

RESOLUCIÓN 48 DE 2007

(enero 26)

Diario Oficial No. 46.536 de 8 de febrero de 2007

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [5](#) de la Resolución 662 de 2018>

Por la cual se establece el procedimiento para la declaratoria de vacancia de un empleo por abandono del cargo.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [5](#) de la Resolución 662 de 2018, 'por la cual se establece el procedimiento administrativo para el descuento de fracciones de día o días no laborados y la declaratoria de vacancia de un empleo por abandono del cargo en la Contraloría General de la República', publicada en el Diario Oficial No. 50.637 de 27 de junio de 2018.

EL CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA (E.),

en ejercicio de facultades constitucionales, legales y en especial las conferidas por el artículo [35](#) del Decreto-ley 267 de 22 de febrero de 2000, y

CONSIDERANDO:

Que según el artículo [6o](#) del Decreto 267 de 2000 corresponde a la Contraloría General de la República definir todos los aspectos relacionados con el cumplimiento de sus funciones en armonía con los principios consagrados en la Constitución y dicho decreto-ley;

Que de conformidad con el artículo [34](#) numeral 11 de la Ley 734 de 2002, es deber de todo servidor público dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales;

Que de acuerdo con el artículo [22](#) del Decreto 1950 de 1973, se considera que un empleo está vacante definitivamente “(...) 10. Por declaratoria de vacante en los casos de abandono del cargo”;

Que según el artículo [126](#) del Decreto 1950 de 1973, el abandono del cargo se produce cuando un empleado 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 artículo [113](#) del presente decreto, y 4. Se abstenga de prestar el servicio antes de que asuma el cargo quien ha de reemplazarlo”;

Que comprobado cualquiera de los hechos anteriores, la autoridad nominadora declarará la vacancia del empleo previos los procedimientos legales (art. [127](#) Decreto 1950/73);

Que el Consejo de Estado en Sentencia 10233 de agosto 14 de 1997, la declaratoria de vacancia de un cargo no presupone la iniciación de un proceso disciplinario, siendo el pronunciamiento de la administración al respecto, meramente declarativo. Al respecto se dijo que “La declaratoria de vacancia de un cargo no exige el adelantamiento de proceso disciplinario; basta que se compruebe tal circunstancia para proceder en la forma ordenada por la ley. Es decir, que esta opera por Ministerio de la ley y el pronunciamiento de la administración al respecto es meramente declarativo” (Cfr.);

Que según los lineamientos definidos por la Corte Constitucional en Sentencia [C-088](#) de 2002 al momento de estudiar la naturaleza jurídica de la declaratoria de vacancia de un cargo, se establece que el régimen disciplinario y el régimen de carrera administrativa son diferentes en su objeto y finalidad, por cuanto en el régimen disciplinario se busca preservar la moralidad de la administración pública, en tanto que el régimen de carrera administrativa busca tener al servicio del Estado a las personas más competentes y mejor capacitadas para el ejercicio de un empleo público. Al respecto se dijo que: “La carrera administrativa y el derecho disciplinario tienen vínculos importantes, pues ambos regímenes buscan garantizar, entre otras cosas, un ejercicio diligente, eficiente, imparcial, pulcro e idóneo de las funciones públicas. A pesar de esos vínculos estrechos, la carrera administrativa y el derecho disciplinario tienen empero diferencias profundas, pues el régimen de carrera está fundado en el mérito y se centra en asegurar ante todo la eficacia y continuidad de la actividad estatal, mientras que los procesos disciplinarios protegen preferentemente la moralidad de la administración, y por ello se centran en verificar el cumplimiento de los deberes propios del cargo por los respectivos funcionarios. Por ello, nadie duda que el derecho disciplinario es una modalidad del derecho sancionatorio, tal y como esta Corte lo ha destacado en múltiples oportunidades, mientras que el régimen de carrera no tiene una vocación de sanción sino de selección de los mejores servidores, y evaluación y control de su desempeño” (Cfr.);

Que la Sección Segunda del Consejo de Estado, en Sentencia del 3 de abril de 2003, Radicación 3547, respecto de la declaratoria de vacancia de un cargo, ha sostenido que es una figura autónoma de sanción disciplinaria de destitución, que surge por “la necesidad de dotar a la administración de instrumentos que le permitan superar los escollos que funcionalmente la afectan cuando está de por medio la paralización del servicio o la afectación del mismo, con la ausencia de quien tenía a su cargo el cumplimiento de determinadas funciones. En este sentido, la declaratoria de vacancia..., faculta a la administración a proveerlo en atención al mejoramiento del servicio” (Cfr.);

Que de conformidad con los numerales 2 y 3 del artículo [69](#) del Decreto 267 de 2000, corresponde a la Gerencia del Talento Humano: “2. Dirigir la elaboración de los actos administrativos relacionados con las novedades de personal para la firma del Contralor General, cuando corresponda, y revisar el alcance de los mismos. 3. Dirigir, coordinar y vigilar el cumplimiento de las normas relativas a la administración de personal, la elaboración de las nóminas y la liquidación de las prestaciones sociales y demás factores de remuneración”;

Que teniendo en cuenta que el proceso de declaratoria de vacancia de un cargo por abandono del mismo implica un procedimiento administrativo, que es diferente en su finalidad al del proceso disciplinario, se hace necesario reglar el tema con el fin de garantizar el debido proceso del funcionario que se vea involucrado en tal situación;

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. <Resolución derogada por el artículo [5](#) de la Resolución 662 de 2018> Del procedimiento para la declaratoria de vacancia de un cargo por abandono del mismo.

1. Cuando un funcionario al Servicio de la Contraloría General de la República presuntamente incurra en la conducta establecida en el artículo [126](#) del Decreto 1950 de 1973, corresponde al jefe inmediato del mismo solicitar las explicaciones que justifiquen la ausencia del funcionario, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su reintegro.
2. Dentro de este mismo término el funcionario podrá aportar las pruebas tendientes a justificar su conducta. Si el funcionario no se presentare espontáneamente a justificar su ausencia, corresponde al jefe inmediato conminarlo a ello por el medio que considere más expedito.
3. De no ser satisfactorios los descargos o no ser presentados los mismos, el jefe inmediato del funcionario lo reportará a la Gerencia del Talento Humano, determinando que no existió justificación legal para la conducta.
4. Si se encontrare que la conducta del funcionario no es constitutiva de abandono, pero puede constituir una presunta falta disciplinaria, el jefe inmediato del funcionario involucrado dará traslado a la Oficina de Control Disciplinario para lo de su competencia.
5. Recibido el reporte, la Gerencia del Talento Humano evaluará si existe mérito para la iniciación de una investigación administrativa. De no existir, se ordenará el archivo del antecedente. Si existiere, se dispondrá mediante auto la apertura de la investigación del caso.
6. En dicho auto se indicará que asiste al funcionario el derecho a brindar las explicaciones del caso y a solicitar y aportar las pruebas que considere conducentes y pertinentes. El plazo que se concederá para los descargos no podrá exceder de diez (10) días. En el referido auto podrá disponerse la práctica de las pruebas de oficio que se estimen conducentes y pertinentes.
7. Este auto será notificado de conformidad con los artículos [44](#) y [45](#) del Código Contencioso Administrativo. Contra el mismo no procederá recurso alguno.
8. Las pruebas de oficio que no hubieren sido decretadas en el auto de apertura de la investigación y las solicitadas por el investigado serán decretadas mediante auto de trámite, el cual se notificará por estado y contra el cual no procede recurso alguno. Las pruebas así decretadas se practicarán en un período mínimo de diez (10) y máximo de treinta (30) días.
9. Cuando las pruebas sean denegadas, dicho auto será notificado de conformidad con los artículos [44](#) y [45](#) del Código Contencioso Administrativo, contra el cual procederán los recursos de reposición y apelación.
10. Vencido el término otorgado para los descargos y practicadas las pruebas a que hubiere lugar, se procederá a decidir mediante auto el cual deberá notificarse de conformidad con los artículos [44](#) y [45](#) del Código Contencioso Administrativo. Cuando se requiera notificación en sede administrativa diferente de la que produjo la decisión, podrá delegarse para tal efecto a los Gerentes Departamentales.
11. Si se encontrare justificada la conducta, se ordenará el archivo del trámite administrativo. Si se encontrare que no existió justificación para la conducta en que incurrió el funcionario, se ordenará la declaratoria de vacancia del cargo, la cual se realizará mediante resolución.

12. Una vez comunicada la resolución por la cual se ordena la declaratoria de vacancia del cargo, el funcionario deberá allegar a la Gerencia del Talento Humano el carné que lo acredita como funcionario de la entidad, el carné de la Administradora de Riesgos Profesionales, certificado de último día laborado, certificado de paz y salvo de archivo documental, paz y salvo de inventarios y formato de declaración de bienes y rentas.

13. Para la sustanciación del caso, el Gerente del Talento Humano podrá designar a cualquier funcionario de la Gerencia del Talento Humano, quien deberá ser abogado.

PARÁGRAFO. Se considera justa causa todas aquellas situaciones en que se encuentre el empleado y cuyas circunstancias sean tales que le impidan física o moralmente asistir al trabajo.



ARTÍCULO 2o. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Comuníquese, publíquese, y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 26 de enero de 2007.

El Contralor General de la República (E.),

ROBERTO PABLO HOYOS BOTERO.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

