

REANUDACIÓN AUDIENCIA PÚBLICA

RADICACIÓN:	543 de 2020
DISCIPLINABLE:	LUZ OMAIRA BEDOYA GONZALEZ
CARGO Y ENTIDAD:	FACILITADOR SOPORTES A PROCESOS (reubicada), EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P.
QUEJOSO / INFORMANTE:	MARIO CORDOBA
CARGO Y ENTIDAD:	JESUS ALBERTO OSORIO SALAZAR TRABAJADOR DE LA FUNDACION UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA CONDUCTOR, EMPRESAS VARIAS DE MEDELLIN S.A.E.S.P
FECHA DE INFORME/QUEJA:	27 DE MAYO DE 2020 05 DE JUNIO DE 2020 14 SEPTIEMBRE DE 2020
FECHA DE LOS HECHOS:	VIGENCIA 2020
ASISTENTES:	FABIO GERMÁN TOBAR PINEDA , Coordinador de Asuntos Disciplinarios – Competente en Primera Instancia SARA MARÍA RESTREPO ARBOLEDA - Abogada de la Coordinación de Asuntos Disciplinarios YESICA ANDREA GÓMEZ LÓPEZ – Defensora de la investigada

Siendo las 10.41 a.m. el día 18 de marzo de 2021, se reunieron a través de la Plataforma Microsoft Teams, esto en atención a las medidas de aislamiento social e implementación de la virtualidad, los asistentes antes relacionados, para dar inicio a la Audiencia Pública en el proceso disciplinario radicado bajo el número 543 de 2020, impulsado en contra de la señora **LUZ OMAIRA BEDOYA GONZALEZ** identificada con la Cédula de Ciudadanía 43.905.076, quien actúa en calidad de investigada. Se deja constancia que, teniendo en cuenta las disposiciones del Gobierno Nacional que propenden por el distanciamiento social en virtud de la pandemia del virus COVID 19, la presente diligencia se realizará por un medio virtual y de la misma se dejará registro tanto escrito como de audio.

En este orden de ideas, este Despacho se ampara en **el artículo 3 del decreto 491 de 2020**, por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica; **y los artículos 1, 2 y 3 del decreto 806 de 2020**, por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica; el despacho entiende que este decreto realizó modificaciones al Código General del Proceso, el cual debe ser observado en relación con la ley 734 de 2002.

Una vez verificada la presencia de los sujetos procesales, el Despacho procede de conformidad con la continuidad del orden día fijado en la audiencia del pasado 8 de marzo de 2021, esto es, con el punto 10 en adelante.

DESARROLLO DEL ORDEN DEL DÍA.

10. FALLO PRIMERA INSTANCIA. Se reanuda la audiencia pública del radicado 543 de 2020, para dar lectura del fallo en los siguientes términos:

1. IDENTIDAD DE LA INVESTIGADA

El sujeto disciplinado en la presente actuación es la servidora **LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ**, identificada con la cédula de ciudadanía N° 43.905.076, quien para el momento de los hechos materia de investigación se desempeñaba como Facilitadora Soporte a Procesos (reubicada) de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., ostentando la calidad de trabajadora oficial.

2. SÍNTESIS DE LOS HECHOS.

Mediante correo electrónico se recibieron los siguientes escritos, mediante los cuales se le informa a este Despacho de unas presuntas conductas que menoscaban el correcto cumplimiento de los deberes contemplados en el artículo 34 de la ley 734 de 2002, cometidas, presuntamente, por la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZALEZ identificada con la Cédula de Ciudadanía 43.905.076:

- a. Escrito fechado el 03 de junio de 2020 y suscrito por el señor MARIO CORDOBA con C.C. 70.336.588, trabajador de la Fundación Universidad de Antioquia, en donde pone en conocimiento al Despacho de los siguientes hechos:

“[...] Me dirijo a usted con el fin de que tomen carta en el asunto de la empleada Omaira Bedoya quien constantemente se dirige hacia mi persona con palabras muy groseras y salidas de contorno, ya que en el día de hoy 27 de mayo de 2020 me faltó al respeto con palabras como (ladrón, rata, gonorrea y entre otras). Solo pido respeto, ya que delante de cualquier persona difama mi nombre e insulta y yo con ella nunca me he metido para que sea así y quiero una solución.”

- b. Escrito fechado el 05 de junio de 2020 suscrito por el señor JESÚS ALBERTO OSORIO SALAZAR con C.C. 98.525.103, quien manifiesta los siguientes hechos:

“[...] Yo, JESUS ALBERTO OSORIO SALAZAR, identificado con cédula de ciudadanía N° 98.525.103, interpongo queja formal en contra de la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZALEZ, compañera de Empresas Varias de Medellín, por calumnia y difamación, es reiterativo que la señora en mención esté poniendo en tela de juicio mi buen nombre y reputación. Haciendo comentarios mal intencionados de mi vida personal los cuales son solo de mi incumbencia.”

Recibido el informe anterior, este Despacho decidió dar apertura de la indagación preliminar mediante auto del 13 de julio de 2020, notificado a la implicada a través de correo electrónico el pasado 23 de julio de 2020 (fl. 19 y 22), con el propósito de determinar si los hechos puestos en conocimiento efectivamente ocurrieron, determinar si los mismos son constitutivos de falta disciplinaria o si por el contrario la conducta desplegada se encontraba amparada en alguna causal de responsabilidad.

Posteriormente, se acumularon dos quejas fechadas del 10 de agosto de 2020 y del 14 de septiembre de 2020, mediante auto del 15 de octubre de 2020, comunicado a la investigada el 19/10/2020 tal y como consta a folio 43. La primera queja se refiere a los siguientes hechos:

“[...] El motivo es que no me aguanto más a la señora Omaira González con sus insultos todos los días. Espero que se aga (sic) una respectiva disciplina (sic) contra la señora.

*Att. Mario Cordoba
C.C 71336588
Celular 302 4596348
Fundación Universida (sic) de Antioquia”*

Y la queja con fecha del 14 de septiembre de 2020 versa sobre:

“[...] Me dirigo a ustedes yo Mario Córdoba identificado con CC # 71336588 con el fin de aserles (sic) saber el irrespecto (sic) que estoy resiviendo (sic) constantemente de la señora Bedoya Gonzalez Luz Omaira. Esperando que ustedes le den pronta solución. [...]”

Posteriormente, se profiere auto del 04 de febrero de 2021 por el cual se adopta el procedimiento verbal y se cita a audiencia, notificado a la investigada de manera personal el pasado 16 de febrero de 2021 tal y como consta a folio 69, quien le otorga poder a la abogada YÉSICA ANDREA GÓMEZ LÓPEZ identificada con cédula de ciudadanía N° 43.260.639 y con Tarjeta Profesional 286.885 del C. S. de la J, según correo electrónico del 16 de febrero de 2021. Que la audiencia pública correspondiente a este radicado se llevó a cabo el 8 de marzo de 2021 (fl. 78 a 81).

3. DESCRIPCIÓN 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:

3.1. Documentales:

- A. Correo electrónico del 8 de junio de 2020 enviado a este despacho por la auxiliar administrativa 3 de la Subgerencia de Operaciones de Aseo con un documento anexo contentivo de la queja elevada por el señor MARIO CÓRDOBA (fl. 3 a 6).
- B. Correo electrónico del 5 de junio de 2020 enviado a este despacho por la auxiliar administrativa 3 de la Subgerencia de Operaciones de Aseo con un documento anexo contentivo del informe presentado por el servidor JESÚS ALBERTO OSORIO SALAZAR (fl. 7 a 9).
- C. Correo electrónico del 10 de agosto de 2020 enviado a este despacho por la auxiliar administrativa 3 de la Subgerencia de Operaciones de Aseo con un documento anexo contentivo de la queja elevada por el señor MARIO CÓRDOBA (fl. 23 A 24).
- D. Reglamento interno de trabajo vigente para la época de los hechos en medio magnético (fl. 25)
- E. Correo electrónico del 14 de septiembre de 2020 enviado a este despacho por la auxiliar administrativa 3 de la Subgerencia de Operaciones de Aseo con un documento anexo contentivo del informe presentado por el servidor JESÚS ALBERTO OSORIO (fl. 26 a 28).
- F. Informe con destino a proceso disciplinario elaborado el 21 de julio de 2020 por la Profesional 3 del Área de Servicios Corporativos con documentos anexos como contrato de trabajo N° 025 de 2004, copia de novedad de personal y notificación del cargo (fl. 33 a 39)

3.2. Testimoniales:

- A. Declaración juramentada de la señora ISABEL CRISTINA TABARES ZAPATA recibida el 28 de octubre de 2020 (fl. 49 a 51)
- B. Declaración juramentada del señor MARIO ANDRÉS CÓRDOBA ÁLVAREZ recibida el 28 de octubre de 2020 (fl. 52 a 53)
- C. Declaración juramentada del señor JESÚS ALBERTO OSORIO SALAZAR recibida el 29 de octubre de 2020 (fl. 54 a 55)

VERSIÓN LIBRE Y ESPONTÁNEA

En audiencia pública del 8 de marzo de 2021, se escuchó a la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZALEZ en versión libre y espontánea. Debe dejar claridad este Despacho que pese a que la

versionista no se expresa sobre las calificaciones hechas a sus compañeros bajo los parámetros de la presunción de inocencia, esta Coordinación al sintetizar lo manifestado por la señora BEDOYA GONZALEZ deberá expresarse de manera adecuada sobre dichas calificaciones, esto es, en términos de presunción. Por ello, entonces, la señora LUZ OMARIA BEDOYA GONZALEZ afirma que el señor OSORIO SALAZAR, presuntamente, intentó abusar sexualmente de ella, hecho que, según la disciplinada, afectó su fama y reputación, que ella no ha hablado mal de él. Recuerda un episodio consistente en que una muchacha de la empresa Recuperar ingresó a hacer aseo en Emvarias S.A. E.S.P. y manifestó interés sentimental por el señor JESUS ALBERTO OSORIO SALAZAR, frente a lo cual la señora BEDOYA GONZALEZ refiere que simplemente le respondió que no sabía si era casado o soltero, que únicamente le contó que el señor OSORIO SALAZAR tenía una relación sentimental por con una compañera de LUZ OMAIRA BEDOYA por muchos años, refiere que: “[...] lo único que yo sé es que él es muy mujeriego, yo si le dije, que él era muy mujeriego, y para él venir a decir que yo le dañé la fama, él mismo se la dañó [...]” (fl. 80).

Acerca de los hechos expuestos por el señor MARIO ANDRES CÓRDOBA ÁLVAREZ sostiene la versionista que el quejoso hurtó, presuntamente, un celular de un primo de ella hace aproximadamente 5 años, que, así las cosas:

“[...] yo a él nunca lo he tratado mal, sino que esta persona anda también resentida conmigo porque él, a un familiar mío, le robó un teléfono de la cabina del trabajo, en el carro, le sacó el teléfono a un familiar mío, entonces yo le hice el reclamo, sin grosería yo me acerqué y le dije que si tenía alguna necesidad o calamidad de plata que me hubiera dicho, llamada, [...]” (fl. 80).

Sostiene, además, que dichos malos tratos fueron hace 5 años, que el año 2020 “[...] a mi la coordinadora de nosotros me preguntó que si yo lo estaba tratando mal, y yo le dije que no, que si lo miraba muy feo, si, [...]” (fl. 80 reverso). Acerca de esta situación referente a su coordinadora, también señaló que “[...] me pasaron de oficina para evitar tener contacto con esa persona. para dejar las cosas así más bien quietas. [...]” (Fl. 80 reverso). Finaliza su versión de los hechos, argumentado que: “[...] desde que la señora Elizabeth me dijo que habían puesto queja mía, yo le dije que eso no era así, que eso era falso. Desde ahí, yo no estoy pasando por el lugar donde él se me mantiene sentado, yo evito pasar, [...]” (fl. 80 reverso).

4. ANÁLISIS Y VALORACIÓN JURÍDICA DE LOS DESCARGOS Y ALEGACIONES.

Con el propósito de establecer si el cargo imputado al investigado debe mantenerse o, por el contrario, debe desvirtuarse, el Despacho se ocupa de estudiar y valorar jurídicamente la conducta que se le atribuye al presunto autor de la falta disciplinaria, para lo cual toma como base los argumentos presentados por la apoderada de la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ en las etapas procesales de descargos y alegatos de conclusión.

De esta manera, en audiencia pública del 10 de marzo de 2021, la defensora del investigada YÉSIDA ANDREA GÓMEZ LÓPEZ identificada con cédula de ciudadanía N° 43.260.639 y con Tarjeta Profesional 286.885 del C. S. de la J, presentó **descargos**, en los cuales manifestó que el señor JESUS ALBERTO OSORIO SALAZAR, como uno de los testigos escuchados por el Despacho en la etapa de indagación preliminar, no es un testigo directo de los hechos por los cuales se investiga a su representada pues, en su declaración, refiere no trabajar directamente con la disciplinada y que a él le contaron o le dijeron que la señora BEDOYA GONZALEZ estaba hablando mal de él, así pues, aduce la defensora que el señor OSORIO SALAZAR es un testigo indirecto y que lo indicado por él en su declaración juramentada no es suficiente para declarar la responsabilidad disciplinaria de su representada. Respecto a las quejas elevadas por el señor MARIO ANDRÉS CÓRDOBA, argumenta que el incidente del presunto hurto de un celular aconteció hace 5 años y que en la actualidad, la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZALEZ, sólo mira feo al señor CÓRDOBA. Acerca del testimonio rendido por la señora ISABEL CRISTINA TABARES ZAPATA aduce que ella tampoco es un testigo directo, pues en su declaración utiliza expresiones como “me dijeron, me contaron”. Acerca de los

elementos que constituyen el juicio disciplinario, refiere la apoderada que, si bien no hay prueba que comprometa la responsabilidad de su prohijada, los hechos que se investigan tampoco logran cumplir con el requisito de la ilicitud sustancial pues nos encontramos, en sus palabras, ante un simple conflicto entre los trabajadores propio del desarrollo normal de las relaciones humanas; además de que el derecho disciplinario es considerado como la última ratio y que el desconocimiento de esta característica implica que cualquier conducta se sancione. Finalmente, aduce que las expresiones que realicen los trabajadores no afectan los aspectos esenciales de la función administrativa, por lo que solicita a esta Coordinación, sea archivado el presente proceso disciplinario a favor de la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ.

Finalmente, en **alegatos de conclusión**, presentados en audiencia pública del 10 de marzo de 2021, la abogada YÉSSICA ANDREA GÓMEZ LÓPEZ reitera que los hechos que dan origen a esta actuación disciplinaria no son más que “chismes” y malos entendidos propios de las relaciones humanas normales y que no buscan pasar de ser eso.

POSICIÓN DEL DESPACHO: Los argumentos que expone la defensa no son de recibo por parte de este Despacho, pues como se verá en el apartado destinado al análisis jurídico-probatorio, en primer lugar, acerca de que los señores JESUS ALBERTO OSORIO SALAZAR e ISABEL CRISTINA TABARES ZAPATA no son testigos directos de los hechos por los cuales se investiga a la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ, debe indicar este Despacho que del análisis probatorio efectuado, es posible considerar que dichos testimonios son coherentes, no vagos, completos e ilustran al operador disciplinario de manera suficiente acerca de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las cuales se desenvuelve la conducta desplegada por la investigada. En este sentido, si reposa en el plenario prueba que comprometa la responsabilidad de la disciplinada, como quiera que los testimonios recibidos son medios probatorios idóneos para probar los hechos que se investigan.

En segundo lugar, y con respecto a lo referido acerca de los hechos que vinculan al señor MARIO ANDRES CÓRDOBA ÁLVAREZ es procedente señalar que este Despacho no investiga a la señora BEDOYA GONZÁLEZ por hechos que ocurriesen hace cinco o menos años, estas diligencias se adelantan con ocasión de quejas elevadas por el señor CÓRDOBA ÁLVAREZ sobre hechos ocurridos en la vigencia 2020. Finalmente, y con respecto a la ausencia de afectación de la función administrativa que alega la defensora, debe señalar esta Coordinación que la misma si se configura cuando la investigada infringe el principio de moralidad consagrado en el artículo 209 de la Constitución Política, como se verá en detalle en el apartado destinado a la ilicitud sustancial.

Con respecto a lo manifestado por la Defensa en los alegatos de conclusión, deberá indicar el Despacho, como más adelante se amplía, que el comportamiento de la señora BEDOYA GONZÁLEZ no es el propio de un servidor público, ni tampoco atenta de manera mínima el ambiente laboral, sus actuaciones son, por el contrario, atentatorias del respeto, la imparcialidad y la rectitud que deben revestir las relaciones laborales entre los servidores públicos.

5. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO: ANÁLISIS JURÍDICO-PROBATORIO

Analizando 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). En este análisis jurídico-probatorio se inicia por hacer breves aclaraciones de corte jurídico y teórico sobre los testimonios como medios de prueba, concluyendo, con el material probatorio que repose en el plenario, acerca de la responsabilidad disciplinaria de la investigada.

Este Despacho procede con el análisis de los tres testimonios que reposare en el plenario a la luz de lo manifestado por el doctrinante Framarino dei Malatesta (1988), quien sostiene que la credibilidad concreta de la prueba testimonial consiste en que el ser humano percibe y relata la verdad, es por ello que la valoración de mayor o menor certeza aportada por un testigo no es graduable en términos matemáticos pues no es posible un señalamiento numérico en grados de lo manifestado

por un testigo, “[...] la graduación no es sino medida, y la medida no es otra cosa que una cantidad material conocida, que sirve para hacer conocer cantidades materiales desconocidas, [...] pero los movimientos de la mente y de las consciencia, como son actitudes síquicas y no cantidades materiales, no pueden someterse a medida alguna. Espiritualidad y medida son conceptos opuestos y heterogéneos. [...]” (Malatesta, F. 1988, Pág. 43). Esto es, lo expresado por los testigos deberá ser leído a la luz del principio probatorio de la sana crítica, motivo por el cual la apreciación de un testimonio estará dada fundamentalmente en la idea según la cual “[...] para que el hombre narre la verdad que ha percibido, de acuerdo con la presunción de veracidad humana, es preciso que no se haya engañado al percibir, y que no quiera engañar al relatar lo percibido.” (Malatesta, F. 1988, Pág. 47). Así pues, es claro que el Despacho toma juramento al iniciar una diligencia de declaración con el fin de advertirle al declarante o testigo que sus palabras deberán ser ciertas, verdaderas, acordes a la realidad percibida, que, de hacerlo de manera contraria, su actuación derivaría en la comisión de un ilícito sancionado incluso con penas privativas de la libertad.

La verdad, núcleo esencial de las declaraciones juramentadas, permiten al operador disciplinario orientar su versión sobre los hechos que se investigan; por su parte, el declarante o testigo, está conminado a pronunciar afirmaciones verdaderas, pues por un lado una sanción legalmente establecida le constriñe su libertad de expresión a la manifestación verdadera que lo que conoce, y por otro lado, la solidaridad social le impone al testigo la obligación de referirse sobre los hechos que se le indagan sin mentir al respecto. Sobre este tema, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera, C.P. Martha Sofía Sáenz Tobón, el 19 de julio de 2007, Rad. 68001-23-15-000-2006-02791-01, ha manifestado sobre la valoración de una prueba testimonial que:

“Lo que se pretende con la prueba testimonial es el relato de los hechos percibidos, es decir de las circunstancias de tiempo, modo y lugar, sin que en principio interese su opinión, pues de lo contrario se trataría de una prueba pericial; hay que acudir al texto de las pruebas para mirar si las declaraciones son responsivas, exactas y completas o si por el contrario son vagas, incoherentes o contradictorias; de otro lado la Sala examinará si algún testigo puede estar movido por sentimientos de interés, amor o animadversión. El Consejo de Estado ha señalado que la eficacia de la prueba testimonial depende más de la calidad del testimonio que de su número, que su bondad radica exclusivamente en que el testigo no se engañe o que él mismo no tenga interés en engañar. [...]”

Con esto en mente, de los testimonios de los señores ISABEL CRISTINA TABARES ZAPATA, JESUS ALBERTO OSORIO SALAZAR Y MARIO ANDRÉS CÓRDOBA, se puede predicar, en primer lugar, que de los mismos no se avizora sentimientos de amor o de animadversión hacia la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZALEZ, conclusión a la que se llega de las siguientes expresiones:

- ISABEL CRISTINA TABARES ZAPATA: “[...] PREGUNTADO: Bajo juramento, indique si conoce a la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ en caso de ser así desde hace cuánto tiempo y en razón de qué. CONTESTÓ: si la conozco hace nueve años, también el área de operaciones, como el comentaba yo laboré inicialmente con operaciones de aseo en la oficina de los administradores de zona y la señora OMAIRA fue reubicada y la llevaron a laborar dentro de la planta de operaciones acá en la feria desde es tiempo la conozco. Hace un año que he estado haciendo las funciones de apoyo a soportes administrativo, he tenido más contacto con ella puesto que me ha tocado supervisar y coordinar algunas tareas con ella.” (fl. 49).
- MARIO ANDRES CÓRDOBA ÁLVAREZ: “[...] PREGUNTADO: Bajo juramento, indique si conoce a la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ en caso de ser así desde hace cuánto tiempo y en razón de qué. CONTESTÓ: Si la distingo, porque trabaja allá en la empresa y la he visto allá en la empresa. La conozco desde lo que yo llevo allá en empresas varias.” (fl. 52)
- JESUS ALBERTO OSORIO SALAZAR: “[...] PREGUNTADO: Bajo juramento, indique si conoce a la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ en caso de ser así desde hace cuánto tiempo y en razón de qué. CONTESTÓ: no, la distingo, como compañera pues allá, no se mas nada de ella, la distingo (sic) hace unos añitos. No sé cuánto lleva allá.” (fl. 54)

De estas palabras se deduce que la señora TABARES ZAPATA conoce de cerca a la investigada, pues ha tenido que supervisar y coordinar actividades con la señora LUZ OMAIRA BEDOYA, y de estas palabras no se desprende ni interés ni enemistad para con ella. Por su parte, si bien los señores CÓRDOBA ÁLVAREZ y OSORIO SALAZAR no tienen una relación directa con la investigada si la conocen pues ella hace parte del equipo de trabajo de EMVARIAS S.A. E.S.P., refieren que la distingue, es decir, saben quiénes y en qué área se desempeña, palabras que conllevan al operador disciplinario a entrever que los testigos no guardan recelo, odio o algún sentimiento de animadversión particular frente a la señora OMAIRA BEDOYA.

Pues bien, respecto a si las declaraciones son responsivas, exactas y completas o si por el contrario son vagas, incoherentes o contradictorias, deberá extraerse de cada testimonio lo siguiente:

- ISABEL CRISTINA TABARES ZAPATA: “[...] **PREGUNTADO:** Bajo la gravedad del juramento prestado, manifiésteme al Despacho si tiene conocimiento de quejas relacionadas con presuntos malos tratos impartidos por la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZALEZ a sus compañeros de trabajo, de ser afirmativa su respuesta en qué consisten. **CONTESTÓ:** si, inicialmente me informaron que ella respondía feo cuando hacía aseo y entraba al baño de los hombres los vinculados, entre ellos el señor ALBERTO OSORIO, que ella decía palabras soeces y mal dichas hacia ellos, y también me informaron de un maltrato hacía el señor MARIO al ingreso de la base y onde manifestaba que no se iba a tomar la temperatura porque era él quien la toman. Yo recibí la queja, yo personalmente hable con ella, y el llame en cierto modo la atención y la aconsejé para que no se volvería a presentar esas situaciones. Bueno, luego se le hizo un cambio de la tarea que estaba realizando en los baños porque luego llegó como otra queja, en consecuencia de que daba continuidad a la manifestación del problema se tomó la decisión de moverla o cambiarla de puesto.” (fl. 50)
- MARIO ANDRÉS CÓRDOBA ÁLVAREZ: “[...] eso fue hace ya tiempo, no se que será el señor con ella, un muchacho de apellido YAGARÍ yo está trabajando con él, y el muchacho dejó el celular en un carro de los viejos de empresas varias, lo dejó arriba en una gabeta. Hace por ahí 3 o 4 años, cuando arrancamos lo dejamos en empresas varias, como a los 20 minutos llamó al conductor que había dejado el celular en la guantera, pero no había nada, supuestamente el le dijo a OMAIRA, que yo me lo había robado. Le dije al conductor que me esculcara y yo no tenía, entonces ya de ahí empezó esa señora diciendo que ese hijuetantas ladrón, entonces ellas no se deja tomar la temperatura que ella no se deja tomar la temperatura de mi. Yo pa que ella se tome la temperatura le digo al compañero que vaya y le tome la temperatura. Yo la verdad no me meto con ella, [...] Ella me ve en el primer piso como por el parqueadero donde están las oficinas de supervisores, por ahí, ella me ve y empieza a insultarme.” (FL. 52 reverso)
- JESUS ALBERTO OSORIO ZALAZAR: “[...] LO QUE pasa es que ella nos trata muy mal a nosotros los vinculados, nos dice palabras muy feas, que hasta hay compañeros que no la tratan por lo mismo, ella nos trata muy mal, con palabras que me da hasta pena decirle. Para ella nosotros no servimos, uno trata de llevar un trabajo coordinado, entre todo, pero con ella es difícil y yo con ella no me meto para nada. Yo personalmente no me meto. Ese 5 de junio ll que paso fue que ella nos tata muy mal [...] ella va y les dice que uno es un perro, un vagabundo, que un no puede ver a una mujer porque ahí mismo le echa los perros [...] Ella dice “vinculados hijuetantas que no sirven para nada”, y ella también es vinculada. Esa es la inquietud, es muy mal hablada y se mete en lo que a ella no le importa, yo por eso me quejo ante ustedes de ella, esa es la queja que yo tengo.” (fl. 54 reverso).

Partiendo de la idea pronunciada por la misma testigo, la señora TABARES ZAPATA conoce de cerca a la investigada y con ocasión de dicha cercanía ha coordinado labores con ella, generándose así cierto lazo o cierta relación de tipo laboral que permite que la señora TABARES ZAPATA tenga conocimiento acerca del comportamiento de la señora BEDOYA GONZÁLEZ, así como considera el Despacho, a diferencia de lo que aduce la defensa, que la señora ISABEL CRISTINA TABARES ZAPATA si es una testigo directa de los hechos por los cuales se investiga, pues es claro cómo en las palabras pronunciadas por ella en su declaración juramentada, se logra apreciar que es la funcionaria TABARES ZAPATA en desarrollo de dichas labores de coordinación con la investigada, que decide aconsejarla para que dichas situaciones incómodas no vuelvan a presentarse, asimismo, y frente a la recepción de otra queja, decide moverla o cambiarla de puesto.

Ahora bien, respecto a lo referido por los señores MARIO ANDRES CÓRDOBA ÁLVAREZ y JESUS

ALBERTO OSORIO SALAZAR, este despacho no encuentra elementos vagos, ambiguos o que generen conjetura alguna, pues, por el contrario, dichos relatos de los hechos incluso coinciden con lo manifestado por la investigada en su versión libre y espontánea del 8 de marzo de 2021. Acerca del tiempo en el cual la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ trató mal al señor CÓRDOBA ÁLVAREZ, se debe aclarar que esta investigación no se adelanta por los hechos cometidos hace 5, 4 o 3 años relacionados con el presunto hurto de un celular, por el contrario, este reproche disciplinario parte de las quejas enviadas a este Despacho en los días 8 de junio de 2020, 10 de agosto de 2020 y 14 de septiembre de 2020. Es más, el señor MARIO ANDRÉS CÓRDOBA ÁLVAREZ también refiere que: “[...] **PREGUNTADO:** *Bajo la gravedad de juramento, indíqueme al Despacho si la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ ha vuelto a expresar palabras descorteses o ha impartido malos tratos hacia usted después de la última queja fechada del 14 de septiembre de 2020. **CONTESTO:** la semana pasada, antes de irse para vacaciones o no se para dónde se fue porque no la he vuelto a ver en la empresa.*” (fl. 53). Con respecto entonces a las tres quejas realizadas por el señor CÓRDOBA ÁLVAREZ y que dan origen a estas diligencias, la señora ISABEL CRISTINA TABARES ZAPATA manifestó en su declaración juramentada que: “[...] también me informaron de un maltrato hacia el señor MARIO al ingreso de la base y donde manifestaba que no se iba a tomar la temperatura porque era él quien la toman.” (fl. 50), y respecto de lo indicado por el señor JESUS ALBERTO OSORIO SALAZAR, también esta testigo refiere que: “[...] el señor ALBERTO OSORIO me abordó me dijo que OMAIRA decía palabras cuando él ingresa la baño, y que ella decía palabras feas, no me manifestó exactamente que ella estuviera hablando mal de él, según la queja, solo me dijo que era muy grosera, echando sátiras y pullas. [...]” (fl. 50).

De esta forma, este Despacho valora de manera sistemática los tres testimonios recibidos y relacionados con presuntos malos tratos impartidos por la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ a sus compañeros de trabajo. Aclara este Despacho, que los elementos del informe elevado por el señor OSORIO SALAZAR, en relación con lo expresado por la señora TABARES ZAPATA, da cuenta de que los malos tratos no son solo hacia él, que parecieren afectar su buen nombre, sino que son en general, hacia el personal vinculado, circunstancia que afecta de manera flagrante el clima laboral. Ahora bien, corresponde entonces indicar que con la conducta aquí analizada y reprochada consiste en una serie de malos tratos que hace la señora BEDOYA GONZÁLEZ hacia sus compañeros de trabajo a partir de malas miradas, insultos, expresiones groseras, sátiras, malos comentarios que fueron de conocimiento de la señora TABARES ZAPATA, quien al ser su compañera de trabajo decide aconsejarla y cambiarla de actividad.

A diferencia de lo que indica la defensa, no se investiga y le reprocha a la disciplinada meros comportamientos normales de las relaciones humanas, particularmente las laborales. Como quedó claro los testimonios recibidos son completos y sólidos, pudiendo este Despacho, a la luz de los mismos definir que si existe prueba que compromete la responsabilidad de la investigada, y que antes bien, con los malos comentarios y miradas a los compañeros de trabajo se lacera el ambiente laboral, el cual, como cualquier otra relación humana debe soportarse sobre el respeto y las buenas costumbres, esto es, la prudencia, la tolerancia y la comunicación asertiva. Sobre el particular, se destacan las palabras de Adriana Camacho-Ramírez y Daniela Rocío Mayorga-Valderrama, acerca de la importancia de desarrollar las labores dentro del un clima organizacional adecuado: “[...] existe una evidente y directa relación entre clima laboral y la productividad. En la medida que se tenga un ambiente favorable a la cooperación, que genere confianza y optimismo entre los trabajadores, quedaran a un lado el egoísmo, los chismes y las malas percepciones que crean conflictos graves entre los trabajadores. [...]”¹

También ha indicado la Corte Constitucional, mediante sentencia T-291 del 2 de junio de 2016. M.P. Alberto Rojas Ríos, respecto a la dignidad humana, se refirió en el siguiente sentido:

¹ Ver: Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. Perspectiva jurídica (2017). Adriana Camacho-Ramírez & Daniela Rocío Mayorga-Valderrama. No. 29, suplemento: 143-160 · 2017.

“(…) equivale: (i) al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado”.

Esta tesis sobre la dignidad del ser humano se ha convertido en los últimos años en el auténtico criterio legitimador de los ordenamientos ético-jurídicos que dan origen a los Estados. Por eso, para el caso sub examine, cuando un servidor público abusa o se extralimita indebidamente en el ejercicio del cargo o función, debe ser objeto de corrección. El comportamiento exteriorizado por la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ, va en contravía de los estándares de comportamiento exigible a quienes hacen parte de cualquier grupo, ya que el respeto es el valor fundamental para la convivencia social; respetar es estimar y considerar los derechos propios y de los demás, valorando las cualidades de los otros y el medio que nos rodea, logrando así reciprocidad, pilar fundamental para lograr la sana convivencia.

6. NORMAS VIOLADAS

En sede de formulación de cargos, 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 la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ con su actuar, lesionó las siguientes disposiciones:

SOBRE EL CARGO ÚNICO:

- **LEY 734 DE 2002.**

Artículo 34. Numeral 6:

“son deberes de todo servidor público:

6. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.

Artículo 31. 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.*

[...]” (negritas del Despacho).

- **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.**

CAPÍTULO XIII. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y SUS SERVIDORES

“Artículo 72. Además, los SERVIDORES tienen como deberes generales los siguientes:

[...]

2. Respeto a sus compañeros de trabajo

[...]”.

- **CONTRATO DE TRABAJO:**

“[...] CUARTA. Deberes del trabajador. EL TRABAJADOR se compromete a cumplir las normas consagradas en la ley 6 de 1945, Código disciplinario único (ley 734 de 2002), sus decretos reglamentarios, el reglamento interno del trabajo, demás normas que impongan deberes y obligaciones, así como las que las modifiquen, complementen o aclaren; y especialmente se obliga a: [...] h) Observar rigurosamente la disciplina interna establecida por LAS EMPRESAS (fl. 13).

La normativa expuesta resulta transgredida con la presunta conducta de la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ cuando la servidora, aún conociendo las obligaciones que como trabajadora de la entidad le asisten, pues a su debido cumplimiento se obliga al celebrar el contrato de trabajo, actúa con desconocimiento de lo consagrado en el artículo 73 numeral 2 del Reglamento Interno de Trabajo, según el cual es su obligación tratar con respeto a sus compañeros de trabajo. Adicionalmente, la conducta que se describió anteriormente y que fuere atribuible a la señora BEDOYA GONZÁLEZ atenta no sólo contra las personas que actuaren dentro de este proceso en calidad de quejoso e informes, sino en gran medida contra el ambiente laboral que la rodea, motivo por el cual este Despacho considera que la investigada incurre en la prohibición que contiene el numeral 1 del artículo 35 de la Ley 734 de 2002, con arreglo a la cual tiene proscrito actuar con desconocimiento de los deberes que consagren leyes, reglamentos y contratos de trabajo; lo que, como se ha venido relatando, presuntamente acaeció y es lo que da lugar al trámite disciplinario que se adelanta, además de infringir un deber claro y expreso como el contemplado en el artículo 34 numeral 6 de la Ley 734 de 2002. Todo ello, en suma, comporta el desconocimiento del clausulado que se estipula en su contrato de trabajo, puesto que en el mismo se obliga al respeto integral de la normativa que gobierna su relación con la entidad y, finalmente, trae como implicación la desatención a las funciones que desglosa el reglamento interno de trabajo de Emvarias.

7. RAZONES DE LA SANCIÓN: 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.

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 del deber funcional cuestionado, para que la conducta ejecutada sea objeto de reproche disciplinario⁴. De manera que la falta disciplinaria supone la existencia de un deber cuya omisión, incumplimiento o extralimitación genera la respuesta sancionatoria estatal, ya que la finalidad de dicho régimen es la protección de la correcta marcha de la administración, por lo que se hace imperioso garantizar de manera efectiva que quienes impulsan dicha marcha actúen con observancia de sus deberes, así como actuar, en ejercicio del poder sancionador, en situaciones de negligencia, imprudencia, la falta de cuidado e impericia que impliquen la vulneración de los deberes funcionales de quienes cumplen funciones públicas.

Corolario de lo dicho, la afectación al deber que se sanciona disciplinariamente, en este caso, implica la configuración de conductas con las cuales se incurra en un incumplimiento del deber consistente en tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación con ocasión de su servicio, pues como quedó anotado, la señora BEOYA GONZÁLEZ incurrió en comportamientos que desconocen estos tres ejes fundamentales del buen clima laboral, pronunciando palabras soeces, calificaciones despectivas, miradas incómodas reiterativas, sin justificación alguna dado que es el respeto el soporte de las relaciones humanas, puntualmente las laborales. Es decir, puede que la señora BEOYA GONZÁLEZ en su versión libre hubiere manifestado cierta justificación para cada uno de los comportamientos que desplegó, por ejemplo, para con el señor JESUS ALBERTO OSORIO SALAZAR indicó que existió una presunta tentativa de abuso sexual de parte de este para con aquella, hecho que motivó a la señora LUZ OMAIRA BEOYA GONZALEZ a afirmar que fue él mismo quien se calumnió y que por lo mismo, ella indicaba que el señor OSORIO SALAZAR era muy mujeriego. Y con respecto al señor MARIO ANDRES CÓRDOBA ÁLVAREZ justifica su mirada hacia con base en un presunto hurto cometido por este a un primo de la investigada. No obstante, estos no son justificantes válidos y suficientes para este Despacho pues para cada presunto hecho hay una ruta legal trazada a la cual la señora BEOYA GONZÁLEZ debió haber acudido, bien sea una denuncia ante la autoridad penal competente o elevar queja de manera oportuna para que hubiere sido este Despacho conocedor de los hechos presuntos que alega la implicada. Y aunque la señora LUZ OMAIRA BEOYA GONZALEZ no hubiere hecho ejercicio de las rutas establecidas frente a la

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

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).

comisión de presuntos ilícitos en su contra, estos no son óbice para el desconocimiento de normas sociales fundamentales como lo es tratar a los demás con respeto.

Como se dijo párrafos arriba, al cargo de FACILITADOR SOPORTES A PROCESOS (reubicada) en EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P., desempeñado por la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ, le es aplicable el artículo 209 de la Constitución Política, el cual prescribe:

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. (subrayas nuestras)

Atendiendo a lo señalado, tenemos que se vulnera el principio de moralidad, de estirpe constitucional, y que la jurisprudencia constitucional ha definido como el “[...] *adecuado comportamiento del servidor público respecto de las formalidades y finalidades que se derivan del principio del respeto al bloque de legalidad*”⁵; esto es, el conjunto de disposiciones de naturaleza constitucional, legal y reglamentaria al tenor del cual ha de desarrollarse sus actuaciones. Este principio se lesiona precisamente cuando la trabajadora asume comportamientos que laceran el ambiente laboral y afectan a sus compañeros de trabajo, sobre este asunto fue interrogada la señora ISABEL CRISTINA TABARES ZAPATA en declaración juramentada del 28 de octubre de 2020: “[...] *afecta el clima laboral, porque la gente ya empieza a sacarla, ya no quieren que ella esté ahí, empiezan a murmurar que no quieren y que ojalá cambien, afectan eso. [...]*” (fl. 51). Considera el Despacho que esta la lesión o puesta en peligro que se le atribuye a la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ en relación a la conducta que se le reprocha.

Al tenor de lo expresado por la Corte Constitucional, y sobre todo en corolario del acervo probatorio que obrare en este proceso, es claro que con el incumplimiento del deber cometido por la señora BEDOYA GONZÁLEZ se menoscabó el principio de moralidad, a diferencia de lo manifestado por la defensa en sus descargos cuando expresa no hay afectación alguna al deber funcional. Sobre este asunto entonces debe manifestar el Despacho que comportarse con rectitud, respeto y con responsabilidad en las relaciones interpersonales por razón y con ocasión del servicio público que le haya sido encomendado, es entonces un comportamiento ético y moral de carácter general exigible a todo servidor público. Su finalidad, en consecuencia, es la de salvaguardar la disciplina, la eficiencia, la obediencia, y la rectitud, en una expresión, el orden y el buen funcionamiento del servicio público. Y es precisamente allí, en la realización del citado fin, en donde se encuentra el fundamento para la exigencia de la responsabilidad disciplinaria.

En este sentido, el irrespeto, como forma de pronunciar palabras soeces y miradas feas repetitivas contra los compañeros de labores, es un comportamiento contrario al esperado de quien ostenta la calidad de servidor público, que afecta no sólo las relaciones interpersonales, en este caso de quienes conforman el grupo de trabajo de Empresas Varias de Medellín, sino también las normales y sanas relaciones funcionales, dado que como ofensa a la dignidad humana, riñen contra la moral y las buenas costumbres que la sociedad civilizada y democrática defiende; no son meros comportamientos ocasionados por el devenir de las relaciones humanas, pues estos comportamientos son reiterativos. En conclusión, es claro para el Despacho que con la falta disciplinaria de la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ se puso en peligro el deber funcional a ella encomendado, sin justificación alguna.

8. FUNDAMENTACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DE LA FALTA

Para determinar la gravedad o levedad de la falta y la forma de culpabilidad en la que incurrió la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ, el Despacho debe partir de lo que dispone el artículo 50 de la Ley 734 de 2002, según el cual:

⁵ Corte Constitucional. Sentencia SU-649 de 2017. M.P.: Alberto Rojas Ríos. Noción que se apoya en la Sentencia C-643 de 2012. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

*“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”.

Así, y teniendo presente que la falta cometida corresponde a una de las que consagra este artículo, pues no se encuentra dentro del listadotaxativo de faltas gravísimas del artículo 48 de la misma ley, en sede de formulación de cargos fueron expuestos los criterios para concluir que la falta cometida por la señora BEDOYA GONZÁLEZ es de naturaleza **GRAVE**, calificación que a esta instancia procesal se mantiene, de la siguiente manera:

- A. **El grado de culpabilidad:** Según lo que se ha expuesto hasta este punto, la conducta presuntamente ejecutada por la servidora se calificó como **DOLOSA**, atendiendo a que la investigada conocía la normativa aplicable acerca del trato a sus compañeros de trabajo; y teniendo presente que, a esta instancia, no obra en el expediente elemento alguno que permita al Despacho concluir que el servidor actuara al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad disciplinaria de que trata el artículo 28 de la Ley 734 de 2002.
- B. **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. Tal servicio resulta, pues, esencial para la conservación de la salubridad pública. No obstante, este servicio no resulta afectado o perturbado, lo que se reprocha si afecta la organización interna de la Empresa como quiera que se atenta contra el clima laboral y las buenas costumbres que rigen las relaciones laborales de los servidores y colaboradores de Emvarias S.A. E.S.P.
- C. **La jerarquía y mando que el servidor público tenga en la respectiva institución:** La servidora LUZ OMAIRA BEODYA GONZÁLEZ no ostenta un cargo que le otorgue jerarquía y mando al interior de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P.
- D. **La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado:** Si bien no se menoscaba el objeto social de la empresa para la que labora la investigada, se denota grave afectación al ambiente laboral y a la convivencia entre los servidores de Emvarias S.A. E.S.P y sus colaboradores.
- E. **Modalidades y circunstancias en que se cometió la falta:** Respecto de la falta cometida por la señora LUZ OMAIRA BEODYA GONZÁLEZ, el Despacho considera que la misma no requiere un cuidado especial en su preparación. Asimismo, solo es partícipe de la conducta la investigada, quien, conociendo la normativa laboral que la rige y las consecuencias de su inobservancia, presuntamente no trató con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con las que se relacione con razón de su servicio.
- F. **Los motivos determinantes del comportamiento:** No se observan en la actuación que adelanta el Despacho motivos que determinaran el actuar de la servidora investigada; diferentes a los elementos analizados al momento de precisar la forma de culpabilidad a imputar.
- G. **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.

H. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave será considerada falta grave: El criterio no aplica para el presente caso.

Hecho este análisis, en sede de formulación de cargos se concluyó, y en esta instancia se reafirma dicha conclusión, que la falta disciplinaria que nos ocupa es de naturaleza **GRAVE**, pues la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ desconoció la normativa expuesta en materia de cumplimiento de respeto; además de con este desconocimiento se lacera el ambiente laboral en el cual se desenvuelve la investigada, pues de los criterios anteriores solo se valoran a favor de la investigada B, C, F y G, considerando este Despacho la gravedad de la conducta.

9. ANÁLISIS DE 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 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.

Como también se indicó en esta providencia, el Despacho considera que la conducta que presuntamente ejecutó la servidora **LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ** se debe calificar como **DOLOSA**. Para sustentar esta afirmación es menester remitirse a la cláusula cuarta del contrato de

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*”.

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.

trabajo suscrito por la investigada y las disposiciones legales y reglamentarias sobre las que también se dio cuenta, de las cuales se concluye que la servidora conocía la normativa que rige su relación laboral y, en consecuencia, tenía claridad acerca de la importancia de respetar a sus compañeros de trabajo, lo cual comprende la prohibición de referirse a ellos con palabras soeces o calificaciones injuriosas o que atañen a la vida privada de los mismos. Es por ello que, se considera que, la investigada, al cometer las conductas por las cuales se investiga altera el normal funcionamiento de su ambiente laboral, sabiendo que con las mismas se generarían consecuencias de carácter administrativo y disciplinario. Soportan esta conclusión las siguientes expresiones manifestadas por la señora BEDOYA GONZÁLEZ en su versión libre y espontánea: “[...] que lo único que yo sé es que él es muy mujeriego, yo si lo dije, que él era mujeriego, [...] que si lo miraba muy feo, si, pero si una persona le va a hacer a uno robo uno quedo resentido, usted ya no va a mirar bien a esa persona, [...]” (fl. 80)

Por ello, se mantiene lo dicho sobre este punto en la providencia del 4 de febrero de 2021 por la cual se formuló cargos en contra de la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ, esto es, que la falta disciplinaria que se calificó como **DOLOSA**.

10. CRITERIOS PARA LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Como se ha indicado en esta providencia, la falta que se imputa a la servidora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ se calificó como **GRAVE DOLOSA**, atendiendo a los criterios que dispone el artículo 43 de la Ley 734 de 2002. Ahora bien, el artículo 44 de la Ley *ibidem* 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 dos, a cuyo tenor expresa: “*Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial para las faltas graves dolosas o gravísimas 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 *suspensión e inhabilidad especial* en el numeral dos, en estos términos: “*La suspensión implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y la inhabilidad especial, la imposibilidad de ejercer la función pública, en cualquier cargo distinto de aquel, por el término señalado en el fallo*”.

Adicionalmente, el artículo 46 de la Ley 734 de 2002 consagra que la sanción consistente en suspensión e inhabilidad especial no puede ser inferior a un mes ni superior a doce meses⁹; en tanto el artículo 47 de la misma ley dispone una serie de criterios que debe tener en cuenta el operador disciplinario al momento de graduar la sanción, de los cuales se exponen a continuación los pertinentes para la actuación disciplinaria adelantada y de que es objeto esta providencia, por ser los que se deben analizar cuando la sanción consista en la suspensión e inhabilidad especial del servidor:

a) Haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente dentro de los cinco años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga: verificado el Certificado Ordinario de Antecedentes Disciplinarios Nro. 160826685 del 12 de febrero de 2021, que obra a folio 64 del plenario, el Despacho encuentra que la servidora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ, no ha sido sancionada disciplinariamente en los últimos 5 años, criterio que se interpretará a favor de la investigada.

b) La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función: El Despacho indagó acerca del desempeño de la señora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZALEZ a la señora ISABEL CRISTINA TABAREZ ZAPATA, quien indicó: “[...] *La parte del aseo ella lo desempeña de buena manera, limita lo que le corresponde, lo hace en la medida de lo normal, bien.*” (fl. 51), motivo por el cual este criterio se valorará a favor de la investigada.

⁹ Ley 734 de 2002. “Artículo 46. Límite de las sanciones. (...) *La suspensión no será inferior a un mes ni superior a doce meses. Cuando el disciplinado haya cesado en sus funciones para el momento de la ejecutoria del fallo o durante la ejecución del mismo, cuando no fuere posible ejecutar la sanción se convertirá el término de suspensión o el que faltare, según el caso, en salarios de acuerdo al monto de lo devengado para el momento de la comisión de la falta, sin perjuicio de la inhabilidad especial*”.

c) Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero: La servidora no ha atribuido responsabilidad sin fundamento a un tercero;

d) La confesión de la falta antes de la formulación de cargos: la falta no fue confesada por la servidora¹⁰.

e) Haber procurado, por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado: a la fecha de la presente audiencia pública no se tiene noticia en esta dependencia de que la servidora incurriese nuevamente en comportamientos como los que dieron origen a la presente actuación.

f) Haber devuelto, restituido o reparado, según el caso, el bien afectado con la conducta constitutiva de la falta, siempre que la devolución, restitución o reparación no se hubieren decretado en otro proceso: este elemento no aplica en el presente proceso.

g) El grave daño social de la conducta: La conducta objeto de reproche disciplinario tiene repercusiones sociales, en cuanto al ambiente laboral de EMVARIAS S.A. E.S.P.

h) La afectación a derechos fundamentales: con la conducta de la servidora LUZ OMAIRA BEDOYA GONZALEZ no se afectaron derechos fundamentales.

i) El conocimiento de la ilicitud: como se concluyó al examinar el elemento de la culpabilidad, la servidora BEDOYA GONZÁLEZ conocía que se estaba incumpliendo un deber propio de las obligaciones que asumió al suscribir su contrato de trabajo con Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. y que, además, son normas sociales de buen comportamiento y respeto.

j) Pertener al servidor público al nivel directivo o ejecutivo de la entidad: la servidora investigada no pertenece al nivel directivo o ejecutivo de la entidad.

Atendiendo a los lineamientos de las disposiciones expuestas y con base en lo que se ha relatado en esta providencia, la sanción a imponer a la servidora **LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ**, identificada con la cédula de ciudadanía N° 43.905.076; y quien para el momento de los hechos se desempeñaba en el cargo de Facilitadora Soporte a Procesos, adscrita a Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., **SERÁ LA CONSISTENTE EN SUSPENSIÓN EN EL EJERCICIO DEL CARGO E INHABILIDAD ESPECIAL POR EL TÉRMINO DE UN (01) MES, QUE SE CONTARÁ A PARTIR DE LA FECHA EN QUE SE HAGA EFECTIVA LA NOVEDAD EN EL ÁREA DE SERVICIOS CORPORATIVOS-NÓMINA 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 probado y no desvirtuado el cargo endilgado a la servidora **LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ**, identificada con la cédula de ciudadanía N° 43.905.076, quien para el momento de los hechos materia de investigación se desempeñaba como Facilitadora Soporte a Procesos (reubicada) de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., de conformidad con lo analizado en la parte motiva del presente auto.

¹⁰ Aclarando, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, que si bien este apartado de la disposición fija un criterio para dosificación de la sanción, no se convierte en un instrumento de coacción que obligue al disciplinado a declarar contra sí mismo. En ese orden, simplemente se fija un beneficio para la persona que decida hacerlo (Cfr. Sentencia C-280 de 2006. M.P. Alejandro Martínez Caballero).

ARTÍCULO SEGUNDO: IMPONER como sanción disciplinaria a la servidora **LUZ OMAIRA BEDOYA GONZÁLEZ**, identificada con la cédula de ciudadanía N° 43.905.076, la consistente en **SUSPENSIÓN EN EL EJERCICIO DEL CARGO E INHABILIDAD ESPECIAL POR EL TÉRMINO DE UN (01) MES, QUE SE CONTARÁ A PARTIR DE LA FECHA EN QUE SE HAGA EFECTIVA LA NOVEDAD EN EL ÁREA DE SERVICIOS CORPORATIVOS-NÓMINA DE EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P.**, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de la presente providencia.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR personalmente la anterior decisión a la investigada, quien se desempeña como servidor público adscrito a Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. y/o a su apoderada, de conformidad con lo que dispone el artículo 101 de la Ley 734 de 2002; informándoles a ella y a su defensora que contra la misma procede el recurso de apelación, mismo que deberá ser interpuesto y sustentado en la presente audiencia, de conformidad con el artículo 180 de la Ley 734 de 2002, modificado por el artículo 59 de la Ley 1474 de 2011.

ARTÍCULO CUARTO: 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. Igualmente, comunicar a la división de Registro y Control y Correspondencia de la Procuraduría General de la Nación, para los fines correspondientes.

ARTÍCULO QUINTO: 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 SEXTO: Agotados los trámites procesales y administrativos que pongan fin al presente proceso disciplinario, archívese el expediente con radicado 543 de 2020.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



FABIO GERMÁN TOBAR PINEDA
Coordinador de Asuntos Disciplinarios

11. **Notificación y Recursos.** Se le indica a la abogada YESICA ANDREA GÓMEZ LÓPEZ que esta providencia se notifica por estrados y contra la misma le procede el recurso de apelación, el cual deberá sustentar a continuación.

La Defensora se manifiesta en los siguientes términos: *“Me permito solicitar el recurso de apelación. Recorro a esta apelación por no encontrarme conforme con la sanción dada a la señora LUZ OMAIRA, debido a que como lo dije anteriormente, son conflictos generados entre los compañeros que pueden ser normales y naturales, pues en nada influyó con el deber funcional de Emvarias o de la labor que se realiza allí. Igualmente, la sanción impuesta no es acorde con la supuesta falta cometida por la señora OMARIA por lo que solicito al gerente o a quien conozca de esta apelación, que se tenga en cuenta una revisión y nuevamente la graduación de la condena pues de la calificación de la sanción dada a LUZ*

OMAIRA por no encontrarnos acordes pues no se afectó el deber funcional de la administración.”

12. **Resolución recursos y se da traslado a la segunda instancia.** Una vez interpuesto y sustentado este recurso se dice que El despacho admite el recurso de apelación y le dará trámite ante el competente en segunda instancia, el cual es el Gerente de Emvarias S.A. E.S.P.

De esta decisión quedan notificados los sujetos procesales por estrados y esta audiencia se suspende a las 11.50 de la mañana, esta audiencia finaliza, ya que el trámite se hará por la vía ordinaria, es decir por escrito y de esa forma se notificará.



Elaboró:

SARA MARIA RESTREPO ARBOLEDA

Abogada de la Coordinación de Asuntos Disciplinarios