



---

RELATORIA PROCESO TD-ME-388-2015

OFICINA DE VEEDURÍA DISCIPLINARIA DE LA SEDE MEDELLÍN  
4 DE MAYO DE 2016  
DECISIÓN: ARCHIVO

---

PRESUNTA CONDUCTA

La presunta desempeño simultáneo de más de un empleo público.

---

HECHOS

Las presentes diligencias tienen su génesis en el reporte de unas posibles inconsistencias sucedidas en el trámite de reintegro a sus labores una vez terminada una vacancia temporal otorgada a la servidora pública investigada, teniendo en cuenta que la investigada habría recibido sueldo simultáneamente en otra entidad del Estado.

Con fundamento la información allegada, se abrió Indagación Preliminar con el fin de determinar si existe responsabilidad disciplinaria imputable a la investigada, mediante la decisión referida, se decretó la práctica de otras probanzas pertinentes y conducentes para el esclarecimiento de los hechos objeto de la indagación.

---

**REPROCHE DISCIPLINARIO** – *Elementos constitutivos.*

En relación con la responsabilidad de los servidores públicos, la Constitución Política que en su artículo 6º, establece que deben responder ante las autoridades, tanto por la violación de la Constitución política y la ley como por las omisiones o la extralimitación en ejercicio de funciones que les sean imputables; fundamento de responsabilidad que se articula con las relaciones especiales de sujeción surgidas entre el Estado y el servidor público o el particular que cumpla funciones públicas, las cuales están orientadas a la consecución o materialización de los fines del Estado.

La Jurisdicción disciplinaria considera como falta disciplinaria la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en la Ley 734 de 2002 que conlleven al incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparados por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad disciplinaria contempladas en el artículo 28 de la referida Ley.

Por su parte el artículo 5 del Código Único Disciplinario señala «*La falta será antijurídica cuando afecte el deber funcional sin justificación alguna*», esa referencia que hace la norma del deber funcional pone en evidencia que las normas disciplinarias tienen como propósito canalizar la conducta de quienes cumplen funciones públicas mediante la imposición de deberes, con el fin de lograr el cumplimiento de los cometidos estatales.

La doctrina ha definido la ilicitud sustancial disciplinaria, como la afectación sustancial de los deberes funcionales, siempre que ello implique el desconocimiento de los principios que rigen la función pública.

El artículo 100 del Acuerdo 171 de 2014 expedido por el CSU, señala:

*"Archivo del Proceso Disciplinario: En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en la ley como falta disciplinaria, que el investigado no la cometió o lo hizo en la modalidad de culpa leve, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, que la conducta no configuró una ilicitud sustancial, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, el funcionario de conocimiento, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias".*

El ejercicio de la función administrativa impone a las entidades y servidores públicos deberes propios para el cumplimiento de las funciones del Estado, con el fin de blindar su gestión, el funcionario público, desde su posesión adquiere un compromiso con el Estado y su omisión es desaprobada no solo por la sociedad y la administración, sino por quienes se encargan de vigilar su conducta.

Bajo todos estos parámetros analizaremos la conducta de la investigada, analizando de manera integral todas las pruebas aportadas oportuna y legalmente al Trámite Disciplinario, incluida la normativa aplicable y analizando el caso en concreto.

**CULPA LEVE** – *Descuido menor en el actuar del funcionario.*

Dio origen a las diligencias de estudio, lo consignado en oficio suscrito por el Director de la Unidad de Servicios de Salud, en el que se reportan unas posibles inconsistencias sucedidas en el trámite de reintegro a sus labores una vez terminada una vacancia temporal otorgada a la servidora pública investigada.

Con fundamento en lo anterior, la Oficina competente para época, encontró procedente abrir indagación preliminar, con el fin de determinar si existe responsabilidad disciplinaria imputable a la investigada.

Una vez debida y oportunamente practicadas las pruebas decretadas, se evidencia que:

Mediante Resolución de la Rectoría de la Universidad, la servidora pública quien se desempeña como Auxiliar Administrativo fue beneficiaria de una declaración de vacancia temporal por un periodo de siete (7) meses, con el fin de desempeñarse en periodo de prueba en el cargo de Analista en la otra entidad del Estado, como resultado de un Concurso público en el que había participado y obligándose a instalarse en otra ciudad, lugar en donde desempeñó sus servicios durante el citado periodo de prueba.

Mediante Resolución, se amplió en 10 días el tiempo establecido inicialmente de la vacancia temporal.

Que mediante oficio la jefa de División de Talento Humano de la Universidad solicitó a la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo realizar el trámite de reintegro, acompañando oficio suscrito por la funcionaria, en donde manifestó su intención de reintegrarse a la Universidad con la siguiente acotación : *"Dado que toda mi familia reside en la ciudad de (...), que no ha sido posible mi adaptación en la ciudad y que según las nuevas disposiciones del Director de la (...)(otra entidad del Estado), para que se produzca el cambio de ubicación se deben cumplir ciertos requisitos , le informo que a partir del (...) me estaré reintegrando a la Universidad."*

Cuatro (4) días después de reintegrarse a la Universidad, la funcionaria se presentó ante la Dirección Nacional de Personal, indicando que se le había concedido permiso especial de un día, dado que a la fecha no se le había resuelto la situación administrativa en la otra entidad del Estado, a pesar de que ella había presentado la renuncia y hasta el momento no se le había aceptado; como tampoco se le había evaluado en periodo de prueba. A folio 8 del expediente reposa fotocopia formato de registro de permiso hasta por un día o por horas, donde aparece el permiso otorgado a la investigada para el día en que ésta se presentó ante la Dirección Nacional de Personal.

Ese mismo día, el Jefe de la División Nacional de Personal Administrativo solicitó a la División de Talento Humano de la Sede se certificara si la funcionaria había prestado sus servicios con posterioridad a la fecha de terminación de la vacancia temporal, respuesta que se libró mediante oficio, donde se indicó, que efectivamente tal como lo certificó su jefe inmediato mediante correo electrónico, la funcionaria había desempeñado con normalidad sus funciones durante varios días sin mediar permiso alguno para ese periodo.

Reposa en la actuación información que señala que la implicada a través de una llamada de la funcionaria a la Subdirección de Personal de la otra entidad del Estado, se le indicó que había sido enviado a su correo institucional de la otra entidad la notificación de la no aceptación de su renuncia y que según consulta a la Seccional de Impuestos de la otra ciudad donde estuvo viviendo, ella no había asistido a trabajar durante los días en que estuvo en la Universidad, lo que se configuraba un abandono de cargo porque su renuncia no había sido aceptada y que debía permanecer en el cargo hasta que se surtiera la notificación de aprobación del acto de la renuncia.

Una vez analizadas las pruebas se puede concluir que la investigada presentó su renuncia ante la otra entidad del Estado, sin los requisitos necesarios, es por lo que su aceptación sólo se surtió con posterioridad a su reintegro a la Universidad.

Según lo informado en versión libre, la investigada, luego de realizar todas las gestiones tendientes a entregar el carro que ostentaba la otra entidad del Estado, se trasladó a la

ciudad de (...) con el fin de reintegrarse a sus labores en la Sede (...) de la Universidad Nacional de Colombia, por lo que laboró con normalidad sin que se le hubiera aceptado la renuncia en la otra entidad del Estado.

Así las cosas el objeto de la investigación se centra en si la funcionaria ocupó y recibió remuneración por ambas entidades públicas durante los días en que no le fue aceptada la renuncia, es por lo que, mediante Oficio, se solicitó a la Jefatura de la Sección Salarial y Prestacional de la Sede que informara la fecha de la inclusión en la nómina de la funcionaria, a lo que se certificó que la inclusión en nómina en el Sistema Integrado de Talento Humano, SARA, se realizó el día con posterioridad a la aceptación de la renuncia en la otra entidad del Estado.

Ahora bien, en cuanto al reproche disciplinario realizado a la funcionaria, en el evento presentado, al reintegrarse a su puesto de trabajo sin esperar la aceptación de su renuncia por parte la otra entidad del Estado, se evidencia que existieron conductas de terceras personas que originaron que la investigada incurriera en el error, de igual manera, tal y como lo manifiesta la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo, no existe procedimiento específico a seguirse para el reintegro del cargo, al vencimiento de la vacancia temporal otorgada, por tratarse de una situación especial de la carrera administrativa en general, no contemplada como una situación administrativa dentro de la cual puedan encontrarse los servidores públicos al servicio de la Universidad, por tanto, la conducta desplegada por la investigada, puede considerarse como contraria a las conductas o comportamientos propios de los funcionarios públicos, la misma no produjo una lesión grave a los fines misionales del Ente Universitario, ni a la función pública y mucho menos al patrimonio debido a que fue incluida en la nómina a partir de la aceptación de su renuncia por parte de la otra entidad del Estado, por tanto puede considerarse que se realizó con culpa leve.

Así las cosas, la culpa leve, no es objeto de reproche según argumentos tomados del doctor GOMEZ PAJAJEAU, así:

*"La culpa leve no origina responsabilidad disciplinaria, porque, conforme se ha aceptado en el derecho sancionatorio en general, la culpa leve no puede fundamentar reproche jurídico.*

*Por tanto, en tales casos no existe obligación de formular queja disciplinaria. Lo anterior tiene su razón de ser en la vida misma, toda vez que, si cualquier descuido fuera penalizado, la interacción social se haría imposible. Por tanto, el Estado de Derecho, por virtud del principio de proporcionalidad que le es inherente, tolera los mínimos descuidos, pues la reacción contra ellos resultaría innecesaria y antijurídica.*

*La base constitucional de tal afirmación la encontramos en el artículo 26 de la Carta, toda vez que allí se permite la admisión de ciertos riesgos sociales, y la ley de intervención sólo puede entrar a limitarlos.*

*Obviamente, las limitaciones tienen que ser por conductas culposas, graves o gravísimas".*

De igual forma, se evidencia que esta tesis, de acuerdo con la cual las conductas desplegadas a título de culpa leve, no tienen reproche disciplinario, es acogida por las diferentes instancias de control disciplinario, evidentes en fallos dentro de los cuales se pueden mencionar algunos como: el 161-3065 (030-79883/ 200 2) de octubre 28 de

2006 y el 161-3400 (030-106839-04) proferido el 4 de septiembre de 2007 por la Sala Disciplinaria de la Procuraduría General en el cual se expuso:

*"(...) la culpa leve generada por estas circunstancias, no puede ser sancionable disciplinariamente, pues cualquier servidor público por diligente que sea puede verse inmiscuido en situaciones de similar naturaleza, y lo que persigue el derecho disciplinario es sancionar la conducta de quien actúa dolosamente o falta a la diligencia común de las personas que prestan sus servicios para el Estado, lo cual no fue probado en el presente proceso.*

*Ahora, al calificarse la conducta como una omisión resultante de una culpa leve, la misma se convierte en elemento definitivo para abstenerse de imponer sanción a pesar de la violación objetiva a los deberes establecidos en el estatuto disciplinario, por cuanto esta modalidad de culpa no da lugar a reproche siendo procedente la absolucón (...)"*.

Así, no sería procedente, en el caso en estudio, el reproche disciplinario, por lo cual esta Oficina procederá a ordenar el ARCHIVO definitivo de las diligencias en contra de la funcionaria investigada, en el marco de lo dispuesto por el artículo 73 de la ley 734 de 2002 , que establece:

*"Artículo 73. Terminación del proceso disciplinario. En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en la ley como falta disciplinaria, que el investigado no la cometió, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, el funcionario del conocimiento, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias."*

Así las cosas, se encuentra entonces que se hallan ausentes los presupuestos sustanciales exigidos por el artículo 30 del Acuerdo 171 de 2014, para proferir pliego de cargos en contra de la investigada, por lo cual se procederá a declarar la terminación del proceso disciplinario, y en consecuencia el archivo definitivo del mismo.

Lo anterior no obsta para hacer un llamado de atención a la funcionaria investigada con el fin de que se comprometa a cumplir con sus funciones y deberes como servidora pública y con el régimen de inhabilidades e incompatibilidades le es obligatorio conocer.

**DECISIÓN:** Ordenar la terminación del proceso y en consecuencia el archivo definitivo del trámite disciplinario.