



**CALIFICACIÓN DE LA FALTA Y GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN** - Criterios dispuestos en el Acuerdo 171 de 2014 del CSU.

*Para calificar la gravedad de la falta se debe realizar un análisis de cada uno de los elementos dispuestos en el artículo 50 del Acuerdo 171 de 2014 del CSU.*

**REPROCHE DISCIPLINARIO** – Elementos constitutivos del incumplimiento de la jornada laboral.

*Ahora bien, en cuanto a la ilicitud de la conducta esta Sala encuentra que es cierto que no hubo pérdidas ni daño en los bienes que se encontraban en la zona que correspondía al investigado, en la fecha y hora de su ausentismo. No obstante, debe subrayarse que quien tiene un cargo de vigilancia debe ejercer sus funciones con eficacia, diligencia y eficiencia, a fin de evitar riesgos de robo, incendios, inundaciones y demás eventualidades que pudieren afectar los bienes de la Universidad y la comunidad universitaria.*

#### **TRIBUNAL DISCIPLINARIO- SALA DE PROCESOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO**

**Expediente:** TD-MA-300-2015  
**Fecha:** 16 de marzo de 2016  
**Decisión:** Fallo sancionatorio  
**Conducta:** Ausentismo laboral

#### **I. ANTECEDENTES**

El presente proceso disciplinario se originó por información presentada por el superior inmediato del investigado, quien puso en conocimiento el abandono del lugar de trabajo por parte del investigado.

El coordinador informó que el funcionario abandonó las instalaciones del lugar de trabajo antes de que se cumpliera la hora de salida. Cuando el superior le pidió explicaciones, el investigado le dijo que lo había llamado a la oficina para pedir permiso pero que nadie le contestó y le pidió que lo dejara ir para atender una invitación a almorzar. La respuesta del superior del investigado fue negativa, recordándole que su jornada de trabajo era hasta las 14:00 horas y que no le podía autorizar la salida ya que quien lo hacía era el jefe de la

dependencia. A pesar de lo anterior, el investigado se retiró a las 12:08 pm de su lugar de trabajo.

**Universidad  
Nacional  
de Colombia**

## **II. CONSIDERACIONES**

De conformidad con el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia *“las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.”*

La autonomía para la expedición del régimen disciplinario de los empleados administrativos, se precisó en el artículo 79 de la Ley 30 de 1992, así como también en el artículo 26 del Decreto 1210 de 1993, el cual reza:

*“El estatuto del personal administrativo que adopte el Consejo Superior Universitario contemplará, entre otros, el régimen de derechos, obligaciones, inhabilidades e incompatibilidades según su clase de vinculación y el régimen disciplinario, de conformidad con las normas vigentes, y estará basado en criterios de selección e ingreso, y promoción por concurso y evaluación sistemática y periódica”.*

Es en ese marco que el Consejo Superior Universitario expidió el Acuerdo 171 de 2014, Estatuto Disciplinario del Personal Académico y Administrativo de la Universidad Nacional de Colombia, el cual fue aprobado en segundo debate el 4 de noviembre de ese año y entró en vigencia el 1° de julio de 2015, según lo previsto en su artículo 118.

Ahora bien, en cuanto a la aplicación de esa norma a quienes tienen cargos de nivel asistencial, debe subrayarse que la planta administrativa de la Universidad Nacional de Colombia está compuesta por los siguientes niveles jerárquicos: directivo, asesor, ejecutivo, profesional, técnico y asistencial. Así mismo, son personal administrativo los servidores públicos de carrera administrativa, los empleados de libre nombramiento y remoción y los trabajadores oficiales, esto con independencia de las funciones que le corresponden a cada cargo y de su nivel.

Esto puede encontrarse en toda la normatividad que establece la planta de personal administrativo de la Universidad, particularmente en el Acuerdo 136 de 2013 del CSU, *“Por medio del cual se autoriza la recomposición, modernización y competitividad salarial para los cargos de la planta administrativa global de la Universidad Nacional de Colombia”*, en el cual se hizo referencia a todos los cargos con los que cuenta la planta administrativa de esta institución, incluyendo los del nivel asistencial, de finidos en la misma norma como aquellos

que desarrollan actividades de apoyo, complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de ejecución.

Se equivoca entonces la defensa cuando afirma que un cargo de nivel asistencial no pertenece al estamento administrativo, pues hacen parte del mismo todos los servidores públicos de la planta global administrativa y por igual les es aplicable y exigible tanto el estatuto de Personal Administrativo, Acuerdo 67 de 1996 del CSU, como el Estatuto Disciplinario, Acuerdo 171 de 2014 del CSU.

La Sala considera pertinente precisar que para que una conducta sea reprochable disciplinariamente deben concurrir los siguientes elementos: Primero, la conducta debe ser típica, lo que quiere decir que debe estar enmarcada en una norma preexistente como falta disciplinaria. Segundo, debe existir responsabilidad subjetiva del procesado, lo que implica que debe haber actuado con dolo o culpa. Tercero, la conducta debe ser un ilícito sustancial, es decir, que hubiere afectado sustancialmente la función pública o los fines misionales de la Universidad. Por último, debe verificarse que la actuación no esté amparada en una causal de exclusión de responsabilidad.

En cuanto a la tipicidad de la conducta, se evidencia que la conducta reprochada está probada objetivamente, incluso por las referencias del propio investigado, quien en versión libre expresó:

*“Me encuentro en esta situación por haberme ido una hora antes de terminar mi turno el último día de trabajo antes de salir a vacaciones; lo hice porque tenía una invitación a almorzar y debía comprar los aguinaldos para mis hijos”*

Igualmente, acreditan los hechos los testimonios recaudados, todos los cuales concuerdan en afirmar que el investigado se ausentó de su sitio de trabajo, sin que hubiera finalizado su turno, el cual se extendía hasta las 14:00 horas.

Así, objetivamente está probado que el investigado contrarió el deber contenido en el numeral 11 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002, consistente en *“dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas”* y también transgredió lo dispuesto por la Resolución de la Vicerrectoría de la Sede, en la que se dispuso el turno de trabajo.

Es de precisar que esta tipicidad en ninguna forma implica ausentarse del trabajo por la totalidad de la jornada o turno diario, como erradamente lo

sostuvo la defensa. Por el contrario, el mencionado deber contenido en la Ley 734 de 2002 taxativamente señala que a todo servidor público le corresponde “dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas” y ello claramente se contraría cuando el servidor se retira de su puesto de trabajo, sin que hubiere finalizado su jornada laboral.

Así mismo ocurrió en este caso pues está probado que el investigado se retiró de su puesto alrededor de las 12:15 del mediodía, cuando su turno finalizaba a las 14:00 horas y, en consecuencia, es indiscutible que en esa oportunidad no dedicó la totalidad del tiempo de su jornada laboral a las funciones que le fueron encomendadas en virtud de su cargo.

Ahora bien, en cuanto a la ilicitud de la conducta esta Sala encuentra que es cierto que no hubo pérdidas ni daño en los bienes que se encontraban en la zona que correspondía al investigado, en la fecha y hora de su ausentismo.

No obstante, debe subrayarse que quien tiene un cargo de vigilancia debe ejercer sus funciones con eficacia, diligencia y eficiencia, a fin de evitar riesgos de robo, incendios, inundaciones y demás eventualidades que pudieren afectar los bienes de la Universidad y la comunidad universitaria.

Así, el simple ausentismo de un servidor público con esa responsabilidad en la seguridad y vigilancia, aun cuando no se vincule con el hurto o daño de bienes o de personas, implica un serio riesgo, vulnerabilidad y una lesión sustancial respecto a la función pública.

En relación a la responsabilidad subjetiva del investigado, esta Sala considera acertado lo expuesto en el auto de cargos por la Oficina de Veeduría Disciplinaria de la Sede, al afirmar que el investigado actuó en modalidad dolosa.

Se precisa que el dolo implica conocimiento de la ilicitud de la conducta, aunado a la voluntad de incurrir en ella.

En el caso analizado es claro que el investigado conocía el horario que debía cumplir pues la Resolución Interna, por la cual se establecieron horarios de los empleados con funciones que desempeñaba el investigado, le fue notificada en debida forma, como consta a folio 7 del expediente.

A pesar de ese conocimiento, adoptó diferentes medidas para retirarse de manera anticipada de su lugar de trabajo: Llamó a quien lo debía suceder en el turno de vigilancia para solicitarle que llegara con una hora de anticipación,

instruyó a los vigilantes del servicio privado para que le colaboraran con la custodia del lugar y aseguró todo con llave. Todo eso, porque era consciente de que se ausentaría antes de finalizar su turno y que ello implicaba un riesgo para los bienes del sector bajo su responsabilidad.

Por otra parte, está probado que cuando el investigado ya estaba saliendo de la Universidad se encontró con su coordinador, quien le señaló que no podía retirarse sin haber finalizado el turno de vigilancia. Pero aun así, hizo caso omiso a la directriz de su superior y al requerimiento de cumplir con la totalidad de su jornada de trabajo.

No se puede en este contexto considerar que se hubiere incurrido en la conducta por negligencia o un descuido menor, propio de la modalidad culposa. Por el contrario, esta Sala evidencia que es claro el conocimiento que tenía el investigado respecto al horario del turno que debía cumplir el día de la comisión de la conducta, así como es notoria su voluntad de abandonar su lugar de trabajo sin haber cumplido la totalidad de su jornada. Y esto nos lleva a concluir que la conducta se cometió a título de dolo.

Tenemos entonces probada tanto la tipicidad de la conducta, como su ilicitud sustancial y la responsabilidad subjetiva del investigado, y de ello se concluye que lo que corresponde al Tribunal Disciplinario es emitir fallo sancionatorio.

### **CALIFICACIÓN DE LA FALTA Y GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN**

Para calificar la gravedad de la falta se debe realizar un análisis de cada uno de los elementos dispuestos en el artículo 50 del Acuerdo 171 de 2014 del CSU.

1. La modalidad de la conducta. Como se analizó previamente, se encuentra probado que la conducta realizada por el disciplinado se realizó con DOLO.

2. La afectación que la conducta generó respecto al desarrollo de los fines misionales de la Universidad. Al respecto cabe señalar que aun cuando la conducta fue sustancialmente ilícita pues puso en riesgo la función pública, no hay evidencia de que se haya presentado un hecho de pérdida o daño en los bienes o personas bajo la custodia del investigado, ni que se haya afectado a la Universidad en sus fines misionales.

3. El grado de incumplimiento de los deberes funcionales del investigado, de conformidad con lo establecido para el cargo en el Manual de Funciones o el contrato de trabajo. Es función esencial del personal de seguridad, ejercer y realizar sus funciones cumpliendo con la totalidad del horario, lo que en el caso

no se dio puesto que el investigado abandonó su puesto de trabajo faltando un hora y cuarenta y cinco minutos para el cumplimiento cabal de su jornada de trabajo.

4. La jerarquía que el servidor público tenga en la Universidad, de tal forma que la mayor jerarquía se tendrá en cuenta para considerar la gravedad de la falta. Para el caso, este criterio resulta neutro, por cuanto el investigado no ocupaba un cargo de jefatura, coordinación o dirección.

5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado. Se descarta esta trascendencia pues la conducta no tuvo repercusión ni impacto social de consideración.

6. La afectación a derechos fundamentales. Como se ha establecido, la conducta del investigado puso en riesgo los bienes y personas bajo su custodia. Empero, no se presentó un daño o perjuicio cierto y menos aún, respecto a derechos fundamentales.

7. El cuidado empleado en la preparación de la falta, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, haber cometido la falta valiéndose de un inimputable o el grado de participación en la comisión de la conducta. Al respecto, está probado que se premeditó la conducta, tal como antes se expuso. Empero, también es cierto que el investigado adoptó las medidas conducentes a disminuir los riesgos que se producirían por su retiro anticipado del turno y, a nuestro juicio, eso debe valorarse para calificar la falta como leve.

8. Haber cometido la falta por inducción de un superior, o haber actuado en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas. Este criterio no es aplicable al caso, razón por la cual no será valorado.

9. Los motivos determinantes del comportamiento. Según lo dicho por el propio investigado, éste abandonó su sitio de trabajo para cumplir con una invitación a almorzar y comprar los aguinaldos de sus hijos. A juicio de la Sala, esas no constituyen motivaciones de peso para su incumplimiento del turno y en todo caso, para esas otras actividades hubiera podido esperar a la terminación de su jornada laboral a las 14:00 horas.

10. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos. De acuerdo a lo probado, la conducta fue realizada únicamente por el investigado.

Bajo el anterior análisis tenemos que la falta disciplinaria debe calificarse como LEVE.

En cuanto a la sanción a imponer, debemos tener en cuenta que la norma vigente al momento de los hechos era el Acuerdo 18 de 1998 del CSU, el cual en su artículo 19 establece como sanción aplicable a las faltas leves una de las siguientes:

1. *Amonestación escrita sin o con anotación en la hoja de vida, o,*
2. *Multa de hasta diez (10) días del salario devengado en el momento de cometer la falta con la correspondiente indexación.*

Se subraya que la precitada norma no distingue la sanción en relación con la modalidad de la conducta (dolo, culpa gravísima o grave). No obstante, el principio de proporcionalidad nos lleva necesariamente a tener en consideración esa circunstancia pues no puede recibir la misma sanción quien incurre en la falta por descuido o negligencia, quien lo hace por una desatención elemental y quien lo hace con el conocimiento e intención de perjuicio. Así, al encontrarnos en este caso ante una conducta con DOLO, debemos descartar la sanción de amonestación escrita que correspondería a una conducta en modalidad de culpa grave.

Ahora bien, aplicando el artículo 54 del Acuerdo 171 de 2014, relacionado con los criterios para la graduación de la sanción tenemos que procede el atenuante contenido en el literal A pues en el investigado demostró diligencia y eficiencia en el desempeño de su cargo, según las evaluaciones de su desempeño contenidas en los folios 107 y siguientes.

### **III. DECISIÓN**

La Sala de Procesos del Personal Administrativo del Tribunal Disciplinario decide SANCIONAR al investigado con multa de tres (3) días de salario devengado para la fecha de comisión de la conducta, con la correspondiente indexación.