, según se describe en tabla anexa en archivo de excell denominado ENTREGA PROCESOS Y QUEJAS.[...]

Elaboración de autos de cierre de investigación disciplinaria en procesos radicados: 416, 417, 418, 419, 421, 429, 438 [...] pendiente los autos de cierre [...]

Elaboración de autos de apertura de investigación disciplinaria en procesos radicados: 408, 412, 433 y 434 [...] pendiente

Citar a versión libre en el proceso radicado: 423 [...] se tiene como avance proyecto de auto de formulación de cargos

Comunicar, notificar e impulsar recaudo de prueba en procesos: 397, 399, 402, 425, 431, 437, 441, 442 y 443 [...] pendiente

Recaudar prueba en proceso: 422, 424, 427, 439. Además, en los rads. 427 y 422, citar a versión libre [...] ya se impulsaron y comunicaron todas las solicitudes probatorias. Falta recibir y hacer seguimiento a las respuesta y notificar y citar a versión libre en el 427.

Ordenar y practicar pruebas en el proceso radiado 436 [...] pendiente

Emitir auto de terminación y archivo en los procesos radicados: 401, 404, 426, 428, 430 [...] pendiente

Reanudar audiencia pública para recibir alegatos de conclusión y emitir fallo en procesos radicados 410, 420, 432, 425 [...] se tiene como avance proyectos de fallo elaborados por la contratista

Reanudar audiencia pública para recibir alegatos de conclusión y emitir fallo en proceso radicado 410 [...] pendiente." (fl. 918, 919, 922-923)

De este informe de entrega del cargo de Profesional 3 en relación con el recuadro consignado desde el auto de apertura de investigación disciplinaria sobre este asunto, se tiene que:

Radicado	Actividad según acta de entrega del cargo
417	Para cierre de investigación
418	
429	
408	Para apertura de investigación
412	
397	Para comunicar, notificar e impulsar recaudo de pruebas
399	
402	
422	Se anota que se está en espera de respuesta por talento humano
401	Estos procesos estaban pendientes para emitir auto de terminación y archivo
404	
426	
430	
410	Pendiente para reanudar audiencia pública
420	

En consonancia con lo expresado en los descargos de la señora DIANA CECILIA BEDOYA TORO, se cuenta con que a folio 1091 a 1092 reposa tabla en la cual la saliente servidora CATALINA VELÁSQUEZ ACEVEDO indica el estado de cada uno de los procesos, señalando con suma claridad los términos de prescripción de la acción disciplinaria, siendo los más próximos a vencerse para la fecha de entrega del cargo los siguientes radicados: 416, 417, 418, 419, y consignando bajo la anotación 'LO MAS PRONTO POSIBLE', los radicados: 402, 410, 420, 421,422, 423, 425, 426, 428, 429, 430, 432, 433, 434 y 435. Esta información le da luces al despacho para inferir que desde la directa encargada de sustanciar los procesos disciplinarios y/o actuaciones disciplinarias se realizaron actividades en la mayoría de los procesos activos en la entonces Oficina de Control Disciplinario, no obstante, tampoco se deja de desconocer el informe del Personero Delegado de la Unidad para la Vigilancia de la Conducta Oficial de la Personería de Medellín realizado en vigencia 2018. Esto es, el Despacho reconoce que la señora VELASQUEZ ACEVEDO y sus superiores jerárquicas respectivas BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO y DIANA CECILIA BEDOYA TORO, desempeñaron sus funciones bajo el mencionado proceso de transformación empresarial que sufrió Emvarias S.A. E.S.P. de manera precaria, lo que nos lleva a considerar que si operó una falta de impulso procesal oportuno, tal y como lo informó el agente del Ministerio Público, bajo circunstancias de una alta carga laboral y de una designación informal de las funciones disciplinarias a la señora OMAIRA YEPES.

En este orden de ideas y a juicio de este Despacho, sí se configura la comisión de una conducta que amerite investigarse disciplinariamente pues estaría en entredicho el acceso a la justicia y la celeridad del sistema sancionatorio disciplinario, no obstante, las condiciones en las que se enmarca dicha conducta merecen reevaluar la calificación de la falta dada a la misma en el auto del 19 de abril de 2021. En su momento, este despacho calificó la naturaleza de esta conducta como GRAVE con base en los criterios del artículo 43 de la ley 734 de 2002 que se cumplían para ese momento procesal, sin embargo, el operador disciplinario bien puede variar esta calificación. Sobre esta decisión ha dicho la Procuraduría General de la Nación en Consulta 97 de 2004 que:

"[...] debe considerarse lo dispuesto en el inciso 5 del artículo 165 de la Ley 734 de 2002, que admite la variación del pliego de cargos por error en la calificación jurídica de la falta o por prueba sobreviniente, cuando ello se advierta concluida la etapa de pruebas y hasta antes de proferir fallo de instancia (esta norma fue declarada exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-1076 de 2002).

Lo anterior, significa que si al momento de evaluar el asunto para la adopción de la decisión de primera o única instancia se presenta una diferencia frente a la calificación de la falta o existen nuevos elementos de juicio que determinen el cambio de apreciación de los hechos, el operador jurídico está facultado para modificar total o parcial las consideraciones que soportaron la decisiones iniciales del proceso; lo dicho de manera alguna permite la variación integral del pliego de cargos, pues la conducta o falta imputada no puede ser objeto de alteración, se trata de hacer la misma imputación bajo supuestos diferentes que pueden conducir a la agravación o atenuación de la conducta, mediante la explicación de la nueva incriminación superando el error o a partir de la prueba sobreviniente; el fallo que se dicte debe estar en consonancia con esta nueva determinación.

La opción prevista obedece precisamente a la calificación provisional que se hace en el cargo y a la necesidad de que el asunto se encuentre siempre ajustado a la verdad real y no esté fundado sólo en imputaciones formales ajenas a ella, imponiéndose, en aras del debido proceso y el derecho de defensa, como única obligación que la modificación sea notificada al disciplinado, para que éste tenga la oportunidad de controvertir los nuevos aspectos.

La posibilidad de variar el pliego de cargos, según las previsiones vistas y bajo los supuestos establecidos en el mencionado artículo 165, en sentir de esta oficina, no tiene por qué afectar la clase de procedimiento que se encuentra en curso, debido precisamente a que en primer término

la calificación que se hace en el pliego de cargos o en la citación a audiencia, es provisional y por esa razón es claro que la misma es susceptible de ser cambiada una vez se obtengan las explicaciones y pruebas de descargos, sin que ello implique alteración del procedimiento como tal, ya que éste lo determina e impone la calificación que del asunto debe hacerse al iniciar las diligencias, que es cuando corresponde encausar la actuación, conforme a las situación fáctica que se evidencie y las probanzas con las que se cuente en ese momento.

Además, cuando se dan las circunstancias que determinan la modificación de los cargos y una vez otorgada la posibilidad de rendir nuevas explicaciones de acuerdo con el artículo 165 en cita, obviamente bajo los términos del procedimiento que se esté cursando, sólo resta adoptar la decisión correspondiente, trámite que adelantado conforme a las reglas que se imponen según su naturaleza, no afecta de manera alguna los derechos del implicado o el debido proceso."

En relación con estas ideas, este Despacho considera indispensable concluir que de las pruebas aquí analizadas es posible razonadamente inferir una variación en la calificación de la falta que llevan a este operador disciplinario a modificar de manera total los argumentos dados en el auto del 19 de abril de 2021 en el sentido a una atenuación de la calificación de la falta, se aclara que dicha conclusión descansa en pruebas sobrevivientes y no en yerro o algún desface cometido por este Despacho. Ahora, dicha atenuación implica un cambio en la consideración del tipo de culpa que se vislumbra, esto es, se cambia de GRAVE a LEVE, pues las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se desarrolló esta conducta que aquí se investigó permiten disminuir el grado de culpabilidad de las tres investigadas, como se pasa a mencionar. Para el caso de la señora BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO, se observa que se encontraba liderando el proceso de transformación de Emvarias S.A. E.S.P. en filial del grupo EPM hecho que afectaba de manera determinante la coordinación y gestión de otros asuntos como los disciplinarios. Para el caso de CATALINA VELASQUEZ ACEVEDO, se cuenta con que la funcionaria, en suma, logró desempeñar el cargo de Profesional 3 de Control Disciplinario pese a que se le asignaron labores y tareas relativas al talento humano que incrementaron la carga laboral de la exfuncionaria, sin que además para los años 2015 y 2016 se observare la presencia de un profesional vinculado a través de un contrato de prestación de servicios en dicha oficina sino hasta el 22/03/2017 (fl. 1082). Por su parte, para la señora DIANA CECILIA BEDOYA TORO, llama la atención del despacho la diligencia con la que asume la labor de descongestión de dicha oficina, prueba de ello es la Resolución N° 038 del 26 de septiembre de 2018, por la cual se modifica la estructura administrativa y de cargos de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. y se dictan otras disposiciones, la cual, crea la actual Coordinación de Asuntos Disciplinarias (fl. 926 a 927).

Ahora bien, la suma levedad de esta falta se ve reflejada en el hecho de que, pese a que se encuentran comprometidos los principios de eficacia y eficiencia, no operó el fenómeno de la prescripción y la caducidad en los procesos disciplinarios que cursaban en la entonces oficina de control disciplinario, prueba de ello es el cuadro anexo en el informe con destino a proceso disciplinario del 18 de mayo de 2021 obrante a folios (1094-1105). Sobre la culpa leve se tiene que En Concepto de la Sala de Consulta Consejo de Estado rad. 846 de 1996 Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil, del 29 de julio de 1996 C.P. Roberto Suarez Franco, se ha definido esta como:

"[...] Según el artículo 63 del C. C. el dolo consiste "en la intención positiva de inferir injuria a la persona o propiedad de otro". La culpa consiste en un error de conducta en que no hubiera incurrido una persona prudente y diligente colocada en las mismas circunstancias que el autor del perjuicio. Según distinción prevista por el artículo 63 citado, la culpa grave o lata que en materia civil equivale al dolo consiste en manejar los negocios ajenos con aquel cuidado que aún las personas negligentes o de poca prudencia suelen emplear en sus negocios propios. La culpa leve en la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios. Esta especie de culpa se opone a la diligencia o cuidado ordinario o mediano; cuando se habla de culpa sin otra calificación se entiende que se trata de la leve. La culpa o

descuido levísimo, es la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes. Esta clase de culpa se opone a la suma diligencia o cuidado.” (subrayas del despacho)

La falta de impulso procesal sobre los 16 casos reportados por el representante del Ministerio Público bien podría obedecer a un descuido propio de lo que se entiende por culpa leve en el ordenamiento civil, a esta conclusión arrima el despacho después de conocer a profundidad las circunstancias en las cuales se desempeñaron las funciones disciplinarias para los años 2015, 2016 y 2017, que sin duda, lograron que el desempeño cabal de las funciones de cada una de las implicadas estuviera diezmado.. Así las cosas y bajo esta conclusión, merece atención el tema de la culpa en el derecho disciplinario. En sentencia 00102 de 2013 Consejo de Estado, sala de lo contencioso administrativo, sección segunda, subsección B, C.P: Víctor Hernando Alvarado Ardila, del 7 de febrero de 2013, con radicado: 1100103-25-000-2010-00102-00(0833-10), que:

“[...] la culpa grave se presenta cuando el servidor público comete la falta por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona común le imprime a sus actuaciones.

Si la conducta reprochable (falta gravísima, grave o leve) es cometida con culpa leve o levísima, no es punible.”

Bajo este presupuesto, estaríamos hablando de que el cargo primero de las señoras BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO y DIANA CECILIA BEDOYA TORO, y el cargo único endilgado a CATALINA VELASQUEZ ACEVEDO, se considera cometida con culpa leve, la cual no es sancionable desde el derecho disciplinario. Afirmar lo contrario lesionaría de manera palmaria el principio constitucional de la presunción de inocencia, rompería la carga de la prueba y contravendría la normativa de la Ley 734 de 2002. Tales son las razones que asisten al Despacho para concluir que en la presente actuación se debe absolver de responsabilidad disciplinaria a las investigadas por los cargos citados.

La conclusión del Despacho, se fundamenta en que se configuró una de aquellas situaciones a todas luces tolerables para cualquier ser humano en el escenario social o laboral como el que vivía la empresa en su momento, situación que a la luz del íntegro análisis de las pruebas sobrevinientes a la formulación de cargos, es perfectamente aceptable, que de su lectura sin mayores cuestionamientos las disciplinadas hayan incurrido en el descuido de asumir el trámite de los procesos disciplinarios en debida forma.

Con respecto a la imposición de una multa a Emvarias S.A. E.S.P. por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA por un incumplimiento en la cuota de aprendices: acerca de la responsabilidad de la señora OMAIRA YEPES ARISTIZABAL. El día 15 de noviembre de 2018, fecha en la cual el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA- mediante oficio N° R20180520008387 comunicó a Emvarias el contenido de la Resolución N° 009077 de octubre 11 del mismo año, a través de la cual fue concedida a la Empresa una facilidad de pago, frente a la obligación de cancelar el saldo de la deuda determinada en Resolución N° 005211 de junio 27 de 2018, correspondiente al incumplimiento en la cuota de aprendices, por un valor de \$12.672.759, para cuya cancelación se propuso la compensación mediante la contratación de un aprendiz en etapa productiva del SENA. Dicho acto administrativo impuso entonces una sanción especificada de la siguiente forma:

“VIGENCIA 2015 DEL 01 DE ENERO AL 30 DE DICIEMBRE

(Salario mínimo mensual legal diario) = \$644.350/30 = \$21.478

Días asignados = 3960 días a contratar

Días cumplidos: = 3762 días

Días incumplidos: = 198 días

Valor Anual Liquidado = \$4.252.710

Menos pagos realizados = \$0

Valor obligación principal = \$4.252.710
Más intereses de mora = \$3.128.709
Más Multa = \$3.544
Total obligación año 2015: = \$7.384.963

VIGENCIA 2016 DEL 01 DE ENERO AL 30 DE DICIEMBRE

(Salario mínimo mensual legal diario) = \$689.454/30 = \$22.981
Días asignados = **4320** días a contratar
Días cumplidos: = **4260** días
Días incumplidos: = **60** días
Valor Anual Liquidado = \$1.378.908
Menos pagos realizados = \$0
Valor obligación principal = \$1.378.908
Más intereses de mora = \$532.417
Más Multa = \$1.149
Total obligación año 2016: = \$1.912.474

VIGENCIA 2017 DEL 01 DE ENERO AL 30 DE DICIEMBRE

(Salario mínimo mensual legal diario) = \$737.717/30 = \$24.590
Días asignados = **4320** días a contratar
Días cumplidos: = **4213** días
Días incumplidos: = **107** días
Valor Anual Liquidado = \$2.631.191
Menos pagos realizados = \$0
Valor obligación principal = \$2.631.191
Más intereses de mora = \$741.938
Más Multa = \$2.193
Total obligación año 2017: = \$3.375.322

TOTAL OBLIGACIÓN PRINCIPAL MÁS MULTA E INTERESES \$12.672.759”.

Para ampliar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se desenvolvía la actividad relacionada con el cumplimiento o no de la cuota de aprendices para los años 2015, 2016 y 2017, se cuenta con los siguientes testimonios, los cuales analizados en conjunto y de manera sistemática dan cuenta de que los mismos son coherentes y responsivos entre sí, no se relacionan con sentimientos de favorecimiento o animadversión para con las investigadas, así las cosas, recordemos algunas palabras ya transcritas en el auto del 19 de abril de 2021.

- LUIS FERNANDO ALVAREZ PIZA: *“Fue una situación que en algún momento se llegó a discutir en comités primarios del área o en reuniones de la misma área. También se sostuvieron discusiones al respecto con el fin de dar respuesta al Sena por las situaciones que se presentaron en la empresa. Eso es lo que se me viene a la mente, y pues la situación que obviamente se vivía en la empresa. [...] en la gestión obviamente para darle trámite a la resolución que hace alusión a una sanción en el SENA, sé que OMAIRA YEPES participó para dar cumplimiento a la resolución, gestión obviamente en el trámite del personal aprendiz y el pago. Igualmente, en el análisis y elaboración de documentos de respuesta para resolver dicha situación. [...]” (fl. 271-273)*
- CAMILO ADOLFO ARBELAEZ OSORIO: *“yo recuerdo que generalmente con los que eran como del área administrativa que era de los que yo tenía conocimiento, casi no había inconvenientes o personas con actividades secretariales, pero recuerdo que cuando eran personas que estaban en parte operativa que eran del Pascual Bravo, a veces había inconvenientes. Recuerdo una vez que se enviaron las personas se envió como una lista, y de esa lista muy pocas o ninguna podía empezar a trabajar a hacer las prácticas, de esas recuerdo eso. [...] yo recuerdo que cuando estábamos buscando esas personas, se habló de las dificultades que había para la consecución en ciertos momentos y se informaba de esa dificultad que existía, nosotros lo hablábamos entre OMAIRA y yo, y se le informaba a la jefe, la Dra. DIANA, en ese momento era ella la jefe y anteriormente la Dra. BLANCA.*

PREGUNTADO: Cuando usted dice que se informaba de la dificultad de la consecución a la Dra. DIANA y a la Dra. BLANCA, esa información era sobre la dificultad en la consecución o sobre el incumplimiento en la cuota, porque serían dos escenarios diferentes. **CONTESTÓ:** Yo recuerdo que cuando se trataba del personal de operaciones ahí nosotros no hacíamos la entrevista y si no estoy mal, el área operativa se encargaba de buscar las personas, lo que era el área de mecánica. Yo recuerdo que uno enviaba como posibles personas o candidatos y allá hacían las entrevistas porque allá eran las personas que tenían conocimiento al respecto y ya ellos allá decidían y ellos decían salieron estas personas, y ellos lo decían directamente al jefe del área.” (fl. 860 – 862)

De esta manera, para el Despacho es claro que la consecución de aprendices para los años citados estuvo inmersa en problemáticas afines a las áreas de Emvarias S.A. E.S.P. en las cuales dichos aprendices fueran a desarrollar sus labores o a poner en práctica su conocimiento, situación que se evidenciaba con más claridad en áreas técnicas de la Entidad pero que era más fácil de manejar en áreas menos técnicas como lo eran actividades de secretariado. Bajo este panorama, este Despacho debe cuestionarse acerca del alcance de las funciones de vinculación y desvinculación de personal propias del área de Servicios Corporativos, esto es, hasta qué punto dicha área tenía el control sobre el direccionamiento de la cuota de aprendices y su monetización para la época de los hechos.

Ahora con respecto a la señora OMAIRA DEL SOCORRO YEPES ARISTIZABAL, el despacho considera necesario apartar el análisis de la conducta reprochada a esta funcionaria de las endilgadas a quienes fueren sus jefes inmediatos, esto es, BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO y DIANA CECILIA BEDOYA TORO. Así y bajo el entendido de que debemos responder a la pregunta acerca de hasta qué punto la señora YEPES ARISTIZABAL podía controlar y dirigir de manera autónoma el proceso de selección, vinculación y desvinculación de aprendices, se deberá iniciar por recordar el contenido de las actas de reunión aportadas por la defensora LUZ MARINA ALARCÓN CUEVAS, obrantes de folio 933 a 954:

- ACTA N° 5 DEL 31 DE OCTUBRE DE 2016: “*Omaira Yepes Aristizábal: [...] 3. Aprendices y becados: Omaira indica que ya tiene el contacto de la persona de EPM que tiene la base de datos de los aprendices y que nos la va a facilitar. Manifiesta preocupación por los puestos de trabajo de los mismos, porque si no hay lugar para ubicarles, se requerirá monetizar, frente a lo cual la jefe reitera la directriz de no monetizar. La jefe solicita que para la selección de aprendices y practicantes se tenga como mínimo tres hojas de vida con el objeto que este proceso sea más ágil y objetivo. La jefe se compromete a entregar el formato redactado por Olga Ruiz a los jefes de área hoy en el comité de gerencia, porque la idea es que los aprendices dejen de ser heredados y que su ingreso a la entidad sea planeado. [...] a. compromisos, tareas o responsabilidades. [...] que: elaborar un plan de vinculación de practicantes a la empresa. Para que: establecer fechas en que debe comenzarse el proceso de vinculación para tener mayor oportunidad en su asignación, no monetizar y las áreas a las cuales se destinará este recurso. [...] quien: Omaira Yepes Aristizábal y Camilo Arbeláez.*” (fl. 934 y 936)
- ACTA N° 3 DEL 30 DE ENERO DE 2017: Aunque no se evidencia la firma de la señora OMAIRA YEPES ARISTIZABAL, se indica en el apartado de “*a. compromisos, tareas o responsabilidades. Que: se necesita acelerar el tema de aprendices, para no darle mas tiempo, es importante definir con comunicaciones la solicitud de acompañamiento en el área. Para que: atender el requerimiento de manera pronta concluyendo el tema y no se puede monetizar. [...] quien: Camilo Arbeláez y Omaira Yepes.*” (fl. 941)
- ACTA SIN NUMERO DEL 13 DE FEBRERO DE 2017: “*14. Aprendices/Omaira Yepes Aristizábal y Camilo Arbeláez Osorio: Omaira comenzó informando que se había asignada una practicante en la secretaria General y otra en Salud Ocupacional. Que en el área de mantenimiento se tenía un practicante del Pascual Bravo, cuyo contrato iba hasta el mes de*

marzo; y que en nómina se realizaron exámenes de competencia a varios candidatos, pero estos no obtuvieron resultados favorables, por cuanto fueron descartados. En total afirmó que se cuenta con un total de 12 practicantes en el momento y que no se está cumpliendo con la cuota de aprendices, pues esta labor ha sido difícil por diversos motivos, desde la no disponibilidad de hojas de vida por parte de las instituciones educativas, como por el no cumplimiento del perfil buscado y la no comunicación efectiva por parte de las áreas que han requerido la asignación de este personal.

Por este motivo CAMILO aseguró estar coordinando con cada área los perfiles que buscan, si el estudiante convocado cumple sus expectativas, etc, pero ha tenido dificultad de que luego de una búsqueda de una practicante a la cual le ha dedicado bastante tiempo y esfuerzo, le informan de las áreas que ya tienen una persona seleccionada sin haber dado un previo aviso a Talento Humano.

[...]

Sobre estos aspectos, la Jefe pidió establecer como prioridad cumplir con la cuota regulada para no monetizar y pedir un estado de cuenta al SENA; fue reiterativa en el llamado a no incumplir la cuota y a realizar empalmes y cierres oportunos de aprendices, así como con el personal cedido por las fundaciones y el contratado a través de las temporales. Pidió igualmente articular los inicios y terminaciones de contratos con la Dependencia de TI para el tema de equipos, usuarios, perfiles, resguardo y traslado de la información.

[...]

Omaira intervino en este momento manifestándole a la Jefe que por el cúmulo de trabajo con el (sic) cuenta, no le es posible desarrollar la minucia que esta le solicita respecto a los aprendices; y que por el mismo motivo, no pudo cumplir con los compromisos que le habían sido encomendados para el día de hoy; y en consecuencia, pidió que los llamados de atención que se le efectuaran por este y otros motivos, se le realizaran en privado.

Atendiendo a lo que expresó OMAIRA, la jefe le indicó que cuenta con el apoyo de CAMILO, de VIVIVANA y de NEIDER para que pueda salir adelante con los pendientes que tiene y por eso le reitera la importancia de atender el tema de los aprendices, entre otros; y estos requerimientos se le han realizado en varias oportunidades de manera amable y respetuosa.” (fl. 950)

El contenido antes transcrito de dichas actas guarda relación directa con lo manifestado por los dos testigos también ya estudiados párrafos arriba, por ello, es pertinente concluir que la consecución de los aprendices suficientes para cumplir con la cuota para los años 2015, 2016 y 2017 estuvo enmarcada en inconvenientes en cuanto al ajuste del perfiles necesario para que el aprendiz pusiera en práctica sus conocimientos, con una constante en la orden dada por la Jefe de Servicios Corporativos consistente en no monetizar dichas cuotas, pese a la insistencia elevada en cada reunión por parte de la profesional 5 de esta área, OMAIRA DEL SOCORRO YEPES ARISTIZABAL.

Así las cosas, este Despacho considera que no hay una prueba suficiente que permita sancionar a la señora OMAIRA DEL SOCORRO YEPES ARISTIZABAL por el incumplimiento de una de sus funciones consistente en no coordinar el proceso de selección, vinculación y retiro pues no dependía en su totalidad de ella, en dicho proceso estaban vinculadas otras áreas que serían las que recibirían a los aprendices, las cuales no tenían un perfil determinado que se ajustara a su vez a los perfiles ofrecidos por las instituciones educativas, es claro que también en dicha relación intervienen estas últimas instituciones, mismas que forman al estudiante bajo ciertos parámetros y condiciones que podrían, en su momento, no satisfacer las necesidades técnicas en algunas áreas de la entidad. En este orden de ideas, y como quiera que este despacho se encuentra tomando una decisión de fondo

que debe descansar en pruebas analizadas a la luz de la sana crítica, se considera que, entre otras cosas, la señora OMAIRA DEL SOCORRO YEPES ARISTIZABAL actuó con diligencia pues alertó de dicha problemática a sus jefes inmediatos y a su equipo de trabajo del área de Servicios Corporativos desde el 31 de octubre de 2016, tal y como se observa en el acta N° 5.

Este despacho debe partir de la idea de que la certeza que se debe tener al momento de proferir un fallo se basa en un medio probatorio que implique un asentimiento que explique de manera objetiva el hecho que se investigó y que se imputó en el pliego de cargos, el mismo que es exigido por el artículo 162 de la ley 734 de 2002 y sin el cual no sería posible en derecho proferir sanción alguna¹. Bajo este entendido y como fuere expresado en esta providencia cuando se estaba analizando el primer hecho relativo a la mora de procesos disciplinarios, el operador disciplinario debe moldear su conocimiento sobre los hechos a partir de las pruebas debidamente recaudadas, mismas que para el caso particular permiten considerar que la señora OMAIRA DEL SOCORRO YEPES ARISTIZABAL no incurrió en ninguna afectación a sus funciones ni transgredió el ordenamiento jurídico en lo atinente a la resolución N° 2469 con vigencia desde el 06 de mayo de 2015 al 09 de mayo de 2018, por medio de la cual el Director de la Regional Antioquia del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA fija en 12 la cuota de aprendices a cargo de Emvarias S.A. E.S.P a nivel nacional.

6.2. ACERCA DEL CARGO SEGUNDO ENDILGADO A LAS SEÑORAS BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO Y DIANA CECILIA BEDOYA TORO.

La señora BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO fungió como subdirectora de Informática y Jefe del Área de Servicios Corporativos y la señora DIANA CECILIA BEDOYA TORO como jefe del Jefe del Área de Servicios Corporativos para la fecha de comisión de la conducta que se reprocha en el segundo cargo de la providencia del 19 de abril de 2021, si bien es cierto la sanción impuesta a la empresa, se materializó mediante acto administrativo expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje durante la vigencia 2018, fecha en la cual la Dra. BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO ya no hacía parte del personal de la Empresa, no lo es menos que el contenido de la mencionada resolución es clara al indicar que los períodos durante los cuales se produjo incumplimiento de la cuota de aprendices y que dieron lugar a la imposición a la ya citada sanción monetaria, incluyeron la vigencia 2015, y la 2016, durante períodos de las cuales la dra. García Acevedo, aún pertenecía a la Empresa y fungía como cabeza del Área de Servicios Corporativos, responsable funcionalmente de direccionar y controlar dicho trámite.

En relación con lo planteado párrafos arriba y que afectaren la responsabilidad disciplinaria de la señora YEPES ARISTIZABAL, le asiste al Despacho el interrogante acerca del motivo por el cual, si se presentaban inconvenientes en la contratación efectiva de aprendices dada la alta tecnicidad exigida por algunas áreas de Emvarias S.A. E.S.P, no se procedió con la monetización de la cuota de aprendices, pues la normativa ofrece esta opción al empleador. Según la Resolución N° 2469 con vigencia desde el 06 de mayo de 2015 al 09 de mayo de 2018, por medio de la cual el Director de la Regional Antioquia del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA- fija en 12 la cuota de aprendices a cargo de Emvarias S.A. E.S.P. a nivel nacional, en su artículo segundo se establece que:

“[...]”

ARTÍCULO SEGUNDO: Si la empresa opta por la monetización de la cuota de Aprendices en los términos del artículo 34 de la Ley 789 de 2002, deberá notificar al SENA tal decisión dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ejecutoria del presente acto

¹ Forero Salcedo, José Rory. 2005. De las pruebas en materia disciplinaria. Bogotá: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez. Tercera Edición.

administrativo. Si vencido el término el SENA no recibe comunicación alguna al respecto, se entenderá que la empresa optó por la contratación de aprendices.” (fl. 46-47)

Y a su vez la ley 789 de 2002 en el artículo 34 prescribe que:

“ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE. Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores podrán en su defecto cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente. En caso que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.”

Con respecto a esta obligación, recordemos lo expresado en las actas N° 5 del 31 de octubre de 2016, N° 3 del 30 de enero de 2017 y acta sin número del 13 de febrero de 2017, en donde se daba constantemente la orden por parte de la jefe del área de Servicios Corporativos de no monetizar pese a que esta era una opción planteada por la profesional 5 YEPES ARISTIZABAL, tal y como se observa, no solo en estas actas sino en lo mencionado por la señora YEPES ARISTIZABAL en su escrito de versión libre y espontánea: “[...] Estas situaciones fueron evidenciadas por mí en repetidas reuniones de grupo primario, incluso en alguna ocasión sugerí que se autorizara la monetización frente a lo cual recibí un no rotundo de parte de mi jefe Diana Bedoya Toro, finalmente en estos meses no fue posible el cumplimiento.” (fl. 174 reverso).

Para el periodo de mayo de 2015 a agosto de 2016, y desde el 2016 hasta la actualidad, las Jefes y/o líderes del área de Servicios Corporativos de Emvarias S.A. E.S.P. tenían bajo su órbita de control, manejo y coordinación la decisión de entonces monetizar la cuota de aprendices, es con base en esta omisión que se formuló este cargo y en esta instancia se reafirman los argumentos en el auto del 19 de abril de 2021. Se observa entonces una deficiencia en la coordinación, gestión y en la toma de decisiones respecto del particular por parte de las investigadas, funciones que era únicas de su cargo y no podía encargarse de las mismas a la profesional 5 de dicha área.

6.3. ANÁLISIS DE LA TIPICIDAD.

Con respecto a los cargos que no se lograron desvirtuar, esto es, el SEGUNDO en desfavor de las señoras BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO y DIANA CECILIA BEDOYA TORO, que, fueron formulados en auto del 19 de abril de 2021, se indicó que con apoyo en lo que dispone el artículo 23 de la Ley 734 de 2002, una falta disciplinaria se entiende como:

“La incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de interés, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el artículo 28 del presente ordenamiento”.

De esa forma, para concluir que con una actuación se incurre en una falta disciplinaria, es imperioso que la misma se traduzca en el incumplimiento de los deberes, en la extralimitación en el ejercicio de las funciones, en la realización de comportamientos prohibidos o en la violación del régimen de inhabilidades e incompatibilidades y conflictos de intereses, sin que para ello medie una causal de exclusión de responsabilidad de las que prescribe el artículo 28 de la misma normativa. Tal es la base con arreglo a la cual el Despacho considera que las señoras citadas, lesionó las siguientes disposiciones.

Respecto a la señora BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO:

SOBRE EL CARGO SEGUNDO:

1. Ley 734 de 2002.

Artículo 35. Numeral 1: “Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido:

1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.

[...]

24. Incumplir cualquier decisión judicial, fiscal, administrativa, o disciplinaria en razón o con ocasión del cargo o funciones, u obstaculizar su ejecución.”

2. Resolución N° 2469 con vigencia desde el 06 de mayo de 2015 al 09 de mayo de 2018, por medio de la cual el Director de la Regional Antioquia del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA- fija en 12 la cuota de aprendices a cargo de Emvarias S.A. E.S.P. a nivel nacional.

“RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Fijar la cuota de aprendizaje a cargo de la empresa EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A E.S.P. con NIT 89095055 en (12) aprendices, a nivel nacional. De conformidad con el parágrafo segundo del artículo 11 del Decreto 933 de 2003, la cuota podrá ser distribuida a criterio del empleador, según sus necesidades, debiendo informar de la misma a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA donde funcional el domicilio principal de la empresa.

ARTÍCULO SEGUNDO: Si la empresa opta por la monetización de la cuota de Aprendices en los términos del artículos 34 de la Ley 789 de 2002, deberá notificar al SENA tal decisión dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ejecutoria del presente acto administrativo. Si vencido el término el SENA no recibe comunicación alguna al respecto, se entenderá que la empresa optó por la contratación de aprendices.” (fl. 46-47)

Esta resolución se expide en acatamiento del artículo 33 de la Ley 789 de 2002, que fija la facultad de determinar el número mínimo de aprendices que deberá contratar cada empresa, en la Regional del SENA que tenga cubrimiento sobre el domicilio principal de la empresa.

3. Manual de Descripción de Cargos – Perfil de Cargo Jefe del Área de Servicios Corporativos

“Funciones principales:

[...]

2. Coordinar y hacer seguimiento al cumplimiento de los planes y compromisos asociados al desarrollo y gestión del talento humano, la gestión de la tecnología de la información y el desarrollo organizacional.

4. Recopilar, evaluar y gestionar las necesidades asociadas a los servicios del desarrollo del talento humano en coordinación con el núcleo corporativo, tales como selección, vinculación, desvinculación, cambios en la situación laboral, aprendizaje, gestión del conocimiento y gestión del desempeño.

Funciones en otros procesos

[...] 9. Dirigir y controlar el cumplimiento de la normatividad, regulación y reglamentación asociada a los procesos bajo su responsabilidad.”

En relación con la normatividad que se describe en este aparte, se observa que hubo incumplimiento de la misma por parte de la señora BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO, como quiera que durante los años 2015, 2016 y 2017, durante los cuales prestaron sus servicios (en diferentes períodos debidamente definidos en acápite anterior de esta providencia), la Empresa dejó de cumplir con la cuota de aprendices para con el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, omisión que generó la imposición en contra de la Empresa de una sanción pecuniaria consistente en multa de \$12.672.759, la cual, fue compensada con un pago de \$4.523.139 y la vinculación de un aprendiz en etapa productiva de dicha institución por un período de 373 días, situación esta que además de ser vulneratoria de la normatividad descrita en los párrafos que anteceden, generó una afectación económica a la Empresa representada en el pago de la mencionada sanción.

Respecto a la señora DIANA CECILIA BEDOYA TORO:

SOBRE EL CARGO SEGUNDO:

1. Ley 734 de 2002.

Artículo 35. Numeral 1: “Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido:

1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.

[...]” (negrillas del Despacho).

24. Incumplir cualquier decisión judicial, fiscal, administrativa, o disciplinaria en razón o con ocasión del cargo o funciones, u obstaculizar su ejecución.” (Negrilla del Despacho)

2. Resolución N° 2469 con vigencia desde el 06 de mayo de 2015 al 09 de mayo de 2018, por medio de la cual el Director de la Regional Antioquia del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA- fija en 12 la cuota de aprendices a cargo de Emvarias S.A. E.S.P. a nivel nacional.

“RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Fijar la cuota de aprendizaje a cargo de la empresa EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A E.S.P. con NIT 89095055 en (12) aprendices, a nivel nacional. De conformidad con el párrafo segundo del artículo 11 del Decreto 933 de 2003, la cuota podrá ser distribuida a criterio del empleador, según sus necesidades, debiendo informar de la misma a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA donde funcional el domicilio principal de la empresa.

ARTÍCULO SEGUNDO: Si la empresa opta por la monetización de la cuota de Aprendices en los términos del artículos 34 de la Ley 789 de 2002, deberá notificar al SENA tal decisión dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ejecutoria del presente acto administrativo. Si vencido el término el SENA no recibe comunicación alguna al respecto, se entenderá que la empresa optó por la contratación de aprendices.” (fl. 46-47)

Esta resolución se expide en acatamiento del artículo 33 de la Ley 789 de 2002, que fija la facultad de determinar el número mínimo de aprendices que deberá contratar cada empresa, en la Regional del SENA que tenga cubrimiento sobre el domicilio principal de la empresa.

3. Manual de Descripción de Cargos – Perfil de Cargo Jefe del Área de Servicios Corporativos

Funciones principales:

[...]

2. *Coordinar y hacer seguimiento al cumplimiento de los planes y compromisos asociados al desarrollo y gestión del talento humano, la gestión de la tecnología de la información y el desarrollo organizacional.*

4. *Recopilar, evaluar y gestionar las necesidades asociadas a los servicios del desarrollo del talento humano en coordinación con el núcleo corporativo, tales como selección, vinculación, desvinculación, cambios en la situación laboral, aprendizaje, gestión del conocimiento y gestión del desempeño.*

Funciones en otros procesos

[...] 9. *Dirigir y controlar el cumplimiento de la normatividad, regulación y reglamentación asociada a los procesos bajo su responsabilidad.”*

En relación con la normatividad que se describe en este aparte, se observa que hubo incumplimiento de la misma por parte de la señora DIANA CECILIA BEDOYA TORO, como quiera que durante los años 2015, 2016 y 2017, durante los cuales prestaron sus servicios (en diferentes períodos debidamente definidos en acápite anterior de esta providencia), la Empresa dejó de cumplir con la cuota de aprendices para con el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, omisión que generó la imposición en contra de la Empresa de una sanción pecuniaria consistente en multa de \$12.672.759, la cual, fue compensada con un pago de \$4.523.139 y la vinculación de un aprendiz en etapa productiva de dicha institución por un período de 373 días, situación esta que además de ser transgresora de la normatividad descrita en los párrafos que anteceden, generó una afectación económica a la Empresa representada en el pago de la mencionada sanción.

6.4. ANÁLISIS DE LA ILICITUD SUSTANCIAL.

El derecho disciplinario comprende el conjunto de disposiciones de carácter sustancial y procesal con apoyo en las cuales el Estado asegura la obediencia, la disciplina y el comportamiento ético, la moralidad y la eficiencia de los servidores públicos, con el propósito de asegurar el correcto funcionamiento y la correcta prestación de los diferentes servicios a su cargo. Para tales fines, dicha normativa establece la denominada *potestad sancionadora del Estado*; institución que se refiere a la competencia que tiene el Estado, en cabeza de los órganos a los que faculta para el ejercicio de la acción disciplinaria, para imponer sanciones disciplinarias y correctivas:

“Las primeras destinadas a reprimir las conductas desplegadas por los funcionarios y empleados por la violación de deberes, obligaciones y prohibiciones; y las segundas orientadas a sancionar las infracciones cometidas por particulares frente al desconocimiento de regulaciones, mandatos, obligaciones y limitaciones establecidas para reglar determinadas materias. En consecuencia, la inobservancia, por parte de los administrados, de ciertos mandatos, prescripciones y reglas establecidas para garantizar el buen funcionamiento de la administración y lograr una eficiente prestación del servicio, genera una actuación positiva por parte del Estado que se traduce en el ejercicio de su poder sancionador”².

² Corte Constitucional. Sentencia C-853 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño.

Para el ejercicio de dicha potestad, concretada en la acción disciplinaria, se ha hecho especial énfasis en el concepto de *ilicitud sustancial*, puesto que: “*El derecho disciplinario valora la inobservancia de normas positivas en cuanto ella implique el quebrantamiento del deber funcional, esto es el desconocimiento de la función social que le incumbe al servidor público o al particular que cumple funciones públicas*”³. Lo anterior, por cuanto el derecho disciplinario se encuentra en la órbita de las funciones propias de los servidores públicos, de manera que el *quebrantamiento del deber funcional* es estructural para definir y delimitar el concepto de *ilicitud sustancial*, puesto que es a su tenor que el operador disciplinario analiza la afectación del deber funcional, en aras de determinar la antijuridicidad de la conducta. Esto, leído bajo los lineamientos del artículo 5 de la Ley 734 de 2002 implica que una falta es antijurídica cuando “*(...) afecte el deber funcional sin justificación alguna*”.

Sobre ello, se ha enfatizado en que no se trata de la mera infracción a un deber cualquiera, puesto que ello significaría que la ley disciplinaria es un instrumento ciego de obediencia; sino que con el comportamiento desplegado debe generarse una lesión o una puesta en peligro del deber funcional cuestionado, para que la conducta ejecutada sea objeto de reproche disciplinario⁴. Lo anterior será analizado

Corolario de lo dicho, la afectación al deber que se reprocha disciplinariamente en esta oportunidad relacionada con una vulneración al principio administrativo de moralidad administrativa, el cual está consagrado en el artículo 209 de la Carta Política colombiana⁵ y es comprendido por la Corte Constitucional en la sentencia C- 643 de 2012 en los siguientes términos:

“[...] hace referencia el constituyente es la de un adecuado comportamiento del servidor público respecto de las formalidades y finalidades que se derivan del principio del respeto al bloque de legalidad.

Al referirse al principio de la moralidad en la actividad administrativa, esta Corporación ha sostenido que la misma no corresponde al fuero interno de los servidores, sino a su relación con el ordenamiento jurídico a partir del cual se esperan por la sociedad una serie de comportamientos. En la sentencia C-046 de 1994[13], así lo explicó:

“[...] el principio de la moralidad que, en su acepción constitucional, no se circunscribe al fuero interno de los servidores públicos sino que abarca toda la gama del comportamiento que la sociedad en un momento dado espera de quienes manejan los recursos de la comunidad y que no puede ser otro que el de absoluta pulcritud y honestidad. [...]”

Dado el cargo directivo que ostentan las investigadas se espera que su conducta laboral se ajuste al respeto y al seguimiento de la normatividad que rige el desempeño de su cargo, en el caso puntual, si no era posible contar con la contratación efectiva de aprendices dados los inconvenientes técnicos presentados tanto por Emvarias S.A E.S.P. como por las mismas instituciones educativas, la ley 789 de 2002 daba la posibilidad de que el empleador monetizara la cuota de aprendices, pero no se optó por dicha situación, sino que se continuó con el faltante en la contratación de aprendices tanto así,

³ Corte Constitucional. Sentencia C-341 de 96. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

⁴ Al respecto, pueden consultarse las sentencias C-041 de 2004. M.P. Jaime Córdoba Triviño y Jaime Araújo Rentería y C-452 de 2016. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. En particular, en la última se precisa: “*(...) la antijuridicidad del ilícito disciplinario se concentra en la mencionada infracción del deber funcional. En otras palabras, solo podrá adscribirse responsabilidad disciplinaria al servidor público cuando se demuestre, de manera fehaciente, que la acción u omisión afectó el ejercicio de las funciones asignadas por la Constitución y la ley.*”

“(...)”
“[e]n el derecho disciplinario, el contenido de injusticia de la falta se agota en la infracción de los deberes funcionales que le asisten al sujeto disciplinable, es decir, en el desenvolvimiento de actos funcionales sin estricto apego al principio de legalidad que regula sus actos” (subrayas y cursivas originales).

⁵ Artículo 209. La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

que se generó una multa sobre la entidad; circunstancia que no se encuentra justificada dentro de la actuación disciplinaria y que afecta el deber funcional del cargo de *Jefe de Servicios Corporativos*, pues en últimas no se observa cumplimiento de ninguna coordinación, seguimiento, evaluación y/o gestión con respecto al tema de la monetización de la cuota de aprendices, la cual le hubiere evitado a la Entidad una sanción de connotaciones pecuniarias.

Es más, es claro para el Despacho el poco acatamiento de las investigadas con respecto a las normas relativas a la monetización de la cuota de aprendices, y por ende, la afectación al principio de moralidad administrativa no sólo con la imposición a la Empresa por parte del SENA de una sanción consistente en multa de \$12.672.579, sino con el hecho de que Emvarias S.A E.S.P. efectivamente la asume y hace la solicitud (y posterior aceptación por parte del SENA) de compensación consistente en la vinculación de un estudiante de dicha institución por un período de 373 días, sino también con el pago de una suma de \$4.523.139 correspondiente a la multa e intereses de mora causados hasta la fecha del pago. Dicho incumplimiento de funciones no encuentra justificación alguna en la carga laboral que tuvieron las investigadas, asunto que permite concluir al despacho, como se verá, que no confluyen los elementos del dolo y que conllevan a inferir que en el desarrollo de estos incumplimientos se actuó con falta de diligencia, más no constituye elemento suficiente para justificar la afectación del deber funcional.

6.5. ANÁLISIS DE LA CULPABILIDAD.

La culpabilidad recoge el elemento subjetivo de la responsabilidad, es decir, a la intencionalidad en la actuación del presunto autor del hecho investigado, de cara a la afectación de su deber funcional. En otras palabras, el criterio para determinar la culpabilidad radica en que el sujeto, obligado a actuar conforme a derecho, y con la plena capacidad para hacerlo, se comporta de una manera irregular. Este elemento, que necesariamente debe concurrir para la estructuración de la falta disciplinaria, se encuentra inscrito en el artículo 13 de la Ley 734 de 2002, en los siguientes términos:

“[...]”

Culpabilidad.

Art. 13 -En materia disciplinaria queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva.

Las faltas sólo son sancionables a título de dolo o culpa. [...]”

Esto implica que en materia disciplinaria el elemento de la culpabilidad se califica de dos maneras, *dolo* y *culpa*. Sobre este asunto en especial, la Corte Constitucional en sentencias C-181 de 2002, ha señalado que:

“[...] la circunstancia de que las conductas que vulneran el régimen jurídico merezcan sanción sólo cuando se realizan de manera culposa o dolosa no significa que todas las infracciones admitan ser ejecutadas en ambas modalidades de conducta. La determinación de si un comportamiento puede ser ejecutado a título de dolo o culpa depende de la naturaleza misma del comportamiento. En otros términos, el dolo o la culpa son elementos constitutivos de la acción, son sus elementos subjetivos estructurales. De allí que sea la propia ontología de la falta la que determina si la acción puede ser cometida a título de dolo o de culpa o, lo que es lo mismo, que la estructura de la conducta sancionada defina las modalidades de la acción que son admisibles. Con todo, el hecho de que las infracciones a la ley puedan ser cometidas, unas a título de dolo, otras a título de culpa, y que esa determinación no provenga más que de la naturaleza o de la ontología de la conducta, no significa que el Estado, en todas las manifestaciones del derecho sancionatorio, aplique la misma regla de castigo y sancione

por igual a quien atenta contra el orden jurídico de manera imprudente que a quien lo hace con la intención positiva de lesionarlo.”

Continúa la Corte Constitucional indicando que existen dos sistemas para la calificar las faltas, *numerus apertus* y *números cerrados o clausus*, el primero, acogido por el derecho disciplinario y según el cual:

“[...] lo que genera el reproche de la administración al agente estatal o al particular que ejerce función pública no es propiamente la voluntad de lesionar los intereses protegidos de la función pública sino los comportamientos que impliquen cumplimiento incompleto o defectuoso de los deberes de cuidado y eficiencia que se le encomiendan.

Aunque por obvias razones la intención positiva de menoscabar el orden jurídico –el dolo– genera responsabilidad disciplinaria en el agente del Estado, conductas tales como la imprudencia, la impericia o la negligencia, entre otras, fuentes todas de comportamientos culposos, también lo hacen.

*Es en estas condiciones que se reconoce que la regla aplicable al derecho sancionatorio de los servidores estatales es la del *numerus apertus*. Ya que el propósito último del régimen disciplinario es la protección de la correcta marcha de la Administración pública, es necesario garantizar de manera efectiva la observancia juiciosa de los deberes de servicio asignados a los funcionarios del Estado mediante la sanción de cualquier omisión o extralimitación en su cumplimiento.”*

Así las cosas, se considera que una conducta es *dolosa* cuando se requiere que en su ejecución concurren dos elementos: *“uno intelectual o cognitivo, que exige tener conocimiento de los elementos objetivos del tipo penal respectivo, y otro volitivo, que implica querer realizarlos. Así, actúa dolosamente quien sabe y comprende que su acción es objetivamente típica y quiere su realización”*⁶. Dicho de otro modo, esto significa *“(...) que el sujeto disciplinable haya tenido conocimiento de la situación típica que implica el desconocimiento del deber que sustancialmente debe observar y que voluntariamente haya decidido actuar en contravía a éste; por tanto, el conocer ya involucra el querer, ya que si se tiene conocimiento y pese a eso se realiza la conducta, es porque efectivamente quiere el resultado”*⁷. A lo que la Corte Constitucional agrega:

“Tratándose del dolo en materia disciplinaria, se parte de una presunción, de estirpe constitucional, consagrada en el artículo 122 de la Carta, según el cual el funcionario, al momento de asumir sus funciones, se compromete solemnemente a cumplir la Constitución, la ley y los reglamentos que rigen la función o el servicio que va a desempeñar. Eso significa que entiende el compromiso que adquiere y que se obliga, no solo a observar las normas, sino a tener conocimiento de ellas y de la manera en que deben aplicarse (...).

”Por lo anterior se afirma que el servidor público soporta una carga mayor y superior en materia de responsabilidad y que para excusarse de cumplir con sus postulados, debe probar, de manera fehaciente, que ha sido contra su querer o ajena a su voluntad la

⁶ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, 12 de febrero de 2014, Radicado 36.312. M.P. José Luis Barceló Camacho.

⁷ Sentencia T-319A de 2012. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. La Corte se apoya la *“(...) doctrina reiterada de la Procuraduría Segunda Delegada para la Contratación Estatal, según consta en el fallo disciplinario de segunda instancia de Radicado 049-7324-08”*.

actuación que vulnera el ordenamiento, o que su propósito fue diferente al conseguido, o que actuó suponiendo unos resultados pero sobrevinieron unos diferentes”⁸.

Ahora, para que una conducta encaje en la segunda forma de culpabilidad, la *culpa*, se requiere, contrario a lo expuesto en materia de dolo, que el resultado final de la acción no sea el *deseado* por el sujeto, sino que se presente como consecuencia de alguna de las situaciones que detalla el párrafo del artículo 44 de la Ley 734 de 2002, esto es, que se incurra en el comportamiento disciplinable por “*ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento*”, como lo demanda la culpa gravísima; o que se concrete la presunta falta por “*inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones*”, presupuesto exigido para la culpa grave.

El Despacho no logró vislumbrar en la actuación disciplinaria surtida en disfavor de las señoras BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO y DIANA CECILIA BEDOYA TORO que su conducta se encontrase enmarcada en alguna causal de exclusión de la responsabilidad disciplinaria, ni que la misma actuó bajo los postulados del dolo, antes bien, obran en el plenario elementos que dirigen la conclusión del Despacho a que las investigadas inobservaron los deberes que el eran propios, en calidad de Jefes del área de Servicios Corporativos, por lo que tal conducta concluye inevitablemente a afirmar que respecto de los cargos imputados actuó con **CULPA**, la cual se define a partir de las nociones que sobre la misma recoge la normativa civil. En particular, se resalta lo que consagra el artículo 63 del Código Civil, que la distingue en tres modalidades -leve, grave y gravísima- y que la Corte Constitucional sintetiza así:

“Desde una perspectiva distinta pero complementaria a la anterior, la culpa puede tener lugar por imprudencia, impericia, negligencia o por violación de reglamentos. Resultando al punto probable que en el marco del artículo 90 Superior la culpa grave llegue a materializarse por virtud de una conducta afectada de imprudencia, impericia, negligencia o de violación de reglamentos, dependiendo también del grado de intensidad que cada una de estas expresiones asuma en la conducta concreta del servidor público”⁹.

Sobre el tema, del cual existe amplio desarrollo doctrinario y jurisprudencial se extracta, por su pertinencia, el siguiente aparte de pronunciamiento emitido por la Procuraduría General de la Nación, en relación con la definición y alcances de la culpa en materia disciplinaria:

“El artículo 13 de la Ley 734 de 2002 consagra: «En materia disciplinaria queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva. Las faltas solo son sancionables a título de dolo o culpa».

También la Corte Constitucional en Sentencia C – 187 de 1998¹⁰ ha indicado que «el derecho disciplinario es una modalidad del derecho administrativo sancionatorio, por lo que los principios del derecho penal se aplican, mutatis mutandis en este campo, pues la particular consagración de garantías sustanciales y procesales a favor de cada persona investigada se realiza en aras del respeto a los derechos fundamentales del individuo en comento, y para controlar la potestad sancionatoria.

⁸ Sentencia T-318A de 2012. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Para esta idea, la Corte cita: Brito Ruiz, Fernando. Régimen Disciplinario. Procedimiento ordinario, verbal, pruebas. Legis Editores S. A., Cuarta Edición, 2012.

⁹ Sentencia C-840 de 2001. M.P. Jaime Araújo Rentería.

¹⁰ Corte Constitucional Sentencia C – 187 de 1998 M.P. Hernando Herrera Vergara

Bajo ese entendido, la Corte ha aceptado el sistema de «numerus apertus en virtud del cual no se señalan específicamente cuales comportamientos requieren para su tipificación ser cometidos con culpa – como si lo hace la ley penal -, de modo que en principio a toda modalidad dolosa de una falta disciplinaria le corresponderá una de carácter culposo, salvo que sea imposible admitir que el hecho se cometió culposamente como cuando en el tipo se utilizan las expresiones tales como a sabiendas, de mala fe, con la intención de etc. Por tal razón el sistema de numerus apertus supone igualmente que el fallador es quien debe establecer cuales tipos disciplinarios admiten la modalidad culposa partiendo de la estructura del tipo, el bien tutelado o del significado de la prohibición»¹¹

La Corte Suprema de Justicia ha definido la culpabilidad de la siguiente manera: «Entiéndase por culpabilidad la capacidad de conocimiento y comprensión que en el momento de la realización del hecho típico tiene el agente sobre la antijuridicidad de la acción y la de autorregularse de conformidad con esa comprensión».¹²

Así las cosas, en punto del elemento sede de formulación de cargos y en esta instancia se reafirma que las conductas se cometieron con **CULPA**, pues se considera que existió una inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones, como lo indica el párrafo único del artículo 44 de la Ley 734 de 2002. Dicha modalidad de culpabilidad en materia disciplinaria ha de comprenderse que se produce cuando la persona investigada incurre en la falta por faltar a la diligencia y cuidado que cualquier otro servidor público estando en las mismas condiciones o circunstancias le imprime a sus asuntos, servidor público que estando en las mismas condiciones o circunstancias le imprime a sus asuntos o como asume el ejercicio de sus funciones lo cual, en el caso sub examine, se configura en un incumplimiento de las funciones de coordinación, seguimiento, control, gestión y decisión con respecto a la monetización de la cuota de aprendices. Llevado al caso concreto, el Despacho concluye que la conducta que se endilga en el CARGO SEGUNDO a las señoras GARCÍA ACEVEDO y BEDOYA TORO se debe calificar como **CULPOSAS**.

6.6. FUNDAMENTACION DE LA CALIFICACION DE LA FALTA: VARIACION EN LA CALIFICACION DE LA FALTA ENDILGADA EN EL SEGUNDO CARGO A LAS SEÑORAS BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO Y DIANA CECILIA BEDOYA TORO.

Para determinar la gravedad o levedad de la falta y la forma de culpabilidad en la que incurrieron las señoras GARCIA ACEVEDO Y BEDOYA TORO, el Despacho debe partir de lo que dispone el artículo 50 de la Ley 734 de 2002, según el cual:

“Faltas graves y leves. Constituye falta disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la violación al régimen de prohibiciones, impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses consagrados en la Constitución o en la ley.

La gravedad o levedad de la falta se establecerá de conformidad con los criterios señalados en el artículo 43 de este código”.

¹¹ Corte Constitucional Sentencia C-155 de 2002. M. P. Clara Inés Vargas Hernández.

¹² Procuraduría Regional del Valle del Cauca. Radicación IUS 2013-360661. Dra. Adriana Patricia Barco Ortiz, Procuradora Regional del Valle del Cauca. Febrero 12 de 2016.

Así, partiendo de que la falta cometida corresponde a una de las que consagra este artículo, pues no se encuentra dentro del listado taxativo de faltas gravísimas del artículo 48 de la misma ley, en sede de formulación de cargos fueron expuestos los criterios para concluir que las faltas cometidas por las investigadas GARCIA ACEVEDO y BEDOYA TORO, es de naturaleza **GRAVE**, no obstante, en esta instancia este Despacho procede a variar esta calificación por una **LEVE**. Sobre esta variación recordemos lo mencionado por la Procuraduría Primera Delegada Vigilancia Administrativa, 89-2128/04, en fallo del 02 de Diciembre de 2005:

“[...] la defensa argumenta que en el primer cargo la falta se imputó como grave con culpa gravísima y en el segundo cargo, la falta se calificó como grave a título de dolo, sin embargo en este último evento, en el fallo se varió la calificación de dolo a culpa gravísima, pero sin haber adelantado notificación alguna, lo que constituye una incongruencia entre el pliego de cargos y el fallo, lo que rompe con lo estatuido en el inciso 5 del artículo 165 de la Ley 734 de 2002, lo cual también viola el debido proceso.

Argumento que no está llamado a prosperar por cuanto la variación en la calificación fue producto del análisis que el operador jurídico hizo del acervo probatorio, llegando a la conclusión de que la conducta desplegada no fue producto de dolo, sino de culpa, es decir de una desatención elemental de cuidado en el cumplimiento de su deber funcional., lo que a todas luces favorece la posición del investigado, al traer como consecuencia una graduación de la sanción menos gravosa, de manera que no incurre el operador jurídico en violación al debido proceso, lo que eventualmente sí podría suceder en caso contrario, si la variación agravara la situación del investigado.”

Si bien no se variará la formulación del cargo como tal, si se disminuirá la calificación de la falta de una grave a una leve con base en el siguiente análisis que se realiza de los criterios de graduación de levedad o gravedad de la falta del artículo 43 de la ley 734 de 2002.

1. El grado de culpabilidad: Como se indicó en la providencia del 19 de abril de 2021 y en esta instancia se reiteró, las conductas que se le endilgan dan cuenta de que las señoras BLANCA GILMA GARCIA ACEVEDO y DIANA CECILIA BEDOYA TORO no cumplieron con la normativa relativa a la contratación y/o monetización de la cuota de aprendices, hecho que le generó una multa a Emvarias S.A. E.S.P dando cuenta del precario ejercicio de coordinación, seguimiento, control, toma de decisiones y gestión frente al tema, por tal razón, para el despacho su conducta es contraria al principio de constitucional de moralidad administrativa de la función pública contenido en el artículo 209 de la C.N., sin que se configuraran los elementos del dolo. Por el contrario, se observa una comisión **culposa** de la conducta que se desprende, además, del hecho de que las funcionarias en su cargo directivo tenían varias funciones asignadas que implicaban cierto aumento de la carga laboral y cierto desorden administrativo, pero que no constituye causal de eximente de responsabilidad, simplemente son argumentos que contextualizan al despacho acerca de la forma cómo se desempeñan en el día a día las funciones por parte de las investigadas.

2. La naturaleza esencial del servicio y grado de perturbación del mismo: El objeto social de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. consiste en prestar el servicio público de aseo, en los componentes de barrido, limpieza y recolección de residuos sólidos urbanos, industriales, comerciales y especiales en áreas públicas, su transporte y su disposición final. En este sentido, la afectación del objeto social de la Entidad no se vio comprometido, criterio que favorece a las investigadas.

3. La jerarquía y mando que el servidor público tenga en la respectiva institución: las señoras BLANCA GILMA GARCIA ACEVEDO y DIANA CECILIA BEDOYA TOTO si ostentaba un cargo que le otorgara jerarquía y mando al interior de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P.

4. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado: Como se indicó en el numeral 2, las conductas aquí investigadas no generan trascendencia social, entendida esta como la percepción que tenga la comunidad usuaria de los servicios de aseo que presta la Empresa acerca del funcionamiento de la entidad, por su parte, el perjuicio causado se denota al interior de la organización, así como hacia aquellas personas naturales o jurídicas que entablan vínculos contractuales y/o comerciales con la Emvarias S.A. E.S.P., en este caso el SENA, quien es la entidad que finalmente impone la multa a la Empresa.

5. Modalidades y circunstancias en que se cometió la falta: Respecto de la falta cometida por las señoras GARCIA ACEVEDO y BEDOYA TORO, el Despacho considera que la misma no requiere un cuidado especial en su preparación; antes bien, en ella puede incurrirse fácilmente, al no ahondar en las consecuencias de la no monetización de la cuota de aprendices o dar por superado el tema frente a los inconvenientes en materia técnica que se presentaban tanto desde Emvarias S.A. E.S.P. como desde las Instituciones Educativas. Aunado a lo anterior no puede dejar de mencionarse que, a la fecha de adopción de la presente decisión, no se evidencia que la conducta desplegada por las investigadas haya tenido la intención de aprovechar la confianza depositada, obtener beneficio alguno, ni mucho menos causar un perjuicio a la Empresa, así como tampoco que haya sido cometida por el servidor bajo presión o malintencionada inducción en error.

6. Los motivos determinantes del comportamiento: No se observan en la actuación que adelanta el Despacho motivos que determinaran el actuar de las investigadas; diferentes a los elementos analizados al momento de precisar la forma de culpabilidad a imputar.

7. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas sean particulares o servidores públicos. No se observa en la presente actuación la injerencia de otros servidores en la ejecución de la conducta investigada.

8. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave será considerada falta grave: Este criterio no aplica en el presente caso, habida cuenta de que la falta se ha calificado como LEVE.

Hecho este análisis, es procedente entonces concluir que la falta disciplinaria es de naturaleza LEVE, en esta oportunidad procesal debe indicar este Despacho se valora con especial atención a favor de las investigadas los numerales 2, 4 y 5 en el entendido de que, en atención al material probatorio, la afectación que se configuró no puso en entredicho el objeto social de Emvarias S.A. E.S.P., esto es, la empresa continuó prestando sus servicios de barrido, limpieza y recolección de residuos sólidos urbanos, industriales, comerciales y especiales en áreas públicas, su transporte y su disposición final; además de que la misma, para el caso de la señora GARCÍA ACEVEDO, se enmarca dentro de una alta carga laboral para la funcionaria que se debe al proceso de transformación de la Empresa en una filial del grupo EPM, que no la exime de responsabilidad pues dicha carga no es irresistible para ella, pero si acondiciona al operador disciplinario acerca del numeral 5 antes mencionado.

Sobre la señora DIANA CECILIA BEDOYA TORO, es claro también que, de las actas referidas en el análisis jurídico probatorio, se evidencia cierta carga laboral desprendida de la cantidad de asuntos que se trataban dentro de las reuniones de área o grupos primarios, y que dicha cantidad de decisiones a tomar podría afectar el correcto ejercicio de su cargo, tomando así una decisión sobre monetizar la cuota de aprendices. Por lo demás, los únicos numerales que se valoran en desfavor de las dos investigadas son el 1 y el 3, motivo por el cual encuentra el despacho procedente que, con base en el artículo 18 de la ley 734 de 2002, se actúe con proporcionalidad y por ende, se varíe la calificación y la consecuente sanción de las investigadas.

6.7. CRITERIOS TENIDOS EN CUENTA PARA LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Como quiera que de conformidad con el artículo 44 de la Ley *ibídem* señala las sanciones a las que los servidores públicos están sometidos; siendo pertinente, para el caso que se examina, la que dispone en el numeral quinto, a cuyo tenor expresa: “5. *Amonestación escrita, para las faltas leves culposas*” (Subrayas del Despacho). A renglón seguido, el artículo 45 de la misma Ley ofrece una definición de las sanciones de que trata el artículo 44; refiriéndose a la *amonestación*, en estos términos: “4. *La amonestación escrita implica un llamado de atención formal, por escrito, que debe registrarse en la hoja de vida.*”. De la lectura de las disposiciones mencionadas, se logra extraer que la sanción a imponer para las faltas calificadas como leves culposas, no admite la graduación propia del artículo 47 de la misma ley, no hace falta tal análisis a efectos de imponer la sanción debida.

Es por ello que la sanción a imponer a las **BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO**, Ex Jefe Área de Servicios Corporativos identificada con cédula de ciudadanía Nro. 43.495.421, **DIANA CECILIA BEDOYA TORO**, Jefe Área de Servicios Corporativos identificada con cédula de ciudadanía Nro. 21.791.942, SERÁ LA CONSISTENTE EN AMONESTACION ESCRITA QUE DEBERÁ REGISTRARSE EN LA HOJA DE VIDA, A PARTIR DEL MOMENTO EN EL QUE SE EMITA LA RESOLUCIÓN HACIENDO EFECTIVA LA SANCION POR PARTE DEL GERENTE DE EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P.

Por lo anterior, y con fundamento en lo que dispone el artículo 170 de la Ley 734 de 2002, el Coordinador de Asuntos Disciplinarios de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P.,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR NO PROBADOS Y DESVIRTUADOS, el cargo **PRIMERO** endilgado a la señora **BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO**, Ex Jefe Área de Servicios Corporativos identificada con cédula de ciudadanía Nro. 43.495.421, el cargo **PRIMERO** endilgado a la señora **DIANA CECILIA BEDOYA TORO**, Jefe Área de Servicios Corporativos identificada con cédula de ciudadanía Nro. 21.791.942, el cargo **ÚNICO** endilgado a la señora **CATALINA VELÁSQUEZ ACEVEDO**, Ex profesional 3 identificada con cédula de ciudadanía Nro. 32.257.783 y el cargo **ÚNICO** endilgado a la señora **OMAIRA DEL SOCORRO YEPES ARISTIZÁBAL**, Profesional 5 identificada con cédula de ciudadanía Nro. 42.896.496. Lo anterior, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente decisión.

ARTÍCULO SEGUNDO: EXONERAR de responsabilidad disciplinaria a las investigadas: **CATALINA VELÁSQUEZ ACEVEDO**, Ex profesional 3 identificada con cédula de ciudadanía Nro. 32.257.783 y **OMAIRA DEL SOCORRO YEPES ARISTIZÁBAL**, Profesional 5 identificada con cédula de ciudadanía Nro. 42.896.496, conforme a la parte motiva del presente Auto.

ARTÍCULO TERCERO: DECLARAR PROBADO Y NO DESVIRTUADO el cargo **SEGUNDO** endilgado a la señora **BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO**, Ex Jefe Área de Servicios Corporativos identificada con cédula de ciudadanía Nro. 43.495.421, el cargo **SEGUNDO** endilgado a la señora **DIANA CECILIA BEDOYA TORO**, Jefe Área de Servicios Corporativos identificada con cédula de ciudadanía Nro. 21.791.942. Lo anterior, de conformidad con lo expuesto a lo largo de la investigación disciplinaria y, especialmente, en el contenido de esta providencia.

ARTÍCULO CUARTO: IMPONER como sanción disciplinaria a la señora **BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO**, identificada con cédula de ciudadanía Nro. 43.495.421 y a la señora **DIANA CECILIA BEDOYA**

TORO, identificada con cédula de ciudadanía Nro. 21.791.942, la consistente en **AMONESTACION ESCRITA QUE DEBERÁ REGISTRARSE EN LA HOJA DE VIDA, A PARTIR DEL MOMENTO EN EL QUE SE EMITA LA RESOLUCIÓN HACIENDO EFECTIVA LA SANCION POR PARTE DEL GERENTE DE EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P.**, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de la presente providencia.

ARTÍCULO QUINTO: NOTIFICAR personalmente la anterior decisión a las investigadas y/o a sus defensoras, de conformidad con lo que dispone el artículo 101 de la Ley 734 de 2002; informándoles a ellas y a sus defensoras que contra la misma procede el recurso de apelación, mismo que deberá ser interpuesto dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la última notificación, de conformidad con el inciso primero del artículo 111 de la Ley 734 de 2002. Para el efecto, líbrense las respectivas comunicaciones, indicando la decisión tomada y la fecha de la providencia.

En caso de que no pudiese notificarse personalmente en el término que establece la ley, se fijará edicto en los términos del artículo 107 de la Ley 734 de 2002.

ARTÍCULO SEXTO: En firme esta decisión, y el acto administrativo que la haga efectiva, comuníquese a la Profesional 5 del Área de Servicios Corporativos- Nómina de Empresas Varias de Medellín S. A. E. S. P., enviando la parte resolutive de esta providencia, con su constancia de ejecutoria, para que dentro del término de diez (10) días siguientes se cumpla la sanción en relación con la señora DIANA CECILIA BEDOYA TORO; con respecto a la señora BLANCA GILMA GARCÍA ACEVEDO, **remitir** al área de Gestión Humana, donde se encontrare laborando, al momento en que la presente providencia adquiera la debida firmeza. Asimismo comunicar a la división de Registro y Control y Correspondencia de la Procuraduría General de la Nación, para los fines correspondientes

ARTÍCULO SÉPTIMO: Adelantar las demás diligencias de comunicación, notificación y anotaciones que correspondan a este Despacho, para la ejecución y registro de la sanción, de conformidad con lo señalado en la Ley 734 de 2002.

ARTÍCULO OCTAVO: Agotados los trámites procesales y administrativos que pongan fin al presente proceso disciplinario, archívese el expediente con radicado 500 de 2018.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



FABIO GERMÁN TOBAR PINEDA
Coordinador de Asuntos Disciplinarios

Proyectó: Beatriz Eugenia Serna Monsalve y Sara María Restrepo Arboleda
Encontró conforme y aprobó: Fabio Germán Tobar Pineda