



**NON BIS IN IDEM** – Nadie será sometido a una nueva investigación y juzgamiento disciplinario por el mismo hecho.

*Respecto a dicho principio, la Corte Constitucional sostuvo en sentencia T-537 de 2002, posteriormente reiterada:*

*"Este principio implica que el Estado se halla legitimado para imponer, luego de los procedimientos legales respectivos, sanciones penales o disciplinarias cuando demuestre la ocurrencia de delitos o de faltas y concorra prueba que acredite la responsabilidad de quienes en ellos intervinieron pero que una vez tomada una decisión definitiva sobre el hecho constitutivo del delito o de la falta y sobre la responsabilidad o inocencia del implicado, no puede retomar nuevamente ese hecho para someterlo a una nueva valoración y decisión.*

*En virtud de ese principio, cualquier persona cuenta con la seguridad de que las decisiones definitivas que se han proferido en los procesos tramitados en su contra, con miras a establecer su responsabilidad penal o disciplinaria, realizan la justicia en cada caso particular e impiden que los mismos hechos puedan ser objeto de posteriores debates ".*

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

*Al respecto la Corte Constitucional en sentencia C-948 de 2002, señaló:*

*"El incumplimiento de dicho deber funcional es entonces necesariamente el que orienta la determinación de la antijuricidad de las conductas que se reprochan por la ley disciplinaria.*

*Obviamente no es el desconocimiento formal de dicho deber el que origina la falta disciplinaria, sino que, como por lo demás lo señala la disposición acusada, es la infracción sustancial de dicho deber, es decir el que se atente contra el buen funcionamiento del Estado y por ende contra sus fines, lo que se encuentra al origen de la antijuricidad de la conducta".*

## **OFICINA DE VEEDURÍA DISCIPLINARIA DE LA SEDE MEDELLÍN**

**Expediente:** TD-ME-444-2015  
**Fecha:** 02 de octubre de 2015  
**Decisión:** Archivo  
**Conducta:** Ausentismo laboral.

### **I. ANTECEDENTES**

La oficina de Veeduría Disciplinaria recibió la queja presentada por el Secretario de Facultad, denunciando una situación en la que se encuentra comprometido un docente Asociado de Tiempo Completo, por presuntos problemas relacionados con el ingreso de notas al Programa "SIA" y por una supuesta ausencia laboral.

Mediante comunicación, se requiere al señalado profesor para que informe ante el Consejo de Facultad acerca de los inconvenientes presentados con la inclusión de notas extemporáneas en el "SIA" e indique además, acerca de la fecha en que salió del país.

El profesor responde a este requerimiento desde la ciudad de París, informándole al secretario de la Facultad con respecto al llamado que le hizo el Consejo de Facultad.

Explica en su escrito que frente al tema de notas en el "SIA" y que fueron ingresadas extemporáneamente, se habían presentado fallas en el sistema. Hubo dificultades al momento de ingresar las notas al Sistema "SIA" debido a que se encontró en la plataforma con campos inactivos de evaluaciones, con porcentajes que no correspondían a las notas que le fueron pasadas por el becario; situación que en su momento notificó al Director del Departamento. De cuatro campos que se indican para ingresar las notas, solo estaba activo un campo y el porcentaje no correspondía a la nota definitiva, sin embargo, se procedió a registrar en esta casilla, que realmente correspondía a una nota parcial; reflejándose un problema de último momento.

## **II. CONSIDERACIONES**

La Indagación Preliminar se surtió con el fin de verificar si realmente el profesor incurrió en posibles irregularidades que hayan contrariado el régimen disciplinario y que conlleven al incumplimiento de sus deberes o extralimitación en el ejercicio de funciones y prohibiciones con respecto a la inclusión de notas extemporáneas en el sistema "SIA" y a la posible ausencia laboral.

Para iniciar el análisis del presente caso, consideramos necesario establecer cuál es la normativa que se pudo establecer como posiblemente infringida, respecto de los hechos relacionados, como inconvenientes o fallas en el sistema para ingresar las notas de los estudiantes y el procedimiento; adicionalmente el ausentismo laboral injustificado de parte del profesor, desconociendo los procedimientos contemplados en la Resolución Rectoral 1898 de 2009.

Así en lo referente al sistema de información académica, analizaremos en primer lugar los inconvenientes o fallas en el sistema:

### **1. Con respecto a los problemas creados en el Sistema SIA:**

En la página institucional, existe una guía para el personal docente donde se trata de orientar de manera fácil, ágil y dinámica el procedimiento y consideraciones a tener en cuenta en el momento del registro de calificaciones en el Sistema SIA, para lograr un cierre de semestre exitoso.

Con el fin de preparar el ingreso de calificaciones se solicita revisar desde su usuario "SIA" los cursos que les han sido asignados a su cargo, y si encuentran alguna inconsistencia reportarla a la Coordinación Curricular respectiva. Su contribución es importante para que el proceso de calificación y cierre de semestre sea exitoso.

El Parágrafo Único del artículo 33 del Acuerdo 008 de 2008 "Por el cual se adopta el Estatuto Estudiantil de la Universidad Nacional de Colombia en sus disposiciones Académicas", señala que "La calificación definitiva de la asignatura deberá publicarse en el sistema de información y en las fechas que establezca la Universidad para tal fin".

## II. Con respecto al Ausentismo Laboral Injustificado:

*"Resolución No 1898 del 11 diciembre de 2009 de Rectoría: Por medio de la cual se reglamenta el procedimiento de no pago de salarios por servicios dejados de prestar sin justa causa por parte de los miembros del Personal Administrativo, Académico y Educadores de Enseñanza Básica y Media".*

*"Artículo 4. Procedimiento. El procedimiento para efectuar el no pago de salarios por servicios dejados de prestar por parte de los miembros del personal administrativo, académico y Educadores de Enseñanza Básica y Media, es el siguiente:*

- 1. En caso de ausencia no justificada del servidor público, el Jefe inmediato deberá solicitarle por escrito al servidor público que presente de manera inmediata las explicaciones, justificaciones y razones de su ausencia laboral y presente los medios de prueba que estime pertinentes.*
- 2. Cuando el servidor público no presente justificación alguna de la ausencia, o cuando aquélla no resulte satisfactoria, el jefe inmediato deberá expedir una certificación motivada en la que señalen los días de ausentismo laboral injustificado del servidor público y se ordene el no pago de los días no laborados. Tal certificación deberá ser notificada personalmente al servidor público. Para el caso de los Educadores de Enseñanza Básica y Media, la notificación personal deberá hacerla la Dirección del Instituto o Escuela, o quien haga sus veces".*

En relación a la tipicidad de las dos conductas analizadas, este cuerpo colegiado considera que puede tenerse como cierta que frente a la normatividad

prevista, el profesor investigado en primer lugar cayó en el error involuntario frente a un imprevisto generado en el Sistema "SIA", y tal vez, porque el sistema en su momento haya tenido fallas o también porque el becario participó en la asignatura y le tocó realizar ingreso de evaluaciones en el sistema, a su vez, debió hacer entrega del curso al titular, es decir, ya le correspondía al profesor para esa época ingresar la nota definitiva de este curso para el semestre, y lamentablemente cuando fue a cumplir su tarea, encontró que solo había un campo que no correspondía al porcentaje de la nota definitiva que le tocaba asentar; y al detectar este problema el investigado buscó ayuda con el Director del Departamento quien dio como solución que en uno de los campos colocara la nota final; y que hablaría directamente con el "SIA" para que se procediera con la corrección en aras de poder colocar la nota definitiva en el campo pertinente para ello , pero resulta que no lo pudo hacer.

Ahora bien, para el caso de la ausencia laboral injustificada, el director de Departamento no aceptó las razones expuestas por el profesor en la consecución de los tiquetes para viajar el miércoles en la noche, por encontrarlos a un precio mucho más favorable; afirmó el indagado que realmente salió el día anterior al programado a las 23 horas, y este día estuvo presente en horas de la mañana y de la tarde en la Universidad, dejando listos sus compromisos académicos. El disciplinado consideró viable viajar este día, porque la facultad nunca se ha mostrado negligente frente a los permisos, pero reconoce que desconoció los formalismos ante su superior jerárquico para adelantar la autorización de su salida, en este caso ignoró al director del departamento; pero siempre trató de no dejar ningún pendiente. Como resultado de esta situación el Director de Departamento, procedió en los términos de la Resolución Rectoral 1898 e 2009 y decide ordenar a la División de Talento Humano de la Sede, el no pago de salarios de dos (2) días por no haber sido laborados por el docente investigado, acto motivado en un ausentismo laboral injustificado.

En este contexto, antes de analizar si se presentan las condiciones para continuar con el proceso disciplinario que vinculó al referido docente, es necesario analizar si en el presente caso es procedente que se agote la etapa de juzgamiento y se ejerza la potestad sancionadora con respecto a la ausencia laboral; cuando por los mismos hechos, el profesor fue investigado y sancionado en proceso administrativo por la facultad. Esto en atención al principio del *non bis in ídem*, consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, de conformidad con el cual el destinatario de la ley disciplinaria cuya situación se haya decidido mediante fallo ejecutoriado o decisión que tenga la misma fuerza vinculante, preferidos por autoridad competente, no será sometido a una nueva investigación y juzgamiento disciplinario por el mismo hecho, aun cuando a este se le otorgue una denominación distinta.

Respecto a dicho principio, la Corte Constitucional sostuvo en sentencia T-537 de 2002, posteriormente reiterada:

*"Este principio implica que el Estado se halla legitimado para imponer, luego de los procedimientos legales respectivos, sanciones penales o disciplinarias cuando demuestre la ocurrencia de delitos o de faltas y concurra prueba que acredite la responsabilidad de quienes en ellos intervinieron pero que una vez tomada una decisión definitiva sobre el hecho constitutivo del delito o de la falta y sobre la responsabilidad o inocencia del implicado, no puede retomar nuevamente ese hecho para someterlo a una nueva valoración y decisión.*

*En virtud de ese principio, cualquier persona cuenta con la seguridad de que las decisiones definitivas que se han proferido en los procesos tramitados en su contra, con miras a establecer su responsabilidad penal o disciplinaria, realizan la justicia en cada caso particular e impiden que los mismos hechos puedan ser objeto de posteriores debates".*

Lo anterior aplicado a este caso, conlleva a que con el ejercicio de la acción disciplinaria que vincula al profesor, al demostrarse una ausencia laboral no justificada y como incumplimiento a sus deberes; la autoridad administrativa dio aplicación al procedimiento contenido en la Resolución No 1898 del 11 diciembre de 2009; estaríamos aquí frente a una sanción administrativa que ya fue aplicada al docente, pues la oficina de nómina procedió al no pago de su salario para dos días, los cuales le fueron descontados.

Sin embargo, la misma normativa indicó en su "*Artículo 5. Acciones Disciplinarias. Lo dispuesto en la presente Resolución se aplicará sin perjuicio de las acciones disciplinarias a que hubiere lugar por la inasistencia injustificada del servidor público a su sitio de trabajo (...)*

Se observa que la actuación por parte del Director de Departamento se surtió en el ámbito del control administrativo que le corresponde en sus funciones académico administrativas, mientras que la actuación que adelantan las Veedurías Disciplinarias se enmarcan en el derecho disciplinario. Así mismo se aclara que la finalidad del procedimiento administrativo, se enmarca en el control y vigilancia del servicio público de la educación superior, mientras que la finalidad del procedimiento disciplinario es proteger el cumplimiento del deber funcional como un medio para la satisfacción de los principios y fines de la función pública.

Por lo anteriormente expuesto, se ha de señalar que este ejercicio de la acción disciplinaria de la Oficina de Veeduría de Sede, se encuentra ajustado al debido proceso y particularmente al principio del *non bis in ídem*. En consecuencia, este Operador Disciplinario en aras de adoptar una decisión, se centrará en el análisis de dos puntos: (i) la tipicidad de la conducta y (ii) la ilicitud sustancial.

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

En relación a la tipicidad de la conducta, este cuerpo colegiado considera que puede tenerse como cierta una contradicción prevista en el numeral 2 del Artículo 4 de la Resolución No 1898 del 11 diciembre de 2009 de Rectoría, pues dicha norma establece que *"Cuando el servidor público no presente justificación alguna de la ausencia, o cuando aquélla no resulte satisfactoria, el jefe inmediato deberá expedir una certificación motivada en la que señalen los días de ausentismo laboral injustificado del servidor público y se ordene el no pago de los días no laborados"*. Y como se ha dicho, a pesar del que el profesor rindió sus explicaciones del caso, el Director del Departamento de la Organización no aceptó la justificación dada por él al haber adelantado la consecución de los tiquetes para viajar el miércoles en la noche, por encontrarlos a un precio mucho más favorable.

Afirmó el indagado que realmente salió del país un día antes a las 23 horas, y este día estuvo presente en horas de la mañana y de la tarde en la Universidad, dejando listos sus compromisos académicos. El disciplinado consideró factible viajar este día, ya que la facultad nunca se ha mostrado negligente frente a los permisos, pero a su vez, sí reconoció que desconoció los formalismos que indica la normativa institucional que debe agotar ante su superior jerárquico.

En este orden de ideas, podríamos decir que el docente actuó en contradicción con las normas de la universidad y que logró incurrir en una falta disciplinaria por transgredir las normas de ausentismo laboral que contrarían en sí, el deber de los funcionarios públicos docentes.

En lo que se refiere a los inconvenientes generados en el Sistema SIA, es un asunto que no es de connotación disciplinaria y no enmarca la responsabilidad objetiva ni la ilicitud sustancial de la conducta del profesor, pues finalmente se logró superar el impase y las notas fueron ingresadas al sistema, los estudiantes se lograron matricular dando continuidad al semestre siguiente.

Estableciendo que en el proceso disciplinario, una conducta puede derivarse en reproche disciplinario solo si además, de ser típica y haberse incurrido en una modalidad dolosa o con culpa gravísima o grave, presenta el elemento de la ilicitud sustancial, y concreta mente cuando el servidor público no presenta una justificación que resultara convincente a su superior, pero aun así, no se ve perturbado el servicio a la educación.

Se estima más bien, que aquí el disciplinado habría actuado bajo la modalidad de una culpa leve, toda vez, que no tuvo en este caso toda la diligencia y el cuidado necesario, pues como ya se anotó, erró en no informar a su superior que había adelantado el viaje de su comisión.

Al respecto la Corte Constitucional en sentencia C-948 de 2002, señaló:

*"El incumplimiento de dicho deber funcional es entonces necesariamente el que orienta la determinación de la antijuricidad de las conductas que se reprochan por la ley disciplinaria."*

*Obviamente no es el desconocimiento formal de dicho deber el que origina la falta disciplinaria, sino que, como por lo demás lo señala la disposición acusada, es la infracción sustancial de dicho deber, es decir el que se atente contra el buen funcionamiento del Estado y por ende contra sus fines, lo que se encuentra al origen de la antijuricidad de la conducta".*

Esto, en el marco de la Universidad Nacional de Colombia, implica que una conducta es sustancialmente ilícita cuando constituye un quebrantamiento de los deberes funcionales y a su vez, conlleva una afectación sustancial a la función y fines misionales de la Universidad, sin justa causa.

Es así como, siendo claro que la conducta del profesor indagado puede constituir una falta disciplinaria por la ausencia laboral injustificada, NO resulta procedente abrir investigación disciplinaria por esos hechos, pues en ninguna forma se evidencia que se hubiere generado lesión respecto a la función pública o los fines misionales de la Universidad por los hechos manifestados.

Teniendo en cuenta la ausencia de ilicitud sustancial, esta funcionaria instructora dispondrá el archivo del proceso disciplinario en el marco de los artículos 73 y 164 de la Ley 734 de 2002, (Código Disciplinario Único) que establecen:

*"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".*

*"Artículo 164. Archivo definitivo. En los casos de terminación del proceso disciplinario previsto en el artículo 73 y en el evento consagrado en el inciso 3° del artículo 156 de este código, procederá el archivo definitivo de la investigación. Tal decisión hará tránsito a cosa juzgada".*

### III. DECISIÓN

Ordenar la terminación del proceso disciplinario y proceder al archivo definitivo.