

REANUDACIÓN AUDIENCIA PÚBLICA

RADICACIÓN:	557 DE 2021
DISCIPLINABLE:	JOHN FREDY BEDOYA CARMONA
CARGO Y ENTIDAD:	PEON – ZONA 7, EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P.
INFORMANTE:	ALEJANDRO VÁSQUEZ CAMPUZANO
CARGO Y ENTIDAD:	JEFE DE ÁREA DE SERVICIOS DE ASEO, EMPRESAS VARIAS DE MEDELLIN S.A.E.S.P
FECHA DE INFORME:	16 DE MARZO DE 2021
FECHA DE LOS HECHOS:	9 DE FEBRERO DE 2021 AL 16 DE FEBRERO DE 2021
ASISTENTES:	FABIO GERMÁN TOBAR PINEDA , Coordinador de Asuntos Disciplinarios – Competente en Primera Instancia JHON FREDY BEDOYA CARMONA – Investigado YÉSICA ANDREA GÓMEZ LÓPEZ – Apoderada del investigado SARA MARÍA RESTREPO ARBOLEDA - Abogada de la Coordinación de Asuntos Disciplinarios

Siendo las 9.00 a.m. del día 27 de octubre de 2021, se reunieron a través de la Plataforma Microsoft Teams en atención a las medidas de aislamiento social e implementación de la virtualidad, los asistentes antes relacionados, para dar continuidad a la Audiencia Pública en el proceso disciplinario radicado bajo el número 557 de 2021, impulsado en contra del señor **JHON FREDY BEDOYA CARMONA** identificado con cédula de ciudadanía Nro. 98647072, Peón – Zona 7 centro de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., quien actúa en calidad de investigado. 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, procede el Coordinador de Asuntos Disciplinarios de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P a darle continuidad al orden del día de la audiencia pública del pasado 20 de octubre de 2021, dentro del proceso disciplinario radicado bajo el N° 557 de 2021, impulsado en contra de **JHON FREDY BEDOYA CARMONA**.

8. Práctica de pruebas solicitadas por los sujetos procesales.
9. Intervención de los sujetos procesales: Los sujetos procesales deberán hacer su intervención así:
 - Ministerio Público: Últimos que no se encuentran presentes en la medida en que no han asumido el poder preferente de la investigación en curso.
 - Disciplinada y/o Defensor: Alegatos de Conclusión.

10. Fallo primera Instancia.
11. Notificación y Recursos.
12. Resolución recursos y se da traslado a la segunda instancia, de ser el caso.

DESARROLLO DEL ORDEN DEL DIA.

8. Práctica de pruebas solicitadas por los sujetos procesales. Como quiera que la defensa no solicitó el decreto y práctica de prueba alguna, ni el despacho consideró necesario decretar de oficio otras, se continúa con el siguiente punto del orden del día.

9. Intervención de los sujetos procesales:

9.1. El Ministerio Público no se encuentra presente pues no asumió el poder preferente en la presente investigación en curso.

9.2. Disciplinado y/o Defensora: En este punto de la diligencia se le da la palabra a la doctora YESICA ANDREA GÓMEZ LÓPEZ con el fin de que presente los alegatos de conclusión respectivos.

La Doctora GÓMEZ LÓPEZ manifiesta que: *“[...] gracias Fabio, igual como no hubo practica de pruebas que no se solicitaron más, me mantengo en lo expresado en los descargos, como quiera que el señor JHN FREDDY SI TUVO UNA INCAPACIDAD y le era imposible laborar, asistió donde un especialista idóneo, ya porque la EPS no pague la incapacidad o no la quiera transcribir esta carga no se le puede endilgar al trabajador como lo expresa la vez pasada, esta carga tiene la empresa desde el 2012 de conformidad con el decreto 019, igualmente la EPS no puede negarse a pagar dicha incapacidad, si lo hiciera es en 3 casos: cuando el afiliado tiene menos de 4 semanas cotizando, en la mora del pago de la seguridad social, o cuando la incapacidad no supera dos días. Si la EPS es renuente a realizar el pago, el empleador debe tomar otras medidas con el fin de obtener este pago como poner queja ante la superintendencia de salud, o una tutela o un mecanismo que le ayude con el fin de obtener el pago de dicha incapacidad. Finalmente, reitero en o dicho en los descargos.”*

10. FALLO PRIMERA INSTANCIA. Se da lectura del fallo en los siguientes términos:

1. IDENTIDAD DEL INVESTIGADO

El sujeto disciplinado en la presente actuación es el servidor **JHON FREDY BEDOYA CARMONA** identificado con cédula de ciudadanía Nro. 98.647.072, Peón – Zona 7 centro de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., quien ostenta la calidad de trabajador oficial.

2. SÍNTESIS DE LOS HECHOS.

El día 16 de marzo de 2021, el señor ALEJANDRO VASQUEZ CAMPUZANO, jefe de área de Servicios de Aseo de Emvarias S.A E.S.P., remitió a esta Coordinación memorando N° 20210510000658, en los siguientes términos:

“[...] Para su información y fines pertinentes, se transcribe textualmente, informe disciplinario al funcionario JHON FREDY BEDOYA CARMONA, CC 98.647.072, por el Administración de Zona y Jefe inmediato del funcionario en mención, Edwin Fernando Jaramillo Duque:

Buenas tardes,

Para información y fines pertinentes el señor Fredy Bedoya Carmona con cédula 98.647.072 fue incapacitado por 8 días por una red prestadora de servicio diferentes a la EPS SURA a la cual está afiliado, por tal motivo, no fue autorizada y efectuada para la red de atención EPS SURA. Sumado a lo anterior se adjunta notificación de EPS SURA y la incapacidad. Quedo atento a cualquier inquietud” (fl. 4)

En efecto, se dicho informe se acompaña de correo electrónico donde se evidencia la respuesta de la EPS y la incapacidad emitida por una médica psiquiatra, documentos incorporados en el auto de apertura de indagación preliminar. En virtud de la información recibida y con el objeto de verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si la misma es constitutiva de falta disciplinaria o si se actuó al amparo de una causal de exclusión de responsabilidad, mediante auto del 13 de mayo de 2021 el Despacho abrió una indagación preliminar, dicha providencia se notificó personalmente al indagado el 20 de mayo de 2021 (fl. 14). Posteriormente, se profiere auto del 5 de octubre de 2021 por el cual se adopta el procedimiento verbal y se cita a audiencia, comunicado el pasado 6 de octubre de 2021 al investigado y a la defensora del investigado, tal y como consta a folio 52. Que la audiencia pública correspondiente a este radicado se llevó a cabo el 20 de octubre de 2021, (fl. 58 a 60)

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 16 de marzo de 2021 donde se observa la respuesta dada por EPS SURA acerca de la transcripción de una incapacidad (fl. 6 a 7)
- b. Copia de incapacidad por 8 días suscrita por la dra. ANGELICA APARICIO ZAMBRANO fechada del 9 de febrero de 2021 (fl. 8)
- c. Reglamento interno de trabajo, convención colectiva y recopilación de normas convencionales en medio magnético (fl. 17)
- d. Informe con destino a proceso disciplinario elaborado el 24 de mayo de 2021 por la profesional 3 del área de servicio corporativos, por el cual se anexa: contrato de trabajo N° 053 de 2004 y manual de responsabilidades, resultados y perfiles (fl. 19 a 23)
- e. Correo electrónico del 23 de julio de 2021 enviado por la Profesional 3 del área de servicios corporativos por el cual adjunta: memorando N°20210530003513 del 30 de junio de 2021 y memorando N° 20210530003703 del 15 de julio de 2021 e incapacidad no reconocida por la EPS (fl. 35 a 38).
- f. Historia clínica del señor JHON FREDDY BEDOYA CARMONA aportada en descargos por la apoderada del investigado e incorporada al expediente en audiencia pública del 20 de octubre de 2021, enviada vía correo electrónico el 21 de octubre de 2021.
- g. Certificado de antecedentes disciplinarios N° 180778402 del 25 de octubre de 2021 (fl. 58)

3.2. Testimoniales:

- a. Declaración juramentada del señor EDWIN FERNANDO JARAMILLO DUQUE del 10 de junio de 2021 (fl. 26 a 27)

VERSIÓN LIBRE Y ESPONTÁNEA

El pasado 6 de julio de 2021 se escuchó al señor JHON FREDY BEDOYA CARMONA en diligencia de versión libre y espontánea, en la cual manifestó que labora para EMVARIAS S.A. E.S.P. como peón de barrido, respecto al caso que se investiga, refirió que es conocedor de la situación, ignoraba que la EPS SURA iba a negar la transcripción de la incapacidad y resultó ser una sorpresa para él esta negativa, sostiene que la EPS prestadora de salud es la EPS SURA entidad en la cual la médica ANGÉLICA APARICIO no hace parte, que es una médica que es de su entera confianza, le genera tranquilidad, reconoce que el trámite por la EPS consistiría en que primero lo habría tenido que revisar un médico general y luego el especialista, tardando todo esto entre 2 y 3 meses, tiempo que no podía esperarse debido a que su enfermedad no lo permitía, pues requería de un tratamiento inmediato, puntualmente refiere: *“ me parece que es demasiado demorado el trámite por medio de la EPS y para mí era primordial recobrar la tranquilidad y creo que fue acertado haber tomado como prioridad la cita con la doctora [...]”* (fl. 33). Ahora, con respecto al tema de la presunta ausencia injustificada a su lugar de trabajo, en palabras del

versionista se explicó:

“[...] Quiero que quede como un precedente que no es la primera vez que la doctora me veía, ella me venía tratando desde hace dos años y medio que me inició este trastorno, de lo cual puedo soportar la historia clínica que comprueba que es cierto esto. Yo le comuniqué esta situación a EDWIN, él me comunicó que no había inconveniente, que transcribiera la incapacidad y que tomara el tiempo que me habían solicitado e inicialmente él fue el que me dijo que iba a tratar de transcribir la incapacidad, y al ver que no pudo, me pidió el favor a mí de que la tratara de transcribirla y ahí es donde nos dan la respuesta que usted acabó de leer. Quiero que quede constancia que tanto EDWIN como yo actuamos de buena fe, no hicimos nada que pudiera ser oscuro para hacer algo que no fuera recomendación de la médica especialista en este caso. [...] desconozco la parte de las incapacidades. Si hubiese sabido que me iba a traer esta dificultad, o si mi jefe lo hubiera conocido y me lo hubiera manifestado, creo que no habríamos llegado a esto, creo que actuamos en desconocimiento del tema. Yo actué como creí que tenía que hacerlo, le comuniqué a mi superior, el cual tuvo conocimiento desde el inicio hasta el final de la incapacidad. También quiero que quede claro que en 17 años que llevo en la empresa es la primera vez que me sucede esto. [...] yo inicié particular con el tiempo pedí la cita con la EPS, allá lo único que hicieron fue darme respuesta y me dieron cita con especialista a los seis meses, y él lo que hizo fue transcribir los medicamentos que me dio la doctora y dijo que era un medicamento de muy buena calidad el que me habían mandado. Yo fui al tratamiento hasta que terminé la primera etapa y después de eso no tenía que ir más y hasta esta vez que volví a la recaída y pedí cita y estamos esperando para volver a atenderme. Yo pedí la cita después de que la Dra. ANGÉLICA me atendió en febrero, yo pedí la cita, me la cancelaron dos veces y ahora, apenas hace por ahí un mes me atendieron y creo que esta misma semana o la otra tengo la cita con el psiquiatra de la EPS. [...]” (fl. 33)

Posteriormente, en audiencia pública del 20 de octubre de 2021, el señor JHON FREDDY BEDOYA CARMONA, amplía su versión libre y espontánea manifestando que ya viene siendo tratado por su EPS, encontrándose mejor de salud, expresa que al momento en que ocurrieron los hechos actuó de la mejor manera y cumpliendo con el procedimiento que conocía sobre justificación de inasistencias a laborar (fl. 59 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 del señor JHON FREDDY BEDOYA CARMONA en las etapas procesales de descargos y alegatos de conclusión.

De esta manera, en audiencia pública del 20 de octubre de 2021, la defensora del investigado YÉSSICA ANDREA GÓMEZ LÓPEZ, identificada con cédula de ciudadanía Nro. 43.260.639 y con T.P. Nro. 286.885 del C. S. de la J., presentó **descargos**, en los cuales manifestó que su representado actuó de conformidad a las normas que él conocía, puntualmente al reglamento interno de trabajo, entregando dicha incapacidad a su jefe inmediato EDWIN JARAMILLO, quien también actuó conforme a las normas internas, enviando dicha incapacidad al área de nómina. Acerca del cargo imputado al señor JHON FREDDY refiere que la carga de la transcripción no puede ser asignada al empleado, sino que según el decreto 19 de 2012 es el empleador quien debe acreditar dichas incapacidades ante las EPS y/o IPS, en este sentido, argumenta que la EPS SURA debió argumentar de mejor manera la negativa o el rechazo de transcripción de incapacidad y que dicha negativa o rechazo no es imputable al empleado, sino al empleador. Sostiene la abogada que la norma y la Corte (no especifica cual corporación judicial) ha dicho que si la EPS no reconoce las incapacidades la empresa debe pagarle el salario normal al trabajador. Solicita entonces sean tenidas como pruebas: (a) parte de la historia clínica de los tratamientos en los que ha estado el señor JHON FREDDY, y (b) un certificado expedido por la dra. ANGELICA APARICIO ZAMBRANO, además, la abogada del investigado solicitó el decreto de una prueba testimonial consistente en la declaración juramentada de la médica ANGÉLICA APARICIO ZAMBRANO,

justificando su declaración así: “[...] para que exprese si en los días en que este acudió a ella si era necesario de manera urgente su atención [...]” (fl. 60); frente a esta solicitud probatoria, en audiencia pública, el Despacho decide negar dicho decreto y práctica de esta prueba testimonial por considerarse que lo que se estudia o debate en esta actuación disciplinaria no es la enfermedad del señor BEDOYA CARMONA sino la justificación debida o no de su inasistencia a laborar conforme al reglamento interno de trabajo, motivo por el cual se denegó dicha prueba, sin que la apoderada del investigado interpusiera recurso de reposición y en subsidio apelación frente a la decisión tomada y notificada por estrados.

Finalmente, en **alegatos de conclusión**, presentados en audiencia pública del día de hoy 27 de octubre de 2021, la defensora se mantuvo en lo expresado en sus descargos.

POSICIÓN DEL DESPACHO: Los argumentos que expone la defensa no son de recibo por parte de este Despacho, pues, cómo se ampliará a continuación, se dio cumplimiento a lo contenido en el artículo 121 del decreto 19 de 2012 citado por la defensora, en igual medida, el Despacho no pone en entredicho ni cuestiona el hecho de que el señor JHON FREDDY BEDOYA CARMONA estuviera pasando durante los días citados por un episodio de ansiedad y depresión que comprometía su salud mental, sin embargo, dicho estado no lo imposibilitaba para que adelantara por sus propios medios o en conjunto con la Empresa algunas actuaciones tendientes a obtener la transcripción de la incapacidad, pues es claro para el Despacho que los servidores de EMVARIAS S.A. E.S.P. conocen que para que una incapacidad sirva como justificación para un ausentismo laboral, debe ser expedida por la EPS. Sin embargo, se valorará a favor del investigado el hecho de haber presentado la incapacidad de manera oportuna y el hecho de que en la ampliación de su versión libre expresare que, a la fecha, se encuentra adelantando las consultas necesarias a través de su EPS.

5. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

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):

A. La responsabilidad del investigado, el servidor **JHON FREDY BEDOYA CARMONA** identificado con cédula de ciudadanía Nro. 98.647.072, Peón – Zona 7 centro de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. se encuentra comprometida, toda vez que en el transcurso de la investigación y recaudado el material probatorio, el Despacho pudo constatar que el trabajador incumplió presuntamente la jornada laboral, de manera total, sin contar para ello con la debida justificación o el debido permiso, para los días 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16 de febrero de 2021¹; conducta con la cual desconoce la normativa que regula su relación laboral con Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. Esto, sumado a que tampoco se avizó, al término de la actuación disciplinaria, que el señor BEDOYA CARMONA hubiese actuado al amparo de alguna causal de exclusión de la responsabilidad disciplinaria.

B. Con apoyo en los medios probatorios a los que se acudió, el Despacho corroboró la ocurrencia de las conductas irregulares constitutivas del cargo imputado mediante providencia del 5 de octubre de 2021. Este Despacho procede con el análisis jurídico-probatorio, el cual permitió verificar la ocurrencia de los hechos que se investigaron, para esta instancia se debe precisar que la conducta que se reprocha al investigado BEDOYA CARMONA es la falta de justificación debida frente a su ausencia a laborar por los 8 días mencionados. Para ello debemos remitirnos al Reglamento Interno de Trabajo en su artículo 39, que nos dicen:

“Artículo 39. CLASIFICACIÓN DE AUSENCIA Y FALTAS: Se clasifican como ausencias o faltas al trabajo justificadas, las siguientes:

1. Permiso concedido por el superior.

¹ Se deja constancia nuevamente de que, en el auto del 5 de octubre de 2021, en la formulación del cargo único, el despacho incurrió en error involuntario de tipo mecanográfico o de transcripción pues en dicha providencia se anotó que dichos días pertenecen al mes de octubre de 2021, siendo realmente la conducta llevada a cabo en los mismos días, pero del mes de febrero de 2021.

2. Incapacidad por enfermedad o accidente de trabajo.
3. Permiso autorizado por la Ley o Convención Colectiva vigente.
4. Licencia no remunerada.
5. Licencia remunerada.
6. Vacaciones. [...]” (fl.17).

Se encuentra justificada una inasistencia laboral cuando, para el caso concreto, el servidor cuenta con una incapacidad por enfermedad o accidente de trabajo. Como se expuso en el auto del 5 de octubre de 2021, el mismo reglamento interno de trabajo expresa la forma cómo debe expedirse esta incapacidad para entenderse debidamente justificado el ausentismo laboral. Dada la importancia de este tema, nos permitimos recordar que según el artículo 61 en su parágrafo es claro que las incapacidades deben ser expedidas y transcritas por la EPS en la cual se encuentre afiliado el servidor so pena de considerarse injustificada la inasistencia a laborar. Pues bien, tanto de las dos versiones libres y espontáneas rendidas por el investigado como de la declaración de su jefe inmediato, EDWIN FERNANDO JARAMILLO DUQUE, es posible inferir que el señor BEDOYA CARMONA sí actuó de manera oportuna y presentó la incapacidad a su jefe inmediato tal y como lo exige el artículo 61 del reglamento interno de trabajo, aspecto que se valora a favor del investigado, no obstante, dicha incapacidad no fue transcrita por la EPS en la que está afiliado el señor BEDOYA CARMONA, por las siguientes razones:

“[...] NOTIFICACION DE RECHAZO DE SOLICITUD DE TRANSCRIPCION DE INCAPACIDAD Y/O LICENCIA.

Reciba un cordial saludo de EPS SURAMERICANA S.A.

En esta oportunidad nos dirigimos a usted con el fin de notificarle que una vez estudiada la solicitud de transcripción de incapacidades para el afiliado Jhon Fredy Bedoya Carmona, identificado con C.C. 98647072, le informamos que no fue posible validar esta incapacidad en papelería oficial de EPS Sura, toda vez que no se evidencia una atención del usuario por la Red de prestadores de servicio de EPS SURA, debido a que la atención no fue autorizada y efectuada por la red de atención de nuestra entidad.

Nos permitimos recordarle que el Artículo 156 de la ley 100 de 1993 indica que los afiliados al sistema deberán escoger las IPS y/o los profesionales adscritos o con vinculación laboral a la EPS, dentro de las opciones por ella ofrecidas, para acceder a las prestaciones del sistema de salud.

Teniendo en cuenta que la incapacidad no fue expedida dentro de la red adscrita en una atención autorizada por EPS SURA, no podemos autorizar la transcripción solicitada. Sin embargo, si su incapacidad aún se encuentra vigente y su condición de salud no le permite desarrollar su actividad laboral, usted podrá solicitar cita médica u odontológica en su IPS básica para evaluar su condición clínica y definir la expedición de incapacidad a partir de la fecha de la atención, además del tratamiento respectivo.” (fl. 4,5)

Indica la defensa que este rechazo de transcripción de incapacidades no es imputable al empleado sino al empleador, pues bien, este Despacho considera que dicha transcripción o lograr que la EPS efectivamente transcriba una incapacidad expedida por un médico particular sí es imputable al empleado como quiera que es quien conoce el contenido del artículo 61 del Reglamento de Trabajo, esto es, el servidor sabe que para que su incapacidad sea tomada como una ausencia justificada a laborar (sin el descuento de días de su salario y sin las consecuencias de connotación disciplinaria) la misma debe ser expedida por su EPS, como esta última situación no se presentó, ni se evidenció en el trasegar investigativo que el señor BEDOYA CARMONA desplegara alguna actuación (como elaborar un derecho de petición, una acción de tutela o una PQR) para lograr dicha transcripción, se entiende que se efectuó un incumplimiento al reglamento interno de trabajo. Más cuando, el mismo artículo 61 citado indica “[...] a menos que se demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para hacerlo”, dicha situación de imposibilidad de acudir a la EPS o de lograr la transcripción de la incapacidad debe ser analizada.

Por un lado, es claro para el Despacho que el señor BEDOYA CARMONA prefiera asistir a su médico particular de confianza, dicha situación expresada por la defensa no se pone en entredicho, lo que si se cuestiona es que es claro para el servidor (y en general, para cualquier servidor contratado por

EMVARIAS S.A. E.S.P.) que el reglamento interno de trabajo ordena de manera imperativa la asistencia a su EPS para que sean dichos profesionales afiliados a esa red de salud quienes definan el tratamiento y/o incapacidad del afiliado bajo condiciones de enfermedad, ahora, por otro lado, también es sabido que dicha incapacidad debe ser transcrita por la EPS en caso tal de que no se acuda a los médicos de la red de salud de la EPS, para este caso se debe contar con la transcripción de la incapacidad. Pues bien, bajo el segundo escenario y a la luz de lo expresado a finales del párrafo anterior, es posible concluir que el servidor está en la obligación de lograr obtener dicha transcripción salvo una absoluta imposibilidad para hacerlo, según las reglas de la sana crítica, una persona se encuentra en esta circunstancia cuando no existe mayor esperanza de que se realice algo o se lleve a cabo alguna diligencia, podríamos hablar de que para el caso concreto operaría una imposibilidad mental, dado el diagnóstico por el cual se incapacita al investigado por parte de la dra. APARICIO ZAMBRANO.

Sin embargo, a la fecha no se ha observado por parte del despacho que el señor BEDOYA CARMONA haya realizado algún procedimiento para lograr dicha transcripción, simplemente la entregó a su superior inmediato y una vez encuentra el rechazo por parte de su EPS no lleva a cabo ninguna gestión de manera independiente o incluso en armonía con la Entidad, para que se diera por justificada su inasistencia a laborar. Es más, en la misma negativa de transcripción se le sugiere al usuario “ [...] si su incapacidad aún se encuentra vigente y su condición de salud no le permite desarrollar su actividad laboral, usted podrá solicitar cita médica u odontológica en su IPS básica para evaluar su condición clínica y definir la expedición de incapacidad a partir de la fecha de la atención, además del tratamiento respectivo.” Hecho que no se observa durante la investigación disciplinaria adelantada.

En efecto, la defensa allega a este Despacho vía correo electrónico parte de la historia clínica del señor JHON FREDDY BEDOYA CARMONA diligenciada por la médica ANGÉLICA APARICIO ZAMBRANO², en la cual se observa no sólo la incapacidad expedida por ella, sino la historia clínica del 9 de febrero de 2021, de la cual se aprecia que: (1) es llevada a cabo por tele-consulta, lo cual le da luces al despacho para inferir que el investigado conoce y está familiarizado con los métodos virtuales implementados con ocasión de la pandemia del COVID 19, (2) se consigna por la galena “[...] insisto en que es necesario adherencia al tratamiento y manejo conjunto con psicoterapia” (pp. 7 del archivo en PDF), más no se deja constancia de que el paciente presente un nivel de ansiedad y depresión elevado como para llevar al despacho a la inferencia de que operaba en él cierta imposibilidad de realizar por su parte las gestiones para que la EPS transcribiera dicha incapacidad, más cuando estas gestiones pueden hacerse por vías virtuales, las cuales son conocidas por el investigado tal y como se concluyó en el numeral primero. Por lo demás, en la página 3 del archivo en PDF se cuenta con lo que la abogada de la defensa leyó en audiencia pública del 20 de octubre de 2021, pero al analizar el documento se observa que el mismo data del 16 de marzo de 2021, siendo completamente impertinente la apreciación de este dentro de esta providencia pues escapa el objeto principal de estudio de la misma; recordemos que la conducta que se reprocha ocurrió para los días 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16 de **febrero** de 2021, no en marzo de 2021, lo que hubiere ocurrido con posterioridad o anterioridad a este rango de tiempo, escapa a la órbita del derecho disciplinario en el caso concreto.

Que la EPS haya justificado en debida forma o no el rechazo de la transcripción de dicha incapacidad, es decir, que el soporte jurídico referido en dicha comunicación de rechazo (artículo 156 de la ley 100 de 1993) sea un buen argumento, no es óbice para que se entienda por justificada la ausencia a laborar. Corresponde entonces separar dos escenarios, por un lado, el del usuario-EPS y el del servidor-Entidad, para el primero el usuario cuenta con medios jurídicos como derechos de petición, PQR, y de ser el caso acciones de tutela, para reclamar por las vías legales tanto su derecho a la salud, a una vida digna como al reconocimiento de sus prestaciones económicas, para el segundo, es claro que mientras no se logre dicha transcripción se da plena aplicación al reglamento interno de trabajo, ya lo que el servidor haga en desarrollo del primer escenario podría tenerse en cuenta en el segundo,

² El despacho deja claridad que esta historia clínica fue presentada por la abogada de la defensa, y el señor BEDOYA CARMONA tuvo acceso a la misma y decidió disponer de ella levantando el carácter reservado y privado de este documento, entregándosela a su abogada y posteriormente a este Despacho, el cual no deja de desconocer el carácter reservado que reviste esta información sensible, siendo utilizada únicamente para los fines relativos al estudio del caso jurídico referido en el auto del 5 de octubre de 2021.

pero uno no depende del otro, son escenarios completamente diferentes.

Ahora bien, la abogada de la defensa también acude al decreto 19 de 2012, aunque no especifica a cuál artículo hace referencia, es claro que se basa en el 121 que expresa:

“ARTÍCULO 121. Trámite de reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad y paternidad. El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.

Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia.”

Sobre este asunto se concluye, del material probatorio recaudado, que es claro que el servidor BEDOYA CARMONA no adelantó ninguna gestión para obtener la transcripción y posterior reconocimiento de la incapacidad que nos convoca, el servidor se limitó a entregar a tiempo la incapacidad expedida a su superior inmediato, quien la envía a nómina. Como se observa a folio 6 del plenario, la gestión de transcripción fue adelantada por funcionarios de EMVARIAS S.A. E.S.P., esto es, el empleador, dando entonces por cumplido lo referido por la apoderada de la defensa cuando hace mención del decreto 19 de 2012. Sobre el particular, el señor EDWIN FERNANDO JARAMILLO DUQUE, en declaración juramentada del 10 de junio de 2021 sostiene que:

“[...] y yo recibí la incapacidad y él me notificó que estaba incapacitado pero cuando envió la incapacidad a la empresa y se solicita la transcripción no la realizan, porque la incapacidad la expide un médico externo, que no pertenece a la EPS de Fredy. Él si me dice que lo incapacitaron y me envía la incapacidad al Whatsapp, y de nómina me llaman y me dicen que no la transcribieron, y en nómina la incapacidad al llevarse la incapacidad pues la pagan, pero cuando fueron a hacer la transcripción, no se pudo hacer y de ahí es de donde SURA notifica los informes que usted leyó. [...] La ausencia de él, como él me envió la incapacidad ese día, entonces automáticamente reportamos la ruta al contratista para que la cubra, y de ahí pues yo hago el procedimiento de enviar la incapacidad a nómina. [...] lo que yo hago es enviarla a nómina, para que ellos hagan el trámite correspondiente. Cómo nos damos cuenta de que no es de la red a la que se encuentra afiliado JHON FREDY, Cuando se solicita la transcripción. [...] yo reitero, yo presenté en el informe porque la incapacidad no la transcribieron y de nómina me informaron, eso es todo. [...]” (fl. 26 reverso – 27)

Siguiendo la línea de la defensa y si afirmamos que la obligación de transcripción de incapacidades por enfermedad general recae en el empleador, y damos esta por cumplida en esta actuación disciplinaria, no queda más que cuestionar la actitud pasiva del servidor investigado, quien, como se expuso en el segundo escenario párrafos arriba, conocía la necesidad de que dicha transcripción fuera aprobada por su EPS para darse por justificada su inasistencia a laborar, dicha obligación sí recae en el servidor y no puede ser asumida por otro, por otra entidad (EPS) o por su empleador.

En suma, esta Coordinación de Asuntos Disciplinarios **NO** tiene por desvirtuado el cargo único endilgado al investigado en auto del 5 de octubre de 2021.

6. NORMAS VIOLADAS

Con apoyo en lo que dispone el artículo 50 de la Ley 734 de 2002, una falta disciplinaria se entiende como:

ARTÍCULO 50. 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.

Los comportamientos previstos en normas constitucionales o legales como causales de mala conducta constituyen falta disciplinaria grave o leve si fueren cometidos a título diferente de dolo o culpa gravísima.”

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 el señor JHON FREDDY BEDOYA CARMONA, con su actuar, lesionó las siguientes disposiciones:

SOBRE EL CARGO ÚNICO:

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.
[...]*”

2. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO:

CAPÍTULO VIII. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES

“Artículo 38. PERMANENCIA EN EL PUESTO O LUGAR DE TRABAJO: Todo servidor está obligado a permanecer en el lugar de su trabajo durante la jornada laboral, consagrarse exclusivamente al servicio de sus funciones y obedecer las órdenes de sus superiores”.

“Artículo 39. CLASIFICACIÓN DE AUSENCIA Y FALTAS: Se clasifican como ausencias o faltas al trabajo justificadas, las siguientes:

- 1. Permiso concedido por el superior.*
- 2. Incapacidad por enfermedad o accidente de trabajo.*
- 3. Permiso autorizado por la Ley o Convención Colectiva vigente.*
- 4. Licencia no remunerada.*
- 5. Licencia remunerada.*
- 6. Vacaciones”*

“Artículo 61. Todo servidor, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su superior o al Área de Servicios Corporativos - Nómina, el cual hará lo conducente para que se remita a consulta médica inmediata a su E. P. S., a fin de que se certifique si puede continuar o no en el trabajo, y se determine la incapacidad y el tratamiento a que debe someterse. Si no se siguiere el procedimiento mencionado anteriormente, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que se demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para hacerlo.

Parágrafo. *Las incapacidades médicas para laborar deben ser expedidas y transcritas en su debida forma por la respectiva E. P. S. a la que se encuentre afiliado el servidor, y deberán presentarse o hacerse llegar al respectivo jefe inmediato o al Área de Servicios Corporativos - Nómina de LA EMPRESA, dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes a la emisión de la incapacidad por la E. P. S.; la no observancia de esta disposición acarreará al servidor las sanciones disciplinarias previstas en la normatividad vigente y en el presente reglamento.*

“Artículo 73. *Son obligaciones especiales de los SERVIDORES las establecidas en la ley y las siguientes:*

[...]

36. No se aceptará como justa causa la enfermedad, sino cuando sea comprobada por certificado expedido por la E. P. S. a la cual se haya afiliado el servidor.”

3. CONTRATO DE TRABAJO:

“(…) SEXTA. Le queda prohibido al TRABAJADOR realizar las conductas establecidas como tales en la ley 6 de 1945, Código Disciplinario único (ley 734 de 2002), sus decretos reglamentarios, el reglamento interno de trabajo, demás normas que así lo dispongan, al igual que las que las modifiquen, complementen o aclaren, y especialmente: [...] b) Faltar, llegar tarde o ausentarse del trabajo sin justa causa o sin permiso de LAS EMPRESAS o de su superior.” (fl. 20)

La normativa expuesta resulta transgredida con la presunta conducta del señor JHON FREDY BEDOYA CARMONA cuando el servidor, actúa con desconocimiento de lo consagrado en los artículos 38, 39 y 61 del Reglamento Interno de Trabajo. Estas disposiciones normativas establecen la obligación de permanecer durante la jornada laboral en su lugar de trabajo, salvo que medie una debida justificación, la debida justificación para el caso concreto consistía en la establecida en el numeral 2 del artículo 39, según la cual se entiende justificada una inasistencia a laborar cuando *“2. Incapacidad por enfermedad o accidente de trabajo.”* Ahora bien, ¿cómo debe ser expedida dicha incapacidad para laborar para que sea considerada como una justa causa a la falta de asistencia al trabajo a la luz de la normativa interna que rige a los funcionarios de Emvarias S.A. E.S.P.?

Tal y como se ha venido exponiendo, según el artículo 61 en su parágrafo es claro que las incapacidades deben ser expedidas y transcritas por la EPS en la cual se encuentre afiliado el servidor so pena de considerarse injustificada la inasistencia a laborar, ahora, es claro que la tipificación de esta conducta se complementa con el decálogo de deberes de los servidores establecida en el artículo 73 numeral 36, que también refuerza el imperativo según el cual sólo se aceptará como justa causa la enfermedad comprobada por certificado expedido por la EPS en la que esté afiliado el servidor, el cual es conocido por los servidores de EMVARIAS S.A. E.S.P. Por lo demás, con la negativa de transcripción de la incapacidad emitida por la dra. ANGELICA APARICIO ZAMBRANO, estando esta profesional prestando sus servicios por fuera de la red de la EPS SURA, se configura la tipificación requerida en el juicio disciplinario. Adicionalmente, el señor BEDOYA CARMONA 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, y en un incumplimiento de deberes relacionado con el artículo 73 numeral 36 del Reglamento Interno de Trabajo; lo que, como se ha venido relatando, presuntamente acaeció y es lo que da lugar al trámite disciplinario que se adelanta.

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”³.

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”⁴*. 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 disciplinario⁵. 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 omisiones o incumplimiento en el ejercicio de funciones propias del cargo, situación en la que incurrió el servidor investigado, quien, como se probó a lo largo de la actuación disciplinaria, incumplió con el deber consistente en justificar su inasistencia a la laborar los días 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16 de **febrero** de 2021 en el sentido de que para que se dieran por justificados estos días se debió dar cumplimiento al reglamento interno de trabajo, de lo contrario, dicha ausencia a laborar sería comprendida como injustificada. Es clara la afectación funcional en el sentido de que la jornada de trabajo constituye un tema vital en el derecho administrativo laboral y en especial para los sujetos que en dicha relación participan, esto es el Estado y el servidor público, pues el primero instituye la jornada como herramienta de control de productividad del servidor, y el segundo, está obligado a cumplirla para que se den por garantizados principios como el de moralidad, en tanto que, cuando se ingresa a laborar a una entidad estatal, se

³ Corte Constitucional. Sentencia C-853 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño.

⁴ Corte Constitucional. Sentencia C-341 de 96. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

⁵ 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).

asume un compromiso de dedicación de tiempo, esfuerzo a la ejecución de las funciones propias de un cargo y cumplimiento de las normas internas acerca de la justificación de ausencias laborales, con el fin de propender por la satisfacción de las necesidades generales que persigue la función pública. Esto es, la afectación funcional que nos ocupa por un lado no es mínima, y por otro, viene dada por una transgresión al principio de moralidad propio de la función administrativa que regula el cargo ocupado por el señor BEDOYA CARMONA.

Así pues, este Despacho fundamenta la sanción que impondrá al servidor BEDOYA CARMONA en que este, con su comportamiento, contravino los deberes que le asisten como trabajador de la Entidad, al incumplir su jornada laboral de manera total para los citados días derivada de la falta de justificación debida ante la inasistencia a laborar, sin observar los procedimientos internos que ha establecido la entidad para la solicitud de permisos o para la justificación de las ausencias. Con dichas conductas se contravienen, en primera medida, los compromisos asumidos al suscribir el contrato de trabajo, puesto que allí se estipula que el trabajador se obliga a llevar a cabo su labor en los tiempos, condiciones y lugares convenidos; en segundo lugar, se incumple la normativa laboral de la entidad, que prescribe los deberes de los trabajadores, según fueron citados; y donde, de manera específica, se dispone la forma de justificar la ausencia a laborar y en qué casos es procedente.

El soporte normativo de la ilicitud sustancial, tal y como se ha venido exponiendo, recae en 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*”⁶; 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 el trabajador, asumiendo comportamientos proscritos por la normativa interna, en particular, no presentándose a laborar y no justificando en debida forma su ausentismo, desconoce, las obligaciones inherentes al cargo que ostenta.

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 el señor BEDOYA CARMONA se menoscabó el principio de moralidad. Sobre este asunto entonces debe manifestar el Despacho, que la afectación funcional se ve reflejada en que el señor BEDOYA CARMONA pasa por alto el cumplimiento de disposiciones reglamentarias propias de aquellas situaciones que implican una ausencia a laborar. Pues bien, con base en el principio de moralidad sería lógico considerar que, si un servidor presenta una situación de salud que lo incapacita presente dicha incapacidad, ahora, si acude a un médico particular debe estar pendiente de que la incapacidad sea transcrita por su EPS para dar así cabal cumplimiento al reglamento interno de trabajo y no se le generen consecuencias ni de índole económica (con el descuento de los días) ni disciplinaria (como la que nos ocupa).

En conclusión, es claro para el Despacho que con la ausencia laboral del señor JHON FREDDY BEDOYA CARMONA se puso en peligro el deber funcional a él encomendado, sin justificación alguna, pues la respuesta dada por la EPS no lo exime de adelantar también por su parte o en conjunto con la Empresa acciones tendientes a lograr la transcripción de dicha incapacidad, irrespetando así la legalidad que reviste al Reglamento Interno de Trabajo y que pone en entredicho la dedicación y el esfuerzo en el ejercicio de las funciones propias del cargo encomendadas al investigado.

⁶ 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.

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 el servidor JHON FREDDY BEDOYA CARMONA, 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”.

Así, y teniendo presente 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 la falta cometida por el señor BEDOYA CARMONA es de naturaleza **GRAVE**, calificación que a esta instancia procesal se mantiene, de la siguiente manera:

1. **El grado de culpabilidad:** Según lo que se ha expuesto hasta este punto, el servidor BEDOYA CARMONA, tenía conocimiento de la normativa laboral que regula su relación con la entidad, misma que se obligó a cumplir al suscribir, el 7 de junio de 2004, el contrato que lo vincula laboralmente con Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. (fl. 20-21). Si bien posteriormente se volverá sobre este asunto, por lo pronto, basta para precisar que, si las dos maneras de determinar el grado de culpabilidad de una actuación son el dolo y la culpa, y constituye dolo tanto el conocimiento de la incorrección de la actuación como la voluntad consciente y dirigida a actuar contrario a la norma, se puede concluir que el disciplinado actuó de manera **culposa** al no desear el resultado consistente en la no transcripción de la incapacidad expedida por el médico particular. Además, 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.
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. Tal servicio resulta, pues, esencial para la conservación de la salubridad pública. En dicho entramado de actividades participa el investigado, Dicho objeto social no se afecta, por lo tanto, este factor se valorará a favor del investigado, sobre todo cuando el señor EDWIN FERNANDO JARAMILLO DUQUE expresa en su declaración juramentada que: “[...] *la ruta fue reemplazada, aquí la única situación puntual es que la incapacidad la expide una empresa a la que el trabajador no está afiliado, pero la ruta se cubrió, no se interrumpió la operación, y no se tuvo que contratar personal adicional.*” (fl. 27)
3. **La jerarquía y mando que el servidor público tenga en la respectiva institución:** El servidor BEDOYA CARMONA, no ostenta un cargo que le otorgue jerarquía y mando al interior de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. Sobre Este criterio deberá interpretarse a favor del investigado.
4. **La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado:** Con la conducta que se le reprocha al investigado se manifiesta una desatención y desinterés por la normatividad que lo rige generando mal ejemplo dentro de sus compañeros de trabajo al incumplirse una prescripción del reglamento interno de trabajo consistente en que las incapacidades sean acreditadas, certificadas y transcritas por la EPS en la cual está afiliado el servidor, para que su ausencia a laborar sea considerada justificada.

5. **Modalidades y circunstancias en que se cometió la falta:** Con respecto a la falta cometida por el señor BEDOYA CARMONA, el Despacho considera que la misma no requiere un cuidado especial en su preparación, en ella pudo incurrirse con suma facilidad, el señor BEDOYA CARMONA se confió en que su EPS transcribiría la incapacidad para laborar emitida por un médico particular no afiliado a la Red prestadora de servicios de SURA. Asimismo, solo es partícipe de la conducta el investigado, quien ese quien incurre en dicha conducta, en este ítem deberá valorarse a favor del investigado el hecho de que en la actualidad refirió en su ampliación de versión libre: “[...] yo ya vengo siendo tratado por la EPS y que en el momento me encuentro mejor de salud con respecto a lo que había o la patología que se había manifestado anteriormente, [...]” (fl. 59 reverso)
6. **Los motivos determinantes del comportamiento:** No se vislumbran al interior del presente proceso, motivos determinantes del comportamiento que sean diferentes a la conciencia y voluntad que tuvieron los actos exteriorizados por el investigado y que, en ese orden, fundamentan la calificación del elemento culpabilidad.
7. **Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas sean particulares o servidores públicos:** Para el caso estudiado no se vislumbró en ningún momento la intervención de persona diferente al servidor BEDOYA CARMONA; esto es, no hubo persona ni particular o servidor público que tuviera incidencia o participación en dicho comportamiento irregular.
8. **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 (como se ratifica en esta instancia) que la falta disciplinaria es de naturaleza GRAVE, en esta oportunidad procesal debe indicar este Despacho se valoran a favor del investigado los numerales 2 y 5, pero que no deben dejar de desconocerse que la ausencia ocurrió durante 8 días calendario, siendo su ausencia bastante significativa respecto a la prestación del servicio que debe cumplir éste para la entidad, al margen de que la limpieza de la ruta asignada a este funcionario haya sido cubierta con un reemplazo, ya que ello implica necesariamente la utilización de recursos logísticos adicionales para la Empresa en los días en que se tuvo que reemplazar la ruta asignada al investigado.

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. El principio de culpabilidad descansa en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia según el cual debe desvirtuarse la inocencia del investigado por parte del operador disciplinario, siendo así, este es uno de los principios fundamentales de la actividad sancionatoria del Estado según el cual resulta indispensable que la conducta que se investiga estuviese ejecutada bajo los parámetros del dolo o de la culpa. 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”*⁷. 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”*⁸. 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

⁷ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, 12 de febrero de 2014, Radicado 36.312. M.P. José Luis Barceló Camacho.

⁸ 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”*.

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”⁹.

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.

Para el Despacho, se configura la culpa en el entendido de que el señor BEDOYA CARMONA conocía que en su cargo era indispensable cumplir con la jornada laboral y presentar las debidas justificaciones frente a un ausentismo a laborar, concluyendo el despacho que el investigado no quería la comisión final del resultado por el cual se le investiga. Tal y como se expuso en el auto del 5 de octubre de 2021, de la declaración juramentada del señor EDWIN FERNANDO JARAMILLO DUQUE y de la misma versión libre del investigado, se logra apreciar que el indagado no quería, no tenía la voluntad (como elemento básico del dolo), para desear que su EPS no le transcribiera la incapacidad emitida por un médico particular no afiliado a la Red de la EPS, es claro que, incluso, se siguió de manera parcial el procedimiento establecido en el artículo 61 del reglamento interno de trabajo antes transcrito, esto es, el servidor le informó de manera oportuna a su jefe inmediato acerca de su condición de salud, quien también aceptó dicho documento dándole el trámite correspondiente. Esta situación es característica de la CULPA pues el resultado de la conducta del señor BEDOYA CARMONA no fue el deseado ni por él ni por su jefe inmediato.

Por ello, se mantiene lo dicho sobre este punto en la providencia del 5 de octubre de 2021 por la cual se formuló cargos en contra del señor JHON FREDDY BEDOYA CARMONA, esto es, que la falta disciplinaria que se calificó como **CULPOSA**.

10. CRITERIOS PARA LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Como se ha indicado en esta providencia, la falta que se imputa al señor JHON FREDDY BEDOYA CARMONA se calificó como **GRAVE CULPOSA**, 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 cuarto, a cuyo tenor expresa: *“ARTÍCULO 44. CLASES DE SANCIONES. El servidor público está sometido a las siguientes sanciones: [...] 3. Suspensión, para las faltas graves culposas. [...]”*. 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 *SUSPENSION* del numeral tercero, en estos términos: *“2. La suspensión implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria [...]”*.

Adicionalmente, el artículo 46 de la Ley 734 de 2002 consagra que la sanción consistente en suspensión: *“[...] La suspensión no será inferior a un mes ni superior a doce meses”*; 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

⁹ 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.

actuación disciplinaria adelantada y de que es objeto esta providencia, por ser los que se deben analizar cuando la sanción consista en la suspensión:

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. 180778402, que obra a folio 58 del plenario, el Despacho encuentra que el servidor **JHON FREDY BEDOYA CARMONA** identificado con cédula de ciudadanía Nro. 98647072 no ha sido sancionado ni tiene inhabilidades vigentes, esto es no se ha sancionado disciplinariamente dentro de los cinco años anteriores a la conducta del 9 de febrero al 16 de febrero de 2021 (fl. 58).

b) La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función: Acerca de la forma por la cual el investigado desempeñaba su labor deberá interpretarse a favor del mismo, pues en declaración juramentada del señor EDWIN FERNANDO JARAMILLO DUQUE sostuvo que: “[...] *Ha sido bien, en buenos términos bajo respeto y cordialidad.*” (fl. 26)

c) Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero: el servidor 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 el servidor¹⁰.

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 el servidor incurriese nuevamente en comportamientos como los que dieron origen a la presente actuación, es más, recordemos que en ampliación de versión libre del 20 de octubre de 2021 el investigado adujo que ya venía siendo tratado por su EPS, ni en resarcir o compensar el perjuicio causado.

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

g) El grave daño social de la conducta: La conducta objeto de reproche disciplinario no tiene repercusiones sociales, simplemente llama la atención de este Despacho el hecho que de los servidores de EMVARIAS S.A. E.S.P. conocen el reglamento interno de trabajo en lo atinente a cuando se considera justificada una inasistencia a laborar.

h) La afectación a derechos fundamentales: con la conducta del servidor JHON FREDDY BEODYA CARMONA no se afectaron derechos fundamentales.

i) El conocimiento de la ilicitud: como se concluyó al examinar el elemento de la culpabilidad, el servidor JHON FREDDY BEODYA CARMONA 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., pero que no deseó su resultado.

j) Pertener el servidor público al nivel directivo o ejecutivo de la entidad: el servidor investigado 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, es claro como los literales B, E, H, I y J favorecen al investigado y deben aplicarse como atenuantes de la sanción que debiere imponer este despacho, esto acogiendo los lineamientos del principio de proporcionalidad de la sanción, pues queda justificado que la misma no se impondrá de manera arbitraria o caprichosa, sino que para su definición se tienen en cuenta criterios a favor del investigado, lo cierto es que la comisión de la conducta se encuentra demostrada, su tipicidad se

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).

argumentó en debida y suficiente forma, el análisis de la ilicitud sustancial es claro, preciso y motivado, al igual que la culpabilidad; de suerte tal, que este Despacho ciñe su actuación e impondrá la sanción conforme a los lineamientos del artículo 47 de la ley 734 de 2002, en armonía con el artículo 18 de la misma ley, el cual prescribe:

“ARTÍCULO 18. PROPORCIONALIDAD. La sanción disciplinaria debe corresponder a la gravedad de la falta cometida. En la graduación de la sanción deben aplicarse los criterios que fija esta ley” (subrayas del despacho)

Es por ello que la sanción a imponer al servidor **JHON FREDDY BEDOYA CARMONA** identificado con cédula de ciudadanía Nro. 98647072, y quien para el momento de los hechos se desempeñaba como Peón – Zona 7 centro de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P.; **SERÁ LA CONSISTENTE EN SUSPENSIÓN POR UN (01) MES, QUE SE CONTARÁN 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 probado y no desvirtuado el cargo endilgado al servidor **JHON FREDDY BEDOYA CARMONA** identificado con cédula de ciudadanía Nro. 98647072, quien al momento de cometer la falta disciplinaria y en la actualidad se desempeña como Peón – Zona 7 centro de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. Lo anterior, de conformidad con lo expuesto a lo largo de la investigación disciplinaria y, especialmente, en el contenido de esta providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: IMPONER como sanción disciplinaria al señor **JHON FREDDY BEDOYA CARMONA** identificado con cédula de ciudadanía Nro. 98647072, y quien para el momento de los hechos se desempeñaba como Peón – Zona 7 centro de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P.; **LA CONSISTENTE EN SUSPENSIÓN POR UN (01) MES, QUE SE CONTARÁN 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 TERCERO: NOTIFICAR personalmente la anterior decisión al investigado, 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 él 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 557 de 2021.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



FABIO GERMÁN TOBAR PINEDA
Coordinador de Asuntos Disciplinarios

Proyectó: Sara María Restrepo Arboleda

Revisó, encontró conforme y aprobó: Fabio Germán Tobar Pineda

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

La Defensora YESICA ANDREA GOMEZ LÓPEZ se manifiesta en los siguientes términos: *“Si gracias Fabio, deseo hacer uso del derecho de apelación. Realizo este recurso toda vez que no estamos de acuerdo con lo expresado por el Despacho en lo que tiene que ver con la inasistencia a laborar los días 9 a 16 de febrero del presente año, igualmente, porque esta estuvo sustentada en la incapacidad dada por la dra. ANGELICA APARICIO ZAMBRANO, tal y como reposa en el expediente, además el artículo 61 del Reglamento Interno de Trabajo no está acorde con la legislación colombiana pues como lo expresa el decreto 19 de 2012 en su artículo 121 (lee dicho artículo) incapacidad que informó el señor JHON FEREDY BEDYOA a su emperador, el trámite lo debe realizar Emvarias, el artículo 61 no está acorde con la norma por lo que deben revisar, o solicito a la segunda instancia revisar el fallo y que sea exonerado el señor FREDY de la responsabilidad.”*

- 12. Resolución recursos y se da traslado a la segunda instancia.** Una vez interpuesto y sustentado este recurso, el despacho concede 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 termina a las 10:15 a.m.



Elaboró:

SARA MARIA RESTREPO ARBOLEDA

Abogada de la Coordinación de Asuntos Disciplinarios