

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
**JUZGADO PRIMERO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO**

Manizales, Caldas, nueve de agosto (9) de agosto de dos mil veintiuno (2021)

Medio de control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho  
Radicado proceso: 17001-33-33-001-2017-00418-00  
Demandante: Oscar de Jesús Velásquez Quintero  
Demandado: Empocaldas S.A. E.S.P  
Sentencia: No. 104  
Notificación: Estado No. 119 del agosto 10 de 2021

Agotado como se encuentra el trámite de la instancia, procede el Despacho a proferir sentencia dentro del proceso referenciado anteriormente, de conformidad con lo establecido en el numeral 2º del art. 182 del CPACA modificado por el artículo 41 de la Ley 2080 de 2021, previos estos antecedentes:

## **1. LA DEMANDA**

### **a. Síntesis de los hechos:**

Pretende la parte demandante que se declare la nulidad de los actos administrativos proferidos en el proceso disciplinario 02-08-2014 que adelantó EMPOCALDAS S.A. E.S.P., en contra del señor Óscar de Jesús Velásquez Quintero, que le generaron en primera instancia la imposición de una sanción de suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial por el término de ocho (8) meses, decisión que fue modificada por fallo disciplinario de segunda instancia proferido el 29 de febrero de 2016, que rebajó la suspensión e inhabilidad especial a seis (6) meses.

A título de restablecimiento del derecho, el demandante solicitó i) pago indexado de los salarios, prestaciones y demás emolumentos dejados de percibir por el actor durante el tiempo que estuvo suspendido como consecuencia de la ejecución de la sanción disciplinaria impuesta en los actos administrativos demandados, ii) se condene a la entidad demandada a pagar al demandante sesenta (60) salarios mínimos mensuales legales vigentes, como reparación de los daños morales producidos con ocasión de la expedición

y ejecución de los actos administrativos objeto de la demanda, iii) se ordene a la demandada a adelantar las acciones y gestiones a que hubiere lugar para cancelar el registro de la sanción disciplinaria anulada y que aparece registrada en el sistema de sanciones y causas de inhabilidad (SIRI) administrado por la Procuraduría General de la Nación.

## **1.2 HECHOS RELEVANTES**

El accionante fue contratado el 28 de octubre de 2002 por EMPOCALDAS S.A. E.S.P., como trabajador de mantenimiento, fecha desde la cual ha prestado sus servicios en la seccional de Neira Caldas.

Los hechos que motivaron la actuación disciplinaria discutida en este caso, surgieron del reporte de unas horas extras diurnas de los días 12 y 13 de julio de 2014 efectuado por el demandante. Dicho reporte fue revisado por el jefe de operación y mantenimiento de EMPOCALDAS S.A. E.S.P., señor José Luis Arias Cardona, quien solicitó el 28 de agosto del mismo año al señor Nicolás Vargas Marín, Administrador de la seccional de Neira Caldas, que se le aclarara las inconsistencias en el reporte de horas extras que hiciera el trabajador Velásquez Quintero, requerimiento que fue contestado al día siguiente por el señor Vargas Marín indicando que el reporte de horas extras lo había presentado a ese Jefe de Operación y Mantenimiento con base en la información relacionada por el mismo empleado en la bitácora de trabajos, ya que él como administrador de esa seccional no estuvo laborando en esas fechas, pues estuvo incapacitado del 11 al 21 de julio de 2014 sin habersele nombrado reemplazo alguno como administrador durante esos días.

El 5 de septiembre de 2014 se dio apertura de investigación al proceso disciplinario; se profirió pliego de cargos el 24 de septiembre de 2015 y según la demanda, al actor se le formuló un solo cargo y se declaró que había cometido falta disciplinaria gravísima con culpa grave.

Que contra dicha decisión presentó descargos y solicitó la practica de testimonios tendientes a probar su dicho, petición frente a la cual la Unidad de Control disciplinario no se pronunció, no concedió término probatorio de descargos, y lo que hizo fue dar traslado para alegatos de conclusión con la advertencia que contra dicha decisión no procedía ningún recurso, por lo que el actor contestó los alegatos.

El 21 de diciembre de 2015 la unidad de control disciplinario interno de EMPOCALDAS S.A. profirió fallo disciplinario de primera instancia sancionando al actor con suspensión en el ejercicio del cargo por el término de 8 meses e inhabilidad especial por el mismo término.

El actor presentó recurso de apelación contra esta decisión el 29 de diciembre siguiente, y el 29 de febrero de 2016 el Gerente de EMPOCALDAS S.A. E.S.P., en el marco del proceso disciplinario 02-08-2014, profirió fallo disciplinario de segunda instancia en el que modificó la sanción impuesta por la unidad de control interno disciplinaria de dicha entidad y en su lugar, le impuso sanción de suspensión en el ejercicio del cargo por el término de 6 meses e inhabilidad especial por el mismo término.

Finalmente, el fallo de segunda instancia fue notificado el 1° de marzo de 2016. La sanción fue ejecutada mediante memorando GH-2016-II-00000986 del 28 de marzo de 2016, en el que se le informó al actor que sería retirado de la nómina en el período comprendido entre el 29 de marzo de 2016 y el 28 de septiembre de 2016, inclusive, con un reintegro a labores desde el día 29 de septiembre de 2016.

## **2. NORMAS VULNERADAS Y CONCEPTO DE LA VIOLACIÓN**

### **2.1 Normas violadas**

Se relacionan como vulneradas las siguientes normas:

**Constitución Política:** Artículos 6, 29, y 124

#### **Normas Legales:**

Ley 734 de 2002: Artículos 6,17, 70, 73, 90 (especialmente el numeral is), 92 (numerales 1°, 4°, 5', 6 y 82), 161,162,163 (con especial énfasis en los numerales 1°, T y T, sin perjuicio que los otros también hayan sido violados), 165, 166, 169 y 170 (con especial énfasis en los numerales 2°, 3°, 4°, 5° y 6).

### **2.2 Concepto de la violación:**

Señala que los actos administrativos demandados en nulidad fueron expedidos con desconocimiento del debido proceso y del derecho de audiencia y de defensa, y esto generó la vulneración de los artículo 6, 29, y 124 de la Constitución Política y los artículos 6,17, 70, 73, 90 (especialmente el numeral 1°), 92 (numerales 1°, 4°, 5', 6 y 82), 161,162,163 (con especial énfasis en los numerales 1°, T y T, sin perjuicio que los otros también hayan sido violados), 165, 166, 169 y 170 (con especial énfasis en los numerales 2°, 3°, 4°, 5° y 6) de la ley 734 de 2002.

Fundamentó el **primer cargo en falta de congruencia entre el pliego de cargos y el fallo sancionatorio**, toda vez que la investigación se basó en la supuesta infracción de los numerales 1º y 8º del artículo 34, el numeral 1º del artículo 35 y los numerales 1 y 3 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002 y conforme a ello se sustentó la defensa del actor, sin embargo, fue sorprendido con cargos diferentes en el fallo, que se fundamentó en la infracción del manual de funciones con código M-GH-02 Versión 3 y que incumplió el Reglamento Interno de Trabajo contenido en la Resolución No. 00-39 de 1977, específicamente el numeral 1º del artículo 68 que señala: ART. 68. Son obligaciones especiales del trabajador: 1- Realizar personalmente la labor que le haya sido asignada, en los términos estipulados... y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que en modo particular le impartan el patrono y sus representantes, según orden jerárquico establecido.

Adicionalmente, entre el pliego de cargos formulado y el fallo disciplinario de primera instancia, no existe congruencia fáctica, pues en el primero se le cuestiona por reportar y/o cobrar por los días 12 y 13 de julio de 2014 por un tiempo suplementario que supuestamente no trabajó, y en el segundo se le sanciona por no diligenciar un formato contentivo de las actividades realizadas los días 12 y 13 de agosto de 2014.

Dice que lo anterior vulnera el principio de congruencia que debe existir entre el pliego de cargos y el fallo en cuestión, vulnerando de paso los derechos fundamentales de debido proceso y de defensa del actor pues se defendió de unos cargos y fue sancionado por otros que nunca se le dieron a conocer ni de los que se le dio la oportunidad de defenderse.

**El segundo cargo** consiste en **falta de prueba para sancionar**, lo que vulnera el orden jurídico en relación con los artículos 6, 29, 124 de la Constitución y los artículos 6, 8, 9, 13, 17, 19, 128, 129, 138, 141, 142, 170 (con especial énfasis en el numeral 3º) y 171 de la ley 734 de 2002, pues los actos administrativos demandados fueron expedidos sin que existiera prueba para sancionar, desconociendo que al tenor del artículo 142 de la Ley 734 de 2002 se prescribe que *"No se podrá proferir fallo sancionatorio sin que obre en el proceso prueba que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del investigado"* lo que quiere decir, según el Consejo de Estado, *"que en materia administrativa disciplinaria no puede proferirse fallo sancionatorio, si no existen elementos de juicio que ofrezcan certeza sobre los hechos que se investigan, lo contrario implica desconocer las garantías fundamentales al debido proceso y derecho de defensa del investigado"*<sup>1</sup> como ocurrió en este caso.

---

<sup>1</sup> Subsección A, de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado, Consejero Ponente: Dr. Gabriel Valbuena Hernández, sentencia del 4 de marzo de 2016, proferida dentro del radicado 11001-03-25-000-2012-00098-00(0438-12). Negrilla fuera de texto.

**El tercer cargo** lo fundamenta en las mismas normas de las constitución y artículos 8, 9, 13, 17,18, 19, 42, 43, 44,45, 46, 47, 50, 90 (especialmente el numeral 1°), 92 (especialmente el numeral 4'), 97, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 128, 129, 130,132,138,141, 160A, 166,168,169, 170 y 171 de la ley 734 de 2002, por las razones de **omisión del periodo probatorio, motivación de la sanción y prueba de la falta disciplinaria**, como pasa a verse:

- Dice la parte actora que no se dio cumplimiento a lo señalado en el artículo 160A de la Ley 734 de 2002, pues la investigación disciplinaria nunca fue cerrada, privando al actor de la posibilidad de presentar un recurso de reposición en contra del auto que tendría que haberla ordenado.

-La ley 734 de 2002 señala que el pliego de cargos debe ser notificado personalmente al investigado (artículo 165 de la Ley ibídem) y preceptúa que una vez notificado el expediente quedará en la secretaria de la oficina de conocimiento por el término de 10 días, a efectos de que el investigado o su defensor presente sus descargos y pueda solicitar y aportar pruebas (artículo 166 de la Ley 734 de 2002); en tal sentido, conforme a lo señalado en el artículo 168 de la Ley ibídem, una vez vencido el término para presentar los descargos, el funcionario deberá resolver sobre las nulidades propuestas y ordenara las pruebas que hubieren sido solicitadas de acuerdo con los criterios de conducencia, pertinencia y necesidad e igualmente aquellas que de oficio estime necesarias; pruebas que una vez ordenadas se practicaran en un término no mayor a 90 días, sin embargo, en el caso concreto la unidad de control disciplinario de Empocaldas S.A. E.S.P. omitió adelantar el término probatorio previsto en el artículo 168 de la Ley 734 de 2002, al punto que lo obvió totalmente puesto que ni siquiera procedió a pronunciarse sobre la procedencia o no de las mismas;

- En materia disciplinaria las faltas disciplinarias se clasifican en GRAVÍSIMAS, GRAVES O LEVES, estando las primeras taxativamente previstas en la ley y en las restantes se determinará la gravedad de la falta atendiendo los criterios establecidos en el artículo 43 de la Ley 734 de 2002 y considerando el principio rector de la motivación. En este caso, como el demandante no fue sancionado por una falta gravísima, le correspondía al operador disciplinario realizar un ejercicio de motivación y probatorio tendiente a demostrar por qué había incurrido en una falta disciplinaria grave, de ahí que el fallo disciplinario de primera instancia también fue expedido irregularmente por no cumplir cabalmente con el requisito de fundamentación de la calificación de la falta (numeral 55 del artículo 170 de la Ley 734 de 2002), toda vez que pese a estar contemplado formalmente en dicho acto administrativo, este no reúne los requisitos de motivación exigidos por los artículos 97 y 19 de la ley 734

de 2002 y 128 de la misma ley, así como tampoco se ajusta a los lineamientos de sus artículos 50 y 43.

En este aspecto refiere que la calificación de grave se dio porque el actor al llevar 13 años al servicio de la empresa sabía cómo debía actuar, dado que el actor presuntamente no realizó el registro "en el formato Reporte de Daños y en la bitácora, los trabajos adelantados los días 12 v 13 de Agosto de 2014. en los horarios comprendidos entre las 1:30 v 3 p.m. v 12 v 30 V 2:00 P.M.. respectivamente", y que esa omisión la hizo de manera consciente e intencional porque se trataban de procedimientos que por su carácter repetitivo y del diario vivir de la empresa, eran ampliamente conocidos por trabajadores de mantenimiento como el señor Óscar de Jesús Velásquez Quintero, con 13 años al servicio de Empocaldas S.A. E.S.P. de ahí que haya obrado de forma intencional, sin embargo, dice la parte actora que la calificación de la falta como grave no deviene de que haya sido cometida con dolo como erradamente lo concluyó el ente de control interno disciplinario demandado, pues en primer lugar para calificar la falta se acude a los lineamientos del artículo 43 de la ley 734 de 2002 a los cuales no acudió el operador disciplinario. En segundo lugar, derivar de una actuación dolosa una falta grave comporta la falacia *non sequitur*, y en todo caso, no se probó que se haya omitido tal deber con dolo.

**El cuarto cargo** se presenta por **falsa motivación** en la **graduación de la sanción**, toda vez que en la graduación de la sanción del fallo de primera instancia para graduar la sanción disciplinaria se tuvo en cuenta como criterio agravante de la sanción, el haber sido sancionado disciplinariamente en menos de un año, y en consecuencia se dijo que el actor había sido sancionado el 18 de marzo de 2015 por una falta derivada de hechos ocurridos el 12 y 13 de agosto de 2014, cuando los hechos presuntamente irregulares que se investigaron durante todo el proceso, tuvieron ocurrencia el 12 y 13 de julio de 2014.

Dice que lo anterior le generó al actor penurias económicas, debiendo irse del municipio de Neira al de Samaná, donde vive su esposa, para que esta y sus padres les suministraran sustento, por lo que se le generaron una serie de problemas psicológicos y morales por el alto estrés y preocupación, además que la sanción fue registrada en el registro de sanciones e inhabilidades vigentes, razón por la que debe accederse a las pretensiones de nulidad incoadas, así como a la de restablecimiento de sus derechos.

### **3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

En término, la entidad accionada contestó la demanda oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones, al argumentar respecto de los yerros concretamente señalados por la parte actora que, fue cierto que la Unidad de Control Disciplinario Interno de EMPROCALDAS S.A. E.S.P. dentro del Proceso disciplinario radicado 02-08- 2.014, no declaró cerrada la

investigación disciplinaria pero ello no afectó el debido proceso al investigado, pues la defensa material comienza formalmente con el pliego de cargos, en el cual se señalan las posibles irregularidades en que pudo haber incurrido el investigado, las normas presuntamente violadas y su concepto, la identificación del autor o autores, la forma de culpabilidad entre otras, y esa oportunidad es la prevista para defenderse.

De igual forma no es cierto que solo se le haya imputado un cargo al actor, sino dos: “El que omitió el demandante como trabajador, al no diligenciar los formatos para el reporte de horas extras. 2. El cobro de horas extras no laboradas”

Manifestó que en efecto la Unidad de Control Disciplinario Interno decidió no decretar las pruebas pedidas por el actor por haber desechado el cargo sobre que este cobró unas horas extras no laboradas, y por ello las pruebas pedidas se tornaban inconducentes, inútiles e impertinentes cuando precisamente una de las conductas que originaron el adelantamiento del proceso sancionatorio, se había descartado.

Que pese a que se presentó un error involuntario de digitación en la fecha de la ocurrencia de los hechos al citarse 12 y 13 de agosto de 2.014, siendo la correcto 12 y 13 de julio de 2014, este aspecto no invalidó la actuación disciplinaria de la Unidad de Control Interno Disciplinario de EMPOCALDAS S.A. E.S.P, pues siempre fue clara en decir que los hechos investigados ocurrieron en el mes de julio de 2014.

Respecto a la calificación de la falta, refiere que en un primer momento se le imputó como falta gravísima la de recibir dineros como consecuencia de horas extras sin haber sido laboradas, pero como este cargo fue desestimando por la Unidad de Control Disciplinario Interno, la determinación de no haber diligenciado el formato de daños como una la falta o grave o leve obedeció a lo establecido en artículo 50 de la citada Ley, 734 del 2002, el cual establece: *"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 y que la gravedad o levedad de la falta se establecerá de conformidad con los criterios señalados en el artículo 43 de este código"*.

Que a diferencia de lo alegado en la demanda, el señor Velásquez Quintero si fue sancionado dentro de los cinco años anteriores a proferirse los fallos materia de análisis, toda vez que fue sancionado, mediante fallo de primera instancia del 18 de marzo de 2015, emitido por los miembros de la Unidad de Control Disciplinario Interno, y fue sancionado con suspensión del cargo e inhabilidad Especial por seis meses, fallo que fue apelado y

modificado en segunda instancia, a dos (2) meses de suspensión del cargo e inhabilidad Especial por el mismo tiempo.

De igual forma indicó que los elementos recaudados durante el proceso disciplinario adelantado en contra del señor Oscar de Jesús Velásquez Quintero, fueron suficientes pues tuvieron la capacidad de acreditar la existencia de la conducta disciplinaria, ocurrencia de la falta disciplinaria, y por ende la responsabilidad disciplinaria del demandante.

Por lo anterior, propuso las excepciones de mérito de:

1). INEXISTENCIA DE CAUSAL DE NULIDAD DE LOS FALLOS DISCIPLINARIOS. Pues contra el acto que se demanda no se le atribuye como constitutivo de nulidad ninguna de las causales previstas en el Código de Procedimiento Administrativo y Contencioso, por lo que no existe sustento fáctico ni jurídico para que prosperen las pretensiones de la demanda, toda vez que se trata de un acto expedido con las formalidades legales, ajustándose a las normas que regulan la materia, y por haber sido expedido e con acatamiento de las disposiciones constitucionales y legales que rigen el procedimiento disciplinario adelantado contra el demandante, respetando el debido proceso y los derechos del investigado.

2) INEXISTENCIA DE LA VULNERACIÓN AL ORDENAMIENTO JURÍDICO. Se le indicó claramente al trabajador sancionado disciplinariamente, desde el inicio de la apertura de la investigación adelantada por la Unidad de Control Disciplinario Interno, las normas legales, el reglamento, el manual de funciones, estaban siendo previstas las presuntas faltas incurridas, ante lo cual, al continuar con las etapas del proceso, se determinó la comisión de la falta disciplinaria y en razón a esto se formuló el cargo con fundamento en circunstancias, probadas dentro del proceso adelantado que lo estructuraron.

3) INEXISTENCIA DE PRUEBA DEMOSTRATIVA DE DAÑO MORAL. Pues la historia clínica del demandante, no es suficiente para acreditar la existencia del perjuicio moral que reclama ya que lo que hizo el médico tratante fue anotar la *“recepción de la sintomatología del paciente en la consulta, la cual como puede observarse de la misma, no se encuentra asociada a la sanción de suspensión, sino a temas completamente personales, exactamente de la relación de pareja, con su compañera por infidelidades, encontrándonos así, con la inexistencia de nexos causal con la sanción de suspensión.”* (ff. 217-234 C.1.1)

#### **4. Pronunciamiento de la parte demandante frente a las excepciones de mérito.**

Señaló el apoderado de la parte demandante que dentro del proceso disciplinario no se agotó la etapa de cierre de investigación disciplinaria por lo que se afectó la estructura lógica del proceso y además se violó el derecho de defensa, el debido proceso y el derecho que le asistía al señor Velásquez Quintero de recurrir dicha decisión, con lo que la Unidad de Control Disciplinario de Empocaldas tendría que haber procedido a anular oficiosamente el proceso para rehacerlo y cumplir con cada una de las etapas del mismo.

Que la entidad demandada en la respuesta al hecho séptimo dijo que la falta de cierre de la investigación no genera por sí misma una nulidad, pero que no obstante ello ante una situación similar ocurrida en otro proceso disciplinario adelantado en contra de otra persona defendida por el apoderado del aquí demandante, se omitió dicha etapa procesal y la Unidad de Control Disciplinario de dicha entidad al serle solicitada la nulidad del proceso, señaló: *"como acertadamente lo reseña el libelista, éste (el cierre) puede ser objeto de recursos, en el sub examine el de reposición, cuya efectividad, puede afectar sustancialmente el debido proceso, ya que sería una posibilidad, se itera procesal, que le fue desconocida al titular de la acción disciplinaria"* y que en virtud de ello y dada la trascendencia del vicio se procedió a anular el proceso.

Reiteró que en el pliego de cargos únicamente se realizó un reproche por una falta disciplinaria GRAVÍSIMA realizada con CULPA GRAVE que en el fallo fue desestimada, por lo que es claro que la otra conducta por la que luego fue sancionado y que fue calificada como GRAVE realizada con DOLO nunca fue reprochada en el pliego de cargo, pues en ninguno de los apartes se mencionó una conducta GRAVE DOLOSA, y no hubo variación del pliego de cargos para incluirla.

Insistió entonces, que se accediera a las pretensiones de la demanda, se declarara la nulidad de los actos acusados y el restablecimiento del derecho solicitado.

#### **4. TRÁMITE PROCESAL**

**4.1 La audiencia inicial:** El día 17 de febrero de 2020, se llevó a cabo la audiencia inicial de que trata el artículo 180 del CPACA, se fijó el litigio y se expuso el problema jurídico a resolver. Acto seguido, se intentó la conciliación de las partes, que luego se declaró fallida por ausencia de ánimo conciliatorio.

Se decretaron las pruebas documentales allegadas tanto con la demanda como con la contestación de la misma, y las pruebas testimoniales solicitadas por la parte demandante, fijándose como día para practicarlas el 16 de abril de 2020, fecha para la cual no fue posible realizarla dado el aislamiento obligatorio producto de la pandemia COVID-19.

Por la razón anterior, mediante proveído del 3 de junio de este año se citó para llevar a cabo la audiencia de pruebas para el día 14 de julio de 2021, fecha en la que el apoderado de la parte demandante desistió de los testimonios decretados en su favor, ante la imposibilidad de ubicar al demandante, petición a la que accedió al Juzgado.

Seguidamente, y al tenerse como agotada la etapa probatoria se fijó fecha para audiencia de alegatos,

la cual se llevó a cabo el 3 de agosto presente, se dio sentido de fallo accediendo parcialmente a las pretensiones de la demanda y se anunció que la sentencia escrita se proferiría dentro de los diez días siguientes conforme lo reglado en el artículo 182 del CPACA.

**4.2. Alegatos de conclusión:** En esta oportunidad procesal, se presentaron los siguientes alegatos de conclusión:

- **PARTE DEMANDANTE:** Se ratificó en los hechos y pretensiones de la demanda, por cuanto en el proceso disciplinario del demandante nunca fue cerrado. Adicionalmente, en este caso no se decretaron las pruebas de cargo omitiendo el término probatorio consagrado en el artículo 168 de la ley 734 de 2002. El fallo de segunda instancia no cumple con los requisitos de fundamentación establecidos en los artículos 97 y 19 de la misma ley. La falta se agravó sin cumplirse los requisitos del artículo 43 del CDU, pues la falta se consideró cometida con dolo por llevar el actor 13 años en la empresa y saber cumplir de forma correcta sus funciones. En resumen, remitió a argumentos esgrimidos en la demanda para fundamentar la nulidad de los dos fallos disciplinarios atacados.
- **EMPOCALDAS:** Dice que si bien no se realizó el cierre de la investigación conforme el artículo 160 de la ley 734 de 2002, esta situación no vulnera el derecho al debido proceso del actor. En cuanto al periodo probatorio dice que no se decretaron las pruebas solicitadas por cuanto se consideró que con las que constaban en el expediente eran suficientes, dado que las pruebas pedidas por el actor eran para defenderse del cargo que finalmente resultó ser desestimado, esto es, el de cobro de horas extras no laboradas. En cuanto al error en las fechas indicadas en los fallos sobre el 12 y 13 de agosto siendo 12 y 13 de julio de 2014, ello no invalida la actuación puesto que desde el principio quedó debidamente especificado los hechos y la fecha de su ocurrencia. Para sintetizar, las demás defensas sobre los cargos endilgados están en iguales términos que en la contestación a la demanda.

## 5. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

**5.1 COMPETENCIA:** El juzgado es competente para conocer en Primera Instancia de la presente demanda, conforme lo establece el artículo 155 numeral 3 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**5.2 GENERALIDADES:** Revisado el trámite que se le imprimió a este proceso, encuentra el despacho que no se configura causal de nulidad alguna que vicie la actuación; además de encontrarse reunidos los presupuestos procesales, razón por la cual, el despacho procederá a proferir sentencia de acuerdo a lo establecido en el inciso final del art. 181 del CPACA.

**5.3 PROBLEMA JURÍDICO:** en el *sub judice* corresponde determinar los siguientes aspectos: i) ¿El procedimiento disciplinario adelantado por Empocaldas S.A. E.S.P. en contra de Óscar de Jesús Velásquez Quintero fue seguido con violación del debido proceso y del derecho de audiencia o de defensa?, y ii) si ¿En el proceso existe congruencia en las decisiones de primera y segunda instancia con respecto a los cargos que le fueron elevados al demandante?

En caso de responderse afirmativamente a estos dos interrogantes, deberá establecerse si procede el restablecimiento del derecho; si se probaron los perjuicios solicitados a título de daño moral y si asciende a la cuantía pedida en la demanda.

### 5.4 PRUEBAS.

Con la demanda fueron aportados los siguientes documentos:

1. Solicitud de conciliación extrajudicial del 27 de junio de 2016. F (f.45-46)
2. Copia del certificado de existencia y representación legal de EMPOCALDAS SA E.S.P. (f. 47-51).
3. Copia del certificado de la composición social de la entidad pública denominada EMPOCALDAS S.A. E.S.P. suscrito por el revisor fiscal de la misma. (f. 52)
4. Copia del contrato de trabajo y de la modificación al misma suscrita entre la entidad pública denominada EMPOCALDAS S.A. E.S.P., y el señor ÓSCAR DE JESÚS

VELÁSQUEZ QUINTERO (f. 53-55).

5. Copia de certificado laboral suscrito el 17 de junio 2016 por la Dra. Diana Orozco Rubio, jefe de gestión humana de EMPOCALDAS S.A. E.S.P. (f. 56).
6. Certificado de antecedentes disciplinarios ordinario de Óscar de Jesús Velásquez Quintero, No. 84011771 del 24 de junio de 2016 (f. 60-61).
7. Copia de las piezas procesales obrantes en el dossier disciplinario radicado bajo el número 02-08-2014, que a continuación se relacionan:
  - a. Copia de oficio OM-0329 suscrito el 28 de agosto de 2014 por el señor José Luis Arias Cardona, jefe de operación y mantenimiento de EMPOCALDAS S.A. E.S.P., con el que se puso en conocimiento las presuntas inconsistencias presentadas en el tiempo extra reportado por el actor, para los días 12 y 13 de julio de 2014 (f. 62-64).
  - b. Copia del oficio NE -074 suscrito el 29 de agosto de 2014 por el señor Nicolás Vargas Marín, con el que da respuesta al requerimiento realizado en el oficio antes señalado y suministra información sobre el tiempo extra reportado por el demandante los días 12 y 13 de julio de 2014 (f.65).
  - c. Copia del oficio suscrito el 2 de septiembre de 2014 por el Dr. Juan Pablo Álzate Ortega, gerente de EMPOCALDAS S.A. E.S.P., dirigido a la unidad disciplinaria (f.69).
  - d. Copia del auto del 5 de septiembre de 2014, por medio del cual se dio **apertura a investigación disciplinaria** en contra del señor Óscar de Jesús Velásquez Quintero, a efectos de investigar las presuntas irregularidades relacionadas con el reporte de tiempo suplementario laborado los días 12 y 13 de julio de 2014. (f.70-76).
  - e. Copia del certificado de antecedentes disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación, el 9 de septiembre de 2014, en donde se certifica que el señor Óscar de Jesús Velásquez Quintero no presenta antecedentes (f. 77)
  - f. Copia del oficio suscrito el 4 de junio de 2015 por el señor Edgar Arturo Díaz, coordinador de la unidad de control disciplinario interno, dirigido a la señora Diana Orozco Rubio, con el que se informa que el 14 de mayo de 2015 quedo en firme el fallo de segunda instancia proferido el 14 de mayo de 2015, en el que se sancionó al señor ÓSCAR DE JESÚS VELÁSQUEZ QUINTERO, con suspensión en el ejercicio del cargo por el término de 2 meses. Lo anterior, a efectos de que ejecutara la sanción disciplinaria (f. 78).

- g. Copia de declaración juramentada rendida el 30 de septiembre de 2014 por el señor Nicolás Vargas Marín. (f. 78).
  - h. Copia del **pliego de cargos** fechado el 24 de septiembre de 2014 (f. 78).
  - i. Acta de notificación personal del pliego de cargos, de fecha 5 de octubre de 2015 (82-96) Constancia secretarial suscrita el 19 de octubre de 2015 por el señor Edgar Arturo Díaz Vinasco, coordinador de la unidad de control disciplinario de Empocaldas S.A. E.S.P., sobre la oportunidad en que se presentaron los descargos. (F. 98).
  - j. Copia de escrito de descargos presentado el 19 de octubre de 2015 (F. 99-101).
  - k. Copia del auto proferido el 4 de noviembre de 2015, por medio del cual la unidad de control disciplinario interno dio traslado para alegar de conclusión (f. 102).
  - l. Copia de escrito de alegatos de conclusión presentado el 23 de noviembre de 2015 (f. 103-104).
  - m. **Fallo disciplinario de primera instancia proferido el 21 de diciembre de 2015** (f. 105-119) y acta de notificación del mismo, de fecha 29 de diciembre de 2015 (f. 120-137 ).
  - n. Copia de escrito de apelación presentado el 4 de enero de 2016, por el abogado Hernando Giraldo Pineda y del poder para actuar (121-131).
  - o. **Fallo de segunda instancia proferido el 29 de febrero de 2016** (f. 125-138).
  - p. Copia del acta de notificación personal del fallo de segunda instancia, realizada el primero de marzo de 2016 (f. 138).
  - q. Copia del oficio U.C.D.I. 006 del 10 de marzo de 2016, por medio del cual un miembro de la unidad de control disciplinario interno de EMPOCALDAS S.A. E.S.P., le informa al representante legal de dicha entidad que debe ejecutar el fallo disciplinario (f. 139).
  - r. Copia del oficio 0051 suscrito el 11 de marzo de 2016 por el doctor Carlos Arturo Agudelo Montoya, gerente de Empocaldas S.A. E.S.P., en donde le informa a la jefe de gestión humana de dicha entidad, que tiene 10 días a partir del recibo de dicha comunicación, para ejecutar el fallo disciplinario que sancionó al demandante (f. 140)
  - s. Memorando GH-2016-II-00000986 suscrito el **28 de marzo de 2016**, en donde la jefe de gestión humana de Empocaldas S.A. E.S.P. **ejecuta el fallo disciplinario** suspendiendo al actor por 6 meses comprendidos entre el 29 de marzo y el 28 de septiembre de 2016 (f.141).
8. Registro civil de nacimiento del menor Kevin de Jesús Velásquez Escobar (un folio).

9. Certificado de estudio del menor Kevin de Jesús Velásquez Escobar (f. 142).
10. Historia clínica del señor Óscar de Jesús Velásquez Quintero (f.144-154).
11. Petición presentada el el 13 de julio de 2016, con el que se solicitó información en relación con la naturaleza jurídica de la empresa denominada EMPOCALDAS S.A. E.S.P. (f. 155-159).
12. Respuesta a la petición a que se hace referencia en el numeral anterior, de fecha 3 de agosto de 2016. (f. 155-155).
13. Contrato de arrendamiento suscrito entre mi poderdante y la señora Flor Marina Ballesteros (f. 168).

## **5.5. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL**

### **El debido proceso administrativo en materia disciplinaria.**

La Constitución Política de 1991, en su artículo 29 consagró el derecho fundamental al debido proceso, en aplicación al principio de legalidad, el cual constituye uno de los fundamentos esenciales del Estado Social de Derecho, toda vez que impone un límite al ejercicio del poder público, en especial, a la aplicación del *ius puniendi*, teniendo en cuenta que las funciones del Estado deben ser desarrolladas, con la estricta observancia de los lineamientos o parámetros establecidos previamente por el legislador.

La jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado consideran que el derecho al debido proceso, además de ser un límite al ejercicio del poder público, representa un mecanismo de protección a los derechos de los ciudadanos, pues el Estado no puede limitar su ejercicio o cercenarlos de manera arbitraria o deliberada. Se ha definido entonces el debido proceso como “un conjunto de lineamientos, parámetros o exigencias consagradas por una Ley, de aplicación obligatoria en cualquier actuación del Estado, bien sea judicial o administrativa.”<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Corte Constitucional, sentencia C-034 de 2014, M.P. Dra. María Victoria Calle Correa.

En el ámbito de las actuaciones administrativas, dicho derecho fundamental hace referencia a la aplicación de los procedimientos legalmente establecidos por parte de las entidades del Estado, en el curso de cualquier actuación de este tipo, con el propósito de garantizar los derechos de las personas que puedan resultar afectadas por las decisiones de la administración. Pas las dos cortes citadas el debido proceso administrativo está constituido por las siguientes prerrogativas:

*“(i) ser oído durante toda la actuación, (ii) a la notificación oportuna y de conformidad con la ley, (iii) a que la actuación se surta sin dilaciones injustificadas, (iv) a que se permita la participación en la actuación desde su inicio hasta su culminación, (v) a que la actuación se adelante por autoridad competente y con el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico, (vi) a gozar de la presunción de inocencia, (vii) al ejercicio del derecho de defensa y contradicción, (viii) a solicitar, aportar y controvertir pruebas, y (ix) a impugnar las decisiones y a promover la nulidad de aquellas obtenidas con violación del debido proceso”.*

Este derecho, en materia disciplinaria, impone entre otros aspectos, sancionar al disciplinado exclusivamente por la comisión de los hechos objeto de reproche inicialmente imputados, y no por unos diferentes; esto con el claro propósito de proteger el derecho de contradicción y defensa, garantía que es denominada por el Consejo de Estado como el principio de congruencia, al referir:

“El principio de congruencia entre el acto de formulación del pliego de cargos y el fallo disciplinario, se refiere a la correspondencia que debe existir entre dichas providencias en la denominación jurídica que se endilga al disciplinado. En tal virtud, se proscribe que se formule un cargo por una falta y el fallo disciplinario atribuya una distinta a aquella que fue imputada en el pliego de cargos.

El incumplimiento del principio de incongruencia trae como consecuencia la posibilidad de invalidar la actuación, por violación del debido proceso del disciplinado. Tal principio encuentra relevancia al garantizar que el implicado

pueda ejercer el derecho de defensa y contradicción, y materializa especialmente los derechos de acceso a la investigación y de rendir descargos.”

En esas aristas que conforman el derecho al debido proceso, la formulación del pliego de cargos constituye una de las actuaciones con especial relevancia en el trámite del proceso disciplinario, pues en dicho acto se realiza la imputación inicial de la comisión de una falta disciplinaria al investigado. El artículo 163 de la Ley 734 de 2002, consagra el contenido que se debe incluir en la formulación de cargos, y al analizarlo, el Consejo de Estado ha explicado que *“con la decisión de formulación de cargos, se impone un límite claro a la actuación sancionatoria por parte de la autoridad disciplinaria, pues esta deberá concentrarse únicamente en la conducta cuyas circunstancias de tiempo, modo y lugar se describen en dicho acto administrativo, que constituye una falta disciplinaria”*, atribuible al investigado, y agrega la Corporación:

Así mismo, con la notificación del acto de formulación de cargos, se le pone de presente al investigado la conducta presuntamente realizada objeto de reproche disciplinario, el análisis de las pruebas, la culpabilidad y demás elementos esenciales del proceso disciplinario promovido en su contra, con lo que se busca garantizar el derecho de contradicción y defensa del mismo, pues con la actuación objeto de estudio se da acceso a la investigación, la oportunidad de solicitar copias de la misma y la posibilidad de presentar descargos o argumentos de oposición; mediante los cuales puede controvertir los elementos de juicio obrantes en el proceso y presentar pruebas en su beneficio, justificar la licitud de la conducta disciplinariamente reprochada, solicitar la nulidad de la actuación, presentar alegatos de conclusión inclusive, guardar silencio sobre el particular.

También ha dicho el Órgano de cierre de esta Jurisdicción que el acto de formulación de cargos no constituye la imputación definitiva que se efectúa en el transcurso del proceso disciplinario; por el contrario, es apenas, una adecuación típica provisional, pues en dicha instancia de la actuación administrativa, no se ha escuchado al disciplinado y seguramente no se habrá recaudado la totalidad de los elementos de juicio que otorguen certeza al fallador disciplinario de la comisión de la falta disciplinaria investigada, pues el pliego de cargos cumple la finalidad específica de limitar o concretizar el ámbito de la actuación disciplinaria y permitir al investigado su derecho de contradicción y defensa.

Que como la decisión de formulación de cargos constituye un acto provisional, el fallador disciplinario puede variar algunos de los elementos esenciales inicialmente incluidos en el citado acto administrativo, si así a bien lo tiene en el transcurso de la actuación disciplinaria, con miras a salvaguardar los derechos fundamentales del disciplinado y obtener la verdad material en el referido procedimiento sancionatorio. El inciso final del artículo 165 de la Ley 734 de 2002, contempla una oportunidad para tales efectos, cuyo texto dispone:

*“El pliego de cargos podrá ser variado luego de concluida la práctica de pruebas y hasta antes del fallo de primera o única instancia, por error en la calificación jurídica o por prueba sobreviniente. La variación se notificará en la misma forma del pliego de cargos y de ser necesario se otorgará un término prudencial para solicitar y practicar otras pruebas, el cual no podrá exceder la mitad del fijado para la actuación original. **Texto subrayado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1076 de 2002 y el texto restante del inciso EXEQUIBLE.**”*

De conformidad con las normas estudiadas y las precisiones realizadas en este aparte, se procede a determinar si en el caso concreto, el fallador disciplinario de segunda instancia desconoció el principio de congruencia por haber variado la imputación jurídica realizada en el pliego de cargo.

## **5. 6. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO.**

De acuerdo a la prueba que reposa en el plenario, los hechos que originaron la investigación disciplinaria materia de análisis derivaron del contenido del oficio OM-0329 suscrito el 28 de agosto de 2014 por el señor José Luis Arias Cardona, jefe de operación y mantenimiento de EMPOCALDAS S.A. E.S.P., mediante el cual le pidió al señor Nicolás Vargas Marín, Administrador de la Seccional Neira Caldas, explicación sobre las inconsistencias presentadas en el tiempo extra reportado por el demandante para los días 12 y 13 de julio de 2014 (f. 62 expediente y 70 del pdf).

Las inconsistencias consistían en que, mientras los señores Rodrigo Galvis y Manuel Díaz reportaron para el 12 de julio de 2014 un total de 10 horas extras diurnas, trabajadas entre

las 7:00 am a 1:30 pm (6.5 horas) y de 3:00 pm a 6.30 pm (3.5 horas), el señor Velásquez Quintero reportó 1.5 de horas extra diurnas para esa fecha, es decir, un total de 11.5 horas extra diurnas que iban desde las 07:00 a.m. hasta las 05:00 p.m.

Frente a este requerimiento, el señor Nicolás Vargas Marín dio contestación mediante oficio NE -074 del 29 de agosto de 2014, indicando que: *“A raíz de que me encontraba incapacitado del 11 al 21 de julio del presente año; (sic) la evidencia para relacionar el tiempo suplementario del Señor Velásquez, se tomó de la minuta que se lleva en la oficina en la cual se encuentran relacionados los trabajos ejecutados de mantenimiento de redes.”* (f. 65 expediente y 73 del pdf).

Luego de ello, el 2 de septiembre de 2014 el gerente de la entidad, señor Juan Pablo Alzate Ortega, puso en conocimiento de la Unidad disciplinaria el oficio NE -074 del 29 de agosto de 2014(f. 62 expediente y 77 del pdf).

El 5 de septiembre siguiente, la Unidad de Control Interno Disciplinario de Empocaldas S.A. E.S.P. profirió auto ordenando abrir investigación disciplinaria, y en dicho proveído se relacionó lo anteriormente anotado sobre los sucesos que rodearon la actuación que se investiga, y se decretaron pruebas testimoniales y documentales (f. 70-76 expediente y 78-86 del pdf).

El 24 de septiembre de 2015, y no 2014 como quedó por error señalado en dicho auto, se profirió pliego de cargos imputándose al actor la comisión de una falta gravísima con culpabilidad grave. (f. 82-96 expediente y 90-104 del pdf).

En este punto de la relación de hechos acaecidos en el debate procesal que se pone a consideración del Juzgado, se detiene el mismo para corroborar el primer cargo planteado en la demanda contra los actos administrativos demandados en nulidad, pues la parte demandante señaló cuatro defectos contra los fallos sancionatorios objeto del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho, con fundamento en los argumentos que pasan a relacionarse y sobre los cuales se hará el análisis probatorio pertinente.

El primer cargo derivó de la falta de congruencia entre el pliego de cargos y el fallo sancionatorio, pues dice la parte demandante que la investigación se basó en la supuesta infracción de los numerales 1º y 8º del artículo 34, el numeral 1º del artículo 35 y los numerales 1 y 3 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002, y conforme a ello se sustentó la defensa del actor, sin embargo, fue sorprendido con cargos diferentes en el fallo, que se fundamentó en la infracción del manual de funciones con código M-GH-02 Versión 3 y que incumplió el Reglamento Interno de Trabajo contenido en la Resolución No. 00-39 de 1977,

específicamente el numeral 1º del artículo 68 que señala: ART. 68. Son obligaciones especiales del trabajador: 1- Realizar personalmente la labor que le haya sido asignada, en los términos estipulados... y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que en modo particular le impartan el patrono y sus representantes, según orden jerárquico establecido.

Dice adicionalmente, que entre el pliego de cargos formulado y el fallo disciplinario de primera instancia se observó falta de congruencia fáctica que se manifiesta en que el primero se le cuestiona por reportar y/o cobrar por los días 12 y 13 de julio de 2014 por un tiempo suplementario que supuestamente no trabajó, y en el segundo se le sanciona por no diligenciar un formato contentivo de las actividades realizadas los días 12 y 13 de agosto de 2014.

El Juzgado adelanta que dicho cargo está llamado a prosperar por las razones que enseguida pasan a exponerse.

#### **5.6.1 Falta de congruencia entre el pliego de cargos y los fallos demandados en nulidad.**

Revisado el auto por medio del cual se profirió pliego de cargos<sup>3</sup> se observa a folios 99 del pdf contentivo del cuaderno 1 y 1.1 que en dicho acto administrativo se hizo referencia a que de acuerdo al Manual de funciones establecido para los Trabajadores de Mantenimiento, con código M-GH -02 OM 09 – se colige para el aquí demandante la obligación de *"Diligenciar reportes relacionados con sus funciones [Formato FAC .29 Reporte de daños] y Cumplir con las actividades que asigna el Sistema de Gestión de Calidad, para garantizar su mantenimiento"* tal como se transcribe:

“Es obligación de todo servidor público cumplir con reglamentos internos y la normatividad vigente de orden laboral y sus actuaciones y específicamente su conducta, ante las labores asignadas y confiadas al mismo, deben de ser investidas de ética y transparencia en el manejo de lo público. El señor Oscar de Jesús Velasquez Quintero, **al incluir y cobrar supuestamente unas horas extras ordinarias diurnas**<sup>4</sup>, sin tener prueba física o testimonial de haberlas laborado, desconoció no solo las obligaciones establecidas en los numerales 1º y 8º del artículo 34 y 1º del artículo 35 de la Ley 734 del 2002, también los procedimientos internos establecidos al interior de la Empresa, el reglamento

---

<sup>3</sup> F. 80 a del archivo digital "27ActuacionAdministrativa.pdf"

interno, el código de ética actuaciones que presuntamente bordearon o violaron, las normas penales, estas últimas, no de competencia de esta Unidad.

**Dentro del Manual de funciones establecido para los Trabajadores de Mantenimiento, Código M-GH -02 OM 09 – Manual de Funciones de Empocaldas S.A. E.S.P., es clara la obligación establecida en respecto al deber de “Diligenciar reportes relacionados con sus funciones [Formato FAC .29 Reporte de daños] y Cumplir con las actividades que asigna el Sistema de Gestión de Calidad, para garantizar su mantenimiento” deberes que como se analizó, fueron omitidas por el disciplinado.”<sup>5</sup>**

Del apartado transcrito se ve claramente que el primer párrafo se enrostra un cobro de horas extras sin tener “prueba física o testimonial de haberlas laborado” que fue el cargo que fue considerado como falta gravísima al tenor de lo dispuesto en el inciso 2º del numeral 3º del artículo 48 de la ley 734 de 2002, y al final de ese primer párrafo y todo el segundo se hace alusión a faltas derivadas del incumplimiento de procedimientos internos de la empresa, en específico el manual de funciones que existe para Trabajadores de Mantenimiento.

Por esta razón, la apoderada judicial de la parte demandante, al momento de contestar el libelo introductorio refirió respecto del hecho noveno que indica *“En el precitado pliego de cargos solo se formuló a mi poderdante un cargo disciplinario”* que ello no era cierto, pues fueron dos los cargos formulados, por la siguiente razón que se transcribe:

“AL HECHO NOVENO; no es cierto. De acuerdo al pliego de cargos, fueron dos (2) los formulados.

1. El que omitió el demandante como trabajador, al no diligenciar los formatos para el reporte de horas extras.
2. El cobro de horas extras no laboradas

Al establecer en el auto pliego de cargos:

"Para este investigador es claro, que existió una conducta que es reprochable y violatoria del régimen disciplinario, como se deduce del recaudo y análisis probatorio, pues se desconoció las obligaciones establecidas en los numerales 1º y 8º del artículo 4 y 1º del artículo 35 de la Ley 734 de 2002, por las presuntas inconsistencias encontradas

---

<sup>5</sup> Negrita fuera de texto.

en los cobros de las horas extras ordinarias diurnas, sin haberlas laborado, por arte del señor Oscar de Jesús Velásquez Quintero , los días 1 y 13 de Julio de 2014. La irregularidad de la falta se establece para el caso del día sábado 12 de agosto del 2014, cuando el disciplinado relaciona y cobra a la empresa, un tiempo suplementario supuestamente laborado, entre el horario comprendido entre las y media y de la tarde, (hora y media) ante el llamado de un usuario de la Vereda La Gregorita, del que no recuerda su nombre **y lo que es más grave aún, sin que exista prueba alguna, como es el de haberla relacionado o registrado en la minuta o bitácora, como era su obligación.**” Resaltado fuera de texto original

De la transcripción anterior, nótese que la referencia a no haber registrado en la minuta o bitácora los horarios laborados en los lapsos ya anotados, precisamente deriva del único cargo imputado, el cual es, haber cobrado unas horas extras no laborados al decir “Para este investigador es claro, que existió una conducta que es reprochable y violatoria del régimen disciplinario, como se deduce del recaudo y análisis probatorio, pues se desconoció las obligaciones establecidas en los numerales 1°y 8° del artículo 4 y 1° del artículo 35 de la Ley 734 de 2002, **por las presuntas inconsistencias encontradas en los cobros de las horas extras ordinarias diurnas, sin haberlas laborado (...) y lo que es más grave aún, sin que exista prueba alguna, como es el de haberla relacionado o registrado en la minuta o bitácora, como era su obligación.**”

Téngase en cuenta que esta consideración al incumplimiento de deberes era parte integrante del argumento con el que se enrostraba el cargo endilgado, pues luego de decir que el señor Oscar de Jesús Velásquez Quintero incluyó y cobró unas horas extras ordinarias diurnas, *“sin tener prueba física o testimonial de haberlas laborado”*, se pasó a decir que ello constituía violación de las normas de la ley 734 de 2002 antes citadas, así como del manual de funciones, pues el actor omitió *“diligenciar reportes relacionado con sus funciones”*, sin que evidentemente se advierta de manera notoria y clara que se trata de dos cargos diferentes.

Esta conclusión no es fortuita y no deriva únicamente de lo gaseoso y poco expreso que fue el pliego de cargos, pues incluso en la parte resolutive del pliego mencionado se hizo alusión expresa al cargo de haber cobrado horas extras sin laborarlas, y de una manera casi imperceptible se dijo que *“además del desconocimiento de las obligaciones establecidas en los numerales 1° y 8° del artículo 34 y 1° del artículo 35 de la Ley 734 de*

*2002 e incurrir en las faltas contempladas en el numeral 3 del Artículo 48 de la citada Ley.”*  
**, pero sin que se hiciera alusión como norma violada y fundamento jurídico del cargo, el reglamento de la empresa y el Manual de funciones, que fue en específico la razón o causal de incumplimiento que daría lugar a la violación de los artículos 34 y 35 ambos en su numeral 1º .**

La parte resolutive del pliego de cargos, en específico prescribió:

*“Por lo anteriormente expuesto, una vez verificada la ocurrencia de la conducta constitutiva de falta disciplinaria, identificado o individualizado el presunto autor de la falta, esclarecidos los motivos determinantes, al igual que las circunstancias de tiempo. Proceso Radicado 02-08-2014 13 modo y lugar, la gravedad o levedad de la falta y la forma de culpabilidad, LA UNIDAD DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO de la Empresa de Obras Sanitarias de Caldas- EMPOCALDAS SA E.S.P. - al tenor de lo dispuesto en los artículos 161 a 163 de la Ley 734 del 2002*

*VII*

#### RESUELVE

*PRIMERO: Formular al señor OSCAR DE JESUS VELASQUEZ QUINTERO, identificado con la cédula de ciudadanía número 16.114.320, en su condición de TRABAJADOR DE MANTENIMIENTO, DE LA SECCIONAL NEIRA DE EMPOCALDAS S.A. E.S.P., los/Cargos descritos en la parte considerativa del presente auto. ( el cobro de horas extras ordinarias diurnas, sin haberlas laborado, además del desconocimiento de las obligaciones establecidas en los numerales 1- y 8- del artículo 34 y 1º del artículo 35 de la Ley 734 de 2002 e incurrir en las faltas contempladas en el numeral 3 del Artículo 48 de la citada Ley.”*

Incluso en la decisión de primera y segunda instancia se observa en el acápite II de ambas providencias, acápites denominado “CARGOS” que solo se hace alusión a las norma que sirvió para imputar el de cobro de horas extras no laboradas, sin que por lugar alguno se mencione como normas vulneradas el reglamento interno de la empresa y el Manual de Funciones, los que si se mencionaron expresa y claramente al momento de fundamentarse las decisiones que sancionaron al actor:

#### “II CARGOS

*Mediante Auto del 24 de Septiembre de 2015, visible a folios 79 al 93, se formuló Pliego de Cargos al señor OSCAR DE JESUS VELASQUEZ QUINTERO, en condición de Trabajador de Mantenimiento de la Seccional Neira - Caldas, de la Empresa de Obras Sanitarias de Caldas - EMPOCALDAS S.A. E.S.P. El cargo formulado por este Operador Disciplinario expone: **Desconocer las obligaciones establecidas en los numerales 1°,8° del Artículo 34 de la Ley 734 de 2002, 1 del Artículo 35 e incurrir en las faltas enunciadas en el numeral 3 del artículo 48 de la norma sub examine.***<sup>6</sup>

Como se ve de la lectura textual del pliego de cargos, este no mencionó de forma expresa, clara y sin lugar a duda alguna, el incumplimiento del manual de funciones o del reglamento de la empresa **“al no registrar en el formato Reporte de Daños y en la bitácora los trabajos adelantados los días 12 y 13 de agosto de 2014. en los horarios comprendidos entre la 1:30 y 3:00 p.m y 12:30 y 2:00 p.m”** que fue la razón por la que sancionaron al actor<sup>7</sup>.

Así pues, si un cargo era **“el cobro de horas extras ordinarias diurnas, sin haberlas laborado”** y el segundo cargo era por **“no registrar en el formato Reporte de Daños y en la bitácora los trabajos adelantados los días 12 y 13 de agosto de 2014. en los horarios comprendidos entre la 1:30 y 3:00 p.m y 12:30 y 2:00 p.m”** con base en lo que prescribe el Manual de Funciones de EMPOCALDAS S.A. E.S.P. ¿por qué razón no quedó plasmado en el pliego de cargos de forma expresa este otro hecho por el que se atribuía falta disciplinaria, como si se hizo de forma clara y expresa respecto del cobro de horas extra diurnas sin haberlas laborado?

Incluso nótese que en el fallo de primera instancia se dice que el actor incumplió lo consignado en el Manual de Funciones de la empresa Empocaldas con código M-GH-02 OM Versión 3, en lo relacionado con *“Diligenciar reportes relacionados con sus funciones. (En este caso el Formato FAC -29- Reporte de Daños-)”* pero en el fallo de segunda instancia se hace alusión a que el incumplimiento deriva también del artículo 68 del Reglamento Interno de Trabajo- Resolución No. 00-39 de Abril 19 de 1.977- respecto de que **“Son obligaciones especiales del trabajador: 1- Realizar personalmente la labor que le haya sido asignada, en los términos estipulados; observar... y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono y sus representantes, según el orden jerárquico establecido”**<sup>8</sup> sin que en el pliego de cargos esta obligación y sobre todo este cargo de no *Diligenciar reportes relacionados con sus*

<sup>6</sup> F. 115 del PDF del cuaderno 1

<sup>7</sup> Ver fallo de segunda instancia f. 142 del pdf

<sup>8</sup> Fallo de primera instancia f. 121 pdf C.1

*funciones- o de Realizar personalmente la labor que le haya sido asignada, en los términos estipulados; observar... y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono y sus representantes, según el orden jerárquico establecido”* haya quedado expresa y claramente imputado en el pliego de cargos.

No comparte por tanto el Juzgado la defensa de la entidad demandada, al decir que no se le imputó un solo cargo sino dos porque en el pliego de cargos se dijo que en el Manual de Funciones se encontraba la de diligenciar reportes relacionados con sus funciones, pues ello fue una mera argumentación de paso, que se expuso para fundamentar el único evidente cargo que se enrostró.

Esto no puede parecer una nimiedad, cuando de ello depende el derecho de defensa y contradicción de la persona investigada, pues nada cuesta y de paso, nada pierde el ente investigador al ser totalmente claro y expreso con los cargos que formula, y al contrario, tal y como lo manda el CDU logrará encontrar la verdad real y sobre todo materializaría el derecho de defensa del investigado que en este caso fue cercenado, al punto que ninguna prueba se practicó respecto del cargo por el que fue finalmente sancionado el actor, como pasará a mostrarse.

No obstante, el proceder de la oficina de Control Interno disciplinario, el artículo 153 de la ley 734 de 2002 prescribe que la investigación disciplinaria tiene por objeto verificar la ocurrencia de la conducta; determinar si es constitutiva de falta disciplinaria; esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió, el perjuicio causado a la administración pública con la falta, y la responsabilidad disciplinaria del investigado.

Para ello, el auto que abre la investigación disciplinaria deberá contener, entre otros requisitos, la relación de pruebas cuya práctica se ordena,<sup>9</sup> de forma tal que una vez practicadas las pruebas, **se pueda proferir -con toda certeza objetiva de la comisión de la falta- el pliego de cargos.**

---

<sup>9</sup> ARTÍCULO 154. CONTENIDO DE LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA. <Artículo derogado a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019> La decisión que ordena abrir investigación disciplinaria deberá contener:

1. La identidad del posible autor o autores.

2. La relación de pruebas cuya práctica se ordena.

3. La orden de incorporar a la actuación los antecedentes disciplinarios del investigado, una certificación de la entidad a la cual el servidor público esté o hubiere estado vinculado, una constancia sobre el sueldo devengado para la época de la realización de la conducta y su última dirección conocida.

4. La orden de informar y de comunicar esta decisión, de conformidad con lo señalado en este código.

Por lo tanto, este pliego de cargos debe contener entre otros, la descripción y determinación de la conducta investigada las normas presuntamente violadas y el concepto de la violación, concretando la modalidad específica de la conducta. El análisis de las pruebas que fundamentan cada uno de los cargos formulados; la exposición fundada de los criterios tenidos en cuenta para determinar la gravedad o levedad de la falta, y los demás criterios contenidos en el artículo 163 de esa ley 734 de 2002.<sup>10</sup>

Pues bien, en el caso bajo estudio se profirió pliego de cargos en contra del demandante por violación de los artículos 1° y 8° del artículo 34, numeral 1° del artículo 35, e inciso segundo del numeral tercero del artículo 48 de la Ley 734 del 2002.

De la lectura de las anteriores normas, se puede establecer que las relacionadas con el detrimento económico por cobro de horas extras diurnas no laboradas tienen relación con las prescripciones del numeral 8° del artículo 34, numeral 1° del artículo 35 e inciso segundo del numeral tercero del artículo 48 de la Ley 734 del 2002, que pasan a transcribirse:

“ARTÍCULO 34. DEBERES. **Son deberes** de todo servidor público:  
(...)

**8. Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellas tenga derecho.**

ARTÍCULO 35. PROHIBICIONES. **A todo servidor público le está prohibido:**

**12. Proporcionar dato inexacto o presentar documentos ideológicamente falsos u omitir información que tenga incidencia en su vinculación o permanencia en el cargo o en la carrera, o en las promociones o ascensos o para justificar una situación administrativa.**

---

<sup>10</sup> ARTÍCULO 163. CONTENIDO DE LA DECISIÓN DE CARGOS. <Artículo derogado a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019> La decisión mediante la cual se formulen cargos al investigado deberá contener:

1. La descripción y determinación de la conducta investigada, con indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó.

Jurisprudencia Vigencia

2. Las normas presuntamente violadas y el concepto de la violación, concretando la modalidad específica de la conducta.

3. La identificación del autor o autores de la falta.

4. La denominación del cargo o la función desempeñada en la época de comisión de la conducta.

5. El análisis de las pruebas que fundamentan cada uno de los cargos formulados.

6. La exposición fundada de los criterios tenidos en cuenta para determinar la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con lo señalado en el artículo 43 de este código.

7. La forma de culpabilidad.

8. El análisis de los argumentos expuestos por los sujetos procesales.

“ARTÍCULO 48. FALTAS GRAVÍSIMAS. **Son faltas gravísimas las siguientes:**

3. (...)

**Incrementar injustificadamente el patrimonio, directa o indirectamente, en favor propio o de un tercero, permitir o tolerar que otro lo haga.”**

A pesar pues de que se profirió pliego de cargos por la conducta derivada de querer obtener provecho económico en el ejercicio de sus funciones, en el fallo de primera instancia se desestimó este cargo, y básicamente porque el actor pidió pruebas para refutarlo:

**“Sea lo primero manifestar, que el despacho desestima el cargo imputado de "cobro de horas extras ordinarias diurnas sin haberlas laborado," que conllevaría a un detrimento patrimonial de la empresa, razón por la que omitió considerar, adelantar las pruebas solicitadas por el investigado, como son " declaraciones 'de personas que estuvieron presentes en el momento de la reparación de los daños " o que " tuvieron conocimiento de mi desplazamiento al sector y de los trabajos realizados en el mismo", por considerarlas ineficaces e inoperantes, ya que con ellas solo reafirmaría la defensa el señor Oscar de Jesús Velásquez Quintero, no teniendo el Despacho, manera alguna de argumentar lo contrario, aunado a que efectivamente se reconoce, que el funcionario laboró gran parte de estos días, ante lo cual se estaría ante uno de los principios universales del derecho y concretamente de lo establecido en el artículo 9 de la Ley 734 del 2002 cuál es la de resolver a favor del investigado toda duda razonable.”<sup>11</sup>**

Sin embargo, se pasa por alto que es la investigación disciplinaria el momento procedimental oportuno dentro del proceso disciplinario para averiguar de forma fehaciente la ocurrencia del hecho, su autor, la falta cometida, la calificación jurídica de la misma, entre otros para imputar con todo grado de certeza los cargos a que haya lugar, aunque de una vez se aclara que dicha imputación es provisional, pues el pliego de cargos puede ser posteriormente modificado, sin que en todo caso sea posible, a la luz del respeto y garantía del debido proceso, no modificarlo pero luego sancionar por un cargo que no fue imputado.

---

<sup>11</sup> Fallo de primera instancia f. 112 archivo digital 27ActuacionAdministrativa.pdf

En tal sentido, la etapa que transcurre entre la investigación disciplinaria y el pliego de cargos es la oportunidad procesal en que se deben practicar las pruebas que lleven al operador disciplinario a la conclusión de la existencia de la falta, su fundamento jurídico, y demás circunstancias necesarias para la responsabilidad disciplinaria, de forma tal que el investigado pueda defenderse de forma plena de los cargos que le son imputados, al punto que la ley disciplinaria permite, cuando se haya cometido una equivocación, variar el pliego de cargos como precedentemente se acotó.

En efecto, a la luz del inciso final del artículo 165 precitado en esta providencia (apartado 5.5), se colige, que **la imputación provisional** realizada en el pliego de cargos podrá variarse una vez finalizada la etapa probatoria y hasta antes de proferir fallo de primera o única instancia, y que *“dicha variación tendrá lugar en dos eventos concretos, **cuando se encuentre que ha habido un error en la calificación jurídica de la falta o se allegue al proceso una prueba nueva que obligue a variar la decisión de cargos.** Realizada dicha variación, la misma norma prevé una nueva oportunidad para que el investigado solicite nuevas pruebas o controvierta las variaciones realizadas, esto con el propósito de salvaguardar el debido proceso, especialmente el derecho de contradicción y defensa del disciplinado.*

**Una vez agotadas las oportunidades procesales antes señaladas** (la etapa investigativa y sus pruebas, los cargos y las pruebas, y la variación de cargos y las pruebas), **la autoridad disciplinaria no podrá variar elementos esenciales de la imputación disciplinaria como la conducta reprochada, la ilicitud sustancial o la culpabilidad, por ejemplo, en el fallo de primera o única instancia, pues esto implicaría la vulneración del principio de congruencia entre la imputación efectuada en el trámite disciplinario, la cual pudo ser controvertida por el investigado; y la realizada en el fallo disciplinario, toda vez que dicho acto constituiría una evidente vulneración al debido proceso administrativo al disciplinado, el cual no tendría oportunidad alguna para controvertir los aspectos objeto de la variación.**<sup>12</sup>

Por lo tanto, durante la etapa de la investigación disciplinaria, el pliego de cargos o su variación -debido a pruebas que demuestren otro escenario procesal-, es que se recogen y practican los medios de prueba que le permiten al funcionario tomar una determinación sobre el paso a seguir: archivar o formular pliego de cargos. Sin embargo, en este caso no

---

<sup>12</sup> Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Subsección B. Sentencia del 1 de agosto de 2018. Radicación: 250002342000201306148 01 (0491-2017)). M.P. Sandra Lisset Ibarra Vélez

se decretaron las pruebas pedidas por el actor para desestimar el único cargo que se había endilgado.

## **5.7 Relación o interdependencia entre la exactitud, expresividad y claridad del pliego de cargos y las oportunidades probatorias para la prevalencia del derecho de defensa y contradicción del investigado.**

### **5.7.1. Indebida valoración probatoria**

Revisado el expediente se observa que, mediante proveído del 5 de septiembre de 2014, se dio **apertura a investigación disciplinaria** y como pruebas, se decretaron las siguientes:

“DOCUMENTALES: 1. Oficiar a la Jefe de Gestión Humana de EMPOCALDAS S.A. E.S.P. para que remita a la presente Investigación Disciplinaria extracto de la Hoja de Vida del Servidor Público OSCAR DE JESUS VELASQUEZ QUINTERO en cual consten los siguientes datos: Identidad Personal, última dirección registrada, fechas de ingreso y de retiro si es del caso, cargos ocupados, indicando el respectivo lapso. De igual forma allegar copia simple del manual de funciones para el cargo desempeñado en el año 2010, una constancia sobre su salario devengado, llamadas de atención y Antecedentes Disciplinarios que registre en su hoja de vida. TESTIMONIALES: 1- Escuchar en Versión Libre y Espontánea al Presunto Disciplinado. 2- Citar a Declaración Juramentada a: - Señor Nicolás Vargas Marín, Administrador Seccional Neira Empocaldas S.A. E.S.P. - Rodrigo Galvis, T de la Seccional Neira Empocaldas S.A. E.S.P. - Manuel Díaz, de la Seccional Neira Empocaldas S.A. E.S.P.”<sup>13</sup>

Practicadas las versiones libres del caso, se observa que en la rendida por el investigado Velásquez Quintero el día 30 de septiembre de 2014, este manifestó al despacho investigador que existían testigos presenciales de los arreglos efectuados durante los lapsos que no fueron laborados por sus dos compañeros, y respecto de los cuales se creó sospecha de parte de sus superiores jerárquicos, por la misma razón de que estos empleados que eran también parte del equipo de diagnóstico no hubieron reportado las mismas horas extras que el demandante, comprendidas entre la 1:30 p.m. hasta las 03:00 p.m. del día sábado 12 de julio de 2014 y los horarios comprendidos entre las 02:00 p.m. a las 05:00 p.m. del domingo 13 de julio de 2014.

---

<sup>13</sup> F. 77-84 pdf C.1

En esa versión libre el investigado indicó que no conocía los nombres de los testigos de los arreglos efectuados el sábado 12 de julio de 2014 en la vereda la Gregorita de Neira Caldas entre el periodo comprendido de 1:30 p.m. hasta las 03:00 p.m., pero que los podía averiguar para que se practicaran.

Respecto de la prueba del trabajo realizado en horario que va de las 02:00 p.m. a las 05:00 p.m. del domingo 13 de julio de 2014, dijo que los testigos que se podrían citar: *“(..)” uno se llama Arbey, la otra es Diana la señora mía, que estuvo ahí, también Cielo Holguín, la suegra, que estaban haciendo visita en la casa”,* toda vez que del propio relato de su compañero Manuel Díaz, se estableció que ese domingo 13 de julio estuvieron este señor, el investigado y el señor Rodrigo Galvis en la carrera 12 entre 7 y 8 de Neira Caldas, que es por la misma cuadra donde vive el aquí demandante, reparando una cámara del alcantarillado, y llamaron al señor Velásquez Quintero para que les prestara energía para realizar las labores, como lo dice el testigo Manuel Díaz en versión libre rendida también en septiembre 30 de 2014, donde afirmó lo siguiente:

“PREGUNTADO: Manifieste al despacho, cuantas horas laboro el día domingo 13 de Julio de 2014. CONTESTADO: Trabaje desde la 7 am hasta las 12: 30 en reparación de Equipo, luego nos fuimos a almorzar y volvimos a empezar desde las 2 hasta las 4 de la tarde. **PREGUNTADO: Manifieste al despacho, que funcionarios lo acompañaron durante las horas que trabajaron el día domingo 13 de Julio de 2014.** CONTESTADO: **Estuvimos el señor Rodrigo Armando Galvis, y el señor Oscar de J Velásquez.** PREGUNTADO: Manifieste al despacho, si tuvo conocimiento de que el señor Rodrigo armando Galviz, le solicito al señor Óscar de Jesús Velásquez que lo acompañara en el sitio de la reparación del equipo de diagnóstico y cuál fue el sitio exacto en donde adelantaron la reparación o mantenimiento de la cámara. CONTESTADO: Si tuve conocimiento, porque se le solicito al señor Oscar de Jesús Velásquez, que les colaborara con la energía de la casa (...)”<sup>14</sup>

De igual forma el demandante refirió respecto de la prueba de que laboró las horas reportadas, lo siguiente:

“(..)” PREGUNTADO: Manifieste al despacho, si tiene algo más que decir o agregar a la presente declaración. CONTESTADO: Que el día domingo que

---

<sup>14</sup> Versión libre de Manuel Díaz a folios 42-43 archivo digital 27ActuacionAdministrativa.pdf

presté la energía de mi casa, yo estuve con ellos hasta que se vinieron, que ahí mismo me infirmaron de otro daño en la parte alta de la población, cerquita de la planta de tratamiento, donde hubo un tiroteo, fui a ver qué había pasado y habían dañado el tubo madre. PREGUNTADO: Manifieste al despacho en el horario de 5 a 8 de la noche, en que sitio exacto adelanto la reparación del tubo y si existe testigo alguno de los hechos. CONTESTADO: si existe testigos, en la bitácora de tratamiento esta. Acto seguido se le da la palabra al doctor Gabriel Antonio Otalvaro Pareja, representante del señor Oscar de Jesús Velázquez Quintero, para que si es del caso preguntar o adelantar alguna actuación al respecto. PREGUNTADO.- Sírvase manifestar al despacho, si se acuerda que trabajo exactamente realizo en el sector de la Vereda La Gregorita el día 12 de Julio CONTESTADO: Yo arregle un daño de red de media pulgada, en la parte baja de la Vereda La Gregorita. PREGUNTADO: **Sírvase manifestar si existe alguna persona que pueda atestiguar de su presencia en las reparaciones adelantadas en dicho sector. CONTESTADO: Sí, no recuerdo los nombres, pero podría averiguarlos.** PREGUNTADO: Sírvase manifestar al despacho, si tiene los nombres de las personas a las que les consta que usted estuvo con el equipo de diagnóstico, en frente de su casa. CONTESTADO: **Sí tengo los nombres de los testigos, uno se llama Arbey, la otra es Diana la señora mía, que estuvo ahí, también Cielo Holguín, la suegra, que estaban haciendo visita en la casa. La información completa la puedo suministrar más adelante que verifique los apellidos.”**

Sin embargo, estas pruebas no fueron decretadas por la oficina de control interno disciplinario dentro de la etapa de INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA y por tanto, resultaron atribuyendo luego, y sin pruebas en el pliego de cargos, que el actor cobró horas extras no laboradas con fundamento en las normas anteriormente transcritas para luego desestimarlas en el fallo, **incumpliendo la exigencia prevista en el artículo 162 de la ley 734 de 2002 que prescribe que “el funcionario de conocimiento formulará pliego de cargos cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del investigado. Contra esta decisión no procede recurso alguno.”**

Para que el pliego de cargos se profiera con toda exactitud jurídica y fáctica el Código Disciplinario Único otorga un lapso de doce meses contados a partir de la apertura de la investigación, y hasta de 18 meses cuando se investiga la comisión de una falta gravísima como ocurrió en este caso, al punto que el inciso final del artículo 158 establece que *“Vencido el término de la investigación, el funcionario de conocimiento la evaluará y adoptará la decisión de cargos, si se reunieren los requisitos legales para ello o el archivo*

*de las diligencias. **Con todo si hicieren falta pruebas que puedan modificar la situación se prorrogará la investigación hasta por la mitad del término, vencido el cual, si no ha surgido prueba que permita formular cargos, se archivará definitivamente la actuación.***”

Sin embargo, en este caso no se profirió pliego de cargos cuando estuviere objetivamente demostrada la falta y existiere prueba que comprometa la responsabilidad del investigado como lo manda el artículo 162 de la ley 734 de 2002, pues como quedó plenamente demostrado en el plenario, el cargo que se enrostró en el pliego de cargos en el fallo de primera y de segunda instancia fue desestimado, mientras que el supuesto segundo cargo fue el que prosperó, nunca fue imputado en el pliego de cargos correspondiente, ni variado posteriormente a fin de respetar y honrar el principio de congruencia.

¿Por qué ocurrió esto se pregunta el despacho? Porque la etapa de investigación disciplinaria no se adelantó a cabal forma, lo que de contera generó un error de procedimiento que afectó el derecho de defensa del actor por no haber congruencia entre el pliego de cargos y los fallos sancionatorios.

En este aspecto, el Consejo de Estado ha dicho que en materia disciplinaria, el debido proceso administrativo impone a la autoridad disciplinaria entre otros aspectos, sancionar al disciplinado exclusivamente por la comisión de los hechos objeto de reproche disciplinario inicialmente imputados, y no por unos diferentes, esto con el claro propósito de proteger el derecho de contradicción y defensa de este, esta garantía ha sido denominada por la jurisprudencia del Consejo de Estado como principio de congruencia. Sobre el particular, la Alta Corporación de lo Contencioso Administrativo se ha pronunciado en los siguientes términos:

“El principio de congruencia entre el acto de formulación del pliego de cargos y el fallo disciplinario, se refiere a la correspondencia **que debe existir entre dichas providencias en la denominación jurídica que se endilga al disciplinado**. En tal virtud, se proscribe que se formule un cargo por una falta y el fallo disciplinario atribuya una distinta a aquella que fue imputada en el pliego de cargos.

**El incumplimiento del principio de incongruencia trae como consecuencia la posibilidad de invalidar la actuación, por violación del debido proceso del disciplinado.** Tal principio encuentra relevancia al garantizar que el implicado pueda ejercer el derecho de defensa y contradicción, y materializa especialmente los derechos de acceso a la investigación y de rendir descargos.”

Ello por cuanto, se sancionó al actor por ese hecho relacionado con no haber diligenciado la bitácora de daños, pero además de que no se le imputó este cargo, aun así se le juzgó por el mismo sin que para acabar de ser más violatorio del debido proceso, hayan en momento alguno decretado pruebas que permitieran esclarecer por qué razón el actor había cometido ese error, no esa omisión como erradamente lo concluyó el ente disciplinario, al relacionar las horas laboradas el sábado 12 y domingo 13 de julio de 2014.

En efecto, de la declaración del administrador de la Seccional Neira de Empocaldas S.A. E.S.P, se hubiera permitido colegir que debía efectuarse un interrogatorio más exhaustivo a este último, a los otros trabajadores de mantenimiento que laboraron esos dos días con el actor y al mismo investigado de los hechos y circunstancias fácticas que rodeaban el llenado de esa bitácora, así como decretar las demás pruebas que resultaran conducentes, pertinentes y útiles para haber concluido con grado de verdad, como se hizo en el fallo de primera y segunda instancia atacado, que el demandante incluso cometió la falta de llenar mal -según el ente disciplinario de no llenar- la bitácora con los trabajos realizados en las fechas ya conocidas con la intención determinada de realizar mal sus funciones, pues se dijo que el actor llevaba más de 13 años en la empresa, y sabía más que nadie, por ser un acto “repetitivo” que debía, y además sabía cómo debía llenarse dicha bitácora, y aun así no lo hizo.

Esto por cuanto es un hecho que debe generar más auscultaciones al respecto, que el administrador diga que esa tarea de llenar la bitácora la realizaba era él como administrador, pero que en julio 12 y 13 de 2014 no lo hizo porque estuvo incapacitado desde el 11 al 21 de julio de ese año, sin que se le nombrara reemplazo.

Pues en efecto, si bien era una función estipulada en su manual de funciones no existe prueba en el plenario de que este la ejecutara; de si la ejecutó alguna vez adicional a cuando el administrador -que era quién realizaba tal función- estuvo incapacitado; no se cuestionó al administrador por qué no exigía a los trabajadores llenar tales bitácoras como el Manual de funciones de Trabajadores de Mantenimiento lo exigía; no se le preguntó al administrador por qué usurpaba una función que era propia de los trabajadores de mantenimiento, al punto que el funcionario de la entidad de control Interno Disciplinario preguntó fue por si existía *“una persona encargada de ratificar las funciones realizadas y los horarios de la jornada extra laboral, inscritas en las bitácora o minuta o libro de registro de daño”*, **nunca preguntó por quién era la persona encargada del llenado de ese reporte, porque de entrada asumían, conforme lo manda el Manual de Funciones, que quien llenaba o diligenciaba esa información era el propio Trabajador de Mantenimiento.**

Sin embargo, acto seguido la respuesta a ese interrogante de quién ratifica las funciones y horarios inscritas en la bitácora o minuta del libro de registro de daño, el Administrador contestó: “**Normalmente es el administrador es el que relaciona en la minuta de bitácora de su puño y letra, las horas laboradas por los trabajadores de mantenimiento.**”, sin que acto seguido se le preguntara hace cuánto llevaba a cabo tal tarea, qué pasaba con la obligación contenida en el Manual de Funciones - Código M-GH-02. OM-09 sobre que cada empleado debe estaba “***Diligenciar reportes relacionados con sus funciones***”.

Tampoco se indagó acerca de si los trabajadores realizaban esta función o no, ni el operador disciplinario decretó pruebas para determinar si esa función era plenamente mecanizada y conocida por el actor, como lo concluyeron los funcionarios de primera y segunda instancia dentro de la actuación disciplinaria.

Se observa entonces, que no quedó plenamente dilucidado en el expediente hace cuánto ejercía el señor Vargas Marín dicha función de llenar los registros y bitácoras del libro de registro de daño de la Seccional Caldas de Empocaldas. No se hizo alusión al hecho de que este fue incapacitado desde el 11 de julio hasta el 21 de julio de 2014 sin reemplazo alguno, y por ello los registros fueron llenados por los propios trabajadores de mantenimiento.

Al respecto, el Juzgado transcribe en lo pertinente la versión libre del señor Nicolás Vargas Marín, rendida el 30 de septiembre de 2014:

“PREGUNTADO: PREGUNTADO: Sírvase manifestar al despacho, si es obligación registrar en alguna minuta o bitácora o libro de registro, las reparaciones hechas y las horas extras utilizadas por los funcionarios. CONTESTADO: Si es obligación. PREGUNTADO: **Manifieste al despacho, si existe una persona encargada de ratificar las funciones realizadas y los horarios de la jornada extra laboral, inscritas en las bitácora o minuta o libro de registro de daño.** CONTESTADO: **Normalmente es el administrador ei que relaciona en la minuta de bitácora de su puño y letra, las horas laboradas por los trabajadores de mantenimiento.** PREGUNTADO: **Manifieste al despacho, si durante su incapacidad le fue nombrado reemplazado alguno.** CONTESTADO; **No me nombraron reemplazo alguno.** PREGUNTADO: Manifieste al despacho de donde saco la evidencia, para relacionar el tiempo suplementario laborado por el señor Oscar de Jesús

Velásquez. los días 12 y 13 de Julio de 2014. CONTESTADO: La evidencia se tomo de la bitácora en donde estaba consignado las horas extras de puño y letra del señor Oscar Velásquez, yo las tome contando con la buena fe, **porque no tenía otra forma de confirmar dichas horas laboradas.**”

En ese sentido el Juzgado resalta el contenido del artículo 129 del CDU que prescribe que el funcionario buscará la verdad real y *“Para ello deberá investigar con igual rigor los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de la falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado, y los que tiendan a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad. Para tal efecto, el funcionario podrá decretar pruebas de oficio”,* pues de haberse decretado las pruebas que permitieran dilucidar este punto relativo a la pericia y tarea mecanizada y *“repetitiva”* de diligenciar bitácoras, si bien no se habría anulado la prosperidad de un cargo por incumplimiento de funciones, pues la ignorancia de la ley no sirve de excusa, si se hubiera permitido eliminar el agravante con el que fue calificada la falta de haberse cometido con dolo, porque según el ente disciplinario, el señor Velásquez Quintero sabía de sobra cómo llenar tales informes, y al no haberlo hecho, realizó la falta con dolo, lo que de contera hace cobrar vital importancia al contenido del artículo 28 de la misa ley 734 de 2002 que prescribe que ***“Está exento de responsabilidad disciplinaria quien realice la conducta: Con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria.”***

En este punto también es cierto que los empleados y funcionarios al servicio del Estado no solo tienen deberes y prohibiciones que acatar, sino también derechos en el ejercicio de sus funciones, en este caso y en relación con el tema estudiado, la relacionada con el derecho relacionado en el artículo 34 numeral 3º del Código Disciplinario Único y relacionado con ***“Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.”***

El actor relacionó en ***“la minuta que se lleva en la oficina en la cual se encuentran relacionados los trabajos ejecutados de manteniendo de redes”*** lo siguiente:

***“Julio 12 de 2014: Revisión con el equipo de diagnóstico de tuberías 7 am a 6:30 pm”***

***Julio 13 de 2014: “Revisión con el equipo de diagnostico de tuberías 7 am a 5:00 m”***

Como puede verse de la copia de la hoja del cuaderno de dicha minuta obrante a folios 67 del expediente físico y 75 del expediente virtual, que el actor si relacionó sus actividades, más no omitió su llenado como se le endilgó durante toda la actuación administrativa el ente de control interno, pues se evidencia fue que no especificó los horarios por actividades ejecutadas, sin que en todo caso, y para lo que importa al caso estudiado, se haya comprobado que el actor tenía plenamente conocimiento en el llenado de tal Minuta, aun cuando fuere una función plasmada en el Manual de Funciones del puesto que desempeñaba, y cuyo hecho sobre el conocimiento pleno era vital para las resultas del proceso.

Tampoco se indagó la razón por la cual el administrador no fue reemplazado mientras estuvo incapacitado, incumplándose un deber del servidor público al tenor de lo dispuesto en el numeral 17 del artículo 35 de la ley 734 que prescribe que se debe *“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.”* Pues es claro que ante vacancias provocadas por enfermedad o imposibilidad física de trabajar no es facultativo para el empleado esperar a que se nombre reemplazo, pues su situación administrativa amerita medidas urgentes, que en todo caso deben ser tomadas por sus superiores jerárquicos a fin de no dejar abandonada una labor neurálgica para la organización, máxime si tal ausencia de personal va a generar traumatismos laborales, como en efecto ocurrió en este caso.

Así las cosas, lo favorable y lo no favorable para el investigado debe auscultarse, y las evidencias que obren en el plenario deben apreciarse de forma conjunta e integral, conforme lo manda el artículo 141 del CDU al decir que *“Las pruebas deberán apreciarse conjuntamente, de acuerdo con las reglas de la sana crítica. En toda decisión motivada deberá exponerse razonadamente el mérito de las pruebas en que ésta se fundamenta.”*

Con todo, recuérdese que este punto tiene que ver con el incumplimiento de deberes por “no diligenciar el reporte de daños”, pero para lo que importa al proceso, lo cierto es que ese hecho nunca se imputó como falta disciplinaria en el pliego de cargos, y posteriormente se sancionó por ella, pues de haberse practicado las pruebas pedidas por el demandante, o si se hubieren decretado de oficio, se hubiere podido tener el tiempo suficiente para variar el pliego de cargos, eliminar entonces el cargo relacionado con cobrar horas extras no laboradas y los fundamentos jurídicos de la imputación, y haber imputado la de la omisión relacionada con *“Diligenciar reportes relacionados con sus funciones”* y los fundamentos jurídicos de esta falta, para que el actor hubiera enrostrado hechos eximentes de responsabilidad, como que no sabía llenar tal bitácora, nunca se le explicó cómo debía realizarse, o que ellos como Trabajadores de mantenimiento nunca hacían tal cosa sino

siempre lo hacía el administrador, u otro tipo de defensa acompañada de la prueba pertinente que hubieren permitido al actor salir avante en su defensa.

Tan inexistente fue el cargo relacionado con el incumpliendo de deberes por el no registro de las actividades en la bitácora de la seccional de Neira por parte del demandante, que se itera, no fue una omisión sino una actividad incompleta, que este al momento de pronunciarse en los descargos y alegatos de conclusión, el actor solo se defendió de que el si había laborado las horas que relacionó como extra diurnas, y que su imprudencia fue no haber puesto la información de forma discriminada.

Por ello, si el ente disciplinario interno de Empocaldas, cayó en la cuenta de que como dijo en el fallo de primera instancia, debía prevalecer la presunción de inocencia del investigado en caso de duda, porque de todas formas no hubo detrimento patrimonial para la empresa porque el trabajador laboró gran parte de “esos días”<sup>15</sup> y por eso no se presentaba la falta endilgada, bien debió entonces variar el pliego de cargos por la falta de la supuesta omisión en el llenado de la bitácora para que el actor se defendiera sobre este cargo, y no sancionarlo, aprovechando que el mismo actor, para defenderse del cargo del cobro de horas extras no laboradas, dijo que el único error que el cometió fue no ser preciso con el llenado de ese formulario.

Lo anterior, porque la oficina encartada en esta litis no puede dar por sentado que como el mismo actor ya había reconocido que quizás su error radicó en el llenado de la Minuta, y no que estuviere cobrando horas extras no laboradas, entienda que por tanto, basta con que el “confiese” para que **pueda pretermitirse** sin consecuencia alguna las formalidades y ritos que exige la ley disciplinaria, y la cual no es otra que la de ser absolutamente claro y expreso en los cargos endilgados, y que de equivocarse, porque el pliego de cargos comporta una atribución provisional de la falta, variarlo con el expreso y claro cargo que se endilga, para que así el procesado tenga la oportunidad de pedir y de que se practiquen pruebas relacionadas con el nuevo cargo, situación que en este proceso no ocurrió, pues tan inexistente fue el cargo y su defensa frente al mismo, que solo se coligió que el actor había actuado con dolo al “no llenar” el registro únicamente por el hecho de que llevaba 13 años en la empresa, y porque en sus descargos y alegatos de conclusión admitió llenarlo mal, toda vez que refirió lo siguiente:

“Quiero empezar confirmando los argumentos esbozados en la versión libre rendida el treinta (30) de septiembre de 2014, teniendo en cuenta que ese es el verdadero contexto de los hechos materia de investigación, pues como lo

---

<sup>15</sup> Fallo de primera instancia f. 112 archivo digital 27ActuacionAdministrativa.pdf

manifesté reconozco que cometí una falta involuntaria al asentar en el libro de registro de actividades realizadas durante los días 12 y 13 de julio de 2014, sin discriminar el tiempo laborado en unas actividades imprevistas que se presentaron durante esos periodos de tiempo y que no tenían relación con la labor principal desarrollada durante estos días con el equipo de diagnóstico, omitiendo segregar el tiempo utilizado para corregir un daño reportado en la vereda La Gregorita el día 12 de julio de 2014, al igual que el destaponamiento del alcantarillado en el sector de la carrera 12 entre calles 7 y 8 del municipio de Neira el día 13 del mismo mes y año, lo que no significa que esas horas no se hubiesen laborado, **mi imprudencia radicó en relacionar todo el tiempo extra con a la actividad principal desarrollada durante los dos días como lo fue la labor adelantada con el Grupo de Diagnóstico.**<sup>16</sup>

Todo este mismo y exacto párrafo fue puesto en los alegatos de conclusión visibles a folios 105 a 106 del archivo digital 27ActuacionAdministrativa.pdf y tanto en este documento, como del escrito de descargos, se observa, si se leen con detenimiento los mismos, que de las tres páginas del escrito de descargos y de las dos del escrito de alegatos de conclusión, toda la defensa del actor radicó en que este si laboró las horas extras que no coincidían con las reportadas por sus compañeros del equipo de diagnóstico, y que la suspicacia se generó porque no precisó con exactitud las actividades adelantadas en cada horario.

Su defensa se erigió tanto en descargos como en alegatos de conclusión sobre la acusación que siempre se le hizo, que en efecto no fue otra que el cobro de horas extra diurnas no laboradas y que precisamente posterior a esos descargos y alegatos, donde el actor para disculparse de que no mintió en el cobro de las horas extras cobradas, pasó a reconocer que el problema fue no llenar correctamente esa bitácora, de lo que se valió el ente disciplinario para reprochar con más argumentos la sospecha sobre el tiempo extra reportado en julio 12 y 13 de 2014.

Por esa razón la defensa del actor giró en torno al cobro de un tiempo extra presuntamente no trabajado, de ahí que en relación la citada la función de diligenciar los formatos relacionado con sus funciones solo hizo referencia al mal llenado de la bitácora en dos párrafos, en el acabado de reseñar y en otro más adelante pero solo para mostrar al despacho que en tal error fue en que incurrió, pero que nunca cobró horas extras no laboradas, y por ello relaciona que hizo en cada hora y las pruebas que tiene para demostrarlo:

---

<sup>16</sup> Descargos f. 98 archivo digital 27ActuacionAdministrativa.pdf

“Seguidamente quiero hacer referencia a algunos apartes de los argumentos consignados en auto de pliego de cargos que nos ocupa, veamos: Argumentan en el auto de pliego de Cargos:

"La irregularidad de la Falta se establece, para el caso del día sábado 12 Agosto Sic. del 2014, cuando el disciplinado relaciona y cobra a la empresa, un tiempo suplementario supuestamente laborado, entre el horario comprendido en las 1 y media y 3 de la tarde, (hora y media) ante el llamado de un usuario de la Vereda La Gregorita, del que no recuerda el nombre y lo que es más grave aún, sin que exista prueba alguna, como lo es el de haberla relacionado o registrado en la minuta o bitácora, como era su obligación.

Se contradice el investigado, cuando en su versión libre Expresa: Manifestar que no utilizó material de la oficina para el daño en la vereda La Gregorita y posteriormente declara "que yo tenía material de media..." Los argumentos enunciados, son determinantes para el despacho presumir, que las obras en la Vereda La Gregorita, realizadas el día 12 de Julio de 2015 Sic, no se adelantaron y las horas extras cobradas y canceladas al señor Oscar de Jesús Velásquez Quintero, se hicieron en detrimento del patrimonio de la empresa; la razón, las contradicciones enunciadas y el no existir prueba física o testimonial alguna para determinarlo contrario.”

**Primeramente quiero reiterar que acepto mi imprecisión al no incluir en la minuta o bitácora el tiempo utilizado para realizar la reparación del daño en la Vereda La Gregorita,** pero en cuanto la contradicción cuando manifesté que no utilice material de la oficina y posteriormente afirmar que yo tenía material de media, no entiendo cual es la contradicción que plantea la comisión investigadora, si se tiene en cuenta que el material de media que yo dije tener era de mi propiedad, no de la empresa.

Seguidamente quiero resaltar, que, sí existen pruebas testimoniales de mí desplazamiento y de las reparaciones perpetradas en la Vereda La Gregorita como lo manifesté en la parte final de la ya referida Versión Libre cuando fui interrogado por el Abogado que me representó, quien me preguntó si me acordaba que trabajo exactamente realicé en la Vereda La Gregorita para el día 12 de Julio, respondí que arreglé un daño de red de media pulgada, en la parte baja de la Vereda La Gregorita. A la pregunta, si existe alguna persona que pueda atestiguar de mi presencia en las reparaciones adelantadas en dicho sector, manifesté que sí, que no recordaba los nombres pero que podía

averiguarlos. Así las cosas, con todo respeto solicito al despacho sirvan citar a rendir declaración a las señoras Luz Marina Sánchez Agudelo, residente en la Vereda La Gregorita y a su hija Paola Andrea Cifuentes Sánchez, quienes estuvieron presentes en el momento de la reparación de los daños, las mismas que pueden ser notificadas en la Carrera 11 No. 8-13 Neira Caldas; igualmente la Señora Cielo Holguín López residente en la Carrera 11 No- 8-13 en Neira Caldas; y al Señor Juan David Arboleda residente en el kilómetro 1 Vía Neira - Aranzazu sector de Canta delicia. En relación con el destaponamiento de alcantarillado realizado el día 13 de julio de 2014 en sector de la carrera 12 entre callo+`pox es 7 y 8, tiempo también que fue relacionado con las horas laboradas con el equipo de diagnostico, de igual forma, existen personas que tuvieron conocimiento de mi desplazamiento al sector y de los trabajos realizados en el mismo, y para ello quiero solicitar con todo comedimiento al despacho que se citen a rendir declaración a la señora Diana Maryori Vargas Restrepo, residente en la carrera 12 No 8-39, Diana Yaneth Arboleda Bermudez residente en el Barrio la Isabela Neira Caldas y a Gloria Nancy Holguín Carvajal residente en la Carrera 6 No. 10-31 Neira Caldas. A Lo anterior para probar que es cierto que realice las obras en la Vereda La Gregorita el día 12 de Julio de 2014 y el destaponamiento del alcantarillado en el sector de la carrera 12 el día 13 del mismo mes y año y que el tiempo extra cobrado está justificado, para así desvirtuar el presunto detrimento patrimonial que me endilga la comisión investigadora. Es por todo lo expuesto en el presente escrito que solicito con todo respeto a los integrantes de esta Unidad de Control Disciplinario Intemo que den por terminada la presente investigación teniendo en cuenta que con las pruebas testimoniales quedara desvirtuado el presunto detrimento patrimonial por el que Investigan. En Cuanto a los testigos que no residen en el sector urbano de este municipio podrán ser citados a la dirección de mi residencia que yo les haré llegar las respectivas citaciones. (...)"

Así las cosas, observa el juzgado una flagrante violación del derecho de defensa y de contradicción del demandante por no habersele permitido defenderse del cargo por el cual se le sancionó, pues se itera, las exigencias y ritualidades de las normas procesales aunque parezcan superfluas, en temas de sanciones cobran una importancia neural que exigen el apegamiento fiel a las normas procesales, de ahí que en materia disciplinaria las faltas y sus fundamentos jurídicos deben estar totalmente explícitos, determinados y no se puede sancionar por una falta derivada de otra, como producto de la claridad surgida de la practica probatoria.

En tal caso, a lo que debe procederse es a hacer uso de la facultad contenida en el el inciso final del artículo 165 del Código Único Disciplinario y variar el pliego de cargos, de forma de que se respete el debido proceso del investigado y este pueda desplegar toda la estrategia de defensa que considere pertinente para la salvaguardia de sus intereses.

En este caso, además de que en el pliego de cargos no se le imputó directamente como falta la del no diligenciamiento de formatos relacionados con sus funciones, violándose el principio de congruencia del que se ha venido hablando, tampoco se respetó el derecho al debido del proceso del actor con las pruebas de cargo, pues al momento de estudiar la responsabilidad del investigado por este hecho -que no fue imputado- no se buscó de parte del operador disciplinario la verdad real, no se decretaron pruebas que hubieren permitido el esclarecimiento de las circunstancias y razones de la comisión de la falta, lo que hace más palmario concluir la irrefutable vulneración de su debido proceso y derecho de defensa, pues no solo se le sancionó por un cargo no incluido en el pliego de cargos, sino que además no se auscultó probatoriamente las circunstancias que rodearon el que hubiera diligenciado mal esa bitácora y adicionalmente se le atribuyó, a efectos de determinar la gravedad o levedad de la falta, que respecto del “grado de culpabilidad” como criterio que se encuentra en el artículo 43, la falta había sido cometida con dolo, pero sin que exista la más mínima prueba en el plenario que de cuenta que el actor llenó mal la bitácora con la intención de ejercer su función de manera defectuosa. Al contrario, existe prueba, derivada de la confesión del administrador, de que esa función siempre la hacía él de su puño y letra.

Adicionalmente, respecto de la intención de hacer mal su función como lo concluyó el ente disciplinario, debe decirse que una cosa es que una persona por la experiencia y el ejercicio repetido y continuado de sus funciones sepa hacer una labor o tarea que se encuentre dentro de su manual de funciones, otra muy diferente es que la omisión de esa tarea, o su ejercicio defectuoso, obedezca a una decisión intencionada del empleado de infringir su deber con intención, y en todo caso, a esa conclusión solo puede llegarse cuando exista prueba de que indique que esa era la intención del infractor, y no puede deducirse de forma ligera, como lo hizo la oficina acusada, de un indicio derivado del tiempo que llevaba el actor en la empresa.

En el plenario solo quedó prueba de que omitió llenar el registro de forma discriminada de forma que quedara suficientemente expreso cada una de las horas o lapsos en que los empleó para llevar a cabo los arreglos de tuberías y demás, más no que no diligenciara en forma alguna tal formato, que por demás y crucial para este caso, es que su jefe indicó en versión libre que esa función la hacía siempre él, no el propio obrero, y que aun cuando estuvo incapacitado del al julio de 2014 la empresa no le nombró reemplazo alguno.

En ese sentido, si bien obra prueba del diligenciamiento defectuoso de ese registro, no existe prueba alguna que dé cuenta que el llenado incorrecto de esa forma haya sido con la intención determinada de omitir un deber.

Por el contrario, y desde luego, debido a la falta de costumbre de llenar tal registro, se nota que la no discriminación de las labores en forma detallada obedeció a un descuido, a un olvido, más que una intención premeditada de incumplir sus funciones reglamentarias y legales, sin que en todo caso haya quedado dilucidado en este caso, y por falta de actividad probatoria debido a que el actor no pudo defenderse de este cargo porque no estaba en pliego de cargos, y porque la oficina de control interno ni siquiera las decretó de oficio para buscar la verdad real, es que no se puede precisar por qué razón esa función la desarrollaba el administrador y no los trabajadores, por qué no se le nombró reemplazo a aquel, y demás interrogantes que ya fueron plasmados en esta providencia.

## **5.8. Sobre las pretensiones de nulidad**

Por el motivo anterior, se constató en el caso concreto la violación del derecho al debido proceso, defensa y contradicción del demandante derivado de la violación del principio de congruencia que debe existir entre el pliego de cargos y la sanción, así como por la falta de prueba para sancionarlo, razón por la cual se procederá a decretar la nulidad del **i) fallo disciplinario de primera instancia proferido el 21 de diciembre de 2015** por medio del cual la Unidad de Control Disciplinario Interno de Empocaldas S.A. E.S.P, le impuso al demandante sanción de suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial por el término de ocho meses, y la nulidad del **ii) fallo disciplinario de segunda instancia proferido el 29 de febrero de 2016**, por medio del cual el Gerente de Empocaldas S.A. E.S.P. modificó la sanción impuesta en primera instancia e impuso al actor la sanción de suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial por el término de seis (6) meses.

Finalmente, teniendo en cuenta que se avizoró la configuración de la nulidad alegada por los aspectos ya mencionados, no es menester reñirse a los demás aspectos denunciados como constitutivos de nulidad de los actos demandados.

## **5.9. Del restablecimiento del derecho**

### **5.9.1. Pago de salarios y prestaciones sociales devengados por el actor durante el tiempo de la desvinculación laboral producto de la sanción de suspensión**

En este asunto la sanción fue ejecutada mediante memorando GH-2016-II-00000986 del 28 de marzo de 2016, en el que se le informó al actor que sería retirado de la nómina en el

período comprendido entre el **29 de marzo de 2016 y el 28 de septiembre de 2016**, inclusive, con un reintegro a labores desde el día 29 de septiembre de 2016.

Por lo tanto, se ordenará a Empocaldas S.A. E.S.P. que reintegre al demandante el valor del salario y de las prestaciones sociales a que tenía derecho por desempeñar el cargo que para la fecha de la sanción se encontraba ejerciendo, y por el tiempo que el término que el demandado permaneció suspendido en el ejercicio del cargo.

### **5.9.2. Daño Moral**

La jurisprudencia del Consejo de Estado ha señalado la necesidad de que quien pretende el reconocimiento de esta clase de perjuicios acredite la ocurrencia de los mismos, salvo en aquellos casos en que se presumen<sup>17</sup>.

Tratándose de procesos disciplinarios, la misma Alta Corporación ha expresado que *“es necesario convencer plenamente al juez de la existencia de un padecimiento causado con ocasión de la sanción y la publicidad de aquella, de tal manera que este, dentro de su discrecionalidad judicial, determine la magnitud del dolor padecido y con fundamento en él, la indemnización a reconocer”*<sup>18</sup>

La parte actora solicitó condena en contra de la entidad demandada por el pago de sesenta (60) salarios mínimos mensuales legales vigentes, como reparación de los daños morales producidos con ocasión de la expedición y ejecución de los actos administrativos objeto de la demanda.

Para probar la causación del perjuicio moral la parte demandante aportó copia de la historia clínica del señor Velásquez Quintero y solicitó los testimonios de 1) Jhon Alexander Bernal Agudelo, 2) María Jovita Quintero de Velásquez, 3) Evelio de Jesús Velásquez Álzate y 4) Gladis Ocampo Herrera para que dieran cuenta de la angustia, presión, estrés, depresión, angustias económicas y demás afectaciones sufridas como consecuencia de la sanción disciplinaria que arbitrariamente le fuera impuesta y ejecutada.

---

<sup>17</sup> La jurisprudencia del órgano de cierre de esta Jurisdicción Contenciosa Administrativa ha expresado que se presumen cuando se produjo la muerte de un ser querido, cuando alguien fue privado de su libertad o cuando existen daños en la salud. Sentencia de unificación proferida el 28 de agosto de 2014, Sección Tercera. Expediente: 31172.

<sup>18</sup> Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Subsección A. Sentencia del 6 de junio de 2019. Radicación: 11001-03-25-000-2012-00230-00 (0884-2012). M.P. William Hernández Gómez.

Estos testimonios no se practicaron ante la imposibilidad del apoderado judicial de contactar al demandante, razón por la cual en audiencia de pruebas solicitó el desistimiento de esta prueba y el Juzgado aceptó.

En cuanto a la historia clínica del demandante se observan una serie de consultas con el especialista en Psiquiatría donde se anota que el actor tiene diagnosticado TRASTORNO AFECTIVO BIPOLAR, EPISODIO DEPRESIVO PRESENTE LEVE O MODERADO.

En consulta médica del 9 de febrero de 2016 el actor refirió al médico que se encontraba angustiado y con problemas de depresión debido a problemas de infidelidad con su pareja: *“PROCEDENTE DE NEIRA, TRABAJA EN MANTENIMIENTO DE AGUAS, VIVE CON LA ESPOSA. HA CONSULTADO ANTES POR SINTOMAS AFECTIVOS DE PREDOMINIO DEPRESIVO. COMO FACTOR DE ESTRÉS MENCIONA QUE SE HAN PRESENTADO CONFLICTOS DE PAREJA POR SITUACIÓN DE INFIDELIDA (SIC)”*<sup>19</sup>

Sin embargo, con anterioridad a esta consulta, en junio 22 de junio de 2015, se anotó:

*“RESUMEN DE ATENCIÓN PACIENTE DE 35 AÑOS DE EDAD, NATURAL Y PROCEDENTE DE LA CIUDAD DE MANIZALES. UNIÓN LIBRE. ESTUDIO EN EL SENA VERTIMIENTO LÍQUIDOS Y AGUAS RESIDUALES. UN HIJO. COHABITA CON SU COMPAÑERA Y SU SUEGRA. PREDOMINANCIA DERECHA. EPS SOS. CATÓLICO. PACIENTE QUIEN INGRESA CON SU COMPAÑERA POR PRESENTAR UN EPISODIO DE DEPRESIÓN CON IRRITABILIDAD, PERDIDA DEL SUEÑO Y AUMENTO DEL APETITO POR ANSIAS, CON PÉRDIDA DEL PLACER POR ACTIVIDADES ANTES GRATIFICANTES, PÉRDIDA DE LA ENERGÍA, CON TRISTEZA LOS ÚLTIMOS DOS MESES CASI TODOS LOS DÍA LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO. NO SE BAÑA, IDEAS DE DESESPERANZA Y DE MINUSVALÍA, CON IDEAS DE MUERTE PERO SIN IDEAS DE SUICIDIO. LA ESPOSA REFIERE **“CUANDO LE SALIÓ LA SANCIÓN DE SU TRABAJO PENSÓ EN MATARSE, CON MUCHO DESESPERO. EL CÓMO QUE NO SE ALLÁ (sic)”**.*

Conforme al material que obra a folios 51 a 66 de la actuación administrativa, se infiere claramente que el actor fue sancionado disciplinariamente por otra conducta diferente a la materia de análisis el día 18 de marzo de 2015, esto es, mientras se adelantaba el proceso disciplinario por la conducta investigada en este caso, derivada de una queja presentada el 30 de julio de 2013 . El fallo de segunda instancia en esa causa fue proferido el 14 de mayo

---

<sup>19</sup> F. 151 del expediente físico

de 2015, y su ejecución se efectuó el 19 de junio de 2015. Mientras que la conducta aquí investigada se produjo por queja del 2 de septiembre de 2014, el fallo de primera instancia se dictó el 21 de diciembre de 2015, esto es, algo más de 8 meses después del primer fallo sancionatorio disciplinario, y el fallo de segunda instancia en los hechos materia de análisis se produjo el 29 de febrero de 2016 y la ejecución de la sanción se produjo el 28 de marzo de 2016.

De ahí que la sanción por la que el actor se sentía profundamente triste y angustiado en consulta del 22 de junio de 2015 obedeció a una sanción proferida en un proceso disciplinario que no fue objeto de estudio, de ahí que no sea procedente en este caso ordenar perjuicios por daño moral provenientes del sufrimiento que le generó la primera sanción disciplinaria.

Sin embargo, de la misma historia clínica aportada se observa que en diciembre 16 de 2015 se anotó en el apartado de “ANÁLISIS CONDUCTA” que obedece al acápite donde el médico psiquiatra consigna su valoración de la consulta médica, y no un resumen de lo que le dice el paciente, que: **“ADULTO CON SITUACION DE ESTRES A NIVEL LABORAL EN RELACIÓN A ESTO, SE PRODUCEN SINTOMAS DEPRESIVOS ATIPICOS. AJUSTO MEDICACION. DEJO SERTRALINA 100 MG CADA MAÑANA”**.

En la fecha antes indicada, el actor aun no sabía de las resultas del fallo de primera instancia del proceso disciplinario que se estudia en esta causa, y que le fue notificado el 29 de diciembre de 2015<sup>20</sup>, sin embargo, es un hecho que para esos momentos conocía de la existencia del nuevo proceso disciplinario.

El Consejo de Estado sobre lo que comporta el daño moral y su acreditación, en específico en procesos disciplinarios ha indicado que este perjuicio implica una situación de *“agresión (fáctico-jurídico) a las condiciones de normalidad de la esfera espiritual o psíquica de una persona natural (núcleo de afectación compuesto por distintos derechos subjetivos), lo cual se refleja en la angustia o el dolor expresado por ésta, detectable por los demás miembros del conglomerado social al cual aquella pertenece (reflejo externo). Por otra parte, la jurisprudencia y la doctrina autorizada sobre la materia en cuanto a la prueba del daño –en su expresión moral- establece dos elementos que deben ser acreditados por quien se dice perjudicado y pretende la indemnización, esto es la existencia y la extensión. En cuanto a la existencia, como lo ha establecido esta Subsección en oportunidades anteriores y siguiendo la jurisprudencia de la Sección Tercera de esa Corporación , si bien debe probarse también bajo ciertas circunstancias opera una presunción legal –admite prueba*

---

<sup>20</sup> F. 124 del expediente digital “27ActuacionAdministrativa.pdf”

*en contrario- esto es ante la verificación de la agresión factico-jurídica a los derechos subjetivos del disciplinado verificable en la ilegalidad sustancial del acto administrativo disciplinario declarada por el juez contencioso administrativo; sin embargo al tratarse de una pretensión de naturaleza subjetiva ésta presunción solo es aplicable bajo el presupuesto de que: i) tal indemnización haya sido solicitada en la demanda y ii) en el expediente debe estar acreditada la existencia de un nexo causal entre la supuesta afectación a los derechos morales y a la salud de la demandante y la sanción disciplinaria.”*

Adicionalmente que, tratándose de sanciones derivadas de procesos disciplinarios debe constatarse a **“la existencia o no del hecho y la conducta por la cual se inició la investigación disciplinaria, así como al motivo o razón por el cual el acto disciplinario fue anulado, tal y como lo expuso esta corporación en oportunidad anterior”**.

En el plenario con la historia clínica allegada se pudo corroborar que en efecto había una afectación del estado anímico del actor con relación a sus problemas laborales, que fueron posteriormente tratados con medicación (sertralina), y que, si bien en julio de 2015 obedecían en concreto a la sanción producida en otro proceso disciplinario, dicha condición aun subsistía en diciembre del mismo año cuando el actor estaba siendo investigado por la falta disciplinaria que en este caso se estudia.

Sobre las razones que dieron lugar a la investigación y que serían posteriormente objeto de declaratoria de nulidad, se tiene que los motivos para proferir pliego de cargos estaban fundamentados en meras suposiciones.

Recuérdese que el artículo 153 de la ley 734 de 2002 prevé que la investigación disciplinaria tiene por objeto **“verificar la ocurrencia de la conducta; determinar si es constitutiva de falta disciplinaria; esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió, el perjuicio causado a la administración pública con la falta”** y por ello, para cuando se profiera pliego de cargos el funcionario de conocimiento cuenta con elementos que deben tener **por objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del investigado** (Art. 162 ib) mientras que en este caso la falta por la que se formuló pliego de cargos fue por cobrar horas extras no laboradas, y la prueba de ello? Ninguna, al punto que como se vio se desestimó ese cargo, pero se valió de la misma confesión del actor de no haber llenado bien la bitácora de daños para sancionarlo por una falta que no se le formuló formalmente en el pliego de cargos.

Y si nos vamos más allá, observamos que la prueba para sancionar por el cargo no imputado, ¿cuál es? La del actor llevar 13 años en la empresa y saber perfectamente cuáles

son las funciones que el manual dispuso para el cargo desempeñado. ¿Existió otra prueba? No, y es lo que se ha discutido a lo largo de esta providencia. No se auscultó y no se determinó como lo exige el artículo 152 antes citado cuáles fueron motivos determinantes que rodearon el mal llenado de esa bitácora así como las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió la falta.

Ahora bien, ¿la falta fue sancionada por acción u omisión? Como pudo verse a lo largo del análisis probatorio, se sancionó por omisión, por no registrar “*las obras de reparación del daño en la Vereda la Gregorita, el día 12 de Julio del 2014, entre las 1:30 y 3 p.m.*”, así como los “*trabajos de destaponamiento de cañerías, en la carrera 12 entre 7 y 8, el día 13 de Julio del 2014, entre las 12:30 y 2 p.m cometiendo el mismo error de no registrar los daños en la bitácora o libro de daños.*”<sup>21</sup> Cuando en puridad no es que no haya registrado sus actividades, sino que las relacionó de forma general, sin discriminación precisa de actividades y horarios, y solo puso de forma general las horas que había trabajado esos dos días, y las actividades realizadas también las consignó de forma general.

Ahora, la norma en cuestión por la que se sancionó al actor, que es el Manual de Funciones que en su contenido expresa respecto de los trabajadores de mantenimiento, la obligación de “*diligenciar reportes relacionado con sus funciones*”<sup>22</sup>, se pregunta el Despacho ¿dónde está determinada la forma establecida en que debe llenarse ese formato?, ¿Qué información exactamente debe contener?, ¿qué ocurre si se llenó de forma general y no discriminada?, ¿en algún momento se había dado instrucciones o capacitación al demandante sobre su llenado?, ¿tenía pleno manejo y maestría de esa labor el demandante si la labor era ejecutada por el Administrador cotidianamente?, ¿obedece a un descuido o falta de diligencia el reportar de forma poco discriminada y exacta las funciones llevadas a cabo por un empleado, o ello implica más bien una actuación cometida con la intención de ejecutar mal sus funciones, esto es, con dolo?, preguntas que en ningún momento se hizo el disciplinante, por lo que, adicional a la existencia en este escenario judicial de ausencia de prueba que indique de manera certera y fehaciente que en efecto el actor cobró unas horas extras que no trabajó, sin lugar a dudas, en este escenario tampoco existe prueba que comprometa la responsabilidad y demuestre la culpabilidad del actor en el llenado impreciso de la Minuta de trabajos que reposaba en la Seccional de Empocaldas de Neira Caldas.

En ese orden de ideas, y considerando lo que la jurisprudencia del Consejo de Estado sobre la procedencia de la reparación del perjuicio moral cuando se toma en cuenta las circunstancias por las que se dio inicio a la investigación y se anuló después esa decisión,

---

<sup>21</sup> F. 116 archivo digital C.1

<sup>22</sup> Ver Manual de Funciones f. 75 del archivo “27ActuacionAdministrativa.pdf”

procederá a ordenar en favor del demandante y a cargo de la entidad demandada una indemnización por daño moral cuantificable en la suma de veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigente, para la fecha en que se produzca el pago; tasación que se hace al amparo del arbitrio judicis

En efecto para el juzgado, en cuanto a la demostración de tales perjuicios resulta presumible que el actor hubiere padecido congoja y sufrimiento por la imposición de la sanción que ahora se anula, habida cuenta que a la luz de las reglas de la experiencia el hecho que a un trabajador que se le impute una falta disciplinaria cuya sanción es la separación del cargo por el periodo indicado en este proceso, y el dejar de recibir sus salarios y prestaciones por tanto tiempo causa malestar e incomodidades en su cotidianidad.

La situación del actor se prolongó por un término de seis meses, que no solo agobiaron económicamente, sino que le infligieron las consecuencias psicológicas demostradas, por lo que se impone reparar el daño con la el dinero indicado.

La suma que se pague a favor del demandante por reintegro de salarios, prestaciones sociales se actualizará utilizando la fórmula de matemática financiera empleada por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo para la actualización del dinero. La misma deberá realizarse mes a mes por tratarse de pagos de tracto sucesivo durante el lapso que duró la desvinculación laboral del actor de la empresa, así:

Las sumas liquidadas serán ajustadas con sujeción a la siguiente fórmula:

$$VP = VH \frac{\text{Ind. F.}}{\text{Ind. I.}}$$

Donde:

VP = Suma actualizada

VH = Suma a actualizar

Ind. F. = Índice de precios al consumidor vigente a la fecha de la sentencia.

Ind. I. = Índice de precios al consumidor vigente en cada uno de los meses en los que se causa el derecho.

## **6. Saneamiento de la hoja de vida**

Se ordenará a la entidad demandada que elimine de la hoja de vida la anotación de la sanción impuesta al actor por el proceso disciplinario que ocupa la atención del despacho, radicado No. 02-08-2014.

De igual forma, Empocaldas S.A. E.S.P oficiará a la División de Registro y Control de la Procuraduría General de la Nación para que inscriba esta decisión en el Sistema de Información de Registro de Sanciones e Inhabilidades (SIRI) y, en consecuencia, elimine la anotación de la sanción impuesta.

## 7. Excepciones.

Considerando lo discurrido anteriormente, se declararán imprósperas las excepciones de mérito propuestas por Empocaldas S.A. E.S.P, denominadas “INEXISTENCIA DE CAUSAL DE NULIDAD DE LOS FALLOS DISCIPLINARIOS”, “INEXISTENCIA DE LA VULNERACIÓN AL ORDENAMIENTO JURÍDICO” e 3) INEXISTENCIA DE PRUEBA DEMOSTRATIVA DE DAÑO MORAL, habida cuenta que en efecto la primera y segunda excepción tienen el mismo fundamento para declararse imprósperas, el cual es, que a diferencia de lo aducido en la defensa, si existió vulneración del derecho al debido proceso administrativo del demandante en sus esferas de derecho de defensa y contradicción ante la falta de congruencia entre el pliego de cargos y la sanción, así como la indebida valoración probatoria que se llevó a cabo en este asunto.

Respecto de la inexistencia del daño moral porque la historia clínica del actor no es suficiente para acreditar la existencia del perjuicio moral que reclama ya que lo que hizo el médico tratante fue anotar la *“recepción de la sintomatología del paciente en la consulta, la cual como puede observarse de la misma, **no se encuentra asociada a la sanción de suspensión, sino a temas completamente personales, exactamente de la relación de pareja, con su compañera por infidelidades, encontrándonos así, con la inexistencia de nexos causal con la sanción de suspensión”***, lo cierto es que, como quedó expuesto en precedencia, esa no fue la única razón para que el actor consultara la especialidad de psiquiatría y requiriera de ayuda farmacológica para tratar los episodios depresivos que estaba presentando, pues de la misma historia allegada se observó que los problemas de ánimo y estrés por causa de conflictos de pareja solo quedó registrada en una de las consultas, mientras que las derivadas de **“SITUACION DE ESTRES A NIVEL LABORAL(...)”** fueron motivo de consulta en julio y diciembre de 2015, de ahí que no sea cierta la conclusión de que los problemas de estrés, ansiedad y depresión del accionante

hayan derivado únicamente de problemas de pareja como lo concluyó la parte actora en la contestación de la demanda.

Adicional a que como se vio, en estos casos debe determinarse las circunstancias que dieron lugar a la investigación y a la posterior declaratoria de nulidad del proceso disciplinario a fin de comprobar, y así mismo tasar, el monto de este perjuicio moral sufrido por el investigado.

## 8 Condena en costas

Con fundamento en el artículo 188 del CPACA, se condena en costas a cargo de la entidad demandada.

Por agencias en derecho se fijará el 6% de las pretensiones acogidas en la sentencia, teniendo en cuenta la estimación de la cuantía y los perjuicios morales condenados, y de conformidad con el artículo 5.1 del Acuerdo PSAA16-10554 de 2016, cuya liquidación se realizará conforme lo ordenado por el artículo 366 del CGP, una vez quede en firme la providencia que le ponga fin al proceso o notificado el auto de obediencia a lo dispuesto por el superior.<sup>23</sup>

## 9. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Administrativo del Circuito de Manizales - Caldas, administrando justicia en nombre de la república de Colombia y por autoridad de la Ley,

## FALLA

**Primero: Declarar no probadas** las excepciones de “INEXISTENCIA DE CAUSAL DE NULIDAD DE LOS FALLOS DISCIPLINARIOS”, “INEXISTENCIA DE LA VULNERACIÓN

---

<sup>23</sup> Al respecto, ver sentencia del Tribunal Administrativo de Boyacá, del 24 de mayo de 2018, radicado: 150013133003201300063-00 M.P Fabio Iván Afanador García, en la que se precisó: *Ahora bien, frente a fijación del valor de las agencias en derecho, el numeral 3 del artículo 366 del CGP dispone que tal determinación corre a cargo del juez o magistrado sustanciador y de acuerdo con las pautas o criterios establecidos en el numeral 4 del mismo artículo 366. Frente a este tópico, resta por dilucidar en qué momento procesal el juez o magistrado sustanciador debe fijar el valor de las agencias en derecho. Cabe recordar que la condena en costas debe hacerse en la sentencia, pero ello implica que allí también deberá quedar consignado el quantum de las agencias en derecho?. A juicio de la Sala, el momento procesal oportuno para la fijación del valor de las agencias en derecho no es la sentencia ni la providencia que las imponga, sino una vez quede en firme la finalización del proceso judicial, y como paso previo a la liquidación que debe realizar el Secretario. En otras palabras, la condena por concepto de costas y agencias en derecho, si bien debe hacerse en la sentencia, la misma no puede ser en concreto sino en abstracto. La justificación de la anterior conclusión precisamente se deriva de las reglas sobre la impugnación del monto de las expensas y agencias en derecho que se encuentran reguladas en el numeral 5 del ya pluricitado artículo 366.(...)*

AL ORDENAMIENTO JURÍDICO” e 3) INEXISTENCIA DE PRUEBA DEMOSTRATIVA DE DAÑO MORAL, formuladas por Empocaldas S.A. E.S.P. dentro del presente medio de control de Nulidad y Restablecimiento del Derecho, incoado por Oscar de Jesús Velásquez Quintero en contra de la citada entidad, de acuerdo a lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

**Segundo:** Declarar la **nulidad del i) fallo disciplinario de primera instancia proferido el 21 de diciembre de 2015** por medio del cual la Unidad de Control Disciplinario Interno de Empocaldas S.A. E.S.P, le impuso al demandante en esta lites, sanción de suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial por el término de ocho meses, así como la nulidad del **ii) fallo disciplinario de segunda instancia** proferido el 29 de febrero de 2016, por medio del cual el Gerente de Empocaldas S.A. E.S.P. modificó la sanción impuesta en primera instancia e impuso al actor la sanción de suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial por el término de seis (6) meses.

**Tercero:** A título de restablecimiento del derecho, se **condena** a EMPOCALDAS S.A. E.S.P a pagar al señor OSCAR DE JESUS VELÁSQUEZ QUINTERO:

**3.1. Los salarios y prestaciones sociales** a que tenía derecho a devengar el demandante por desempeñar el cargo que para la fecha de la sanción se encontraba ejerciendo, y **por el término que el mismo estuvo suspendido en el ejercicio del cargo.**

**3.2.** la suma de veinte **(20) salarios mínimos mensuales legales vigentes** para la fecha del pago, a título de indemnización por **daño moral.**

La suma que se pague a favor del demandante por reintegro de salarios, prestaciones sociales moral, se actualizará utilizando la fórmula de matemática financiera empleada por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo para la actualización del dinero. La misma deberá realizarse mes a mes por tratarse de pagos de tracto sucesivo durante el lapso que duró la desvinculación laboral del actor de la empresa, así:

Las sumas liquidadas serán ajustadas con sujeción a la siguiente fórmula:

$$VP = VH \frac{\text{Ind. F.}}{\text{Ind. I.}}$$

Donde:

VP = Suma actualizada

VH = Suma a actualizar

Ind. F. = Índice de precios al consumidor vigente a la fecha de la sentencia.

Ind. I. = Índice de precios al consumidor vigente en cada uno de los meses en los que se causa el derecho.

Los valores determinados a título de restablecimiento devengarán intereses en la forma establecida en los artículos 192 y siguientes del CPACA, a partir de la firmeza de esta sentencia.

**3.3.** Empocaldas S.A. E.S.P deberá eliminar de la hoja de vida del demandante la anotación de la sanción que le fue impuesta por el proceso disciplinario que ocupa la atención del despacho, radicado No. 02-08-2014.

De igual forma, oficiará a la División de Registro y Control de la Procuraduría General de la Nación para que inscriba esta decisión en el Sistema de Información de Registro de Sanciones e Inhabilidades (SIRI) y, en consecuencia, elimine la anotación de la sanción impuesta.

**Cuarto:** Con fundamento en el artículo 188 del CPACA se condena en costas a cargo de la entidad demandada.

Por agencias en derecho se fija el monto de un millón quinientos veintiocho mil seiscientos setenta pesos (\$1.528.670.00).

**Quinto:** Se ordena el cumplimiento de esta sentencia en los términos previstos en el art. 192 del CPACA, y así mismo, se reconocerán intereses moratorios de las sumas reconocidas en la forma allí establecida.

**Sexto:** La presente providencia en formato digital se expide y se presumirá auténtica de acuerdo a los lineamientos establecidos en el artículo 186 de la ley 1437 de 2011, modificado por el artículo 46 de la ley 2080 de 2021, en concordancia con lo establecido en el 28 de la ley 527 de 1999.

**Octavo:** Una vez se encuentre ejecutoriada esta providencia, archívese el expediente, previa cancelación de las anotaciones en el aplicativo de Justicia Siglo XXI. De existir saldo en la cuenta de gastos, devuélvanse los dineros respectivos, luego de efectuar su liquidación por Secretaría.

**Notifíquese y cúmplase**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Carlos Mario Arango Hoyos', written in a cursive style.

**Carlos Mario Arango Hoyos**  
**Juez**

**Firmado Por:**

**Carlos Mario Arango Hoyos**  
**Juez**

**001**  
**Juzgado Administrativo**  
**Caldas - Manizales**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**f07e4a8a1b23731fe28822fdb86eb346a62db7086e0be521ab2efdbc3661f4f7**

Documento generado en 09/08/2021 12:16:19 PM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**