

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

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

(13 SET 2019)

RADICADO: 412 DE 2014
DISCIPLINADO: ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ
CARGO Y ENTIDAD: PEÓN DE ASEO, EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P.
INFORMANTES: FELIPE ALFONSO PINEDA ARISTIZÁBAL; BEATRIZ ELENA CORREA RUIZ
CARGO Y ENTIDAD: ADMINISTRADORES DE ZONA, EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P.
FECHA DE LOS INFORMES: 22 DE AGOSTO Y 23 DE OCTUBRE DE 2014; 21 DE ENERO Y 22 Y 27 DE SEPTIEMBRE DE 2016
FECHA DE LOS HECHOS: 6 DE AGOSTO Y 21 DE OCTUBRE DE 2014; 19 DE ENERO Y 16 Y 21 DE SEPTIEMBRE DE 2016

El Coordinador de Asuntos Disciplinarios de Empresas Varias de Medellín S.A.E.S.P, actuando como competente en primera instancia para decidir en materia disciplinaria establecida en la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, con fundamento en la Resolución Nro. 038 del 26 de septiembre de 2018, mediante la cual se modifica la estructura administrativa de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., creando la Coordinación de Asuntos Disciplinarios; una vez revisado el procedimiento y verificado que no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, procede a proferir fallo en derecho, en el marco del proceso disciplinario radicado bajo en Nro. 412 de 2014, impulsado en disfavor del señor **ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ**, identificado con cédula de ciudadanía Nro. 71.267.470, quien para la fecha de ocurrencia de los hechos objeto de esta actuación se desempeñaba en el cargo de peón de aseo, adscrito a Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P.

1. IDENTIDAD DEL INVESTIGADO

Ostenta la calidad de investigado en la presenta actuación el señor **ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ**, identificado con cédula de ciudadanía Nro. 71.267.470, quien se desempeñaba, para la fecha de ocurrencia de los hechos objeto de actuación disciplinaria, en el cargo de peón de aseo, adscrito a Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., ostentando la calidad de trabajador oficial.

2. SÍNTESIS DE LOS HECHOS

Mediante los memorandos que se relacionan a continuación, se puso en conocimiento de esta dependencia información relacionada con presuntas conductas irregulares ejecutadas por el entonces servidor **ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ**, consistentes en el incumplimiento total o parcial de su jornada laboral, sin que obrara justificación al respecto. Estas conductas se precisaron en sede de apertura de investigación, mediante auto del 14 de junio de 2018, notificado personalmente al investigado el 20 de diciembre de 2018; siendo las mismas las que a continuación se exponen:

AÑO	MEMORANDO	SUSCRITO POR	CONDUCTA INFORMADA	FECHA DE LA CONDUCTA	FOLIO
2014	04889 del 22 de agosto de 2014	Felipe Alfonso Pineda Aristizábal	Incumplimiento de sus labores durante la jornada de trabajo	6 de agosto de 2014	5
	06365 del 23 de octubre de 2014	Felipe Alfonso Pineda Aristizábal	Incumplimiento de sus labores durante la jornada de trabajo	21 de octubre de 2014	4
2015	04553 del 24 de septiembre de 2015	Felipe Alfonso Pineda Aristizábal	Llegar tarde al sitio de labor los días martes, jueves y viernes	Segundo semestre de 2015	6
2016	00199 del 21 de enero de 2016	Felipe Alfonso Pineda Aristizábal	No se presentó a laborar	19 de enero de 2016	7
	04496 del 22 de septiembre de 2016	Beatriz Elena Correa Ruiz	No se presentó a laborar	16 de septiembre de 2016	8
	04539 del 27 de septiembre de 2016	Beatriz Elena Correa Ruiz	Incumplimiento de sus labores durante la jornada de trabajo	21 de septiembre de 2016	11

Con fundamento en dichos relatos, se decidió que había mérito para abrir investigación disciplinaria, y así se hizo mediante el referido auto; actuación procesal adelantada con el propósito de determinar la ocurrencia de las presuntas conductas, analizar si las mismas constituían o no falta disciplinaria y si, en caso afirmativo, el servidor había actuado al amparo de alguna causal de exclusión de la responsabilidad de las que trata el artículo 28 de la Ley 734 de 2002; y, posteriormente, le fueron formulados cargos en providencia del 8 de julio de 2019, notificada al investigado el día 15 del mismo mes y año.

3. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS

En el marco de la actuación procesal, y de acuerdo con lo dispuesto por 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:

DOCUMENTALES:

- Memorando con radicado Nro. 01111 del 20 de febrero de 2015, mediante el cual la servidora Omaira del Socorro Yepes Aristizábal informa acerca del trámite para la solicitud de permisos de estudio (folios 21-22).
- Memorando con radicado Nro. 20180510002053 del 9 de julio de 2019, mediante el cual el Área de Servicios de Aseo de la entidad informa el horario y la ruta asignada al señor CHAVERRA MUÑOZ para las fechas asignadas y aporta planillas de asistencia a laborar (folios 30-31).
- Memorando con radicado Nro. 20180510001838 del 20 de junio de 2018, mediante el cual el Área de Servicios de Aseo informa la fecha desde la cual el señor ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ se encuentra desvinculado de la entidad (folio 32).
- Informe elaborado el día 11 de enero de 2019 por la Profesional 3 del Área de Servicios Corporativos, mediante el cual se informa fecha de vinculación del señor CHAVERRA MUÑOZ, fecha de desvinculación, salario devengado para los periodos investigados y se aporta copia de su contrato de trabajo (folios 43 a 47).

- Informe elaborado por la Profesional 3 del Área de Servicios Corporativos, el 3 de abril de 2019, mediante el cual informa la situación respecto de la existencia de permisos de estudio del señor ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ para los años 2014 a 2016 (folio 59).
- Manual de Responsabilidades, resultados y perfiles del cargo Peón de aseo, vigente para los años 2014, 2015 y 2016 (folios 60 a 62).
- Informe elaborado por la Profesional 3 del Área de Servicios Corporativos, mediante el cual explica el trámite para la solicitud de permisos de estudio y su justificación convencional (folios 65-66).
- Reglamento Interno de Trabajo de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., vigente para la fecha de los hechos investigados (folio 75-medio magnético).
- Convención Colectiva de Trabajo de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., vigente para la fecha de los hechos investigados (folio 76-medio magnético).
- Informe elaborado por la profesional 3 del Área de Servicios Corporativos el 11 de julio de 2019, mediante el cual se indica la fecha a partir de la cual se programó el periodo de vacaciones del investigado para el año 2016, y se aporta información acerca de una presunta ausencia laboral (folio 89).

TESTIMONIALES:

- Declaración rendida bajo la gravedad de juramento por el señor FELIPE ALFONSO PINEDA ARISTIZÁBAL el 20 de diciembre de 2018 (folio 42).
- Declaración juramentada rendida por el señor DORIAN DE JESÚS BETANCUR QUICENO, el día 5 de febrero de 2019 (folio 51).
- Declaración rendida bajo la gravedad de juramento por la señora OMAIRA DEL SOCORRO YEPES ARISTIZÁBAL, el día 4 de junio de 2019 (folio 71)

Obra, además VERSIÓN LIBRE Y ESPONTÁNEA rendida por el señor ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ, los días 13 de febrero de 2019 (folios 52 a 54) y 14 de mayo de 2019 (folio 64). En ambas oportunidades, el investigado resalta que su estado de salud no era el más óptimo para las fechas informadas, por lo que debía ausentarse frecuentemente, e insiste en que para los periodos reportados como llegadas tarde, contaba con un permiso de estudio tramitado ante la oficina de Talento Humano; finalmente, agrega que respecto de la ausencia informada el 21 de septiembre de 2016, pudo deberse a una discrepancia relacionada con la fecha en la cual debía regresar de su periodo de vacaciones.

Adicionalmente, y para efectos de la parte resolutive de esta providencia, y atendiendo a los mandatos de ley, el Despacho realizó consulta de antecedentes disciplinarios del señor ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ en la página web de la Procuraduría General de la Nación, imprimiendo copia del certificado Nro. 133351743 del 9 de septiembre de 2019, y anexándolo al plenario con el folio Nro. 94.

Analizado el material probatorio del que se ha dado cuenta, este Despacho expresa las conclusiones que puede extraer de su estudio, 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, señor ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ, identificado con cédula de ciudadanía Nro.71.267.470 se encuentra comprometida, toda vez que, en el transcurso de la investigación, y recaudado el material probatorio, el Despacho pudo constatar que el entonces trabajador en cuestión se ausentó de su sitio de labor de manera total o parcial, sin que para ello obrase la debida justificación o el debido permiso, los días 6 de agosto y 21 de octubre de 2014 y 19 de enero, 16 y 21 de septiembre de 2016. Y esto es así, toda vez que, analizado el material probatorio que obra en el plenario, se puede constatar que salvo el informe por el cual en sede de formulación de pliego de cargos se decidió no endilgar responsabilidad disciplinaria al servidor, *no obra en el expediente elemento alguno del cual este Despacho pueda concluir la configuración de causal alguna de exclusión de la responsabilidad (artículo 28 de la Ley 734 de 2002) o inexistencia de las conductas puestas en conocimiento de esta dependencia, como se detalla a continuación.*

b. Con fundamento en las pruebas que obran en el expediente, el Despacho corroboró la ocurrencia de las conductas irregulares constitutivas del cargo formulado mediante providencia del 8 de julio de 2019. En el marco de la actividad probatoria desplegada con motivo de la actuación disciplinaria de la que se ocupa esta providencia, fue posible verificar la ocurrencia de los acontecimientos narrados por los servidores informantes mediante sus memorandos, acompañada de las respectivas declaraciones rendidas bajo la gravedad de juramento y soportadas además, por las pruebas documentales solicitadas a las dependencias respectivas en aras de contar con los soportes necesarios para verificar los sucesos narrados; en concreto, las planillas de asistencia a laborar solicitadas al Área de Servicios de Aseo de la entidad, y los trámites adelantados por el Área de Servicios Corporativos-Nómina, ante los informes por incumplimiento de la jornada laboral, que fueron efectivamente aportados.

De este modo, en los informes elaborados por la Profesional 3 del Área de Servicios Corporativos los días 11 de enero de 2019 (folio 43), 3 de abril de 2019 (folio 59) y 11 de julio de 2019 (folio 89), se indica que para los días en que se relata el presunto incumplimiento total o parcial de la jornada laboral, el señor CHAVERRA MUÑOZ no se encontraba bajo ninguna situación incapacitante o administrativa que le impidiera dar cumplimiento a sus obligaciones laborales en el horario ordinario establecido.

Unido a ello, el señor FELIPE ALFONSO PINEDA ARISTIZÁBAL, en declaración juramentada del día 20 de diciembre de 2018, además de ratificarse en el contenido de los informes mediante los cuales puso en conocimiento de esta dependencia las presuntas conductas irregulares ejecutadas por el señor CHAVERRA MUÑOZ, resaltó la importancia de la correría que el entonces servidor tenía asignada, al ser esta extensa y bastante concurrida, para mostrar con ello el alcance del incumplimiento total o parcial, de sus labores. Adicionalmente, y al ser interrogado tanto por las implicaciones de dichos comportamientos como por su grado de reiteración, manifestó:

“PREGUNTADO: Bajo juramento indíqueme al despacho qué implicaciones tuvo la conducta desplegada por el señor CHAVERRA MUÑOZ, respecto a la prestación del servicio. CONTESTÓ las implicaciones de la no prestación correcta del servicio de barrido, obliga a la ciudad a tener los residuos presentes a pesar de la obligatoriedad de la empresa de presentar (sic) de prestar el servicio, entonces la empresa queda mal ante la comunidad. PREGUNTADO: Bajo juramento, sírvase indicar si el comportamiento del señor CHAVERRA MUÑOZ es reiterativo. CONTESTÓ. La periodicidad está demostrada en los informes correspondientes, por lo tanto, lo que recuerdo es que el señor Chaverra era correcto con sus superiores, pero tenía falta de eficiencia en su trabajo operativo, el cual yo debía revisar. (...)”.

Por lo anterior, al investigado se le formuló el siguiente cargo, mismo que a consideración del Despacho, surtido el proceso, no ha sido desvirtuado:

CARGO ÚNICO: *En su calidad de servidor público, y desempeñando el cargo de Peón de aseo en Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., el señor ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ, identificado con cédula de ciudadanía Nro. 71.267.470, presuntamente incumplió su jornada laboral de manera total o parcial, al no presentarse a laborar o al ausentarse de su lugar de trabajo, sin que para ello obrase la debida justificación o el debido permiso, los días 6 de agosto y 21 de octubre de 2014 y 19 de enero y 16 y 21 de septiembre de 2016; conducta con la cual desconoció la normativa que regulaba su relación laboral con Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P.*

En la providencia 8 de julio de 2019, al evaluar la investigación disciplinaria, se concluyó que no se formularían cargos en relación con las presuntas conductas informadas mediante el memorando con radicado Nro. 04553 del 24 de septiembre de 2015, en el cual se relata:

“Informo que el operario de barrido Sr. ANDRES CHAVERRA ha llegado tarde a laborar todos los días martes, jueves y viernes del semestre actual, aduciendo que tiene permiso de estudio, sin

embargo al requerirlo para que entregue copia del permiso concedido por la empresa, no presenta ninguna respuesta.

Por la conducta anterior el Sr. Chaverra fue llamado a la Oficina de Talento Humano el día 23 de septiembre para que tramite su permiso de estudio, sin embargo, solicito se investigue disciplinariamente a dicho operario por no respetar las normas empresariales al respecto”.

La decisión de no formular cargos al respecto, se fundamentó en los requisitos que consagra la normativa disciplinaria para que el investigador concluya que hay lugar a comprometer disciplinariamente la responsabilidad de un servidor público; esto es, que se encuentre objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del investigado; acorde con lo que señala el artículo 162 de la Ley 734 de 2002.

Y es que, si bien el informe narraba un presunto comportamiento irregular por parte del señor CHAVERRA MUÑOZ, una vez fenecido el término de investigación disciplinaria, y analizado el contenido de la misma, a juicio del Despacho no contaba con los elementos necesarios para concluir que, como manda la norma citada, *la falta se encontrara objetivamente demostrada*; máxime si se tiene en cuenta que el supuesto informado partía de un periodo impreciso -el segundo semestre de 2015- y ante tal situación, concluir que ello bastaba para comprometer la responsabilidad disciplinaria del señor CHAVERRA MUÑOZ resultaba lesivo de la garantía del debido proceso, piedra angular de la actuación disciplinaria; y, en concreto, hubiese desconocido los mandatos que la ley disciplinaria consagra a efectos de que la autoridad disciplinaria haga uso del poder disciplinario.

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

El señor ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ fue notificado de la providencia que evaluó la investigación disciplinaria y formuló cargos el día 15 de julio de 2019, como consta a folio 90 del plenario, en dicha diligencia, se le indicó que según lo dispuesto por el artículo 166 de la Ley 734 de 2002, contaba con el término de 10 días hábiles para presentar descargos y solicitar o aportar las pruebas que considerara pertinentes, conducentes y necesarias, a efectos de ejercer su derecho a la defensa; término durante el cual el expediente disciplinario estaría a su disposición en el Despacho. No obstante, el referido término feneció sin que el investigado ejerciera su derecho a la defensa.

En igual sentido, mediante correo electrónico del 15 de agosto de 2019 se le comunicó que la Coordinación de Asuntos Disciplinarios había proferido decisión mediante la cual daba traslado para presentar alegatos de conclusión y que dicha providencia se notificaría por estados, atendiendo a lo prescrito por el artículo 105 de la Ley 734 de 2002, en armonía con el artículo 195 de la Ley 1564 de 2012. En dicha comunicación se le indicó, además, que una vez desfijado el estado (16 de agosto de 2019), contaría con 10 días hábiles para la presentación de los alegatos de conclusión que considerara pertinentes. Este término también feneció sin que el investigado se manifestara al respecto.

Así las cosas, queda por regresar sobre lo que el señor CHAVERRA MUÑOZ narró en las ocasiones en que rindió su versión libre, los días 13 de febrero de 2019 (folios 52 a 54) y 14 de mayo de 2019 (folio 64). En ambas oportunidades, el investigado anotó que su estado de salud no era el más óptimo para las fechas informadas, por lo que debía ausentarse frecuentemente, e insiste en que para los periodos reportados como llegadas tarde, contaba con un permiso de estudio tramitado ante la oficina de Talento Humano; finalmente, agrega que respecto de la ausencia informada el 21 de septiembre de 2016, pudo deberse a una discrepancia relacionada con la fecha en la cual debía regresar de su periodo de vacaciones.

Para aclarar lo indicado en la última afirmación del versionista, esto es, que posiblemente el día 21 de septiembre de 2016 no había regresado de su periodo de vacaciones, el Despacho ofició al Área de Servicios Corporativos, a fin de que informara cuál fue el periodo vacacional del señor CHAVERRA MUÑOZ para el año 2016, a lo cual la profesional 3 de esa Área, en informe elaborado el 11 de julio

de 2019, respondió que el mismo se programó a partir del 21 de octubre de 2016. Por esta razón, esta fecha, el 21 de septiembre de 2016, no se retiró del cargo endilgado. Y, en cuanto a la primera afirmación del versionista, esto es, su quebrantado estado de salud, en ninguno de los casos de incumplimiento de la jornada, se pudo constatar que la causa de ausencia fuera médica, pues el área respectiva informó que para dichos periodos el servidor no contaba con incapacidad médica o con algún soporte administrativo que validara su ausencia.

5. NORMAS VIOLADAS Y CONCEPTO DE VIOLACIÓN

En la providencia mediante la cual se evaluó la investigación disciplinaria, y partiendo de la noción de “falta disciplinaria” que consagra el artículo 23 de la Ley 734 de 2002¹, se determinó que las normas lesionadas con las conductas del señor ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ, fueron las siguientes:

Ley 734 de 2002, artículo 34 numerales 1, 2, 11 y 17: las normas citadas establecen en su orden:

“son deberes de todo servidor público:

1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás 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, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.

(...)

2. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.

(...)

11 Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.

(...)

17. Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal, reglamentaria, o de quien deba proveer el cargo.

(...)”.

Ley 734 de 2002, Artículo 35 numerales 1 y 7:

“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-

¹ Ley 734 de 2002. “Artículo 23. “Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, 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 conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el artículo 28 del presente ordenamiento”.

(...)

7. Omitir, negar, retardar o entorpecer el despacho de los asuntos a su cargo o la prestación del servicio a que está obligado”.

Reglamento Interno de Trabajo de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P.

Capítulo VII. RETRASOS Y AUSENCIAS

“Artículo 31. Todo trabajador 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 32. Se clasifican como ausencias o faltas al trabajo justificadas, las siguientes:

- a. Permiso concedido por el superior.*
- b. Licencia por enfermedad.*
- c. Permiso autorizado por la Ley o pactado en la Convención Colectiva vigente.*
- d. Licencia no remunerada”.*

Capítulo XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN, Artículo 85:

“Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Dar estricto cumplimiento al presente Reglamento, o a las prescripciones especiales de los contratos individuales de trabajo y al respectivo Manual de Oficios.*
- b. Desempeñar con eficiencia e imparcialidad las funciones a su cargo.*

(...)

m. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde deben desempeñarlo, salvo orden o permiso del superior, o que, por requerirlo el servicio, deban pasar a otras dependencias de la Empresas o ausentarse del puesto.

(...)”.

Capítulo XVI OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA Y DE LOS TRABAJADORES:

Artículo 88. Son obligaciones especiales de los trabajadores:

- a. Cumplir el contrato de trabajo de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas.*
- b. Ejecutar por sí mismo el trabajo convenido, obedecer las órdenes y atender las instrucciones que les sean dadas por sus superiores, respecto al desarrollo de las labores.*

(...)

l. Cumplir fielmente las disposiciones del presente Reglamento y las que resulten de la naturaleza del contrato o que establezcan las leyes”.

CONTRATO DE TRABAJO:

“Cláusulas: 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 2.002), sus decretos reglamentarios, el reglamento interno de trabajo, demás normas que impongan deberes y obligaciones, así como las que las modifiquen, complementen o aclaren; y especialmente se obliga a: (...) c) A cumplir el contrato de trabajo de manera cuidadosas y

diligente en el lugar, tiempo y condiciones que LAS EMPRESAS le señale y de acuerdo con los horarios que se fijen conforme a las necesidades del servicio; (...) f) Prestar sus servicios en forma eficiente, oportuna, con calidad; (...) h) Observar rigurosamente la disciplina interna establecida por LAS EMPRESAS; i) Dar oportuno aviso a LAS EMPRESAS o a sus superiores de todos los hechos que en razón de su oficio o con sus compañeros de trabajo tengan interés para LAS EMPRESAS e impliquen para el (sic) una mejora en sus actividades o una ocasión para evitar desmejoras económicas o evitar faltas disciplinarias; (...)”.

Manual de responsabilidades, resultados y perfiles:

“OBJETIVO DEL CARGO: Barrer y/o recoger eficiente y eficazmente los Residuos Sólidos Urbanos, Industriales, Comerciales, Especiales, según la ruta y diseños asignados.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES DE VALOR:

1. realizar el proceso de barrido de acuerdo con la ruta establecida y la zona asignada.

2. Recoger los desechos del barrido.

(...)

10. Realizar las actividades de barrido encomendadas de acuerdo a las prioridades establecidas.

(...)”.

La normativa expuesta fue transgredida por el señor CHAVERRA MUÑOZ, en la medida en que sus actuaciones respondieron a lo que la Ley 734 de 2002 define como falta disciplinaria en el artículo 23, esto es, la incursión en comportamientos que implican, entre otras, el incumplimiento de los deberes que se tienen como servidor público, sin que ello se encuentre amparado en alguna causal de exclusión de la responsabilidad disciplinaria de las que trata el artículo 28 de la misma ley.

Lo anterior, en relación con el cargo que se formuló previamente, ocurrió lugar cuando el señor CHAVERRA MUÑOZ, conociendo los deberes derivados de su condición de servidor público, y, en particular, del cargo desempeñado (y que manifestó conocer y aceptar al momento de suscribir el acto que lo vinculó contractualmente con la entidad), actuó con desconocimiento de lo consagrado en el artículo 31 del Reglamento Interno de Trabajo, según el cual su obligación era permanecer durante la jornada laboral en su sitio de trabajo. A lo que sigue que al no presentarse a laborar o al ausentarse de su sitio de trabajo, lesionaba el contenido del artículo 34 del mismo estatuto, ilustrativo de los supuestos que constituyen ausencias a laborar justificadas, que son: (i) permiso concedido por el superior, (ii) Licencia por enfermedad, (iii) Permiso autorizado por la Ley o pactado en la Convención Colectiva vigente; y (iv) licencia no remunerada.

Esto implica, de manera subsecuente, que con las conductas ejecutadas por el señor CHAVERRA MUÑOZ se incurrió en las prohibiciones que expone el artículo 35 de la Ley 734 de 2002, puesto que, contrario a lo que se esperaba de su comportamiento, lo que sucedió fue que el investigado incumplió con sus deberes y, por consiguiente, omitió la prestación de su servicio, en los términos acordados contractualmente con la entidad. Huelga indicar: el presunto comportamiento del señor CHAVERRA MUÑOZ desconoció, por tanto, las cláusulas contractuales a las que también se hizo alusión; lo que significó, además, que las actividades descritas en su manual de funciones no fuesen llevadas a cabo de manera *eficiente y eficaz*, como lo enuncia el objetivo del cargo que desempeñaba.

6. FUNDAMENTACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DE LA FALTA

Para calificar la falta disciplinaria cometida por el señor ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ, el Despacho se atiene a lo expuesto sobre ello en la providencia del 8 de julio de 2019, mediante la cual se evaluó la investigación disciplinaria y se formuló el respectivo cargo. Allí se indicó, como

punto de partida, que la naturaleza de dichas faltas devenía de lo dispuesto por 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 exralimitación 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".

A renglón seguido, y atendiendo a lo que indica el inciso final del artículo *ibídem*, se acudió a los criterios expuestos en el artículo 43 de la misma ley para concluir que la falta cometida era de naturaleza *grave*, así:

6.1 EL GRADO DE CULPABILIDAD: En sede de pliego de cargos se indicó que la falta disciplinaria se ejecutó a título de DOLO. Ello es así, por cuanto el señor CHAVERRA MUÑOZ conocía que, para ausentarse de su sitio de labor, de manera total o parcial, debía contar con el debido permiso o presentar una justificación válida. Aun así, actuó contrario a ello, sabiendo que una conducta contraria a las condiciones que regían su actividad laboral, el acarrearía consecuencias como la disciplinaria, cumpliendo así con los presupuestos que la normativa correspondiente consagra para que se configure la institución del dolo, esto es el conocimiento de la incorrección de la actuación como la voluntad consciente y dirigida a actuar contrario a la norma,

6.2 LA NATURALEZA ESENCIAL DEL SERVICIO Y GRADO DE PERTURBACIÓN DEL MISMO: Sobre este punto, se enfatizó en que es objeto de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. la prestación del 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 esta cadena de actividades, las funciones del señor ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ se encontraban dirigidas a la prestación eficiente del componente de barrido, recolección y disposición adecuada de los residuos sólidos, como lo indica el manual de funciones del cargo Peón de aseo, que el investigado desempeñaba. Al incumplir su jornada de trabajo, de manera total o parcial, y, por tanto, al no ejecutar sus actividades, afectó la prestación de su servicio, generando impactos internos y externos. Internos, por cuanto se generó la necesidad de reorganizar a los colaboradores de la entidad, lo que añadió retrasos e ineficiencias; aspectos que se reflejaron en los impactos externos, representados en la valoración que de estas situaciones hace la sociedad.

6.3 LA JERARQUÍA Y MANDO QUE EL SERVIDOR PÚBLICO TENGA EN LA RESPECTIVA INSTITUCIÓN: El señor ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ no ostentaba un cargo que le otorgase jerarquía y mando al interior de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P.

6.4. LA TRASCENDENCIA SOCIAL DE LA FALTA O EL PERJUICIO CAUSADO: En coherencia con indicado en los criterios anteriores, los comportamientos que sirvieron de base para comprometer disciplinariamente la responsabilidad del señor CHAVERRA MUÑOZ tienen trascendencia social, en la medida en que la labor desempeñada por los peones de aseo de la entidad constituye un componente fundamental en el engranaje de la prestación eficiente de los servicios que son el objeto social de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. En consecuencia, dicha labor es objeto de constante observación por parte de la comunidad. Esto afecta a la entidad y sus demás colaboradores, porque se genera una visualización y reputación negativa para la misma, perjudicándola frente quienes son sus usuarios directos.

6.5 MODALIDADES Y CIRCUNSTANCIAS EN QUE SE COMETIÓ LA FALTA: Los hechos irregulares en que incurrió el señor ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ, y que dieron origen al cargo formulado, constituyen situaciones que no requieren mayor grado de preparación. Antes bien, en ellas se puede

incurrir con facilidad, al desconocer los conductos con que cuenta la entidad para que un servidor justifique sus ausencias a laborar o solicite los debidos permisos si debe ausentarse.

6.6. 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.

6.7. 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 señor ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ; esto es, no hubo persona ni particular o servidor público que tuviera incidencia o participación en dichos comportamientos irregulares.

6.8. LA REALIZACIÓN TÍPICA DE UNA FALTA OBJETIVAMENTE GRAVÍSIMA COMETIDA CON CULPA GRAVE SERÁ CONSIDERADA FALTA GRAVE: No se identificaron en la presente investigación disciplinaria, circunstancias que indicaran que las faltas imputadas al señor ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ fueran cometidas con culpa grave; por el contrario, en la ejecución de las mismas se denotó absoluta conciencia y voluntad por parte del investigado; lo que, como se dijo con anterioridad, conduce a concluir que las conductas se ejecutaron de forma dolosa.

7. 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 prescrito en el artículo 13 de la Ley 734 de 2002, en los siguientes términos, el cual dispone que *“[e]n materia disciplinaria queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva. Las faltas sólo son sancionables a título de dolo o culpa”*.

Lo anterior, implica que, en materia disciplinaria, la forma de culpabilidad se califica de dos maneras, *dolo* y *culpa*. Para determinar que una conducta es *dolosa*, deben concurrir los elementos que se indicaron con anterioridad: *“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”*². Esto, según jurisprudencia de la Corte Constitucional (que recoge sendos pronunciamientos de la Procuraduría General de la Nación en la materia), 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”*³. Y 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 entiendo 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 (...).

² Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, 12 de febrero de 2014, Radicado 36.312. M.P. José Luis Barceló Camacho.

³ 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”*.

"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"⁴.

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 parágrafo 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.

De manera que la actuación del señor CHAVERRA MUÑOZ puede calificarse como dolosa, por cuanto desatender los conductos institucionales para la solicitud de permisos y la justificación de ausencias y, en consecuencia, incumplir la jornada de trabajo sin el debido soporte, dan cuenta de un actuar consciente y deliberado; en el que no se reflexiona en relación con los deberes y obligaciones de los trabajadores para con la entidad; antes bien, se desatienden las responsabilidades que de manera general se tienen por la calidad de servidor público; y aquellas que de manera específica se derivan del cargo de peón de aseo, que desempeñaba el investigado para la fecha de ocurrencia de los hechos.

Debe tenerse en cuenta que asistir al lugar de trabajo, y ejecutar las actividades encomendadas durante la jornada laboral, en las condiciones pactadas, y con arreglo a las disposiciones legales, reglamentarias y contractuales, sintetiza de buena manera la finalidad subyacente a la relación laboral en virtud de la cual el señor CHAVERRA MUÑOZ adquirió la calidad de servidor público, por lo que difícilmente puede un servidor ausentarse del mismo o no acudir a cumplir con las obligaciones que le implica la celebración del contrato laboral, sin que medie justificación alguna, y posteriormente pueda alegar que en su actuar terció algún elemento del cual se pueda inferir que se procedió con algún tipo de culpa, por lo que de no existir causal de justificación de su conducta en el caso del ausentismo laboral, la misma debe calificarse a título de dolo. En efecto, quien no asiste al lugar de trabajo sin justificación alguna, y salvo que medie algún elemento que incluso ponga sobre la mesa la posibilidad de acudir a una causal de exclusión de la responsabilidad disciplinaria, lo hace a título de dolo.

Los elementos analizados en esta providencia ponen de manifiesto que la responsabilidad del señor CHAVERRA MUÑOZ se encuentra comprometida, en virtud del material probatorio con apoyo en el cual se ha verificado la ocurrencia de los hechos que fundamentan la actuación disciplinaria, lo que a su vez permite a esta dependencia concluir que el investigado actuó de manera disciplinariamente reprochable, según se dispone en los artículos 23 y 27 del Código Disciplinario Único. Así pues, la conducta que subyace al cargo formulado mantiene la calificación dada en sede de formulación de cargos, esto es, continúa calificada como de naturaleza **GRAVE DOLOSA**.

8. RAZONES DE LA SANCIÓN – ILICITUD SUSTANCIAL

El derecho disciplinario, como componente del derecho sancionador estatal, se erige con el propósito de velar por el correcto cumplimiento de los deberes estatales, durante el ejercicio de los cargos públicos por parte de sus servidores; y que ello ocurra en el marco de la normativa constitucional, legal y reglamentaria vigente. De tal forma, se dispone, partiendo de lo prescrito por el artículo 6 de la Constitución Política, una responsabilidad para los servidores públicos, de orden disciplinario, para los supuestos en los cuales, en desempeño de sus funciones, vulneren el

⁴ 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.

ordenamiento superior y legal vigente, y para cuando, con su conducta, incumplan, omitan o se extralimiten en el ejercicio de sus funciones⁵.

Para el estudio de dicha responsabilidad, la Ley disciplinaria otorga la potestad sancionadora al Estado, a la vez que encomienda la acción disciplinaria a los colaboradores de este, enfatizando en que, para efectos de que esta se active, es indispensable la configuración de la *ilicitud sustancial*, lo que se sustenta en 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"*⁶.

Lo anterior, por cuanto el derecho disciplinario se encuentra en la órbita de las funciones propias de los servidores públicos y, en consecuencia, el *quebrantamiento del deber funcional* es estructural para definir y delimitar el concepto de *ilicitud sustancial*, toda vez 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"*. Al respecto, la jurisprudencia constitucional ha precisado:

*"Si los presupuestos de una correcta administración pública son la diligencia, el cuidado y la corrección en el desempeño de las funciones asignadas a los servidores del Estado, la consecuencia jurídica de tal principio no podría ser otra que la necesidad de castigo de las conductas que por contrapartida lógica son entre otras, la negligencia, la imprudencia, la falta de cuidado y la impericia. En términos generales, la infracción a un deber de cuidado o diligencia"*⁷.

Asimismo, la jurisprudencia ha destacado que dicha infracción no se agota en que se desconozca un deber cualquiera, pues de ello se derivaría que la ley disciplinaria se transforme en un instrumento ciego de obediencia; sino que con el comportamiento desplegado debe generarse una lesión o una puesta en peligro del deber funcional cuestionado, para que la conducta ejecutada sea objeto de reproche disciplinario⁸.

Colofón de lo dicho, 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.

Anotaciones que sirven a la jurisprudencia constitucional para precisar una noción de *ilicitud sustancial*, como la que se expone en la Sentencia C-819 de 2006:

"Las conductas que pertenecen al ámbito del derecho disciplinario, en general, son aquellas que comportan el quebrantamiento del deber funcional por parte del servidor público. En cuanto al contenido del deber funcional, la jurisprudencia ha señalado que se encuentra integrado por el cumplimiento estricto de las funciones propias del cargo, la obligación de actuar acorde a la Constitución, a la Ley, garantizando una adecuada representación del Estado en el cumplimiento de los deberes funcionales. Se infringe el deber funcional si se incurre en comportamiento capaz

⁵ Corte Constitucional. Sentencia C-341 de 1996. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

⁶ Corte Constitucional. Sentencia C-341 de 96. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

⁷ Corte Constitucional. Sentencia C-341 de 96. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

⁸ 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).

de afectar la función pública en cualquiera de esas dimensiones. El incumplimiento al deber funcional es lo que configura la ilicitud sustancial que circunscribe la libertad configurativa del legislador, al momento de definir las faltas disciplinarias”⁹

De esta manera, en el ámbito disciplinario son sancionables tanto la omisión como el incumplimiento o extralimitación en el ejercicio de las funciones propias del cargo; y esto es, a su vez, lo que permite al Despacho proceder en sentido sancionatorio respecto de la conducta ejecutada por el señor ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ. Y es que de lo expuesto hasta este punto, se concluye la configuración de la ilicitud sustancial en su comportamiento, porque como servidor público adscrito a Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. incumplió los deberes y funciones inherentes a su cargo; comportamiento que tuvo repercusiones sobre la prestación eficiente y eficaz del servicio público de aseo en el componente de barrido y recolección de residuos urbanos; así como sus deberes de cara a la construcción de una sana convivencia y al cuidado de los bienes que la entidad pone a su disposición.

Lo anterior, acaeció cuando el servidor incumplió de forma total o parcial su jornada laboral, sin apegarse a los conductos que ha dispuesto la entidad para justificar dicha situación. Ello, teniendo en cuenta que, llegados a este punto, no se ha probado que el servidor actuara al amparo de una de las causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria consagradas en la Ley 734 de 2002.

Precisamente, uno de los principios que enmarcan la función pública y, de manera particular, la administrativa, es la moralidad pública, frente al cual la Corte Constitucional ha sostenido que hace referencia al comportamiento legítimo del servidor público, por ende, las conductas aquí cuestionadas vulneraron dicha garantía, toda vez que el disciplinado, al ejecutar el comportamiento objeto de reproche disciplinario, se apartó de la actuación legítima que se predica del servidor público respetuoso de las formalidades y la finalidad que dichas disposiciones persiguen.

Además, al ejercer la actividad de barrido y recolección de residuos sólidos urbanos, el señor CHAVERRA MUÑOZ actuaba ante la sociedad en representación de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P.; por tanto, si derivado de sus conductas se repercute de manera negativa en la prestación del servicio –verbigracia, se retrasa el tiempo de recolección o se altera la ruta o se desatiende la correría– se generan perjuicios para la comunidad, que requiere su prestación de manera oportuna y eficiente.

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

Como se narró a lo largo de esta providencia, al señor ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ se le formuló el único cargo; y su conducta se calificó como **grave dolosa**, para lo cual, las situaciones puestas en conocimiento del Despacho fueron estudiadas a la luz de los criterios consagrados en el artículo 43 de la Ley 734 de 2002.

Ahora bien, a continuación, el artículo 44 de la Ley *ibídem* señala las sanciones a las que los servidores públicos están sometidos; siendo pertinente, para el caso que se examina, la que dispone en el numeral 2, a cuyo tenor expresa: “*Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial para las faltas **graves dolosas** o gravísimas culposas*” (Subrayas y negrillas 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 segundo, 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 fija una medida para la tasación de las sanciones a imponer, consagrando que la correspondiente suspensión e inhabilidad especial no será inferior a

⁹ Corte Constitucional. Sentencia C-819 de 2006. M.P. Jaime Córdoba Triviño.

un mes ni superior a doce meses¹⁰; y, en armonía con ello, 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:

- a) **Haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente dentro de los cinco años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga:** una vez han sido consultados los registros y certificados de antecedentes expedidos por la Procuraduría General de la Nación, el señor ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ, no cuenta con sanciones ni inhabilidades vigentes, como consta en certificado ordinario de antecedentes Nro. 133351743 del 9 de septiembre de 2019 (folio 94).
- b) **La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función:** El actuar del investigado, de cara la conducta objeto de reproche disciplinario, estuvo revestido de negligencia, viéndose afectado el desempeño en el desarrollo de sus funciones y desconociendo así las responsabilidades que como servidor tenía; implicando, por tanto, que la eficiencia en la prestación del servicio no se vio reflejada con el alcance que demanda la normativa que regula su labor y su relación con la entidad.
- c) **Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero:** Durante el desarrollo del proceso no se ha atribuido responsabilidad por parte del servidor investigado a ningún tercero.
- d) **La confesión de la falta antes de la formulación de cargos:** el disciplinado no hizo uso de la confesión en el trámite disciplinario adelantado. Por supuesto, se debe anotar que, aunque esta disposición fija la confesión un criterio para la tasación de la sanción, no implica que constituya un instrumento de coacción del que se siga una obligación para el investigado de declarar contra sí mismo. Dicho de otro modo: la Ley simplemente se fija un beneficio para la persona que decida hacerlo¹¹.
- e) **Haber procurado, por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado:** El señor CHAVERRA MUÑOZ no presta su servicio actualmente a la entidad; y, antes de retirarse, no hay elementos que permitan al Despacho concluir que el mismo desplegara actuaciones en pos de compensar los perjuicios causados.
- 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 criterio no aplica para el presente caso.
- g) **El grave daño social de la conducta:** La conducta objeto de reproche disciplinario tiene repercusiones sociales, por cuanto las alteraciones relacionadas con la prestación eficiente del servicio conducen a que se genere una percepción desfavorable en la comunidad en relación con las actividades propias de la empresa; esto, por cuanto al no encontrarse el servidor investigado en la capacidad de cumplir eficiente y eficazmente su servicio, o al ejecutar actos que derivaron en su entorpecimiento, genera en la comunidad una percepción negativa de la idoneidad del personal que labora para Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P.
- h) **La afectación a derechos fundamentales:** en el presente caso, la actuación desplegada por el señor ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ no derivó en la afectación a derechos fundamentales.
- i) **El conocimiento de la ilicitud:** El señor ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ laboró en Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. desde el 7 de junio de 2004 hasta el 11 de enero de 2017,

¹⁰ 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. (...)" (subrayas del Despacho).

¹¹ Al respecto, Cfr.: Sentencia C-280 de 2006. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

fecha en que dejó de prestar sus servicios a la entidad. Ello implica que tenía vasto conocimiento sobre las prohibiciones, y deberes que como servidor tenía; así como las formas de justificar o solicitar permisos para incumplir de manera total o parcial su jornada; y, como se concluyó en el apartado que examinó tanto el grado de culpabilidad como la naturaleza de la falta, también tenía conocimiento de las implicaciones de actuar en sentido contrario a los conductos establecidos por la entidad en la materia.

j) **Pertenecer el servidor público al nivel directivo o ejecutivo de la entidad.** El disciplinado no ostentaba en la Entidad un cargo de Dirección o de tipo ejecutivo, para el momento de la comisión de la conducta investigada.

Atendiendo a lo descrito, la sanción a imponer al señor ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ es la consistente en **SUSPENSIÓN EN EL EJERCICIO DEL CARGO E INHABILIDAD ESPECIAL POR EL TÉRMINO DE UN (1) MES.** Esta sanción se aplicará, en razón de que las pruebas que obran en el expediente llevan una plena convicción que se incurrió en un ilícito disciplinario, que no hay causales que permitan inferir la ausencia de responsabilidad del disciplinado y que el mismo es el servidor de quien puede predicarse la responsabilidad disciplinaria por el hecho investigado.

Finalmente, y teniendo en cuenta que el señor ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ ya no ostenta la calidad de trabajador de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., pues según la información que obra en el Área de Servicios Corporativos-Nómina, dejó de laborar en la entidad el día 11 de enero de 2017, se debe actuar según lo que señala el inciso segundo del artículo 46 de la misma ley:

"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" (subrayas y negrillas del Despacho).

En consecuencia, la sanción correspondiente a la naturaleza de la falta cometida, y que se graduó en suspensión por el término de un (1) mes, se convertirá al salario devengado por el señor ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ para el año 2014 que, de acuerdo con la información aportada por el Área de Servicios Corporativos-Nómina era de **NOVECIENTOS VEINTIÚN MIL DOSCIENTOS CUARENTA PESOS M.L. (\$ 921.240)** mensuales, cuyo trámite de cobro será adelantado por la profesional de cartera de la entidad, si así se considera, de conformidad con los criterios y procedimientos establecidos por la entidad para tal fin, una vez quede en firme la presente providencia.

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 señor **ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ**, identificado con cédula de ciudadanía Nro. 71.267.470; y quien, para el momento de los hechos investigados se desempeñaba en el cargo de peón de aseo, adscrito a 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 **ANDRÉS FELIPE CHAVERRA MUÑOZ**, identificado con cédula de ciudadanía Nro. 71.267.470 **LA SUSPENSIÓN DEL CARGO E INHABILIDAD ESPECIAL POR EL TÉRMINO DE UN (1) MES.** EL TÉRMINO DE LA SUSPENSIÓN SE CONVERTIRÁ EN SALARIOS MENSUALES DEVENGADOS POR EL ENTONCES SERVIDOR PARA EL AÑO

2014, SEGÚN LO EXPUESTO EN LA PARTE MORTIVA DE ESTA PROVIDENCIA, PARA UN TOTAL DE **NOVECIENTOS VEINTIÚN MIL DOSCIENTOS CUARENTA PESOS M.L. (\$ 921.240)**, QUE SERÁN COBRADOS POR LA PROFESIONAL DE CARTERA DE LA ENTIDAD, UNA VEZ QUEDE EN FIRME LA PRESENTE PROVIDENCIA, si así se considera, de conformidad con los criterios y procedimientos establecidos por la entidad para tal fin, sin perjuicio de la inhabilidad especial, según lo dispuesto por el segundo inciso del artículo 46 de la Ley 734 de 2002.

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

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

ARTÍCULO CUARTO: En firme esta decisión, **remitir** la misma a la profesional de cartera de Empresas Varias de Medellín S. A. E. S. P., enviando la parte resolutive de esta providencia, con su constancia de ejecutoria, para que se cumpla la sanción. Asimismo, **comunicar** a la Personería de Medellín y 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.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



FABIO GERMÁN TOBAR PINEDA
Coordinador de Asuntos Disciplinarios

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