



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO DIECIOCHO LABORAL
DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

Medellín, veinte de mayo de dos mil veintidós

PROCESO	Audiencia de alegaciones y Juzgamiento
DEMANDANTE	Joel Suarez Mira
DEMANDADO	Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P.
RADICADO	0500141 05 003 2017 01297 01
PROVIDENCIA	Sentencia 78 de 2022
INSTANCIA	Grado Jurisdiccional de Consulta
DECISIÓN	Confirma

Procede el despacho a revisar en el grado jurisdiccional de consulta la sentencia emitida por el JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN, en el proceso ordinario laboral de la referencia con fundamento en la Sentencia CC C-424-2015 que determinó que “también serán consultadas ante el correspondiente superior funcional las sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario”, en armonía con lo dispuesto en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007 y artículo 15 numeral 2 del Decreto 806 de 2020.

ANTECEDENTES

El demandante llamó a juicio a Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. con el fin de que sea declarada que la investigación disciplinaria adelantada en su contra y que terminó con sanción mediante Resolución 415 del 27 de diciembre de 2016 y ejecutoriada según Resolución 006 del 25 de enero de 2017 son ilegales e injustas al haberse realizado con total apartamiento de los preceptos normativos, aunado a la falta de apoyo brindada por la empresa para superar su problema de alcoholismo. En consecuencia, pretende se condene a la entidad demandada a pagar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir en el tiempo de suspensión, esto es, entre el 25 de enero de 2017 y 26 de julio de 2017, tales como asignación básica, cesantías, prima de servicio, intereses sobre cesantía, prima de alimentación y aportes a la seguridad social. Debidamente indexadas, además por las costas procesales.

Argumentó sus pretensiones en que laboró para le entidad demandada desde diciembre de 1991 desempeñando el cargo de Peón de Aseo con una jornada laboral asignada para el momento de los hechos de lunes a sábados de 5:00 am a 1:00 pm. y una asignación salarial de \$1.140.801 mensual. El 06 de abril de 2015 se abrió proceso disciplinario en su contra con fundamento en memoriales 03318 del 22 de mayo de 2012, 04421 del 09 de julio de

2012, 00900 del 20 de febrero de 2014 y 06632 del 05 de noviembre de 2014, que refieren a comportamientos tales como intentar ingresar a las instalaciones de la empresa con alto grado de alicoramiento, referirse con palabras soeces a sus jefes inmediatos y compañeros.

Proceso disciplinario que a su consideración violó los términos establecidos convencionalmente para la investigación de faltas disciplinarias. Investigación que, culminó mediante Resolución 415 del 27 de diciembre de 2016 en sanción con suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial por un término de 6 meses contados a partir de la ejecutoria del fallo, 20 de enero de 2017. La sanción se hizo efectiva a partir del 25 de enero de la misma anualidad.

Manifiesta el demandante que, los procedimientos de la investigación disciplinaria y la sanción impuesta no es acorde a lo establecido por la Ley 734 de 2002, artículos 20 y 22 al realizarse la misma de manera extemporánea y no ajustarse a los términos establecidos en la convención colectiva de Trabajo, ni lo previsto en el artículo 112 del CST que establece que, la suspensión no puede exceder de 8 días por la primera vez y 2 meses en caso de reincidencia. Razón por la cual encuentra vulnerado el principio de inmediatez consagrado para el proceso disciplinario, al igual que el debido proceso.

Aunado a lo anterior, se le privó de obtener los ingresos necesarios para su propia subsistencia y la de su familia, realizándose sin las exigencias legales de notificación, citación escrita para atender audiencia de descargos, imputación de cargos, aportar medios de defensa y, en general, cumplir con el debido proceso. Finalmente expone que, como cumplimiento a la vía gubernativa, el 13 de junio de 2017 presentó solicitud de reconocimiento de salario y prestaciones sociales.

Por su parte, la entidad demandada, Indicó que es cierto que el 09 de diciembre de 1991 se vinculó a la entidad el demandante mediante contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de peón de barrido en una jornada de trabajo asignada para el momento de la ocurrencia de los hechos entre las 5:00 am y la 1: 00 pm

Mediante auto de apertura de investigación disciplinaria el área de servicios corporativos-control disciplinario de Empresas Varias de Medellín, inició la investigación en contra del demandante basado en los memorandos 03318 del 22 de mayo de 2012, 04421 del 09 de julio de 2012, 00900 del 20 de febrero de 2014, 06632 del 05 de noviembre de 2014, allegados por parte de los administradores de zona central de la entidad, donde se informó sobre irregularidades presentadas por parte del demandante al presentarse en el lugar de trabajo en estado de alicoramiento, además, de presentar tratos irrespetuosos y violentos en contra de sus superiores y compañeros.

Asimismo, y en diferentes fechas se inició investigación disciplinaria contra la misma persona por diferentes conductas disciplinarias reprochables radicadas bajo números 413

y 415 de 2015 y 432 de 2016, mismas que concluyeron en sanciones debidamente determinadas sumando un total de 3 expedientes disciplinarios iniciados, terminados y que conllevaron al retiro definitivo del cargo para el cual había sido nombrado.

Advierte que, si bien es cierto que transcurrió un tiempo desde el conocimiento de la entidad sobre las faltas disciplinarias y el inicio de la investigación, es una circunstancia que no limita el ejercicio de la potestad disciplinaria, Maxime cuando la investigación arrojó índices de responsabilidad contra el investigado por la comisión de irregularidades que atentan contra el ejercicio de sus funciones y del interés general. El tiempo transcurrido no fue suficientemente extenso para presentarse una figura como la prescripción o caducidad de las acciones como pretende hacerlo ver el demandante.

La Ley disciplinaria en su artículo 156 fija un término perentorio e improrrogable, que una vez vencido debe ordenarse el archivo de la investigación, consagrando dos posibilidades, dar por terminada la investigación preliminar o el auto de apertura.

Resalta que, el derecho de defensa está referido en materia procesal disciplinaria a que el inculpado conozca los cargos en forma clara, concisa y oportuna para que pueda ejercer todos los medios de réplica, pedir las pruebas, obtener su decreto y práctica, poder controvertir aquellas que lo inculpan, presentar alegatos y en general participar de manera activa de todo el proceso. Situación que en ningún momento procesal le fue negada al demandante, quien desde el principio de la indagación preliminar hasta el final tuvo acceso a este derecho sin presentarse ningún tipo de obstáculo.

En el procedimiento disciplinario se alcanzan a conceder una amplia gama de posibilidades para ejercer el derecho de defensa a lo largo de diversas etapas, es precisamente lo ocurrido en el caso del investigado, hoy demandante, quien pese a que fue debidamente notificado de las diligencias a agotar en el trámite adelantado en su contra nunca se presentó, debiendo el despacho designar defensor de oficio para su debida representación, realizando el proceso con todas las garantías constitucionales sin pretender en ningún momento trasgredir los principios rectores de los cuales debe revestirse siempre el proceso disciplinario. Situación que demuestra la falta de intención del operador disciplinado de incurrir en dilaciones injustificadas en el devenir del proceso.

Indica que el procedimiento disciplinario tuvo su iniciación conforme al artículo 153 de la Ley 734 de 2002 teniendo como objetivo verificar la ocurrencia de las conductas informadas y la determinar si eran éstas constitutivas de falta disciplinaria, igualmente, esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que se cometieron. Misma que una vez culminado término en la ya conocida sanción.

Niega haber omitido la notificación del proceso al demandante, toda vez que, se realizaron todas y cada una de las notificaciones debidas a cada actuación susceptible de ello, a saber:

- a) Notificación del auto de apertura de indagación preliminar bajo radicado 02356. (folio 015 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)
- b) Edicto, notificación auto apertura investigación disciplinaria (folio 018 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)
- c) Informe apertura investigación disciplinaria a Personería de Medellín. (folio 022 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)
- d) Informe apertura investigación disciplinaria Procuraduría General de la Nación (folio 025 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)
- e) Comunicación practica de pruebas dirigida al demandante radicado 01850 (folio 030 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)
- f) Comunicación practica de pruebas dirigida al demandante radicado 01908 (folio 042 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)
- g) Comunicación prorroga investigación disciplinaria dirigida al señor Joel Suarez Mira radicado 01901 (folio 051 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)
- h) Comunicación reprogramación practica de pruebas dirigida al demandante radicado 01999 (folio 054 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)
- i) Comunicación practica de pruebas dirigida al accionante 02135 (folio 015 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)
- j) Citación a versión libre dirigida al demandante (folio 068 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)
- k) Notificación por estados auto ordena cierre de investigación disciplinaria (folio 073 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)
- l) Notificación auto por el cual se evalúa investigación disciplinaria y se formulan cargos radicado 03403 (folio 086 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)
- m) Constancia de posesión defensor de oficio señor Mauricio Panchá Ochoa, para actuación procesal (folio 091 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)
- n) Acta de presentación y notificación personal, auto mediante el cual se evaluó la investigación procesal
- o) Auto por medio del cual se reconocer personería jurídica para actuar al defensor de oficio (folio 092 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)
- p) Citación versión libre dirigida al demandante radicado 04678 (folio 100 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)
- q) Comunicación auto por medio del cual se decide sobre la solicitud de practica de pruebas en etapa de descargos y reprogramación versión libre dirigida al defensor de oficio (folio 101 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)
- r) Citación versión libre dirigida al demandante radicado 004678 (folio 102 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)
- s) Citación versión libre dirigida al demandante (folio 106 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)
- t) Acta de notificación personal auto que decide sobre la solicitud de practica de pruebas y ordena la práctica de pruebas de oficio en etapa de descargos (folio 109 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)

- u) Notificación por estados auto mediante el cual se ordena dar traslado de expediente para presentar alegatos de conclusión dentro de la investigación disciplinaria (folio 114 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)
- v) Notificación fallo primera instancia dirigido al defensor de oficio (folio 113 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)
- w) Comunicación resolución 006 de 2017 dirigida al defensor de oficio (folio 141 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)
- x) Informe fallo sancionatorio Procuraduría General de la Nación (folio 142 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)
- y) Respuesta derecho de petición nro. 20170520000643 dirigido al demandante (folio 146 de la actuación procesal radicado 415 de 2015)

Por lo anterior, considera la entidad demandada que en todo momento se garantizó la notificación para el correcto ejercicio de la defensa por parte del demandante, contrario a lo alegado en la demanda. Aunado a que, aun cuando la entidad suministro debidamente los datos de ubicación del demandante al defensor de oficio, éste manifestó la imposibilidad de comunicación con el demandante pese a haber realizado su búsqueda. Situación que no puede entenderse como una omisión de la entidad al debido proceso, por ser él quien no presento interés alguno de comparecer al proceso.

Niega igualmente la entidad la afirmación del demandante en cuanto a la falta de acompañamiento en su problema de alcoholismo, respaldando su contradicción en el memorial radicado 02106 del 01 de junio de 2016, donde la profesional 4 de salud ocupacional de la entidad, Señora Natalia Londoño Monsalve, manifestó la falta de participación del señor Suarez Mira en los programas, capacitaciones y/o charlas institucionales, impulsadas para prevenir y facilitar tratamiento de consumo de adicciones. Además, la entidad cuenta con contrato permanente con la fundación hospitalaria San Vicente de Paúl, cuyo objeto es realizar atención integral del personal vinculado a la empresa que sufra de trastornos mentales o cualquier otra patología derivada del consumo, abuso y adicción a sustancia psicoactivas lícitas o ilícitas. Sin embargo, no es obligatorio asistir por ser de carácter voluntario.

En su defensa y para salvaguardar los intereses la entidad, propuso las excepciones que denominó: falta de jurisdicción y competencia, inexistencia de la obligación, inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones, haberse dado a la demanda un trámite diferente al que incumbe, buena fe y prescripción.

DECISIÓN DE INSTANCIA

El JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN mediante sentencia 31 del 29 de abril de 2021 absolvió a la entidad demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra al encontrar que ni desde el punto de vista

formal, referido al cumplimiento del debido proceso administrativo sancionatorio, ni desde el punto de vista sustancial, relacionado con el sustrato ontológico de los hechos ocurridos y las disposiciones de apoyo para la sanción, se incurrió en irregularidades de ninguna manera.

Fundamento su decisión en que, conforme al numeral cuarto del artículo 51 del CST, es causal de suspensión del contrato de trabajo la suspensión disciplinaria que se le imponga al trabajador de acuerdo al artículo 53 del mismo estatuto. Durante el periodo de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido y para el empleador pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del empleador además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores, estos periodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

En cuanto al reglamento interno de trabajo citó el juzgado de conocimiento las disposiciones que consideró más relevantes para el caso particular, así:

- Artículo 31. Todo trabajador está obligado a permanecer en el lugar de trabajo durante la jornada laboral consagrándose exclusivamente al servicio de sus funciones y obedeciendo las órdenes de sus superiores.
- Artículo 77. Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones impartidas o las medidas adoptadas bien sea por las autoridades competentes o por la empresa, con el fin de obtener su seguridad o protección persona.
- Literales C, D Y F del artículo 84. Es deber general del trabajador procurar completa armonía entendimiento y respeto con los superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores a su cargo. Observar permanentemente en sus relaciones con el público la debida cortesía, guardar buena conducta en todo sentido, y obrar con espíritu de lealtad y colaboración en el orden moral y disciplinario general de la empresa.
- Literal D artículo 86, obligaciones del trabajador. Observar buenas costumbres durante la prestación del servicio.
- Literales A,B,C,E y J del artículo 100. Está prohibido a los trabajadores ejecutar acto alguno que pueda entorpecer el cumplimiento del objeto de la empresa, o que obstaculice la prestación eficiente de los servicios, ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, faltar al trabajo sin causa justificada o sin debido permiso, presentarse al trabajo bajo las influencia del alcohol, provocar riñas dentro de las instalaciones de la empresa, participar en ellas, o instigar a otros a que lo hagan.
- Artículo 102. Se tasan sanciones graduándolas conforme a su gravedad. Respecto de la conducta de tomar bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones de la empresa,

genera una suspensión hasta de 6 días la primera vez y la segunda una sanción de 8 días y despido de la empresa.

- Artículo 103. Violar las normas de seguridad en forma leve da 1 día de sanción la primera vez y la reincidencia genera despido.
- Artículo 108. Justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa.
- Artículo 111. Justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso, cometer actos de violencia, malos tratamientos, irrespeto o incurrir en grave indisciplina en sus labores o fuera de ella contra sus superiores o sus compañeros de trabajo, todo acto inmoral cometido en el lugar de trabajo, no presentarse al trabajo sin justificación alguna durante dos días o más.

Con relación al procedimiento establecido en el interior de la empresa para la comprobación de las faltas y la aplicación de las sanciones disciplinarias, se establece: 1. El jefe de departamento o sección está en la obligación de comunicar de manera inmediata al jefe de Relaciones Industriales la comisión de la falta; 2. Comunicación escrita al trabajador; 3. Descargo o versión libre; 4. Motivos; y 5. Recursos en el marco del derecho de defensa.

En cuanto a establecer si el demandante era sujeto o no de las disposiciones del código único disciplinario, indicó que el artículo segundo de la ley 734 del 2001 establece: " sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la nación y de las personerías distritales y municipales corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias. El titular de la acción disciplinaria en los eventos de los funcionarios judiciales es la jurisdicción disciplinaria, la acción disciplinaria es independiente de cualquiera otra que pueda surgir de la comisión de la falta. Y los artículos 4, 5 y 25 de la ley 734 de 2001 establece " el servicio público y el particular en los casos previstos en este código sólo serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta en la ley vigente al momento de su realización, la falta será antijurídica cuando afecte el deber funcional sin justificación alguna, son destinatarios de la ley disciplinaria los servidores públicos aunque se encuentren retirados de servicio y los particulares contemplados en el artículo 53 del libro tercero de este código.

A partir de estas disposiciones acudió el despacho a la naturaleza jurídica del vínculo contractual que une a los trabajadores oficiales con las entidades públicas, a efectos de desentrañar si son o no sujetos de la aplicación de la ley disciplinable bajo la categoría genérica constitucional de servidores públicos. El Decreto 3135 de 1968 utilizó la denominación genérica empleados oficiales para agrupar a las dos categorías de servicios del Estado y se empleó la expresión trabajadores oficiales para identificar una de las especies de dicho género. Históricamente en lo atinente a los servidores de la administración pública vinculados por contrato de trabajo se diseñó un régimen jurídico provisional contenido en la

ley 6ª de 1945, el código sustantivo del trabajo, establece en su artículo cuarto, " las relaciones de derecho individual del trabajo, administración pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado no se rige por este código sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten".

La Constitución del 91 denominó genéricamente servidores públicos, comprendiendo las categorías de empleados públicos y trabajadores oficiales y que se hace extensiva a los miembros de las corporaciones públicas, de manera que, en Colombia, conforme al artículo 123 superior hay tres clases de servidores públicos, primero, los empleados públicos, Segundo, los trabajadores oficiales, y tercero, los miembros de las corporaciones públicas. La honorable corte constitucional en sentencia C086 de 2019 dijo " son destinatarios del código disciplinario único: 1. Los servidores públicos incluso si ya se han retirado servicio; 2. Los particulares a) que cumplen la orden de interventoría o supervisión en contratos estatales b) que ejerzan funciones públicas sea de manera permanente o transitoria o c) que administren recursos públicos u oficiales y 3. Los gerentes de cooperativas, fundaciones, corporaciones o asociaciones que se creen y organicen por el Estado con su participación mayoritaria.

Por lo anterior, consideró el despacho de conocimiento innegable que los trabajadores oficiales al hacer parte de la categoría de servidores públicos son sujeto disciplinables por el código único disciplinario, al respecto no puede perderse de vista que la aplicación de este estatuto tiene una inescindible relación con los fines del Estado.

La Ley 734 del 2001 indicó en el capítulo segundo como deberes tratar con respeto e imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio, dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo, el desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales, ejercer sus funciones consultado permanentemente los intereses del bien común y teniendo siempre presente que los servicios que presta constituyen el reconocimiento y efectividad de un derecho y busca la satisfacción de las necesidades generales de todos los ciudadanos. Como prohibiciones ejecutar actos de violencia contra superiores subalternos o compañero de trabajo, demás servidores públicos o injuriarlos, calumniarlos y omitir, negar, retardar o entorpecer el despacho de los asuntos a su cargo o la prestación del servicio a que esté obligado; y finalmente, como límites de la suspensión que, no será inferior a un mes ni superior a 12 meses.

Frente al tema de la supuesta falta de inmediatez por el adelantamiento de la actuación algún tiempo después de ocurrida la falta, destacó el despacho que el proceso disciplinario que el empleador inició al trabajador no se basó en una única falta sino en una serie de comportamientos recurrentes y permanentes, indicativo de una actitud de rebeldía, irrespeto, incumplimiento a las normas. Resalta, que el primer hecho tenido en cuenta para el inicio de la investigación ocurrió en mayo de 2012 y no alcanzaron a transcurrir hasta el momento de

inicio de la investigación los cinco años de prescripción de que trata el artículo 30 de la ley 734 del 2001.

Así las cosas, concluyó que Empresas Varias de Medellín actuó bajo el amparo de la ley, adelanto el trámite sin la concurrencia de causales de recusación ni impedimento conforme al artículo 84 de la ley 734 de 2001, al igual que en el marco de sus competencias legales, artículo 74 del mismo estatuto. Fue imparcial y actuó bajo el principio de necesidad en la búsqueda de la prueba, dio garantías a los derechos constitucionales del debido proceso y a las normas legales sobre derecho de defensa, calificación de la sanción, principio de legalidad, presunción de inocencia y contradicción de la prueba, para llegar a una conclusión lo suficientemente motivada sin concurrencia de ninguna nulidad. Cumplió con el régimen de notificaciones establecido en la ley, no trunco las facultades ni los derechos de los sujetos procesales establecidas en el artículo 90 y 92 de la Ley 734 del 2001, cumplió con el término de la investigación disciplinaria conforme al artículo 156 del código disciplinario único, dada la gravedad y recurrencia de las faltas dio garantía de impugnación y segunda instancia, la cual no fue implementada por el defensor del investigado, pero si notificada oportunamente la decisión con información de los recursos que procedían.

Compartió el despacho de conocimiento los argumentos de la parte demandada en cuanto los hechos y conductas en que reiterativamente incurría el trabajador afectaban la prestación del servicio, ponían en riesgo a la propia persona, se dirigían en un riesgo de responsabilidad adicional para la empresa, deterioraban el decoro y la buena imagen de la entidad pública frente a la sociedad, afectaban el clima laboral y representaba una dificultad para las directivas y jefes inmediatos del trabajador en sus relaciones contractuales. Finalmente, condeno en costas a la parte vencida en juicio, fijando como agencias en derecho la suma de \$400.000 a favor de la demandada.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante memorial allegado a esta judicatura por medio de correo electrónico el 27 de abril de 2022, el apoderado judicial de la parte actora presentó alegatos de conclusión en grado jurisdiccional de consulta, los cuales argumentó de la siguiente manera:

1. Normatividad aplicable, indicando que en el caso particular, el trabajador de aseo de Empresas Varias de Medellín S.A E.S.P., tiene calidad de trabajador oficial, por lo tanto, se le aplica lo pertinente del C.ST y del C.P.L.S.S y no el Código único Disciplinario establecido por la Ley 734 de 2002; normatividad propia para los empleados públicos.
2. Para el trabajador oficial de Empresas Varias de Medellín S.A E.S.P., existe una convención Colectiva de Trabajo, de aplicación obligaría conforme a las normas consagradas en el numeral 1., de ese documento. Convención colectiva que no fue tomada en cuenta en el fallo de instancia y en la mismas se prevé el procedimiento disciplinario, donde se incluye las sanciones que deben aplicarse a las faltas probadas.

3. El procedimiento aplicado para determinar la sanción de seis (06) meses de suspensión, no consulta la normatividad vigente, relacionada con el caso particular y, por lo tanto, la sentencia en sí debe ser revocada.
4. El trabajador demandante, padece una enfermedad conocida con el nombre de “Alcoholismo”, la cual debe ser tratada con la participación directa del empleador, quien debe promover las acciones necesarias para lograr su finalidad, no limitarse a ofrecer charlas o cursos en cartelera, como lo afirma el fallador de instancia, lo cual depende tener el resultado que se dio sobre el particular, como lo ha indicado nuestra jurisprudencia.
5. En necesario analizar la prueba oral recaudada y aportada por la parte demandada, misma que se insiste, es de oídas y no sirve como fundamento para la decisión adoptada aún bajo cualquier normatividad que se haya aplicado. Conforme a sentencia del Consejo de Estado se señala que la jurisprudencia admite la validez y la credibilidad que transmite el testimonio sin efectuar las previsiones obvias que exige la valoración rigurosa de esta clase particular de prueba, decisión tomada al estudiar el marco jurídico del debido proceso y el contexto propio de la acción disciplinaria. Señala la corte que las declaraciones tomadas son testimonios indirectos de un acontecimiento, insuficientes para juzgar.

Por lo indicando en los numerales anteriores y teniendo en cuenta la demandad y los alegatos de conclusión, coordinante solicito que al ejercer el grado jurisdiccional de consulta, es este caso, se revoque el fallo y se acojan las pretensiones propuestas en la demanda.

TRÁMITE PROCESAL

En ese estado de cosas, se concluye que el proceso se tramitó en debida forma reuniéndose sus presupuestos de validez, toda vez que este despacho es competente para estudiar del presente proceso con fundamento en lo dispuesto en la sentencia C-424 del 8 de julio de 2015 emitida por la H. Corte Constitucional, se dio el trámite ordenado por la ley procesal y no se encuentra causal alguna de nulidad que invalide todo o parte de lo actuado.

En cuanto a los presupuestos de eficacia, se observa que se formuló demanda en cumplimiento de los requisitos establecidos para ello, las partes estuvieron representadas por apoderados judiciales idóneos y están acreditadas las capacidades para comparecer al juicio, por lo cual se pasa a resolver de fondo el asunto aquí planteado.

PROBLEMA JURIDICO

La controversia jurídica radica en determinar si el proceso disciplinario adelantado en contra del demandante y la respectiva sanción se encuentra ajustada a derecho, o si, por el contrario, la misma es ilegal e injusta, debiéndose en su lugar revocar la sentencia consultada. En consecuencia, si le asiste derecho al demandante al reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir en el tiempo de suspensión, esto es, desde el 25 de enero de 2017 al 26 de julio de 2017, por la asignación básica, cesantías,

prima de servicio, intereses sobre cesantía, prima de alimentación y aportes a la seguridad social. Debidamente indexadas, además por las costas procesales.

Debiéndose concluir que quedó demostrado en las diligencias que el proceso disciplinario adelantado en contra del demandante se ajusta a derecho, siendo proporcional la sanción impuesta. Situación que impide acceder a las pretensiones deprecadas por el demandante, y en su lugar confirmar la sentencia que se consulta por las razones que pasan a explicarse:

CONSIDERACIONES

De acuerdo al principio de la carga de la prueba, a la parte actora le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que basa la excepción según el artículo 167 CGP. Por su parte, el juez debe tomar la decisión con fundamento en la prueba real y oportunamente allegada al proceso según el artículo 164 del CGP.

El artículo 209 de la Constitución Política, establece que la función administrativa tiene como fin el interés general y esta debe llevarse a cabo con sujeción a los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, de manera que las autoridades administrativas deben realizar y coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. Fija un control sobre las actuaciones de la administración que debe encuadrar en los preceptos de responsabilidad fijados en sentido amplio, es decir, la infracción de la constitución y las leyes.

Así las cosas, los funcionarios adquieren responsabilidad disciplinaria en el desempeño de sus deberes funcionales. En consecuencia, conforme a lo dispuesto en el Código Único Disciplinario, Ley 734 de 2002, son sujetos disciplinables con la obligación de garantizar la función pública, tal como disponen los artículos 22 y 23 de la citada norma:

ARTICULO 22. Garantía de la función pública. El sujeto disciplinable, para salvaguardar la moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia que debe observar en el desempeño de su empleo, cargo o función, ejercerá los derechos, cumplirá los deberes, respetará las prohibiciones y estará sometido al régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses, establecidos en la Constitución Política y en las leyes.

ARTICULO 23. La falta disciplinaria. Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin

estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el artículo 28 del presente ordenamiento.

La referida Ley tiene como finalidad garantizar el cumplimiento de los fines y funciones del Estado respecto a las conductas de los servidores públicos que la afecten o pongan en peligro. Al respecto, la H. Corte constitucional ha sostenido en Sentencia C-948 de 2022, lo siguiente:

Las normas disciplinarias tienen como finalidad encauzar la conducta de quienes cumplen funciones públicas mediante la imposición de deberes con el objeto de lograr el cumplimiento de los cometidos fines y funciones estatales, el objeto de protección del derecho disciplinario es sin lugar a dudas el deber funcional de quien tiene a su cargo una función pública.

Así las cosas, el artículo 123 Superior dispone que “son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios” (...). y destinatarios del Código Único Disciplinario según Sentencia de la H. Corte Constitucional C-086 de febrero de 2019. M.P Luis Guillermo Guerrero Pérez: 1) los servidores públicos, incluso si ya se han retirado del servicio; 2) los particulares a) que cumplan labores de interventoría o supervisión en contratos estatales, b) que ejerzan funciones públicas (sea de manera permanente o transitoria) o c) que administren recursos públicos u oficiales; 3) los gerentes de cooperativas, fundaciones, corporaciones y asociaciones que se creen y organicen por el Estado o con su participación mayoritaria.

En atención a lo anterior, sea lo primero indicar que el demandante ostentaba la calidad de servidor público al momento de los hechos que motivaron la investigación disciplinaria, en razón al vínculo contractual que tenía con EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN, entidad pública descentralizada, consolidada como una empresa del Grupo EPM, situación que hace evidente que el demandante era sujeto disciplinable por el Código Único Disciplinario.

Así las cosas, en el caso que ocupa la atención del despacho se evidencia que la conducta imputable al demandante, Joel Suarez Mira, constituyó una vulneración a las siguientes disposiciones del Código Único Disciplinario, Ley 734 de 2022:

ARTICULO 34. Deberes. 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.

Los deberes consignados en la Ley 190 de 1995 se integrarán a este código.

(...)

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

7. Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean contrarias a la Constitución Nacional y a las leyes vigentes, y atender los requerimientos y citaciones de las autoridades competentes. (...)

ARTICULO 35. Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido:

(...)

6. Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriarlos o calumniarlos.

La aplicación del procedimiento disciplinario según la normativa señalada, está a cargo de las oficinas de control interno disciplinario, personerías municipales y distritales, la jurisdicción disciplinaria y la Procuraduría General de la Nación, quienes deben garantizar al investigado en todo el proceso los derechos de que trata el artículo 92 de la referida Ley, esto es: 1. Acceder a la investigación. 2. Designar defensor. 3. Ser oído en versión libre, en cualquier etapa de la actuación, hasta antes del fallo de primera instancia. 4. Solicitar o aportar pruebas y controvertirlas, e intervenir en su práctica. 5. Rendir descargos. 6. Impugnar y sustentar las decisiones cuando hubiere lugar a ello. 7. Obtener copias de la actuación, y, por último, 8. Presentar alegatos de conclusión antes del fallo de primera o única instancia.

La finalidad de la decisión sobre la investigación disciplinaria tiene por objeto verificar la ocurrencia de una conducta que constituya falta disciplinaria, esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometieron, el perjuicio causado a la administración pública con la falta, y la responsabilidad disciplinaria del investigado.

Dentro del expediente digital se observa prueba de las actuaciones adelantadas por la entidad demandada, que permiten concluir que se hizo una investigación ajustada a la Ley, véase como el contenido de la decisión que ordenó la investigación cumple con lo preceptuado en el artículo 154 (ítem 2 del expediente digital. Fl. 264 y 265), el cual fue notificada por edicto al investigado poniéndose en conocimiento el derecho que le asistía a designar un defensor, dejándose constancia en el expediente y cumpliendo, además, con el aviso a la Oficina de Registro y control de la procuraduría General de la Nación el 11 de septiembre de 2015 y a la personería de Medellín del 10 de septiembre de 2015, cumpliendo así con lo indicando el artículo 155 (ítem 2 del expediente digital. Fl. 267 y 268), Citación a versión libre del 03 de junio de 2016, en donde se pone a disposición del demandante todas las garantías al derecho de defensa (ítem 2 del expediente digital. Fl. 281) y la notificación

por estados del 26 de julio de 2016 del auto por medio del cual se ordena declarar el cierre de la investigación disciplinaria (ítem 2 del expediente digital. Fl. 283).

Del mismo modo, se observa notificación del auto por medio del cual se evalúa la investigación disciplinaria y se formulan cargos del 05 de agosto de 2016, recibida y en constancia firmada por la parte actora de la presente (ítem 2 del expediente digital. Fl. 283), auto por medio del cual se le reconoce personería jurídica al defensor de oficio designado por la Universidad Autónoma Latinoamericana con el fin de ejercer la defensa del demandante quien se mantuvo ausente en todo el proceso (ítem 2 del expediente digital. Fl. 289), citación para versión libre del 04 y 06 de octubre de 2016, con la respectiva firma del demandante que da cuenta que tuvo conocimiento del proceso y que su ausencia al proceso no fue con ocasión a una falla o actuar de mala fe por parte del comité de control disciplinario (ítem 2 del expediente digital. Fl. 291 al 297), auto que decide sobre la solicitud de práctica de prueba y ordena la práctica de pruebas de oficio en etapa de descargos, con su respectivo comprobante de notificación (ítem 2 del expediente digital. Fl. 300 y 301).

Finalmente, fallo de primera instancia del 03 de enero de 2017, con su respectiva notificación al defensor designado, Oficina de Registro y control y correspondencia de la Procuraduría General de la Nación (ítem 2 del expediente digital. Fl. 303), de donde se desprende una decisión motivada y ceñida en estricto sentido por el Código Único Disciplinario y una suspensión que no superó los límites que trae el artículo 46 de la Ley en mencionada, esto es, “la suspensión no será inferior a un mes ni superior a doce meses”, (ítem 02 el expediente digital. Fls 165 al 195)

Teniendo en cuenta todos los argumentos plasmados con anterioridad comparte este despacho la tesis expuesta por el juzgado de conocimiento sin encontrar reparo a la decisión adoptada. En consecuencia, confirmará en su totalidad la sentencia que se revisa en consulta.

Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

FALLA

PRIMERO: CONFIRMAR en su totalidad la sentencia 31 del 29 de abril de 2021 proferida por el JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN.

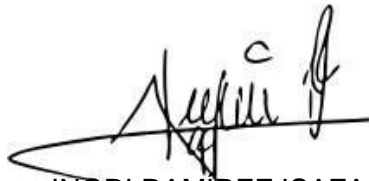
SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: ORDENAR la devolución del expediente al Juzgado de origen.

NOTIFIQUESE,



ALBA MERY JARAMILLO MEJIA
JUEZA



INGRID RAMIREZ ISAZA
SECRETARIA

IRI