

OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
BOLETÍN JURIDICO DISCIPLINARIO No 002

**¿EL AUSENTARSE DE SU PUESTO DE TRABAJO
GENERA INCIDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DISCIPLINARIAS?**

Entiéndase como ausentismo laboral, la ausencia injustificada de un servidor público durante la jornada laboral, comportamiento este que es reprochado administrativa y disciplinariamente, veamos:

INCIDENCIA ADMINISTRATIVA

Esta instancia es abordada por la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Gobierno, de conformidad con el procedimiento definido en la Ley.

Al respecto es importante referir lo descrito en el artículo 123 de la Constitución Política de Colombia, la cual establece textualmente que los sujetos objeto de este reproche administrativo, se encuentra definidos así:

*«(...) **Artículo 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado** y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio».*

Así las cosas, se estaría ante este reproche administrativo, todo servidor público que infrinja las prerrogativas definidas en Ley 909 de 2004, artículo 41, literal i, la cual establece como causal del retiro del servicio, la siguiente:

*«(...) **Artículo 41. Causales de retiro del servicio.** El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos: i) **Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono de este;**(...)»*

En el mismo sentido, el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública No 1083 de 2015, en su artículo 2.2.11.1.9, define las siguientes causas:

*«(...) **Artículo 2.2.11.1.9 Abandono del cargo.** El abandono del cargo se produce cuando un empleado público sin justa causa:*

- 1. No reasume sus funciones al vencimiento de una licencia, permiso, vacaciones, comisión, o dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento de la prestación del servicio militar.*
- 2. Deje de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos.*
- 3. No concurra al trabajo antes de serle concedida autorización para separarse del servicio o en caso de renuncia antes de vencerse el plazo de que trata el presente decreto.*
- 4. Se abstenga de prestar el servicio antes de que asuma el cargo quien ha de reemplazarlo. (...) »*

En virtud de lo anteriormente referido, se debe tener en cuenta que son varias las circunstancias en que se puede incurrir en el abandono del cargo, esto indica, que al momento de identificar esta conducta deberá adelantarse el procedimiento establecido en la Ley.

Igualmente, es importante mencionar que los servidores públicos deben conocer estas causales, para evitar incurrir en esta conducta y ser sujetos de un procedimiento de abandono de cargo, con sanciones administrativas en relación con el empleo.

Corolario de lo anterior, se prevé igualmente en dicha normatividad en el **artículo 2.2.11.1.10** el procedimiento por medio del cual se adoptan medidas frente al abandono del cargo:

«(...) Artículo 2.2.11.1.10 Procedimiento para la declaratoria del empleo por abandono del cargo. Con sujeción al procedimiento administrativo regulado por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, el jefe del organismo deberá establecer la ocurrencia o no de cualquiera de las conductas señaladas en el artículo anterior y las decisiones consecuentes.

Parágrafo. Si por el abandono del cargo se perjudicare el servicio, el empleado se hará acreedor a las sanciones disciplinarias, fiscales, civiles y penales que correspondan. (...) » Negrilla y subrayado fuera de texto.

Así mismo, en este Decreto en su Artículo 2.2.11.1.1 se establece el abandono de cargo como una causal de retiro, así:

«(...) Artículo 2.2.11.1.1 Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:

7. Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
8. Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono de este. (...)»

De otro lado, el procedimiento que adelanta la Secretaría Distrital de Gobierno, frente a la declaratoria del abandono del cargo, es el siguiente:

«(...) La actuación administrativa tiene su inicio, a través de la remisión de información oportuna proveniente del Directivo(a) o alcalde(sa) Local, quien debe realizar el reporte a la DGTH por medio del formato de control de asistencia para pago de nómina GCO-GTH-F017.

2. El funcionario(a) asignado(a) de la DGTH debe validar en las bases de datos de la entidad o las fuentes que se dispongan para ese propósito que no se presente alguna situación administrativa (permisos, que sirva como justificación de la conducta, lo que permitirá hacer una calificación preliminar de la misma.

3. En caso de que preliminarmente se pueda considerar la conducta como un abandono del cargo se debe proyectar un acto administrativo de apertura y pruebas que debe contener lo siguiente:

-  **Apertura formal del procedimiento.**
-  **Establecer situación de nómina.**
-  **Citar o requerir al funcionario(a) para que rinda versión verbal o escrita sobre las circunstancias.**
-  **No procede recurso.**

4. Notificar Auto de apertura y pruebas.

- ✚ La notificación debe ser acorde a lo dispuesto en el Art. 67 y ss. CPACA.
- ✚ Si no se logra realizar la notificación personal conforme al Art. 69 esta se realizará por medio de aviso que se remitirá a la dirección de domicilio o al correo electrónico que figuren en la respectiva hoja de vida del funcionario acompañado de copia íntegra del acto administrativo. El aviso deberá indicar:
 - ✓ La fecha (en la que se elaboró la notificación).
 - ✓ La fecha del acto que se notifica.
 - ✓ La autoridad que lo expidió.
 - ✓ Los recursos que legalmente proceden.
 - ✓ Las autoridades ante quienes deben interponerse.
 - ✓ Los plazos respectivos.
 - ✓ La advertencia de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino.

5. En la citación:

- ✚ El(la) funcionario(a) que rinda versión verbal de las circunstancias objeto de revisión podrá aportar y solicitar pruebas.
 - ✓ Se deben practicar en la citación si son conducentes y pertinentes.
 - ✓ En caso de que no se puedan practicar se debe suspender la citación.

6. Si el funcionario(a) investigado(a) rinde versión escrita de las circunstancias dentro del mismo escrito podrá aportar y solicitar pruebas.

- ✚ Si son conducentes y pertinentes, el profesional asignado por la DGTH encargado del proceso deberá señalar fecha para la práctica de la prueba o pruebas que así lo requieran.

7. La SDG puede de oficio decretar las pruebas que considere conducentes y pertinentes para el esclarecimiento de los hechos.

8. En caso de que tras la notificación del Auto de apertura y pruebas el funcionario(a) no se pronuncie se tendrá por probado el abandono del cargo.

9. La declaración de vacancia por abandono de cargo opera por ministerio de la ley y el pronunciamiento de la administración al respecto es meramente declarativo, siendo suficiente el hecho de comprobar el abandono del cargo para proceder en la forma ordenada por la ley y en virtud de ello se expedirá el acto administrativo de declaración de vacancia por abandono de cargo.

Agotada la etapa probatoria y previo análisis de los resultados obtenidos en la práctica de estas conforme a las reglas de la sana crítica, el profesional designado de la DGTH encargado del proceso o de cierre de la actuación administrativa.

- ✚ La Emisión del Acto Administrativo de declaración de vacancia por abandono del cargo deberá:
 - ✓ Ser motivado.
 - ✓ Contener de manera precisa y detallada todos los supuestos fácticos y jurídicos que lo provocaron

- En su parte resolutive se decretará el retiro definitivo del servicio del funcionario(a) implicado. (...)”¹

Una vez surtido el citado procedimiento, se encuentra agotada la instancia administrativa adelantada por parte de la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Gobierno.

INCIDENCIAS DISCIPLINARIAS

Esta instancia es adelantada por la Oficina de Control Disciplinario Interno de la Secretaría Distrital de Gobierno, de conformidad con la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 del 2021 Código General Disciplinario, el cual establece esta conducta como la de ausentarse del cumplimiento de la función por parte de los servidores y exservidores públicos de la SDG.

Esta conducta, puede ser catalogada como **FALTA GRAVÍSIMA** relacionada con el servicio o la función, tal y como lo dispone el artículo 55 del Código General Disciplinario y **FALTA GRAVE O LEVE**, señalada en el artículo 38 de la misma normatividad, veamos:

Numeral 5 Artículo 55 de la Ley 1952 de 2019: “Ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio por un término igual o superior a cinco (5) días sin justificación”.

«(...)5. Ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio por un término igual o superior a cinco (5) días sin justificación (...)».

De la norma citada es destacable señalar que sin bien el servidor incurre en una prohibición, termina siendo favorable el escenario en materia disciplinaria con relación a la Ley 734 de 2002 anterior Código Disciplinario Único, toda vez que para el disciplinado esta medida se amplía el termino de tres (3) días a cinco (5) días.

“ARTÍCULO 38. DEBERES. Son deberes de todo servidor público: (...) 12. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales. (...)”.

Este articulado establece como uno de los deberes de los servidores públicos el cumplimiento del desempeño de las funciones encomendadas dentro de la totalidad del tiempo reglamentario establecido por la administración para tal fin, toda vez que dicho incumplimiento, puede conllevar a incurrir en una falta leve o grave.

Veamos gráficamente este comparativo normativo:

Falta Gravísima	Falta Grave o Leve
ARTICULO 55. Faltas relacionadas con el servicio o la función pública. 5. Ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio por un término igual o superior a cinco (5) días sin justificación.	ARTICULO 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público: 12. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.

Así mismo, dicho compendio normativo señala que le está prohibido a todo servidor público ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio sin justificación alguna:

¹ Tomado de: GCO-GTH-P015 Procedimiento para el trámite administrativo por abandono del cargo.

«(...) **Artículo 39. Prohibiciones.** A todo servidor público le está prohibido: (...) 9. Ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio sin justificación.»

Si bien en materia disciplinaria con el actual CGD no se señala esta conducta como abandono de cargo propiamente dicho, si se encuentra prevista como el ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio sin justificación, **hecho este que genera las sanciones disciplinarias a que haya lugar.**

En ese sentido al adelantar la acción disciplinaria y de acuerdo con lo previsto en el artículo 67 de la ley 1952 de 2019; se indica que:

«(...) **Artículo 67. Faltas graves y leves.** Constituye falta disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la incursión en prohibiciones, salvo que la conducta esté prevista como falta gravísima. (...) ».

En estos casos la sanción que puede aplicable en materia disciplinara para esta conducta, de acuerdo con el artículo 48 de la Ley 1952 de 2019, modificada por la ley 2094 de 2021, puede ser catalogada en los siguientes términos:

«(...) **ARTÍCULO 48. Clases y límites de las sanciones disciplinarias.**
El disciplinable está sometido a las siguientes sanciones:

1. Destitución e inhabilidad general de diez (10) a veinte (20) años para las faltas gravísimas dolosas.
2. Destitución e inhabilidad general de ocho (8) a diez (10) años para las faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima.
3. Suspensión en el ejercicio del cargo de tres (3) a dieciocho (18) meses e inhabilidad especial por el mismo término para las faltas graves dolosas.
4. Suspensión en el ejercicio del cargo de uno (1) a doce (12) meses para las faltas graves culposas.
5. Multa de diez (10) a ciento ochenta (180) días del salario básico devengado para la época de los hechos para las faltas leves dolosas.
6. Amonestación escrita para las faltas leves culposas.

PARÁGRAFO. En el evento que el disciplinado haya cesado en sus funciones para el momento de la ejecutoria del fallo o durante su ejecución, cuando no fuere posible ejecutar la sanción, se convertirá el término de suspensión o el que faltare, según el caso, en salarios básicos devengados para el momento de la comisión de la falta, sin perjuicio de la inhabilidad. (...) »

Es así como, dentro un proceso disciplinario adelantado por ausentismo laboral se debe demostrar que la misma la cometió el investigado de manera dolosa, es decir que se debe demostrar la consiente y voluntaria intención del ausentismo laboral por parte del investigado, al

respecto sobre la sanción la Procuraduría General en el concepto 20 de 2019 de diciembre 9, ha expresado lo siguiente:

“(...) Es una falta disciplinara dolosa: «se imputará esta falta como cometida bajo la modalidad subjetiva dolosa, como quiera que la ilicitud sustancial [...] se encuentra en un actuar consistente en abandonar sin justificación alguna el cargo, empleo o función, queriendo y pudiendo hacerlo, es decir con conocimiento pleno del carácter prohibido de la misma [sic] [10]; «resulta claro [...] el elemento volitivo que contiene el tipo disciplinario, relativo a la intencionalidad de dejar en forma definitiva el cargo, las funciones o el servicio [...]».

De igual forma la Corte Constitucional, en Sentencia C-769/98, ha expresado lo siguiente:

“(...) Ausentarse del cargo, o el servicio, implica la dejación voluntaria definitiva y no transitoria de los deberes y responsabilidades que exige el empleo del cual es titular el servidor público. En consecuencia, dicho abandono se puede presentar, bien porque se renuncia al ejercicio de las labores o funciones propias del cargo, con la necesaria afectación de la continuidad del servicio administrativo, o bien porque se deserta materialmente del cargo al ausentarse el servidor del sitio de trabajo y no regresar a él para cumplir con las labores asignadas, propias del cargo o del servicio. Corolario de lo anterior es que el abandono debe ser injustificado, es decir, sin que exista una razón o motivo suficiente para que el servidor se exima de la responsabilidad de cumplir con las funciones propias del cargo o del servicio. Ello es así, porque de ser justificado el abandono del cargo o del servicio desaparece la antijuridicidad del hecho y, por consiguiente, la falta disciplinaria. (...)”

En el mismo sentido, la Corte Constitucional en la sentencia C-1189 del 22 de noviembre de 2005; manifestó en la misma frente a este tema, lo siguiente:

***«(...) el abandono debe ser injustificado,** es decir, sin que exista una razón o motivo suficiente para que el servidor se exima de la responsabilidad de cumplir con las funciones propias del cargo o del servicio. Ello es así, porque de ser justificado el abandono del cargo o del servicio desaparece la antijuridicidad del hecho y, por consiguiente, la falta disciplinaria.*

« (...)

De esta manera, al igual que en aquella oportunidad, estima esta Corporación que la norma no tiene una proyección disciplinaria ni constituye una sanción que se enmarque en dicho ámbito. Como se planteó en líneas precedentes del presente fallo, este Tribunal Constitucional encuentra que el retiro del servicio del empleado que incurra en abandono del cargo es una medida administrativa consecuente con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (C.P. art. 209) que rigen la administración pública, en tanto la misma debe contar con la posibilidad de proveer rápidamente un cargo que ha sido abandonado, para que un funcionario entre a cumplir las labores idóneamente, a fin de evitar traumatismos en la marcha de la administración. El proceso disciplinario, por el contrario, estaría dirigido, principalmente, a establecer la responsabilidad individual del funcionario, a fin de imponerle la sanción respectiva. (...) »

Finalmente, es preciso indicar que las acciones administrativas y disciplinarias por esta conducta, son independientes en cada una de sus instancias, y no es requisito sine quano el agotamiento de alguna de ellas para dar trámite a cada uno de los procedimientos antes expuestos.

Así las cosas, se insta a todos los servidores públicos del nivel central y alcaldías locales de la Secretaria Distrital de Gobierno, a dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de sus funciones y a no ausentarse de su puesto de trabajo en los casos que define la Ley, si no cuenta con justificación alguna, con el propósito de no ser sujetos de los procesos administrativos y disciplinarios, antes descritos.

Cordialmente,



HUMBERTO DUARTE GARCÍA
Jefe Oficina Asuntos Disciplinarios

Revisó: Claudia Salamanca Pinzón Profesional Especializada
Gladys Mireya Peña García Profesional Especializada
Proyectó: Wilmer Alfredo Peña Ruiz - Profesional Universitario
Oscar German Pulido Salamanca - Profesional Universitario
Revisó y Aprobó: Humberto Duarte García- Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno de la SDG.