

**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**

( 10 OCT 2019 )

RADICADO: 449 DE 2017	
DISCIPLINADO: JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO	
CARGO Y ENTIDAD: CONDUCTOR, EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P.	
INFORMANTE	CARGO Y ENTIDAD (para el momento de los hechos)
CARLOS MARIO GIRALDO OSORIO	SUBDIRECTOR DE MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS, EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P.
RUBÉN DARÍO VÉLEZ VÁSQUEZ	PROFESIONAL 2 ÁREA DE MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS, EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P.
DEISSON MARÍN OCAMPO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO 5, EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P.
VIVIANA SANÍN PATIÑO	JEFE DEL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS, EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P.
SANDRA MELISA GÓMEZ ESCOBAR	COORDINADORA CENTRO DE CONTROL VEHICULAR, EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P.
FECHA DE LOS INFORMES	FECHA DE LOS HECHOS
18 DE DICIEMBRE DE 2012	15 Y 29 DE DICIEMBRE DE 2012
2 DE ENERO Y 12 DE NOVIEMBRE DE 2013	3, 4 Y 10 DE NOVIEMBRE DE 2013
6 DE NOVIEMBRE DE 2015	31 DE OCTUBRE; 1 Y 2 DE NOVIEMBRE DE 2015
24 DE ENERO DE 2017	14 DE ENERO DE 2017

El Coordinador de Asuntos Disciplinarios de Empresas Varias de Medellín S.A.E.S.P, actuando como competente en primera instancia para decidir en materia disciplinaria, conforme dispone la Ley 734 de 2002, y con fundamento en la Resolución Nro. 038 del 26 de septiembre de 2018, mediante la cual se modifica la estructura administrativa de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., creando la Coordinación de Asuntos Disciplinarios, una vez revisado el procedimiento y verificado que no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, procede a proferir fallo en derecho, en el marco del proceso disciplinario radicado bajo en Nro. 449 de 2017 y que se impulsa en disfavor del servidor **JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO**, quien se identifica con cédula de ciudadanía Nro. 71.693.462 y se desempeña como Conductor, adscrito al Área de Servicios de Aseo de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P.

### 1. IDENTIDAD DEL INVESTIGADO

El servidor disciplinado en la presente actuación es el señor JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO, identificado con cédula de ciudadanía Nro. 71.693.462, quien se desempeña en el cargo de Conductor, adscrito al Área de Servicios de Aseo de 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 servidor JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO, consistentes en el incumplimiento total de su jornada laboral, sin que obrara justificación al respecto. Estas conductas se precisaron en sede de apertura de investigación, mediante auto del 29 de noviembre de 2017, notificado personalmente al investigado el 7 de diciembre de 2017 y posteriormente estructuradas en la formulación de pliego de cargos, mediante auto del 27 de marzo de 2019, siendo los mismos los que a continuación se relacionan:

AÑO	MEMORANDO	SUSCRITO POR	CONDUCTA INFORMADA	FECHA DE LA CONDUCTA	FOLIO
2012	08067 del 18 de diciembre de 2012	Carlos Mario Giraldo Osorio y Rubén Darío Vélez Vásquez	Incumplimiento de la jornada laboral	15 de diciembre de 2012	5
2013	00015 del 2 de enero de 2013	Carlos Mario Giraldo Osorio y Deisson Marín Ocampo	No se presentó a laborar	29 de diciembre de 2012	6
	07882 del 12 de noviembre del 2013	Carlos Mario Giraldo Osorio y Rubén Darío Vélez Vásquez	No se presentó a laborar	3 de noviembre de 2013 4 de noviembre de 2013	7
2015	05227 del 6 de noviembre de 2015	Viviana Sanín Patiño	No se presentó a laborar	31 de octubre de 2015	8
				1 de noviembre de 2015	
				2 de noviembre de 2015	
2017	20170510000157 del 24 de enero de 2017	Sandra Melissa Gómez Escobar	No se presentó a laborar	14 de enero de 2017	9

### 3. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS

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

#### 3.1. Testimoniales:

- Declaración juramentada rendida por el servidor DEISSON MARÍN OCAMPO, el 7 de junio de 2018 (folio 51).
- Declaración rendida bajo la gravedad de juramento rendida por la señora VIVIANA SANÍN PATIÑO, el día 27 de noviembre de 2018 (folio 61).
- Declaración rendida bajo la gravedad de juramento por el señor RUBÉN DARÍO VÉLEZ VÁSQUEZ, el día 27 de noviembre de 2018 (folio 62).
- Declaración rendida bajo la gravedad de juramento por el señor JOHN MARIO HERRERA RUIZ, el día 28 de agosto de 2019 (folios 107-108).

### 3.2. Documentales:

- Manual de responsabilidades, resultado y perfiles del cargo Conductor (folios 10-11 y 35).
- Memorando remitido por el Jefe del Área de Suministros, mediante el cual informa qué empresas prestaron el servicio de seguridad en la entidad para los años 2011, 2013, 2014 y 2016 (folio 17).
- Certificado Ordinario de Antecedentes Nro. 106021519, expedido por la Procuraduría General de la Nación el 18 de febrero de 2018 (folio 22).
- Planillas de asistencia aportadas por la empresa de seguridad Oncor Ltda., del día 14 de enero de 2017, de la Sede Pradera, de la Sede Operativa, de Centro A y de Centro B (folios 23 a 33 y 37-38).
- Informe con radicado Nro. 20180510000693 del 1 de marzo de 2018, elaborado por Omaira Yepes Aristizábal (folio 34).
- Informe elaborado por la servidora Omaira Yepes Aristizábal el 15 de marzo de 2018 y aclaración al mismo informe (folios 44 a 50 y 67-68).
- Informe elaborado el 10 de diciembre de 2018 por la Profesional 3 del Área de Servicios Corporativos, relacionado con la certificación de la vinculación del servidor JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO con la entidad (folios 64 a 66).
- Reglamento Interno de Trabajo de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. (folio 72).

Obra, además, **versión libre y espontánea** rendida por el señor JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO el día 28 de agosto de 2019. Sobre los periodos informados, manifestó no recordar lo sucedido, y agregó que, en primer lugar, y para remitirse al 29 de diciembre de 2012, no comparte el contenido de lo informado, toda vez que para esa época prestaba sus servicios como conductor de Gerencia y, en consecuencia, si hubo una falta a laborar (que no recuerda) debió ser esta y no otra dependencia quien presentara el informe. En segundo lugar, cuestiona que entre la presunta ocurrencia de los hechos y la presentación de los informes transcurra hasta ocho días.

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

a. La responsabilidad del investigado, el servidor JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO, identificado con cédula de ciudadanía Nro. 71.693.462, se encuentra comprometida, toda vez que en el transcurso de la investigación y recaudado el material probatorio, el Despacho pudo constatar que el trabajador en cuestión incumplió su jornada laboral, sin contar para ello con una justificación en debida forma, o sin solicitar el permiso en términos legales y reglamentarios, los días **15 y 29 de diciembre 2012; 3 Y 4 de noviembre de 2013; y 31 de octubre, 1 y 2 de noviembre de 2015.**

Llegados a este punto, el Despacho debe anotar que, en adelante y para efectos de referirse al cargo formulado, **no tendrá en cuenta el día 14 de enero de 2017, como fecha en la cual presuntamente el señor SOSSA LONDOÑO no se presentó a laborar, pues el material probatorio que soporta dicha**

afirmación, llegados a esta instancia, y apreciado de manera integral, permite arribar a una conclusión diferente.

En primer lugar, obra a folio 25 del plenario la planilla aportada por la empresa de seguridad ONCOR Ltda., del 14 de enero de 2017, en la cual se aprecia, en la fila 4 que el señor JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO ingresó a laborar a las 05:58 y se retiró a las 20:50. A lo que se suma, en segundo lugar, la declaración rendida por el servidor JOHN MARIO HERRERA RUIZ el día 28 de agosto de 2019, en la cual este manifiesta que, por lo que alcanzaba a recordar, él, aunque en algunas ocasiones se encargó de, entre otras, verificar la asistencia del trabajador, no llegó a elaborar informes que dieran cuenta de su presunta ausencia; situación esta que contradice lo informado mediante memorando con radicado 20170510000157 del 24 de enero de 2017 (folio 9). Con tales elementos, este Despacho concluye que es procedente retirar dicho periodo del cargo formulado.

Por lo demás, y frente a los periodos informados que restan, recibidas las intervenciones de los sujetos procesales, no logró el Despacho concluir que en alguno de los eventos narrados el servidor SOSSA LONDOÑO actuara amparado por una causal de exclusión de la responsabilidad disciplinaria.

**b. Con apoyo en los medios probatorios a los que se acudió, el Despacho corroboró la ocurrencia de las conductas irregulares constitutivas del cargo imputado mediante providencia del 27 de marzo de 2019.** El análisis probatorio efectuado por el Despacho, permitió verificar la ocurrencia de los acontecimientos narrados por los informantes mediante sus memorandos (salvo por lo precisado respecto del 14 de enero de 2017, como ya quedó anotado); para lo cual se incorporó al plenario las planillas de asistencia a laborar para las fechas informadas, así como los trámites que con fundamento en las conductas puestas en conocimiento de esta dependencia y del Área de Servicios Corporativos-Nómina fueron adelantados por esta última y que concluyeron, en algunos casos, con el descuento del día no laborado.

Con apoyo en dicho material probatorio, fue posible verificar cuestiones como el horario de ingreso del trabajador, los periodos durante los cuales en efecto se presentó alguna novedad en el desarrollo de sus funciones y las consecuencias en el aspecto salarial para el trabajador, derivado de no solicitar los permisos para ausentarse o de no presentar la debida justificación; al tiempo que se pudo verificar que algunos periodos de ausencia correspondieron a programación en jornada dominical y festiva, durante la cual la ausencia a laborar tiene unas connotaciones mayores, por cuanto se trata de días en los que la entidad cuenta con menos colaboradores y, por ende, si un servidor se compromete a ejecutar sus actividades y no asiste, causa una afectación mayor.

En particular, mediante informe elaborado el día 1 de marzo de 2018 por la Profesional 5 del Área de Servicios Corporativos-Nómina, que se reitera el 15 del mismo mes y año, se hace una relación de las fechas informadas, que se puede sintetizar de la siguiente manera:

- *Para el 15 de diciembre de 2012, no obraba en su historia laboral registro de incapacidad o situación que justificara su ausencia.*
- *Para el 29 de diciembre de 2012, se le solicitó la justificación por su ausencia en memorando con radicado 00094 del 10 de enero de 2013, y toda vez que no agotó los conductos dispuestos por la entidad, dicha ausencia se le descontó de la nómina y así se le informó mediante memorando con radicado Nro. 00346 del 21 de enero de 2013.*
- *Para los días 3, 4 y 10 de noviembre de 2013, aunque la situación fue puesta en conocimiento de la dependencia del proceso de nómina, no se efectuó descuento por días no laborados.*
- *Para los días 31 de octubre y 1 y 2 de noviembre de 2015, se le solicitó la justificación por su ausencia mediante memorando Nro. 05328 del 11 de noviembre de 2015, ante su silencio, se aplicó el descuento por días no laborados, asunto que se le informó en memorando Nro. 06091 del 7 de diciembre de 2015.*

Esta información reposa en folios 34 y 45 a 50 del expediente.

Estas situaciones encuentran refuerzo en las declaraciones rendidas bajo la gravedad de juramento por quienes ejercieron como jefes inmediatos del señor SOSSA LONDOÑO para los periodos informados. En primer lugar, el señor DEISSON MARÍN OCAMPO, el día 7 de junio de 2018, ante la situación narrada en el informe con radicado 00015 del 2 de enero de 2013:

*"(...) la situación es simple el hombre no fue a laborar el 29 de diciembre de 2012 y ya el lunes se le pregunto (sic) e indico (sic) que no asistio (sic) por problemas personales, por eso se realizó el memorando para que diera los descargos correspondientes. PREGUNTADO: Si lo conoce indique al despacho bajo la gravedad de juramento si con posterioridad al informe, el señor JUAN CARLOS SOSSA presentó justificación a su ausencia a laborar? CONTESTÓ: no presentó nada más, de hecho, nosotros no nos encargamos de eso, él debía dar justificación en otra instancia que ya no correspondía a nosotros." (folio 51).*

En segundo lugar, en relación con los días 3 y 4 de noviembre de 2013, el señor RUBÉN DARÍO VÉLEZ VÁSQUEZ, en declaración del 27 de noviembre de 2018, indicó:

*"(...) él (sic) normalmente la programación para los fines de semana siempre se pega en una cartelera los viernes, allá no hay turno fijo, se programa el personal y se va rotando, para poder tener festivos de descanso con la familia, entonces ese día se sacó la programación como de costumbre y él debió estar el domingo 3 y el 4 y él simplemente no se presentó. Es importante anotar que por esa época el hombre tenía problemas personales muy seguido y llamaba a decir que se demoraba o que no podía ir, no sé si le coincide con el divorcio, pero pedía permisos con frecuencia." (folio 62 reverso).*

De manera que quienes fungieron como sus jefes inmediatos, dan cuenta de la ocurrencia de los comportamientos irregulares por parte del señor SOSSA LONDOÑO, sumado a que ninguno de ellos manifiesta que para las fechas informadas el servidor se encontrara bajo alguna situación de la cual se pudiera concluir la inexistencia del alcance disciplinario de la conducta o que, existiendo, su ejecución estuviere mediada por alguna causal de exclusión de la responsabilidad.

**d. Que la ausencia a laborar injustificada del servidor generó dificultades en la prestación del servicio.** Esto se concluye luego de analizar las afirmaciones de quienes rindieron las declaraciones bajo la gravedad de juramento que reposan en el plenario y que se pueden sintetizar en lo que manifestó el señor RUBÉN DARÍO VÉLEZ VÁSQUEZ en la declaración del 27 de noviembre de 2018: *"la parte de movilización vehicular se retrasa porque nosotros reemplazamos, nosotros llamábamos los conductores contratistas, pero mientras llegaba el contratista se retrasaba la movilidad de vehículos externos, obviamente había que hacer la misión de traer los vehículos entonces se llamaba al conductor contratista para así reemplazarlo"*(folio 62 reverso).

De manera que la conducta desplegada por el servidor, además de no estar autorizada, pues como se pudo verificar, salvo lo indicado respecto del 14 de enero de 2017, no obra justificación válida para los periodos en que no se presentó a laborar, repercute en el normal desarrollo de la prestación del servicio de aseo, pues debe movilizarse y reubicarse al personal en aras de cubrir lo que a este le corresponde, lo que disminuye la calidad de prestación del servicio.

Por lo anterior, fue imputado al trabajador el siguiente cargo, el cual, a consideración del Despacho, surtido el proceso, no ha sido desvirtuado; **salvo en lo que corresponde a la fecha 14 de enero de 2017**, que se retira del mismo por las razones que ya fueron expuestas:

**"CARGO ÚNICO:** En su calidad de servidor público, y desempeñando el cargo de Conductor en Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., el señor JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO, identificado

*con cédula de ciudadanía Nro. 71.693.462, presuntamente incumplió su jornada laboral de manera total o parcial, sin que para ello obrase la debida justificación o el debido permiso, los días 15 y 29 de diciembre de 2012; 3 y 4 de noviembre de 2013, 31 de octubre, 1 y 2 de noviembre de 2015, conducta con la cual desconoce la normativa que regula su relación laboral con Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P.”.*

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

Con el propósito de establecer si el cargo imputado al investigado debe mantenerse o, por el contrario, debe desvirtuarse, el Despacho se ocupa de estudiar y valorar jurídicamente las conductas que se le atribuyen al presunto autor de la falta disciplinaria, para lo cual toma como base los argumentos presentados por la apoderada del señor SOSSA LONDOÑO en las etapas procesales de descargo y alegatos de conclusión.

De esta manera, en escrito del 29 de julio de 2019 la defensora del investigado presentó escrito de descargos, en el cual solicitó que se declarara la nulidad de lo actuado, por cuanto a su juicio, la actuación desplegada incurre en las causales de nulidad 2 y 3 de que trata el artículo 143 de la Ley 734 de 2002, esto es, “2. La violación del derecho de defensa del investigado” y “3. La existencia de irregularidades sustanciales que afecten el debido proceso”. Para sustentar su solicitud, la defensora del disciplinado manifiesta que el proceso adelantado desconoce lo que dispone en materia de derecho de defensa el artículo 29 constitucional, lo que se concreta cuando:

*“(…) se evidencia que la investigación en curso y el pliego de cargos que se determinó, se ejecutó sin una adecuada asesoría del disciplinable Juan Carlos Sossa, el vacío en el acompañamiento de su juzgamiento y la falta de oportunidad para presentar pruebas, permitió que el proceso y la investigación se llevaran a cabo sin la contravención de las conductas que se le imputan, proporcionando una ventaja injusta a la posición dominante que el empleador ostenta”.*

Agrega que cuando en un proceso una de sus etapas se ve afectada, es necesario retrotraer la actuación, y, en este caso, sucede que nadie puede defenderse de lo que desconoce, o no reconoce la forma adecuada de ejercer su defensa. Esta situación, a su juicio, resalta la falta de defensa técnica, lo que acarrea una irregularidad sustancial que afecta el debido proceso y, al final, una violación al derecho de defensa, pues, anota, “si su empleador es la persona encargada de vigilar la correcta conducta y desempeño de su trabajador y al mismo tiempo es quien lo investiga y sanciona, el disciplinable se encuentra en una posición débil y se hace necesario un apoyo técnico que guíe durante las etapas del mismo”.

Esta solicitud fue negada por el Despacho mediante providencia del 22 de julio de 2019, notificada a la defensora el 23 del mismo mes y año. En ella se precisó que la actuación disciplinaria desplegada en ningún momento resultó lesiva de las garantías procesales del investigado, pues durante la etapa de instrucción y hasta el momento de formular cargos, se contó con la presencia del señor JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO: el 7 de diciembre de 2017 se notificó del auto de apertura de investigación disciplinaria (folio 13), el 13 de marzo se le comunicó que la investigación sería prorrogada (folio 71), mediante estado fijado el 21 de marzo de 2019 se notificó el cierre de la investigación disciplinaria (folio 74); y el 10 de abril de 2019 el servidor se notificó personalmente de la providencia mediante la cual se evaluó la investigación disciplinaria y se formularon cargos (folio 84). En cada oportunidad procesal, y, con un énfasis mayor, al abrir la investigación disciplinaria y al formular pliego de cargos, se puso en conocimiento del señor SOSSA LONDOÑO las garantías que como disciplinado le asistían, entre ellas, la de nombrar un apoderado que lo representara y la de aportar o solicitar las pruebas que considerara pertinentes.

Notificada la providencia mediante la cual se le formuló cargo único al servidor, y ante su inactividad procesal, el Despacho, ahondando en garantías para el señor SOSSA LONDOÑO, decidió nombrarle un defensor de oficio, para lo cual libró la respectiva comunicación al consultorio jurídico del cual proviene su actual defensora. De nuevo: ello **no** significa que las actuaciones previas se encontrasen viciadas, sino que fue el reflejo de una preocupación de este operador disciplinario: que la etapa de juzgamiento, que es donde adquiere una relevancia mayor la participación del investigado, pues es cuando el Despacho ha evaluado el material probatorio y encuentra procedente formular cargos, no precluyera sin que existiera un pronunciamiento de fondo en relación con las circunstancias de tiempo, modo y lugar que llevaron a concluir que la responsabilidad disciplinaria del investigado se encontraba comprometida.

Y, en respuesta a la manifestación de la apoderada según la cual el proceso adolecía de irregularidades sustanciales, por cuanto su empleador es la persona encargada de vigilar la correcta conducta y desempeño de su trabajador y al mismo tiempo es quien lo investiga y sanciona, lo que pone al disciplinado en una posición más débil, el Despacho indicó que es precisamente ello lo que demanda del operador disciplinario un compromiso con el entendimiento por parte del disciplinado del que hacen eco, verbigracias, las disposiciones que prescriben el deber de notificar personalmente los autos de apertura de indagación preliminar y de investigación disciplinaria, el pliego de cargos y el fallo (artículo 101 de la Ley 734 de 2002), pues dichas actuaciones formalizan la vinculación del investigado, comprometen presuntamente su responsabilidad y resuelven su situación disciplinaria (en ese orden) y, en consecuencia, es donde el investigado debe tener mayor claridad sobre sus derechos y facultades procesales.

Ante dicha decisión, la defensora del señor SOSSA LONDOÑO presentó un recurso de reposición de manera extemporánea, situación por la cual el mismo no fue objeto de valoración por parte de este Despacho.

Finalmente, en escrito de **alegatos de conclusión**, calendado del 5 de septiembre de 2019 y recibido en esta dependencia el día 16 del mismo mes y año, la defensora del señor SOSSA LONDOÑO, luego de realizar un recuento de la actividad procesal hasta entonces desplegada, concluye:

*“En el presente proceso disciplinario no logra acreditarse por parte de la Coordinación de Asuntos Disciplinarios de Empresarias (sic) Varias de Medellín S.A. E.S.P., la realización de las presuntas conductas que fundamentan el cargo único que se le imputa al servidor JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO, toda vez que, en las pruebas recolectadas en el transcurso de la investigación no es posible determinar las efectivas ausencias injustificadas recolectadas en los documentos realizados por los informantes.*

*La inferencia razonable, la probabilidad de verdad y el conocimiento más allá de toda duda razonable, son variables determinantes para establecer la inocencia o culpabilidad del interesado. Cuando el acusante no logra acreditar con su proceder probatorio el cumplimiento de los anteriores requisitos, se presenta una vulneración del principio de presunción de inocencia, frente al cual toda persona es inocente hasta que se logre probar lo contrario, situación que no se produce”.*

Y, con fundamento en ello, solicita que se desestimen los cargos imputados al señor SOSSA LONDOÑO, dando así por terminado el proceso.

**Posición del Despacho:** Lo que manifiesta la apoderada del señor SOSSA LONDOÑO no es de recibo por parte de este Despacho, por cuanto a juicio de este operador disciplinario, el material probatorio que obra en el plenario, sí permite satisfacer el estándar probatorio que la ley disciplinaria demanda a efectos de no lesionar el contenido del derecho al debido proceso, en este evento, materializado en el componente de la presunción de inocencia. Y es que el material probatorio no puede examinarse de manera aislada; antes bien, lo que exige la normativa disciplinaria es su valoración

holística, con los principios de la sana crítica como hoja de ruta. Ello, precisamente, permitió que, al cabo de la actuación, se le retirase un periodo de presunta ausencia del cargo formulado, y eso lo que también permite concluir que respecto de los demás, no hay elementos para predicar la ausencia de responsabilidad disciplinaria.

En el plenario obran como pruebas los informes de las dependencias que, acorde con sus funciones, reportan la situación que luego es objeto de análisis disciplinario: el área a la cual pertenece el señor SOSSA LONDOÑO elabora unos informes en los que manifiesta que el mismo no se presentó a laborar, de ello hay un primer respaldo: las planillas de asistencia. El área encargada de los temas relacionados con el personal (Servicios Corporativos, en el proceso de Nómina), le solicita al servidor que explique las razones de su ausencia, para determinar si siguió o no el conducto establecido por la entidad para ello y, en ese orden, concluir si es procedente o no descontar de su nómina la fecha no laborada. A todo esto, se suman las sendas declaraciones rendidas bajo la gravedad de juramento, que también reposan en el expediente, que, primero, se dirigen a ratificar o desestimar las situaciones informadas; y, segundo profundizan en aspectos como la afectación a la prestación del servicio que se deriva de los comportamientos informados y el nivel de frecuencia con que estos se ejecutaban.

Así pues, si solo nos detuviéramos en uno de estos elementos, podría alegarse – y con razón- la carencia de un análisis riguroso y respetuoso de las garantías del investigado. Pero ello no ocurre en el presente caso: es su análisis integral el que permite que, salvedad hecha de lo correspondiente al 14 de enero de 2017, no se desvirtúen ni las conductas descritas ni la normativa que se considera lesionada y que, junto con el respectivo concepto de violación, fue presentada en el auto de evaluación de la investigación disciplinaria y formulación de pliego de cargos del 27 de marzo de 2019, visible a folios 75 a 82, del expediente, **para el cargo único:**

**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.*

*(...)”.*

**Ley 734 de 2002, Artículo 35 numeral 1:**



*"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- (...)"*

## **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".*

Capítulo XIX PROHIBICIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES:

*Artículo 101. Queda prohibido a los trabajadores:*

*a. Ejecutar acto alguno que pueda entorpecer el cumplimiento del objeto de la Empresa o que obstaculice la prestación eficiente de los servicios.*

*(...)*

*c. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin debido permiso.*

*(...)”.*

**Contrato de trabajo:**

*“Cláusulas: PRIMERA. Objeto. ‘EL TRABAJADOR’ se obliga a prestar a ‘LAS EMPRESAS’ se capacidad normal de trabajo al exclusivo servicio de éstas (sic) en el desempeño de las funciones propias de PEÓN para el cual fue designado de conformidad con las órdenes e instrucciones que reciba de su superior, así como las señaladas en el manual de funciones y Reglamento de Trabajo, en su caso. SEGUNDA. - ‘EL TRABAJADOR’ declara que conoce y acepta el Reglamento de Trabajo; todas las disposiciones vigentes en materia laboral, las cuales se consideran incorporadas a este contrato, en cuanto le sean aplicables, y se obliga a cumplirlas. (...)”.*

**Manual de responsabilidades, resultados y perfiles:**

*“OBJETIVO DEL CARGO: cumplir eficiente y eficazmente con las actividades de conducción asignadas, las rutas, las frecuencias, parámetros y especificaciones de los servicios de aseo establecidos.*

*DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES DE VALOR:*

*1. Atender las actividades de conducción asignadas o las rutas según los díselos definidos en las macro y microrutas”.*

*(...)*

*9. Desplazar el vehículo al sitio asignado por el Jefe inmediato o conducirlo acorde con la Micro y Macrorruta (sic) establecida.*

*(...)*

*19. Ejecutar las órdenes de trabajo de conducción encomendadas de acuerdo a las prioridades establecidas.*

*(...)”.*

La normativa expuesta resulta transgredida con la presunta conducta del señor JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO, en la medida en que sus actuaciones responden a lo que la Ley 734 de 2002 define como falta disciplinaria en el artículo 23, esto es, la incursión en comportamientos que impliquen, entre otras, el incumplimiento de los deberes que se tienen como servidor público, sin que para ello se ampare en alguna causal de exclusión de la responsabilidad disciplinaria de que trata el artículo 28 de la misma ley.

Lo anterior, en relación con el cargo endilgado, se concretó cuando el servidor SOSSA LONDOÑO, 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. A lo que sigue que, 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. Normas que, por demás, declara

conocer y aceptar al celebrar el contrato que lo vincula laboralmente con Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P.

Lo dicho implica, además, que el servidor incurrió en la prohibición que expone el artículo 101 del Reglamento Interno de Trabajo, esto es, se ausentó de su sitio de labor sin que se cumplieran los presupuestos del artículo 34 del mismo estatuto, y sin observar el conducto establecido por la entidad para efectos de conceder permisos a los trabajadores; y sin que, adicionalmente, aportara las debidas justificaciones.

## 5. FUNDAMENTACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DE LA FALTA

Para determinar la gravedad o levedad de la falta y la forma de culpabilidad en la que incurrió el servidor JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO, el Despacho debe partir de lo que dispone el artículo 50 de la Ley 734 de 2002, según el cual:

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

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

Así, partiendo de que la falta cometida corresponde a una de las que consagra este artículo, pues no se encuentra dentro del listado taxativo de faltas gravísimas del artículo 48 de la misma ley, en sede de formulación de cargos fueron expuestos los criterios para concluir que la falta cometida por el señor SOSSA LONDOÑO es de naturaleza **GRAVE** de la siguiente manera:

**5.1. El grado de culpabilidad:** Como se indicó en la providencia del 27 de marzo de 2019, el señor SOSSA LONDOÑO tenía el conocimiento de la normativa que rige su relación con la entidad, pues a su cumplimiento se obligó desde el día 30 de marzo de 1992, fecha en la cual celebró un contrato laboral con Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., y es conocedor de las consecuencias que se derivan de su incumplimiento. De este modo, se cumple con los presupuestos legales y jurisprudenciales para concluir que la forma de culpabilidad que permeó su actuación es el **dolo**, por cuanto este exige dos elementos que, como se ha expuesto, confluyen en el comportamiento del señor SOSSA LONDOÑO: (i) el conocimiento de la incorrección de la actuación, (ii) y el actuar, mediado por la voluntad, y dirigido a ejecutar una conducta contraria a aquella que daría cuenta del cumplimiento de las normas.

**5.2. La naturaleza esencial del servicio y grado de perturbación del mismo:** El objeto social de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. consiste en prestar el servicio público de aseo, en los componentes de barrido, limpieza y recolección de residuos sólidos urbanos, industriales, comerciales y especiales en áreas públicas, su transporte y su disposición final. En dicho entramado de actividades participa el servidor JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO y sus actividades, derivadas del cargo de conductor, resultan estructurales para el cumplimiento de las rutas de recolección y transporte de residuos que tiene establecidas la entidad.

Esto, sumado a la proscripción de interrumpir el servicio, conlleva a que su ausencia genera la necesidad de un reemplazo inmediato y, mientras eso sucede, un retraso en toda la operación, que, como se indicó, particularmente los días dominicales y festivos (para hacer una referencia puntual a los días 3 y 4 de noviembre de 2013 y 1 y 2 de noviembre de 2015), se agrava, porque la entidad cuenta para estos periodos con menos colaboradores.

**5.3. La jerarquía y mando que el servidor público tenga en la respectiva institución:** El servidor JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO no ostenta un cargo que le otorgue jerarquía y mando al interior de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P.

**5.4. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado:** Como se ha venido relatando, los comportamientos que sirvieron de base para el cargo formulado al señor SOSSA LONDOÑO, tienen trascendencia social, en la medida en que la labor del disciplinado, en su cargo de conductor, resulta estructural para la prestación eficiente y eficaz del servicio que constituye el objeto social de la entidad. Dicha prestación es constantemente objeto de evaluación por parte de la comunidad y los retrasos en la operación, amén de afectar todo el componente de recolección, transporte y disposición final, derivan en una percepción negativa de quienes son usuarios del servicio de aseo.

**5.5. Modalidades y circunstancias en que se cometió la falta:** Respecto de la falta cometida por el servidor JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO, el Despacho considera que la misma no requiere un cuidado especial en su preparación; antes bien, en ella puede incurrirse fácilmente, al desconocer los procedimientos internos de la Entidad, en lo relacionado con el conducto para la solicitud de permisos y la presentación de justificaciones válidas para no presentarse a laborar. Asimismo, solo es partícipe de la conducta el investigado, quien, conociendo la normativa laboral que lo rige y las consecuencias de su inobservancia, no presentó las respectivas justificaciones ni solicitó los debidos permisos ante los incumplimientos de su jornada por los que se adelanta esta actuación.

**5.6. 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.

**5.7. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas sean particulares o servidores públicos:** Para el caso estudiado no se vislumbró en ningún momento la intervención de persona diferente al servidor JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO; esto es, no hubo persona ni particular o servidor público que tuviera incidencia o participación en dicho comportamiento irregular.

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

Hecho este análisis, en sede de formulación de cargos se concluyó (y aún en esta instancia se concluye) que la falta disciplinaria es de naturaleza GRAVE, en la medida en que con los comportamientos efectuados por el SOSSA LONDOÑO se desconoció la normativa expuesta en materia de cumplimiento de la jornada laboral, lo que impactó de manera directa la prestación del servicio de aseo, en unos periodos más que en otros, pero en todos los casos retrasando la operación, sumado a que su comportamiento resultó desconocedor de la confianza que la entidad deposita en el trabajador, pues, como se indicó, de su labor depende que los componentes de recolección, transporte y disposición final de residuos se cumplan de manera eficiente y eficaz, al tiempo que se puede concluir, además, que su comportamiento fue reiterado.

## 6. ANÁLISIS DE CULPABILIDAD

La culpabilidad recoge el elemento subjetivo de la responsabilidad, es decir, a la intencionalidad en la actuación del presunto autor del hecho investigado, de cara a la afectación de su deber funcional. En otras palabras, el criterio para determinar la culpabilidad radica en que el sujeto, obligado a

actuar conforme a derecho, y con la plena capacidad para hacerlo, se comporta de una manera irregular.

Este elemento, que necesariamente debe concurrir para la estructuración de la falta disciplinaria, se encuentra inscrito en el artículo 13 de la Ley 734 de 2002, en los siguientes términos:

"(...)

*Culpabilidad.*

*Art. 13 -En materia disciplinaria queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva. Las faltas sólo son sancionables a título de dolo o culpa. (...)"*

Esto implica que en materia disciplinaria el elemento de la culpabilidad se califica de dos maneras, *dolo* y *culpa*. Como se dijo en el numeral 5.1 de esta providencia, para determinar que la conducta es *dolosa* se requiere que en su ejecución concurren dos elementos: "*uno intelectual o cognitivo, que exige tener conocimiento de los elementos objetivos del tipo penal respectivo, y otro volitivo, que implica querer realizarlos. Así, actúa dolosamente quien sabe y comprende que su acción es objetivamente típica y quiere su realización*"<sup>1</sup>. Dicho de otro modo, esto significa "*(...) que el sujeto disciplinable haya tenido conocimiento de la situación típica que implica el desconocimiento del deber que sustancialmente debe observar y que voluntariamente haya decidido actuar en contravía a éste; por tanto, el conocer ya involucra el querer, ya que si se tiene conocimiento y pese a eso se realiza la conducta, es porque efectivamente quiere el resultado*"<sup>2</sup>. A lo que la Corte Constitucional agrega:

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

*"Por lo anterior se afirma que el servidor público soporta una carga mayor y superior en materia de responsabilidad y que para excusarse de cumplir con sus postulados, debe probar, de manera fehaciente, que ha sido contra su querer o ajena a su voluntad la actuación que vulnera el ordenamiento, o que su propósito fue diferente al conseguido, o que actuó suponiendo unos resultados pero sobrevinieron unos diferentes"*<sup>3</sup>.

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.

Como también se indicó en esta providencia, el Despacho no logró vislumbrar en la actuación disciplinaria surtida en disfavor del servidor JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO que su conducta se

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

<sup>2</sup> 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*".

<sup>3</sup> 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.

encontrase enmarcada en alguna causal de exclusión de la responsabilidad disciplinaria (con las salvedades hechas respecto de los periodos que se retiraron del cargo formulado); antes bien, obran en el plenario elementos que dirigen la conclusión del Despacho a que el servidor ejecutó las conductas constitutivas del cargo imputado a sabiendas de la trascendencia de las mismas y con pleno conocimiento de los procedimientos establecidos por la entidad para la concesión de permisos o para tener por debidamente justificada una ausencia a laborar; procedimientos estos que desde el 30 de marzo de 1992, fecha en que suscribió el contrato que lo vincula con la entidad, se comprometió a conocer y acatar.

## 7. RAZONES DE LA SANCIÓN: ILICITUD SUSTANCIAL

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

*“Las primeras destinadas a reprimir las conductas desplegadas por los funcionarios y empleados por la violación de deberes, obligaciones y prohibiciones; y las segundas orientadas a sancionar las infracciones cometidas por particulares frente al desconocimiento de regulaciones, mandatos, obligaciones y limitaciones establecidas para reglar determinadas materias. En consecuencia, la inobservancia, por parte de los administrados, de ciertos mandatos, prescripciones y reglas establecidas para garantizar el buen funcionamiento de la administración y lograr una eficiente prestación del servicio, genera una actuación positiva por parte del Estado que se traduce en el ejercicio de su poder sancionador”<sup>4</sup>.*

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

Sobre ello, se ha enfatizado en que no se trata de la mera infracción a un deber cualquiera, puesto que ello significaría que la ley disciplinaria es un instrumento ciego de obediencia; sino que con el comportamiento desplegado debe generarse una lesión o una puesta en peligro del deber funcional cuestionado, para que la conducta ejecutada sea objeto de reproche disciplinario<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-853 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño.

<sup>5</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-341 de 96. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

<sup>6</sup> 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.*  
“(…)”

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

Corolario de lo dicho, la afectación al deber que se sanciona disciplinariamente implica la configuración de conductas con las cuales se incurra en omisiones, incumplimiento o extralimitación en el ejercicio de funciones propias del cargo, situación en la que incurrió el servidor investigado, quien, como se probó a lo largo de la actuación disciplinaria, incumplió su jornada laboral en los periodos señalados, sin observar los procedimientos de la entidad respecto de la solicitud de permisos y la debida justificación de ausencias a laborar.

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

## 8. CRITERIOS TENIDOS EN CUENTA PARA LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Como se ha indicado en esta providencia, la falta que se imputa al servidor JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO, identificado con cédula de ciudadanía Nro. 71.693.462- se califica como GRAVE DOLOSA, atendiendo a los criterios que dispone el artículo 43 de la Ley 734 de 2002. Ahora bien, el artículo 44 de la Ley *ibidem* señala las sanciones a las que los servidores públicos están sometidos; siendo pertinente, para el caso que se examina, la que dispone en el numeral dos, a cuyo tenor expresa: "*Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial para las faltas graves dolosas o gravísimas culposas*" (Subrayas del Despacho). A renglón seguido, el artículo 45 de la misma Ley ofrece una definición de las sanciones de que trata el artículo 44; refiriéndose a la *suspensión e inhabilidad especial* en el numeral dos, en estos términos: "*La suspensión implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y la inhabilidad especial, la imposibilidad de ejercer la función pública, en cualquier cargo distinto de aquel, por el término señalado en el fallo*".

Adicionalmente, el artículo 46 de la Ley 734 de 2002 consagra que la sanción consistente en suspensión e inhabilidad especial no puede ser inferior a un mes ni superior a doce meses<sup>7</sup>; en tanto

*"[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).

<sup>7</sup> 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".

el artículo 47 de la misma ley dispone una serie de criterios que debe tener en cuenta el operador disciplinario al momento de graduar la sanción, de los cuales se exponen a continuación los pertinentes para la actuación disciplinaria adelantada y de que es objeto esta providencia, por ser los que se deben analizar cuando la sanción consista en la suspensión e inhabilidad especial del servidor:

**a) Haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente dentro de los cinco años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga:** el servidor JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO no fue sancionado ni fiscal ni disciplinariamente en el marco de los cinco años anteriores a la comisión de la falta que se investiga, como consta en la copia del certificado ordinario de antecedentes disciplinarios Nro. 106021519, expedido por la Procuraduría General de la Nación el 16 de febrero de 2018 (folio 22).

**b) La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función:** dentro de la conducta a sancionar se demostró la falta en el desempeño del cargo y de la función asignada al servidor, sin que se observara por parte del trabajador el interés por justificar en debida forma las circunstancias en que incumplió su jornada laboral. Situación constitutiva de la falta disciplinaria que se le ha imputado.

**c) Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero:** el servidor no ha atribuido responsabilidad sin fundamento a un tercero;

**d) La confesión de la falta antes de la formulación de cargos:** la falta no fue confesada por el servidor<sup>8</sup>.

**e) Haber procurado, por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado:** el actual desempeño del servidor difiere del comportamiento que se esperaría en procura de actuar con apego a la normativa institucional, en la medida en que reposan en esta dependencia nuevos informes que dan cuenta de presuntas situaciones de incumplimiento de la jornada de trabajo y que si bien se encuentran en fase de instrucción, desvirtúan la afirmación según la cual el trabajador actúa en pos de no incurrir nuevamente en comportamientos con alcance disciplinario.

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

**g) El grave daño social de la conducta:** la inobservancia de las normas que estaba obligado a cumplir (contractuales, reglamentarias y legales) implicó, como se concluyó de las pruebas recaudadas, que se debiera reestructurar la prestación del servicio, amén del par de ocasiones en que no cumplió la labor en jornada dominical y festiva, misma que por su connotación especial, en la medida en que se cuenta con menor cantidad de personal, requiere todo el compromiso por parte de aquellos que se comprometen a ejecutarla; además de la importancia a nivel social de su conducta, si se tiene en cuenta la naturaleza del servicio que se presta a través de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P, entidad que permanentemente es evaluada por la comunidad a las cual presta los mismos.

**h) La afectación a derechos fundamentales:** con la conducta del servidor JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO no se afectaron derechos fundamentales.

---

<sup>8</sup> Aclarando, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, que si bien este apartado de la disposición fija un criterio para dosificación de la sanción, no se convierte en un instrumento de coacción que obligue al disciplinado a declarar contra sí mismo. En ese orden, simplemente se fija un beneficio para la persona que decida hacerlo (Cfr. Sentencia C-280 de 2006. M.P. Alejandro Martínez Caballero).



i) **El conocimiento de la ilicitud:** como se concluyó al examinar el elemento de la culpabilidad, el servidor SOSSA LONDOÑO conocía que se estaba incumpliendo un deber propio de las obligaciones que asumió al suscribir su contrato de trabajo con Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. y que, además, conocía el conducto a seguir ante situaciones como las que constituyeron la conducta disciplinable.

j) **Pertenecer el servidor público al nivel directivo o ejecutivo de la entidad:** el servidor investigado no pertenece al nivel directivo o ejecutivo de la entidad.

Atendiendo a los lineamientos de las disposiciones expuestas y con base en lo que se ha relatado en esta providencia, la sanción a imponer al servidor JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO, identificado con cédula de ciudadanía Nro. 71.693.462; y quien para el momento de los hechos se desempeñaba en el cargo de conductor, adscrito a Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., SERÁ LA CONSISTENTE EN SUSPENSIÓN EN EL EJERCICIO DEL CARGO E INHABILIDAD ESPECIAL POR EL TÉRMINO DE DOS (2) MESES, QUE SE CONTARÁN A PARTIR DE LA FECHA EN QUE SE HAGA EFECTIVA LA NOVEDAD EN EL ÁREA DE SERVICIOS CORPORATIVOS-NÓMINA DE EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P..

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

#### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR probado y no desvirtuado** el cargo endilgado al servidor JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO, identificado con cédula de ciudadanía Nro. 71.693.462 quien al momento de cometer la falta disciplinaria y en la actualidad se desempeña como Conductor 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.

**ARTÍCULO SEGUNDO: IMPONER como sanción disciplinaria** al señor JUAN CARLOS SOSSA LONDOÑO, identificado con cédula de ciudadanía Nro. 71.693.462, la consistente en **SUSPENSIÓN EN EL EJERCICIO DEL CARGO E INHABILIDAD ESPECIAL POR EL TÉRMINO DE DOS (2) MESES, QUE SE CONTARÁN A PARTIR DE LA FECHA EN QUE SE HAGA EFECTIVA LA NOVEDAD EN EL ÁREA DE SERVICIOS CORPORATIVOS-NÓMINA DE EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P.**, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de la presente providencia.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** personalmente la anterior decisión al investigado, quien se desempeña o desempeñó como servidor público adscrito a Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. y/o a su defensora, de conformidad con lo que dispone el artículo 101 de la Ley 734 de 2002; informándoles a él y a su defensor 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 pudiere notificarse personalmente en el término que establece la ley, se fijará edicto en los términos del artículo 107 de la Ley 734 de 2002.

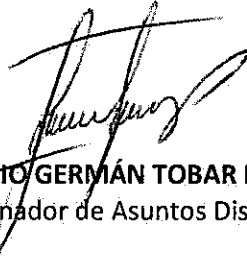
**ARTÍCULO CUARTO:** En firme esta decisión y el acto administrativo que la haga efectiva, comuníquese a la Profesional 5 del Área de Servicios Corporativos- Nómina de Empresas Varias de Medellín S. A. E. S. P., enviando la parte resolutive de esta providencia, con su constancia de ejecutoria, para que dentro del término de diez (10) días siguientes se cumpla la sanción.

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

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

**ARTÍCULO SEXTO:** Agotados los trámites procesales y administrativos que pongan fin al presente proceso disciplinario, archívese el expediente con radicado 449 de 2017.

**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