

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

REANUDACIÓN DE AUDIENCIA PÚBLICA

RADICACIÓN: 480 DE 2018
FECHA: 15 DE OCTUBRE DEL 2019
ASISTENTES: **FABIO GERMÁN TOBAR PINEDA**, Coordinador de Asuntos Disciplinarios – Competente en Primera Instancia.
MARÍA ALEJANDRA ARANGO ALZATE, Abogada – Coordinación de Asuntos Disciplinarios.
YÉSICA ANDREA GÓMEZ LÓPEZ – Apoderada del investigado
JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ - Disciplinado

Siendo las 2:00 p.m. del día 15 de octubre de 2019, se reunieron en las dependencias de Empresas Varias de Medellín S. A. E. S.P., ubicadas en la Calle 30 #55-198, sala Sostenibilidad, los asistentes antes relacionados, para dar continuidad a la Audiencia Pública en el proceso disciplinario radicado bajo el número 480 de 2018, impulsado en contra del señor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ, identificado con la cédula de ciudadanía Nro. 71.686.467.

Dando continuidad a la práctica de la diligencia, y una vez verificada la presencia de los sujetos procesales, y verificado que se han agotado las instancias procesales que para el efecto ha dispuesto la Ley 734 de 2002, la Ley 1474 de 2011 y demás normas que tratan la materia, y recibidos los alegatos de conclusión por parte de la apoderada del disciplinado, procede el Coordinador de Asuntos Disciplinarios de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P, competente en primera instancia para tomar las decisiones disciplinarias, a proferir fallo en derecho, dentro del proceso disciplinario radicado bajo el N° 480 de 2018, impulsado en contra del señor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ, previa revisión del procedimiento y verificado que no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado.

1. IDENTIFICACIÓN DEL INVESTIGADO Y CALIDAD DE SERVIDOR PÚBLICO

Como posible responsable de las conductas objeto de investigación en el presente proceso disciplinario fue vinculado el señor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ, identificado con cédula de ciudadanía No. 71.686.467, quien se encuentra vinculado laboralmente a Empresas Varias de Medellín S.A.E.S.P., en calidad de trabajador oficial desde el año 1993, en el cargo de peón de aseo; mismo que desempeñaba para la fecha de ocurrencia de los hechos; y ostentando, por tanto, la calidad de servidor público.

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

i. Mediante memorando con radicado Nro. 03532 del 11 de agosto de 2016, la señora Beatriz Elena Correa Ruiz puso en conocimiento de esta dependencia lo siguiente:

“Para su información y fines pertinentes, el funcionario señor JUAN FERNANDO URIBE DIAZ, CC. 71.686.467. Peón, no se presentó a laborar el día martes 9 de agosto del año en curso.

Hasta el momento no ha presentado ninguna excusa al respecto”.

Recibida dicha información, mediante auto del 27 de junio de 2018 el Despacho abrió una indagación preliminar, dirigida a ahondar en la ocurrencia de lo narrado, para constatar si dicho hecho tenía relevancia disciplinaria y, de ser así, si la conducta del implicado se enmarcaba en alguna causal de exclusión de la responsabilidad disciplinaria. Dicha providencia se notificó personalmente el 19 de julio de 2018 (folio 5 del expediente).

ii. Posteriormente, mediante memorando con radicado Nro. 20180510002315 del 26 de julio de 2018, elaborado por la Profesional 3 del Área de Servicios Corporativos Sandra María Flórez Bedoya, la servidora Diana Cecilia Bedoya Toro, Jefe del Área referida, informó a este Despacho:

"En relación al asunto de la referencia le informo que el día 07 de marzo de 2018, se recibió en el área de Servicios Corporativos solicitud parcial de cesantías con destino a Mejoras de vivienda para el trabajador Juan Fernando Uribe Díaz, identificado con Cédula 71686467, quien se desempeña como Peón de Barrido en el Área Servicios de Aseo.

Después de realizada la visita a la vivienda del trabajador por el ingeniero Jorge Iván Duque Botero, nos indica vía email lo siguiente:

No apruebo la solicitud del referido en razón a que el 07 de febrero de 2017, se le liquidó (sic) un valor de \$4.500.000 para mejoras y se encontró que las obras a realizar son las mismas que sustentaban el actual contrato, por lo cual se evidencia que las mejoras no fueron ejecutadas y el dinero se destinó para otro concepto.

Mediante oficio 20180530001571 del 02 de mayo de 2018, se le notificó al trabajador los motivos por los cuales no se procede a su requerimiento, a lo cual el 07 de mayo de 2018, se recibe justificación de forma escrita donde indica el gasto de la liquidación inicia adjuntando evidencias fotográficas; es de aclarar que los conceptos por él relacionados no fueron especificados y relacionados en su solicitud. Está en compromiso de la Empresa velar por la correcta destinación de esta prestación, en consecuencia, a lo anteriormente anunciado, vemos la necesidad de dar traslado a la oficina de control disciplinaria, con el fin de que se realice los trámites correspondientes.

(...)"

Recibido dicho informe, se profirió auto que lo acumulaba a la indagación preliminar en curso, calendarado del día 10 de octubre de 2018, y notificado al señor URIBE DÍAZ el 24 del mismo mes y año. En dicha providencia, fueron ordenadas pruebas adicionales, tendientes a cumplir el mismo propósito de las ordenadas en el auto que ordenó la apertura de la indagación preliminar.

iii. Adicionalmente, y llegados al momento de adoptar el procedimiento verbal, se remitió a esta dependencia el memorando con radicado Nro. 20190510001216 del 26 de abril de 2019, mediante el cual se informó lo siguiente:

"Para su información y fines pertinentes, el día 22 de abril al operario de barrido, JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ, CC. 71.686.467, se autorizó para asistir a una cita médica, la cual cumplió como consta en el certificado anexo, donde certifica que la hora de salida fue a las 9:00 a.m. Teniendo en cuenta lo descrito anteriormente, el funcionario, debía haber regresado a culminar su jornada laboral, como se había determinado inicialmente, pero no regreso (sic).

La jornada laboral del funcionario es de 5.00 a.m. a 1:00 p.m, de lunes sábado. Al operario se autorizó para salir a las 7:30 a.m.; para tener tiempo de asistir a su cita médica a las 8:40 a.m."

Con dichos informes de base, y analizadas las pruebas hasta entonces recaudadas, en auto del 24 de julio de 2019 se adoptó el procedimiento verbal, se formuló cargo y se citó a audiencia al servidor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ, habida cuenta de que con su comportamiento presuntamente había incurrido en una conducta calificada como falta disciplinaria por la normativa aplicable a su cargo o función.

Asimismo, en dicha providencia se resolvió **no formular cargos** respecto de lo informado mediante memorando con radicado Nro. 20180510002315 del 26 de julio de 2018, referido a la presunta indebida destinación de la liquidación parcial de las cesantías, en la medida en que la información que aportó el señor URIBE DÍAZ para dar cuenta de la destinación de la prestación daba cuenta de lo contrario, sumado a que según concepto elaborado por el Ministerio de la Protección Social (Nro. 162739 de 2011), esos dineros en realidad pertenecen al trabajador; solo que su empleador le hace entrega anticipada de los mismos (a manera de liquidación parcial) y *"(...) aun cuando el estado protector limita su uso en procura de lograr la mejor destinación de las mismas y en últimas, habrá de ser sobre el trabajador, no del empleador, sobre quien recaiga el júbilo o el pésame, por el uso o la destinación dada a las mismas y ciertamente, no existe ninguna consecuencia jurídica en cabeza del trabajador, por no haber dado el uso para el que solicitó el retiro parcial del auxilio de cesantía"*.

3. RELACIÓN DE LAS PRUEBAS OBRANTES EN EL PLENARIO

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

- Anexos al memorando con radicado Nro. 20180510002315 del 26 de julio de 2018 (folio 16A- medio magnético).
- Memorando con radicado Nro. 20180510003043 del 28 de septiembre de 2018, mediante el cual se remite a esta dependencia planillas de asistencia a laborar del señor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ, para la fecha de los hechos (folios 9-10).
- Manual de responsabilidades, resultados y perfiles del cargo Peón de aseo, vigente para la fecha de los hechos (folios 11-12).
- Informe elaborado por la Profesional 3 del Área de Servicios Corporativos-Nómina, en el cual relata el trámite adelantado por dicha dependencia ante la ausencia laboral del señor URIBE DÍAZ el día 9 de agosto de 2016 y aporta su contrato de trabajo y novedad de ingreso a la entidad (folios 18-20 y 22-24).
- Informe elaborado por la Profesional 3 del Área de Servicios Corporativos-Nómina, el 4 de enero de 2019, mediante el cual remite lo relacionado con el trámite para la liquidación parcial de cesantías al señor URIBE DÍAZ (folios 27 a 39).
- Declaración rendida bajo la gravedad de juramento por la señora SANDRA MARÍA FLÓREZ BEDOYA, el día 31 de enero de 2019 (folios 40 a 43).
- Certificado Ordinario de Antecedentes Nro. 129433600 del 25 de junio de 2019, mediante el cual la Procuraduría General de la Nación hace constar que el señor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ registra sanciones disciplinarias (folio 46).
- Constancia de asistencia a cita médica del 22 de abril de 2019, anexa al memorando con radicado Nro. 20190510001216 del 26 de abril de 2019 (folio 49).
- Reglamento Interno de Trabajo de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., vigente para el momento de los hechos investigados (Folio 47 medio magnético).
- Informe elaborado por la Profesional 3 del Área de Servicios Corporativos-Nómina, en el cual se indica que para el día 22 de abril de 2019 el servidor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ no registraba informe de ausencia, incapacidad médica u otra situación administrativa que le impidiera presentarse a laborar (folio 61).
- Memorando con radicado Nro. 20190510002210 del 30 de julio de 2019, mediante el cual el servidor JUAN PABLO FONSECA CRUZ remitió a esta dependencia los formatos de asistencia a laborar del día 22 de abril de 2019 (planillas de asistencia y bitácora de vigilancia) (folios 66 a 68).
- Apartes de la historia clínica del señor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ, aportados por su apoderada en audiencia del 15 de agosto de 2019 (folios 72 a 75).
- Declaración rendida bajo la gravedad de juramento por el señor JOHN JAIRO CARDONA MONTOYA, el día 3 de septiembre de 2019 (folios 78-79).
- Declaración rendida bajo la gravedad de juramento por el señor EDISON ANDRÉS ESCOBAR VÉLEZ el día 17 de septiembre de 2019 (folios 86-87).

VERSIÓN LIBRE

Adicionalmente, a folio 45 del plenario, obra **versión libre y espontánea**, rendida por el señor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ el día 22 de mayo de 2019. En dicha diligencia, el señor URIBE DÍAZ manifestó que, en relación con la situación de presunta ausencia relatada en el memorando con radicado 03532, él no recuerda dicho suceso, pero que lo más seguro es que tenga una incapacidad como sustento; y, sobre la situación presuntamente irregular acontecida con sus cesantías parciales, indica que en ningún momento hizo un uso indebido de la prestación, y que, si bien no gastó el dinero exactamente en lo que decía su solicitud, sí efectuó una mejora sobre su propiedad.

Sobre lo referente al primer asunto, se pronunció nuevamente en diligencia de versión libre y espontánea rendida en audiencia del 15 de agosto de 2019. En esta oportunidad, agregó que para el día 9 de agosto de 2016, hasta donde recordaba, él había justificado su ausencia en una calamidad que tuvo con un hermano suyo, que es insulino dependiente. Y, sobre lo informado para el 22 de abril de 2019, indicó que ese día le fue practicado un procedimiento médico del cual desconocía sus efectos y el hecho de tener que asistir al mismo con un acompañante; además, concluido este, debió esperar aproximadamente dos horas a que dejara de llover.

4. DESCARGOS, ALEGATOS DE CONCLUSIÓN Y POSICIÓN DEL DESPACHO

En audiencia pública del 15 de agosto de 2019, la apoderada del investigado presentó descargos, solicitando que no se le formularan cargos al señor URIBE DÍAZ, por cuanto para los dos periodos en los que se indica que incumplió con su jornada laboral, este contaba con la debida justificación o el debido permiso. En el primero, acaecido el 9 de agosto de 2016, informó posteriormente que no asistió a laborar debido a una calamidad con un hermano que es insulino dependiente; en el segundo, calendado del 22 de abril de 2019, manifestó que el procedimiento médico que le fue practicado requirió el suministro de anestesia; lo que, sumado a las condiciones climáticas de ese día y al a indisposición física, hizo que no se presentara a culminar su jornada laboral (folio 71).

Finalmente, en audiencia pública del 9 de octubre de 2019, la defensa presentó alegatos de conclusión, retomando lo expresado por el señor URIBE DÍAZ en su versión libre, esto es, que en el tiempo que lleva laborando en la entidad, no ha faltado a su trabajo sin que para ello medie una debida justificación; sumado a que, en lo que tiene que ver con lo sucedido el 22 de abril de 2019, sus jefes inmediatos no tienen claridad acerca de la autorización dada al servidor para asistir al procedimiento médico; y reitera lo dicho en etapa de descargos, esto es, que las condiciones en que quedó luego de practicado el procedimiento le impidieron regresar a culminar sus labores. Concluye con que en el presente caso existe una duda razonable que en virtud del principio *in dubio pro disciplinado* debe resolverse en favor del señor URIBE DÍAZ.

Los argumentos que presenta la defensa en sus descargos y sus alegatos de conclusión no son de recibo por parte de este Despacho, por lo que pasa a explicarse:

En relación con lo sostenido para justificar la ausencia laboral del 9 de agosto de 2016, revisado el material probatorio que obra en el plenario, el Despacho no encuentra elementos que permitan concluir que el señor URIBE DÍAZ presentó la debida justificación o que, previo a ausentarse, solicitó el debido permiso. Ahora, lo razonable, ante una situación calamitosa, sería explicar posteriormente en qué consistió y por qué razones lo acaecido escapó a la voluntad del trabajador; mas, examinado el expediente, y, en particular, la información remitida por las diferentes áreas, no se halló elemento alguno que cumpliera con lo descrito; amén de que a esta instancia procesal ni el investigado ni su defensa han aportado un sustento para lo que se afirma como la justificación a la ausencia de la fecha indicada.

Se aclara: mal haría el operador disciplinario si mantuviera como conducta con alcance disciplinario un comportamiento derivado de situaciones de fuerza mayor; pero, para analizar una situación a la luz de tal lineamiento, es necesario que la misma sea lo más diáfana posible; lo que no ocurre en este caso, pues, al lado de los elementos que ratifican que en efecto el señor URIBE DÍAZ no se presentó a laborar el día 9 de agosto de 2016, se encuentra la afirmación, suya y de su defensa, según la cual ello se debió a que uno de sus hermanos padece una patología específica y el señor URIBE DÍAZ debe velar por él; mas ello en concreto nada dice de las razones por las cuales este no acudió a su sitio de labor, puesto que no es indicativo de una situación que, en concreto, imposibilitara al disciplinado comunicarse con su jefe inmediato, a efectos de informarle las razones por las cuales no acudiría a cumplir con sus compromisos laborales.

Finalmente, y en relación con la fecha en que el señor URIBE DÍAZ no regresó a culminar sus actividades, esto es, el 22 de abril de 2019, los argumentos de la defensa tampoco son de recibo por este Despacho. En primer lugar, porque en ninguna instancia de esta actuación se ha cuestionado que el investigado contase con la autorización para asistir a la cita médica que tenía programada. Y es que tanto en el memorado que remite a esta dependencia la situación, como en aquel mediante el cual se aporta la planilla de asistencia y la bitácora de vigilancia del referido día, se aclara que el trabajador tenía permiso para asistir al médico, lo problemático es que no regresó a su sitio de labor. Y si el panorama, una vez practicado el procedimiento médico, no era el idóneo para seguir ejecutando sus actividades (aspecto que escapa al conocimiento de este Despacho, por cuanto en el plenario no se cuenta con elementos que permitan concluir que ello fue así), lo procedente habría sido establecer comunicación con la persona a cargo de verificar el desarrollo de su jornada laboral, a efectos de obtener la autorización para no regresar a concluir la misma, si tal era el caso.

Tampoco se puede concluir que en presente caso, y en relación con ambos periodos sea procedente aplicar el principio *in dubio pro disciplinado*, pues este opera cuando el material probatorio, visto y analizado de manera integral, no genere en el operador disciplinario la convicción, más allá de toda duda razonable, de la responsabilidad del investigado. Y ello es así, puesto que la actuación disciplinaria se estructura a partir de la garantía, de raigambre constitucional, de presunción de inocencia. Pero, en el caso que nos ocupa, no hay, a juicio del Despacho, insatisfacción probatoria, pues lo recaudado da cuenta de que la jornada laboral fue incumplida por el señor URIBE DÍAZ, en los términos en que se ha indicado, y hay certeza, *más allá de toda duda razonable*, de que en ninguna de las dos situaciones que se investigan, esto es, el 9 de agosto de 2016 y el 22 de abril de 2019, el servidor contaba con una justificación debida o había solicitado el debido permiso, para no cumplir de manera total o parcial su jornada laboral sin que ello derivara en consecuencias como las disciplinarias.

5. CONSIDERACIONES

Agotadas las etapas procesales de que se diera cuenta, y recaudado el material probatorio relacionado en el apartado correspondiente, procede el Despacho a exponer sus consideraciones, con apoyo, además, en la normativa que al respecto contiene el Código Disciplinario Único y las demás disposiciones que fundamentaron el cargo formulado al investigado.

Como punto de partida, a juicio de este Despacho, la responsabilidad del señor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ se encuentra disciplinariamente comprometida, verificadas las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se ejecutaron los comportamientos que dieron lugar a la presente actuación y, posteriormente, al cargo que fuera formulado mediante auto del 24 de julio de 2019 y que el Despacho se permite exponer:

“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 JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ, identificado con cédula de ciudadanía Nro. 71.686.467, presuntamente incumplió su jornada laboral de manera total o parcial, sin contar para ello con la debida justificación o el debido permiso, al no presentarse a su sitio de labor el día 9 de agosto de 2016; y al no presentarse a culminar su jornada a su lugar

de trabajo el día 22 de abril de 2019; conducta con la cual desconoce la normativa que regula su relación laboral con Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P.” (folio 52)

Para analizar el alcance del cargo formulado, debe partirse de que, en su calidad de servidor público, el señor URIBE DÍAZ tiene como deber cumplir con diligencia el servicio a su cargo, tal como se dispone en el numeral primero del artículo 34 de la Ley 734 de 2002. Esto se armoniza con lo que dispone la normativa reglamentaria y contractual que, de manera más específica, regula la relación del investigado con la entidad. Esta consagra como deber del trabajador desarrollar con eficiencia las labores encomendadas a su cargo, toda vez que es de esta manera que se colabora efectivamente en la consecución de los objetivos de interés general que con la actividad institucional se persiguen.

Lo dicho constituye el presupuesto que estructura el análisis probatorio efectuado por el Despacho, y del cual se dará cuenta en breve; y que permite concluir que el cargo formulado al servidor debe mantenerse. En primer lugar, como insumo base de la actuación disciplinaria, se cuenta con los memorandos Nro. 03532 del 11 de agosto de 2016 y 20190510001216 del 26 de abril de 2019, mediante los cuales se informaba, respectivamente, el incumplimiento de la jornada laboral por parte del señor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ los días 9 de agosto de 2016 (de manera total) y 22 de abril de 2019 (de manera parcial).

Partiendo de ello, se solicitó a las dependencias pertinentes, esto es, al Área de Servicios Corporativos-Nómina y al Área de Servicios de Aseo, la información pertinente para ratificar la ocurrencia o no de lo relatado; los primeros, indicando si tales días se le habían descontado como no laborados al servidor; los segundos, remitiendo el formato de asistencia a laborar que soportara la ausencia del señor URIBE DÍAZ o que, en caso contrario, permitiera indicar que en efecto asistió a laborar y que cumplió la totalidad de su jornada.

Ante la primera solicitud, la Profesional 3 del Área de Servicios Corporativos-Nómina, mediante informe del 10 de octubre de 2018, indicó:

“Mediante memorando radicado No. 03532 del 11 de agosto de 2016, se informó a esta dependencia la inasistencia a laboral el día 09 de agosto de 2016, dado lo anterior, mediante memorando No. 03655 del 18 de agosto de 2016 se solicitó la debida justificación, mediante escrito radicado No. 03539 del 26 de agosto de 2016 el funcionario indica que no asistió a laborar en razón a que tiene un hermano discapacitado y debe velar por el (sic), después de analizar la justificación se concluye que es una ausencia injustificada por no haber cumplido con el conducto regular para aprobación de permisos, razón por la cual mediante oficio radicado N° 03999 del 31 de agosto de 2016 se notifica el descuento del referido día” (folio 18).

Posteriormente, y sobre lo ocurrido el día 22 de abril de 2019, la Profesional 3 del Área de Servicios Corporativos-Nómina indicó, en informe elaborado el día 26 de julio de 2019, lo siguiente:

“Luego de verificar en la historia laboral del referido servidor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ, identificado con cédula 71.686.467 no registra informe de ausencia, incapacidad médica, restricciones o alguna otra situación administrativa, que le impidiera presentarse a laborar el día 22 de abril de 2019.

Se informa que el servidor no dio justificación alguna del presunto día de incumplimiento a la jornada laboral; por parte del área no se inició ningún trámite dado que no fue remitido el memorando 20190510001216 del 26 de abril de 2019 a esta dependencia” (folio 61).

Y, ante lo solicitado al Área de Servicios de Aseo, mediante memorando con radicado Nro. 20180510003043 del 28 de septiembre de 2018, fue aportada la planilla de asistencia del día 9 de agosto de 2016 (folio 10), en la cual la casilla del respectivo día se marca como ANJ (Ausencia No Justificada). Adicionalmente, para sustentar lo informado sobre el día 22 de abril de 2019, mediante memorando Nro. 20190510002210 del 30 de julio de 2019, se aportó la planilla de control de asistencia (folio 67) y la bitácora elaborada por el personal de vigilancia (folio 68), al tiempo que se explicó:

“Es de anotar que al funcionario Juan Fernando Uribe Díaz, cc. 71.686.467, se informó porque el día 22 de abril de 2019 solicitó (sic) para asistir a una cita médica en la mañana. De su lugar de trabajo se retiró a las 7:30 a.m., como consta en la minuta de la vigilancia ‘SEGURIDAD ONCOR LTDA.’, al final de la página donde dice JUAN URIBE, allí se evidencia a qué hora llegó a laborar y a qué horas se retiró. Luego debía volver a terminar su jornada laboral que es de 5:00 a.m. a 1:00 p.m., pero no lo hizo y tampoco presentó (sic) ninguna justificación al respecto” (folio 66).

De manera que los respaldos documentales aportados dan cuenta de que, en ambos periodos, el señor URIBE DÍAZ desconoció los procedimientos que en materia de solicitud de permisos y justificación de ausencias tiene establecidos la entidad. Y es que no se reclama al trabajador que se encontrase en una posible situación calamitosa (según lo que se relata para el 9 de agosto de 2016), ni que deba ausentarse a efectos de practicarse un procedimiento médico (según lo narrado para el 22 de abril de 2019), lo que se le pide, y que al incumplirlo hace que se genere el reproche disciplinario, es que en ninguno de los dos casos se comuniqué de manera oportuna con sus jefes, ora para indicarles que no le es posible presentarse a laborar, ora que debido al procedimiento médico no se siente en condiciones de ejecutar sus labores; porque, al final, ambas situaciones repercuten en la prestación eficiente del servicio de aseo, en el componente de barrido, con las consecuencias que en los apartes que siguen en esta providencia se ilustrarán.

A las pruebas analizadas, se suma lo narrado por los señores JOHN JAIRO CARDONA MONTOYA y EDISON ANDRÉS ESCOBAR VÉLEZ, que, en sus declaraciones, ratifican lo acaecido el 22 de abril de 2019. El primero, en diligencia celebrada el 3 de septiembre de 2019, manifestó:

“Esa información me la suministró el auxiliar de operaciones Edison Escobar, como persona encargada del personal operario, me informó sobre la novedad y la situación, incluso me dijo que solicitó la constancia, como reclamar que por qué no había regresado, y que según el señor URIBE, estaba lloviendo mucho y no alcanzó a salir, por eso fue que salió la notificación de la novedad. (...)” (folio 78 reverso).

Y al preguntarle por la afectación a la prestación del servicio derivada del comportamiento del señor URIBE DÍAZ, manifestó: *“Sí afecta el servicio, al no informarle al auxiliar, la zona quedó desprotegida desde la hora en que salió, desde las 9 de la mañana en adelante. Es un turno que va hasta la 1 de la tarde, y no se reemplazó la ruta, por el desconocimiento no se asignó a otra persona para mantener el servicio” (folio 78 reverso).*

Sobre esta situación también declaró el señor EDISON ANDRÉS ESCOBAR VÉLEZ, en diligencia del día 17 de septiembre de 2019, manifestando:

“Ese día yo lo despaché, pero él no me informó que tenía cita médica. Al día siguiente, el vigilante me informa de que JUAN FERNANDO se ausentó a las 7 de la mañana porque tenía cita médica, yo le pedí que me diera la constancia, pero él me dice que no la tiene. Esa información es la que yo le paso a mi jefe, porque él estaba reemplazando a Edwin Jaramillo, que estaba de vacaciones. Yo verifico en la minuta de la vigilancia y él se va a las 7 de la mañana, pero ya no regresa” (folio 86 reverso).

Y, en relación con la afectación a la prestación del servicio, coincide con lo dicho por el señor CARDONA MONTOYA, pues indica que la conducta del señor URIBE DÍAZ *“Afecta el servicio porque él se ausenta desde las 7 de la mañana y no me informa, entonces no cubro la ruta, entonces esa ruta se queda sin realizar, eso acarrea problemas con contraloría, si nos revisa esa ruta, eso puede acarrear sanciones a la entidad” (folio 86 reverso).*

Así, el incumplimiento de la jornada laboral por parte del servidor en los periodos informados, además de no justificarse en debida forma (pues tanto el informe de Nómina, como lo narrado por sus jefes inmediatos ratifican que ello ocurrió así), trajo consigo dificultades para la prestación del servicio de aseo, en los términos expuestos por los declarantes. Esto lleva al Despacho a concluir que el cargo

formulado debe mantenerse, pues con el comportamiento que da origen al mismo, el servidor lesiona normativa de carácter legal y reglamentario, que se expondrá más adelante, al tiempo que genera dificultades de cara a la prestación eficiente del servicio de aseo, que constituye la misión de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P.

6. FUNDAMENTACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DE LA FALTA Y ANÁLISIS DE CULPABILIDAD

Según dispone el artículo 23 de la Ley 734 de 2002, falta disciplinaria es la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos de los que dicha norma se ocupa, 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 que para ello el autor de la conducta se encuentre amparado por alguna causal de exclusión de la responsabilidad de las que contiene el 28 de la misma ley. Así, dicho estatuto contiene una lista taxativa de conductas que a su tenor constituyen faltas disciplinarias gravísimas (artículo 48) y, a continuación, en el artículo 50, se refiere a las faltas graves y leves, así:

“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”.

En sede de formulación de cargos se indicó que la falta cometida por el servidor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ, y que dio lugar al cargo formulado, era de naturaleza leve. Para el efecto, se recurrió, como la transcrita disposición lo indica, a los criterios de que trata el artículo 43 de la Ley 734 de 2002, cuales son:

“Artículo 43. Criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta. Las faltas gravísimas están taxativamente señaladas en este código. Se determinará si la falta es grave o leve de conformidad con los siguientes criterios:

- 1. El grado de culpabilidad.*
- 2. La naturaleza esencial del servicio.*
- 3. El grado de perturbación del servicio.*
- 4. La jerarquía y mando que el servidor público tenga en la respectiva institución.*
- 5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.*
- 6. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.*
- 7. Los motivos determinantes del comportamiento.*
- 8. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos.*
- 9. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave, será considerada falta grave”.*

Allí, en sede de formulación de cargos, al analizar la conducta a la luz de los criterios indicados, el Despacho concluyó, como ahora lo hace, que la falta fue ejecutada a título de dolo. Para sustentar esto, el Despacho parte del análisis integral del material probatorio recaudado que que permite

concluir que el servidor tenía el conocimiento exigido por la ley acerca del deber de sustentar en debida forma los eventos en que no le fuera posible presentarse a laborar, así como la obligación de contar con el debido permiso, en los supuestos en que debiera ausentarse de su lugar de trabajo.

Adicionalmente, se indicó que la falta se calificaba como leve, atendiendo a que, si bien su ejecución fue dolosa, y si bien lo sucedido afectó la prestación del servicio, generando un impacto en la comunidad, no se trata de un comportamiento reiterado por parte del servidor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ (aspecto que ratificó el señor EDISON ANDRÉS ESCOBAR VÉLEZ en su declaración), ni comporta lo acaecido una magnitud tal que amerite una calificación más gravosa.

Ahora, como se indicó en líneas previas, y en relación con el grado de culpabilidad con que el servidor actuó, el Despacho calificó la conducta como dolosa, calificación que, llegados a esta instancia procesal se mantiene. Para llegar a tal conclusión, se debe tener en cuenta que para la ausencia laboral que motiva esta actuación no se halló algún elemento que permitiera concluir que el investigado actuó al amparo de alguna causal de exclusión de la responsabilidad disciplinaria.

Dicho lo anterior, y para concluir que el título de imputación procedente es el dolo, se debe anotar que para calificar de tal forma un comportamiento, es necesaria la concurrencia de 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”*¹. Esto implica que el sujeto disciplinable, de un lado, tenga conocimiento de los deberes que está obligado a observar y de las consecuencias de actuar de forma contraria a ellos; y de otro lado, que voluntariamente decidiera actuar en perjuicio de la normativa que lo rige. Así se indica en la Sentencia C-181 de 2002, con ponencia del Magistrado Marco Gerardo Monroy Cabra:

“Ahora bien, 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”.

La Corte Constitucional, en la Sentencia T-319A de 2012, con ponencia del magistrado Luis Ernesto Vargas Silva precisa que la conducta dolosa implica: *“(...) 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”*². Y agrega:

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

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

¹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, 12 de febrero de 2014, Radicado 36.312. M.P. José Luis Barceló Camacho.

² 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”*.

ordenamiento, o que su propósito fue diferente al conseguido, o que actuó suponiendo unos resultados pero sobrevinieron unos diferentes”³.

Estas consideraciones, sumadas a las pruebas obrantes en el plenario, llevan al Despacho a sostener, como lo hiciera en sede de formulación de cargos, que la conducta que ejecutó el servidor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ se debe calificar como DOLOSA. Para sustentar esta afirmación es menester remitirse a las estipulaciones contractuales y reglamentarias que se exponen en el apartado siguiente, de las cuales se concluye que el servidor conocía la normativa que rige su relación laboral y, en consecuencia, tenía claridad acerca de que para que su ausencia se calificara como justificada debía contar con el respectivo permiso o aportar la debida justificación; y que, al no seguir dicho conducto, conociéndolo, se generarían consecuencias de carácter administrativo y disciplinario, amén de que, como él mismo manifestó en su versión libre y espontánea, situaciones de este tipo ya derivaron en una sanción de carácter disciplinario.

7. NORMAS VIOLADAS

En sede de formulación de cargos –auto del 24 de julio de 2019 – se determinó que, con sus actuaciones, el servidor había violado las siguientes disposiciones; dando lugar a la formulación del único cargo.

- **LEY 734 DE 2002**

Artículo 34. Numerales 1, 2, 11 y 17:

“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.

(...)”.

Artículo 31. Numeral 1:

“Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido:

1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las

³ Sentencia T-319A 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.

ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, **los reglamentos y los manuales de funciones**, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.

(...)” (negrillas del Despacho).

- **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO:**

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 donde deben desempeñarlo, salvo orden o permiso del superior, o que por requerirlo el servicio, deban pasar a otras dependencias de la Empresa o ausentarse de su 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:**

“(…) SEGUNDA. - “EL TRABAJADOR” declara que conoce y acepta el Reglamento de Trabajo; todas las disposiciones vigentes en materia laboral, las cuales se considerarán incorporadas a este contrato, en cuanto le sean aplicables, y se obliga a cumplirlas. En consecuencia, se compromete: (...)”.

- **MANUAL DE RESPONSABILIDADES, RESULTADOS Y PERFILES:**

Finalmente, con la conducta presuntamente ejecutada por el servidor se desconocen las funciones inherentes a su cargo contenidas en el Manual de responsabilidades, resultados y perfiles para el cargo Peón de aseo, a folio 12 del expediente, y que tiene como objetivo: “Barrer y/o recoger eficientemente los Residuos Sólidos Urbanos, Industriales, Comerciales, Especiales, según la ruta y diseños asignados”.

La normativa expuesta resulta transgredida con la conducta del señor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ cuando el servidor, aun conociendo las obligaciones que como trabajador de la entidad le asisten (pues a su debido cumplimiento se obliga al celebrar el contrato de trabajo), actúa con desconocimiento de lo consagrado en el artículo 31 del Reglamento Interno de Trabajo, según el cual es su obligación permanecer durante la jornada laboral en su sitio de trabajo y, en consecuencia, aparentemente no se presenta a su sitio de labor o se retira de este antes de que su jornada culmine.

A renglón seguido, si no se presenta a laborar o si se ausenta de su sitio de labor, lesiona 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. Normativa que también se compromete a respetar al celebrar el contrato que lo vincula laboralmente con la entidad.

Adicionalmente, al actuar sin el cumplimiento de alguno de los presupuestos del artículo 34 del Reglamento Interno de Trabajo, y, por tanto, al no justificarse en debida forma su ausencia total o parcial, el servidor incurre en la prohibición que contiene el numeral 1 del artículo 35 de la Ley 734 de 2002, con arreglo a la cual tiene proscrito actuar con desconocimiento de los deberes que consagren leyes, reglamentos y contratos de trabajo; lo que, como se ha venido relatando, presuntamente acaeció y es lo que da lugar al trámite disciplinario que se adelanta.

8. RAZONES DE LA SANCIÓN-LESIÓN DEL DEBER FUNCIONAL

Las razones que llevan a que el Despacho proceda en términos sancionatorios en disfavor del servidor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ, se estructuran a partir de la ilicitud sustancial de la conducta por él ejecutada, y que constituye la falta disciplinaria en función de la cual se formuló el cargo del que se diera cuenta en apartados previos. Así las cosas, se tiene que la ilicitud sustancial se refiere a 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".

En concordancia con lo expresado por la jurisprudencia, debe anotarse que para determinar la ilicitud sustancial de una conducta no basta con que se configure la infracción a un deber cualquiera, pues ello transformaría la ley disciplinaria 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 disciplinario. En términos de la Corte Constitucional:

"(...) 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)⁴.

De manera que es el incumplimiento del deber funcional el que, necesariamente, orienta el análisis de la antijuridicidad de las conductas susceptibles de reproche disciplinario, como lo precisa la Sala Disciplinaria de la Procuraduría General de la Nación:

⁴ Al respecto, pueden consultarse las sentencias C-041 de 2004. M.P. Jaime Córdoba Triviño y Jaime Araújo Rentería y C-452 de 2016. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

"El incumplimiento de dicho deber funcional es entonces necesariamente el que orienta la determinación de la antijuridicidad de las conductas que se reprochan por la ley disciplinaria. Obviamente no es el desconocimiento formal de dicho deber el que origina la falta disciplinaria, sino que, como por lo demás lo señala la disposición acusada, es la infracción sustancial de dicho deber, es decir el que se atente contra el buen funcionamiento del Estado y por ende contra sus fines, lo que se encuentra al origen de la antijuridicidad de la conducta"⁵.

Para el caso que nos ocupa, la ilicitud sustancial del comportamiento del servidor URIBE DÍAZ se deriva de que, en su calidad de 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, reflejadas en la desatención de la zona asignada, situación derivada de no informar de manera oportuna y con apego a los conductos institucionales las razones para no cumplir la jornada laboral de manera total -el 9 de agosto de 2016- o parcial -el 22 de abril de 2019-.

Es por lo anterior que se da por probado el cargo, no pudiendo eximir o librar de responsabilidad al servidor URIBE DÍAZ, quien se desempeña en el cargo de peón de aseo; mismo que ejercía para la fecha de ocurrencia del hecho investigado; siendo procedente, por tanto, indicar los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción.

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

Al señor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ se le formuló el cargo consistente en **incumplimiento total o parcial de su jornada laboral**, al no presentarse a su sitio de trabajo el día **9 de agosto de 2016** y al no culminar su jornada laboral el día **22 de abril de 2019**, en ambos casos, sin contar con una justificación debida y sin solicitar el permiso en los términos reglamentarios establecidos por la entidad. Derivado de ello, la falta cometida por el servidor se calificó como LEVE DOLOSA, atendiendo a lo que las normas disciplinarias consagran, en armonía con las disposiciones reglamentarias pertinentes para el efecto.

Dicho esto, y para efectos de determinar la sanción a imponer, se parte de lo que dispone el artículo 44 de la Ley 734 de 2002, contentivo de las sanciones a las que los servidores públicos están sometidos; siendo pertinente, para el caso que se examina, la dispuesta en el numeral cuarto, que consiste en "[m]ulta, para las faltas leves dolosas". Sanción cuyo alcance se encuentra precisado por numeral tercero del artículo 45 de la ley *ibidem*, según el cual "[l]a multa es una sanción de carácter pecuniario".

Adicionalmente, el artículo 46 de la Ley 734 de 2002 consagra como límite para la sanción consistente en multa, un rango que va de diez (10) a ciento ochenta (180) días de salario básico mensual devengado, así:

"Artículo 46. Límite de las sanciones. (...) La multa no podrá ser inferior al valor de diez, ni superior al de ciento ochenta días del salario básico mensual devengado al momento de la comisión de la falta. (...)".

Ahora bien, el artículo 47 de la misma ley dispone, en el numeral primero, una serie de criterios que debe tener en cuenta el operador disciplinario al momento de graduar la sanción consistente en multa, a los cuales se remite el Despacho para el efecto:

- a) **Haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente dentro de los cinco años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga:** el servidor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ fue sancionado dentro de los 5 años anteriores a la conducta ejecutada el día **22 de abril de 2019**, no así respecto de la ejecutada el día **9 de agosto de 2016**, pues en la copia del certificado ordinario de antecedentes disciplinarios Nro. 129433600, expedido por la Procuraduría General de la Nación el

⁵ Procuraduría General de la Nación. Sala Disciplinaria. Fallo del 31 de enero de 2013. Radicado No. 161-5456 (IUC 650-103309). Procuradora Delegada Ponente: María Eugenia Carreño Gómez.

25 de junio de 2019 consta que la sanción que registra data del año 2018, con producción de efectos jurídicos a partir del 14 de noviembre de 2018 (folio 46).

- b) **La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función:** La actuación del señor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ, de cara al hecho investigado, estuvo revestida de negligencia, viéndose afectado el desempeño en el desarrollo de sus funciones y desconociendo así las responsabilidades que le asisten como servidor; sumado a que su actuación causó dificultades en la prestación del servicio de aseo, en el componente de barrido de los residuos sólidos, acorde a su manual de funciones, puesto que al no informar las situaciones que lo llevaron a incumplir su jornada laboral, en los términos indicados en esta providencia, dejó desatendida y desprotegida su correría, como indicó el señor JOHN JAIRO CARDONA MONTOYA en declaración del día 3 de septiembre de 2019.
- c) **Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero:** Durante el desarrollo del proceso no se ha atribuido responsabilidad por parte del señor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ a ningún tercero.
- d) **La confesión de la falta antes de la formulación de cargos:** la conducta investigada no fue confesada por parte del señor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ. No obstante, debe tenerse en cuenta que, aunque esta disposición fija la confesión como 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 hacerlo⁶.
- e) **Haber procurado, por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado:** a la fecha de la presente actuación no se tiene noticia en esta dependencia de que el servidor incurriese nuevamente en comportamientos como los que dieron origen a la presente actuación.
- f) **Haber devuelto, restituido o reparado, según el caso, el bien afectado con la conducta constitutiva de la falta, siempre que la devolución, restitución o reparación no se hubieren decretado en otro proceso:** Este 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 y de sus colaboradores.
- h) **La afectación a derechos fundamentales:** en el presente caso, la actuación desplegada por el investigado no derivó en la afectación a derechos fundamentales.
- i) **El conocimiento de la ilicitud:** el servidor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ labora en Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. desde el 1 de marzo de 1993, como consta en su contrato de trabajo, que obra a folio 20 del expediente. Ello significa que tiene conocimiento amplio sobre las prohibiciones, y deberes que como servidor tiene. En ese orden, al sujetarse su relación a la normativa reglamentaria y contractual correspondiente, conoce el conducto para la solicitud de permisos o para la presentación de las justificaciones debidas ante la ausencia laboral; así como los supuestos en los cuales tales son valederas; y, en igual sentido, sabe de las repercusiones que tiene el no presentarse a laborar sin que para ello obre el respectivo permiso o sin que se aporte la debida justificación; o que, contando con una justificación para retirarse temporalmente de su sitio de trabajo, no regrese luego a culminar su jornada laboral.
- j) **Pertenecer el servidor público al nivel directivo o ejecutivo de la entidad:** el servidor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ no ostenta en la entidad un cargo de dirección o de tipo ejecutivo, para el momento de la comisión de la conducta investigada.

⁶ Al respecto, Cfr.: Sentencia C-280 de 2006. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

Atendiendo a los lineamientos de las disposiciones expuestas y con base en lo que se ha relatado en esta providencia, la sanción a imponer al servidor **JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ**, identificado con cédula de ciudadanía Nro. **71.686.467**, y quien para el momento de los hechos se desempeñaba en el cargo de peón de aseo, adscrito a Empresas Varias De Medellín S.A. E.S.P., **SERÁ LA CONSISTENTE EN MULTA EQUIVALENTE A DIEZ (10) SALARIOS DIARIOS BÁSICOS DEVENGADOS POR EL SERVIDOR PARA EL AÑO 2016, CUYA FORMA DE PAGO DEBERÁ HACERSE DE ACUERDO A LO PRESCRITO EN EL ARTÍCULO 173⁷ DE LA LEY 734 DE 2002**, para lo cual ha de tenerse en cuenta que según lo informado por la Profesional 3 del Área de Servicios Corporativos-Nómina el 10 de octubre de 2018, el salario básico mensual devengado por el servidor para el año 2016 era de un millón cincuenta y ocho mil setecientos cuarenta y ocho pesos M.L. (\$1.058.748), a razón de treinta y cinco mil doscientos noventa y un pesos con seis centavos M.L. diarios (\$35.291,6). Así, la sanción a imponer equivale a **TRESCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL NOVECIENTOS DIEZ Y SEIS PESOS M.L. (\$352.916)**.

Por lo anterior, y con fundamento en lo que dispone el artículo 170 y 178 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 JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ identificado con cédula de ciudadanía Nro. 71.686.467 quien al momento de cometer la falta disciplinaria y en la actualidad se desempeña como Peón de aseo en 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 y con las salvedades hechas en la misma.

ARTÍCULO SEGUNDO: IMPONER como sanción disciplinaria al señor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ, identificado con cédula de ciudadanía Nro. 71.686.467, la consistente en MULTA EQUIVALENTE A DIEZ (10) SALARIOS DIARIOS BÁSICOS DEVENGADOS POR EL SERVIDOR PARA EL AÑO 2016; LO QUE EQUIVALE A LA SUMA DE TRESCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL NOVECIENTOS DIECISÉIS PESOS M.L. (\$352.916), A RAZÓN DE TREINTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y UN PESOS CON SEIS CENTAVOS M.L. (\$35.291,6) DIARIOS, CUYA FORMA DE PAGO DEBERÁ HACERSE ATENDIENDO A LO QUE DISPONE EL ARTÍCULO 173 DE LA LEY 734 DE 2002, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de la presente providencia.

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

ARTÍCULO CUARTO: En firme la decisión y el acto administrativo que la haga efectiva, oficiase a la Profesional 5 del Área de Servicios Corporativos- Talento Humano de Empresas Varias de Medellín S. A. E. S. P., enviando copia de dicho acto administrativo, para lo de su competencia.

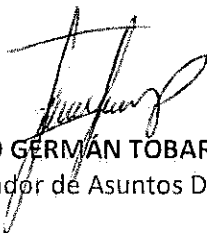
Igualmente, comunicar a la división de Registro, Control y Correspondencia de la Procuraduría General de la Nación, para los fines correspondientes.

⁷ Ley 734 de 2002, "Artículo 173. Cuando la sanción sea de multa y el sancionado continúe vinculado a la misma entidad, el descuento podrá hacerse en forma proporcional durante los doce meses siguientes a su imposición; si se encuentra vinculado a otra entidad oficial, se oficiará para que el cobro se efectúe por descuento. Cuando la suspensión en el cargo haya sido convertida en multa el cobro se efectuará por jurisdicción coactiva. (...)"

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 480 de 2018.

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

Una vez conocido el contenido del fallo en primera instancia por el investigado y su defensa, se les concede la palabra para que manifiesten y expongan si contra la misma interpondrán y sustentarán el recurso de APELACIÓN.

Se suspende la diligencia, por solicitud de la apoderada, siendo las 2:22 p.m.

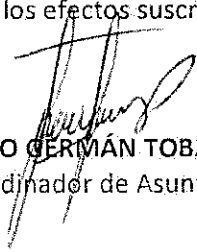
Se reanuda la diligencia, siendo las 3:02 p.m.

La apoderada del señor URIBE DÍAZ manifiesta que, habiendo conversado con su defendido, decidieron no hacer uso del recurso de apelación, ateniéndose a la sanción impuesta, en los términos indicados en el fallo.

Toda vez que manifiestan que no hará uso de dicho recurso, la presente providencia queda en firme dentro de esta diligencia.

Quedan notificados el señor JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ y su defensa en estrados, se termina la audiencia siendo las 3:03 p.m.

Para los efectos suscriben los intervinientes,



FABIO GERMÁN TOBAR PINEDA
Coordinador de Asuntos Disciplinarios



MARÍA ALEJANDRA ARANGO ALZATE
Abogada- Coordinación de Asuntos
Disciplinarios



YÉSICA ANDREA GÓMEZ LÓPEZ
Apoderada



JUAN FERNANDO URIBE DÍAZ
Disciplinado