



Principio de Procedencia:  
3002.384

Resolución Número

(# 03220 )

22 OCT 2018

Por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia dentro del proceso disciplinario No. DIS 01-107-2016

**SECRETARÍA GENERAL - GRUPO DE INVESTIGACIONES DISCIPLINARIAS**

**RADICACIÓN:** DIS 01-107-2016

**INVESTIGADO:** [REDACTED]

**CARGO:** Auxiliar IV grado 11 Oficina de Registro (desde el 22 de abril de 2015 hasta el 25 de mayo de 2015) – Grupo de Investigaciones Disciplinarias (desde el 26 de mayo de 2015 hasta el 22 de diciembre de 2015) – Grupo de Asistencia Legal (desde el 23 de diciembre de 2015)

**QUEJOSO:** Anónimo

**FECHA QUEJA:** 1 de junio de 2016

**FECHA HECHOS:** 27 de abril; 25, 26 y 30 de junio; 26, 27 y 28 de agosto; 29 de septiembre; 26 de octubre; 24 y 29 de diciembre de 2015; 26 de febrero; 17 al 27 de marzo; 4 y 5 de abril y 13 de junio de 2016

**ASUNTO:** Incumplimiento de horario laboral

**DECISIÓN:** FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

Bogotá D.C.,

**EL COORDINADOR DEL GRUPO DE INVESTIGACIONES DISCIPLINARIAS, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y REGLAMENTARIAS, EN ESPECIAL LAS QUE LE CONFIEREN LOS ARTÍCULOS 2º Y 75 DE LA LEY 734 DEL 2002 Y EL NUMERAL 5º DEL ARTÍCULO 35 DE LA RESOLUCIÓN 01357 DE 2017, PROCEDE A EMITIR FALLO DE PRIMERA INSTANCIA EN EL PROCESO DIS 01-107-2016 EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS,**

**I. MOTIVO DE LA DECISIÓN**

Procede este Despacho a proferir fallo de primera instancia dentro del proceso verbal adelantado en contra de [REDACTED] en su condición de auxiliar IV grado 11, a quien se le formuló auto de citación a audiencia mediante decisión del 29 agosto de 2018, siendo instalada la misma el 14 de septiembre de 2018, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 177 de la Ley 734 de 2002, que fue modificado por el artículo 58 de la Ley 1474 de 2011.



Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016

**II. IDENTIDAD DE LA INVESTIGADA**

Se trata de la señora [REDACTED], identificada con la cédula de ciudadanía No. [REDACTED], quien durante el periodo de imputación de ausentismo laboral desempeñó el cargo de **AUXILIAR IV GRADO 11** ubicada en la Oficina de Registro (desde el 22 de abril de 2015 hasta el 25 de mayo de 2015); el Grupo de Investigaciones Disciplinarias (desde el 26 de mayo de 2015 hasta el 22 de diciembre de 2015) y el Grupo de Asistencia Legal (desde el 23 de diciembre de 2015 hasta el 14 de septiembre de 2016) de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil.

**III. ANTECEDENTES PROCESALES**

**De la queja<sup>1</sup>**

Fue allegado a este Grupo de Investigaciones Disciplinarias el oficio 2016045224 del 01 de junio de 2016<sup>2</sup>, dirigido al entonces Director de la entidad, [REDACTED], mediante el cual se manifestó:

*"...existe en la Aeronáutica una funcionaria que no hace nada, se llama [REDACTED] no cumple con sus funciones de auxiliar y cuando la ponen a trabajar porque es dizque abogada tampoco hace nada.*

*En dos años en la entidad ha pasado por registro, por nómina, por disciplinarios y por jurídica, así que solicitamos que se llame a declarar a todos sus jefes para que certifiquen su mal desempeño, todos nos sentimos indignados por su actuar uno si trabaja como mulas al de sol a sol y ella no hace nada y ahora amenaza que Bocanegra el nuevo diirector (sic) es su padrino de matrimonio y que él la protejera (sic) por eso le pasamos la denuncia a usted coronel para que suted (sic) si haga algo.*

*Su jefe actual se queja de ella y ya [REDACTED] ya la puso a disposición de Talento Humano porque tanta alcahuetería porque su Jefe de Investigaciones Disciplinarias no hizo nada si trabajo allá y no dio resultado y a los demás si les exige al máximo y a ella la premió trasladándola. Está la administración*

<sup>1</sup> FI 1

<sup>2</sup> FI 1

3A



MINISTERIO DE TRANSPORTE



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL

Principio de Procedencia:  
3000.492

Resolución Número

# 03220 )

22 OCT 2018

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

*cometiendo un detrimento patrimonial apoyando a esta zángana mediocre, todo el mundo se ríe pero no hacen nada.*

*Pedimos se revise su hoja de vida porque no creo que sea abogada y si lo es es de una universidad de garaje o se lo robo porque también le robo a la hermana prestamista porque altero unas letras, la hermana presta plata a los funcionarios de jurídica llámenlos a declarar y altera el valor con otra letra investiguen eso ya lo pasamos a la Fiscalía.*

*Fuera mediocre de la Aerocivil por ser la peor funcionaria de la Entidad."*

**Indagación preliminar**

En atención a la queja, con auto del 15 de junio de 2016<sup>3</sup> se ordenó la apertura de indagación preliminar en contra de [REDACTED] Auxiliar IV Grado 11, con el fin de verificar:

- *Omisión en el cumplimiento de las funciones y mal desempeño en el cargo, por cuanto se señaló "existe en la Aeronáutica una funcionaria que no hace nada, se llama [REDACTED] no cumple con sus funciones de auxiliar y cuando la ponen a trabajar porque es dizque abogada tampoco hace nada".*
- *Falsificación de documento privado toda vez se refirió "también le robo a la hermana prestamista porque altero unas letras, la hermana presta plata a los funcionarios de jurídica llámenlos a declarar y altera el valor con otra letra investiguen eso".*
- *Inclusión de datos falsos en su hoja de vida, ya que según la queja la implicada aparentemente manifestó ser abogada, hecho frente al que se solicita "se revise su hoja de vida porque no creo que se abogada y si lo es, es de una universidad de garaje".*

Esta decisión le fue notificada personalmente a [REDACTED] el día 16 de junio de 2016<sup>4</sup>; cabe anotar que durante la diligencia de notificación la investigada autorizó al Despacho para efectuar notificaciones por medios electrónicos,

<sup>3</sup> Fls 2-5

<sup>4</sup> Fl 6



Principio de Procedencia:  
3000.492

Resolución Número

# 03220 )

22 OCT 2018

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

de que trata el artículo 102 de la Ley 734 de 2002, a la dirección de correo @aerocivil.gov.co.

**Investigación disciplinaria**

Con auto de fecha 25 de enero de 2017<sup>5</sup> se ordenó la apertura de investigación disciplinaria con el objeto de determinar:

“Si de cargo Auxiliar IV Grado 11, ha incurrido en falta disciplinaria alguna por haberse presentado como Profesional Universitario graduado de la carrera de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad La Gran Colombia, Sede Bogotá, para vincularse a la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, y por haber señalado en los Formatos Únicos de Hoja de Vida de persona natural diligenciados en los años 2013 y 2015 que contaba diez (10) semestres aprobados de la carrera de Derecho y era portadora de la Tarjeta Profesional No. 51.915.268, número que cabe destacar es el número de Cédula de Ciudadanía de la investigada.

- Si ha inasistido de manera injustificada a laborar los días 27 de abril, 25, 26 y 30 de junio, 26, 27, 28 de agosto, 29 de septiembre, 26 de octubre, 24 y 29 diciembre, del año 2015 y 05, 06, 08 al 25 de enero, 26 de febrero, 17 al 27 de marzo, 04 y 05 de abril, 24 al 26 de mayo y 13 de junio de 2016”.

Esta decisión le fue notificada por medio electrónico a la investigada <sup>6</sup> y personalmente a su abogado <sup>7</sup> el 20 de febrero de 2017.

Mediante auto del 6 de abril de 2017, se dispuso declarar cerrada la investigación disciplinaria<sup>8</sup>, decisión que fue notificada a los sujetos procesales, quienes presentaron recurso de reposición que se resolvió mediante auto del 1 de septiembre de 2017<sup>9</sup> en el que se dispuso no reponer la decisión de cierre.

<sup>5</sup> Fls 221-232

<sup>6</sup> Fls 237, 238

<sup>7</sup> Fl 236

<sup>8</sup> Fls 261 a 268

<sup>9</sup> Fls 279 a 281



Principio de Procedencia:  
3000.492

Resolución Número

(# 0 3 2 2 0 )

2 2 OCT 2018

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

**Citación a audiencia**

A través de providencia del 29 de agosto de 2018 el despacho evaluó el mérito de las diligencias y dispuso citar a audiencia a la implicada [REDACTED], en atención a que presuntamente habría incumplido el deber consistente en dedicar la totalidad del tiempo correspondiente a su jornada laboral al desempeño de sus funciones los días 27 de abril; 25, 26 y 30 de junio; 26, 27 y 28 de agosto; 29 de septiembre; 26 de octubre; 24 y 29 de diciembre de 2015; 26 de febrero; 17 al 27 de marzo; 4 y 5 de abril y 13 de junio de 2016, sin que mediara justa causa para ello, lo que configuraría una falta disciplinaria, a la luz de lo establecido en el artículo 34 numeral 11 de la Ley 734 del 2002<sup>10</sup>.

En el mismo auto se dispuso la terminación del procedimiento y el consecuente archivo de las diligencias en lo relacionado con la presunta presentación de documentación falsa y aparente suministro de información inexacta al momento de diligenciar la hoja de vida de la función pública.

El apoderado de la implicada fue notificado personalmente del referido auto de citación a audiencia el 31 de agosto de 2018<sup>11</sup>, en el que se fijaba como fecha para instalación e inicio de la misma el 13 de septiembre de 2018; sin embargo, la defensa mediante memorial presentado el 31 de agosto de 2018 solicitó el aplazamiento de las diligencias en atención a que para esa fecha tenía programada una diligencia en el Juzgado Primero Civil Municipal de El Espinal.

En virtud de lo expuesto, el despacho dispuso como nueva fecha para inicio de la audiencia el 14 de septiembre de 2018, lo cual fue comunicado a la implicada y a su defensor mediante oficios 3002 384 2018038561 y 3002 384 2018038563 del 31 de agosto del corriente<sup>12</sup>; en efecto, en la fecha y hora señaladas se instaló la audiencia, contando con la participación de la implicada y su apoderado, tal y como se indica en la constancia obrante a folio 306.

Una vez escuchada la versión de la implicada y a la defensa técnica de la misma, se dispuso de manera oficiosa por el despacho oficial al Grupo de Situaciones

<sup>10</sup> Fls 286 a 297

<sup>11</sup> Folio 301

<sup>12</sup> Folios 303 y 304



**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

Administrativas a efectos de que este informara si en la carpeta de hoja de vida de la señora [REDACTED] obraba registro de Resolución de permiso expedida por la Dirección de Talento Humano, o de alguna situación administrativa, que le permitiera ausentarse de su puesto de trabajo para los días 26, 27 y 28 de agosto de 2015 y 17 al 27 de marzo de 2016 y la recepción de los testimonios de [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED], quienes según certificación obrante a folio 53 fueron jefes inmediatos de la implicada y se fijó como fecha de reanudación el 21 de septiembre de 2018 a las 14:00HL

Mediante oficios 3002 384 2018042212 y 3002 384 2018042211 del 21 de septiembre del corriente se informó a la implicada y a su defensor que por situaciones irresistibles atribuibles exclusivamente al despacho no era posible reanudar las diligencias el 21 de septiembre de 2018, en tal virtud se fijaba como nueva fecha para dar continuidad a la misma el 25 de septiembre a las 9:00HL<sup>13</sup>.

Llegado el 25 de septiembre de 2018 se procedió a continuar con el trámite de la audiencia dentro del proceso verbal de la referencia, contando con la participación de la implicada y su apoderado; de tal situación se dejó constancia en el expediente, se escuchó la declaración de [REDACTED] y [REDACTED] y ante la no comparecencia de [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED] se fijó como nueva fecha para llevar a cabo la misma el 28 de septiembre de 2018<sup>14</sup>, fecha en la que nuevamente se reanudó la audiencia sin que comparecieran las testigos, motivo por el cual se desistió de la práctica de la prueba testimonial faltante.

Posteriormente se ordenó la suspensión de las diligencias a efectos de que los sujetos procesales presentaran sus alegaciones finales, fijando como fecha para reanudación de la audiencia el 12 de octubre de 2018<sup>15</sup>.

El 10 de octubre de 2018 la implicada [REDACTED] solicitó que la audiencia de alegatos de conclusión fuera reprogramada para el 17 de octubre del corriente, en razón a que a su apoderado le era imposible asistir por cuanto tenía programadas

<sup>13</sup> Folios 316 y 317

<sup>14</sup> Folio 326

<sup>15</sup> Folio 331



**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

diligencias judiciales el mismo día en la ciudad de El Espinal<sup>16</sup>, no obstante, el día de la audiencia el togado manifestó que la fecha inicialmente fijada por el despacho para presentar alegatos de conclusión podía asistir a las diligencias.

En atención a la petición de la implicada, el despacho, con el fin de garantizar el derecho de defensa, se vio en la imperiosa necesidad de fijar nueva fecha para reanudación de la audiencia, la cual fue llevada a cabo el 17 de octubre del corriente a las 9:00 HL; en la misma se escucharon las alegaciones finales de la defensa de la implicada y posteriormente se fijó fecha para lectura de fallo el 22 de octubre de 2018 a las 9:00HL.

Se aclara que a pesar de que el Código Disciplinario Único expone en su artículo 178 que concluidas las intervenciones las diligencias se podrán suspender por el término de dos días para emitir verbal y motivadamente el fallo, el despacho estuvo dispuesto a fijar la reanudación de la audiencia el 19 de octubre de 2018, sin embargo, el defensor de la implicada expuso que le era imposible asistir por la fijación de diligencia con anterioridad. En virtud de lo expuesto, el despacho propuso como fecha de reanudación de la audiencia el 18 de octubre de 2018, ante lo cual la defensa expuso nuevamente su imposibilidad de asistir por la fijación de diligencias de manera previa.

En tal virtud, no quedó otro camino a la Coordinación del Grupo de Investigaciones Disciplinarias de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil que conminar a la defensa para que se fijara como fecha de reanudación de la audiencia el 22 de octubre de 2018 a las 9:00 HL, aclarándole al abogado las implicaciones jurídicas que tiene el no llevar a cabo las diligencias dentro de los términos señalados en el la ley procesal.

**IV. CONSIDERACIONES**

Procede el despacho a emitir pronunciamiento de fondo respecto de la imputación realizada a la señora [REDACTED] a través del auto de citación a audiencia proferido el 29 de agosto de 2018.

**4.1. Competencia**

De conformidad con los artículos 2 y 75 de la Ley 734 del 2002, corresponde a las Oficinas de Control Disciplinario Interno de las entidades estatales, conocer de los asuntos

<sup>16</sup> Folio 336

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias. En concordancia con la disposición referida, el numeral 4º del artículo 35 de la Resolución 01357 del 2017, proferida por el Director General de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil "por la cual se crean y organizan Grupos Internos de Trabajo en el nivel central y se les asignan responsabilidades", establece que el Grupo de Investigaciones Disciplinarias es competente para conocer en primera instancia de los procesos que se adelanten por faltas disciplinarias atribuidas a los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil.

Así las cosas, teniendo en cuenta que la presente actuación disciplinaria se adelanta en contra de [REDACTED], en su condición de Auxiliar IV grado 11 ubicada en la Oficina de Registro (desde el 22 de abril de 2015 hasta el 25 de mayo de 2015); en el Grupo de Investigaciones Disciplinarias (desde el 26 de mayo de 2015 hasta el 22 de diciembre de 2015) y el Grupo de Asistencia Legal (desde el 23 de diciembre de 2015 hasta el 14 de septiembre de 2016), este despacho es competente para adelantar y fallar en primera instancia la presente actuación.

**4.2. Ausencia de nulidades**

Revisadas las etapas procesales surtidas en el presente libelo, no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a que la actuación de este Despacho estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa, siguiendo a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales consagrados por la Ley 734 de 2002.

En estos términos, observa el despacho que las notificaciones de las decisiones se hicieron en debida forma, se permitió el acceso al expediente, estando a disposición los sujetos procesales en la Secretaría del Grupo de Investigaciones Disciplinarias de acuerdo con el contenido de los artículos 90, 92 y 177 del Código Disciplinario Único; y además se atendió a la prevalencia de los derechos fundamentales con observancia plena de las garantías propias del proceso disciplinario, motivo por el que se procede a proferir fallo de primera instancia asegurando que el proceso no está afectado por vicio alguno.



351



MINISTERIO DE TRANSPORTE



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL

Principio de Procedencia:  
3000.492

Resolución Número  
#03220 )

12:2 OCT 2019

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

**4.3. En cuanto al único cargo elevado**

Mediante auto del 29 de agosto de 2018 y teniendo como fundamento las pruebas practicadas durante las etapas de indagación preliminar e investigación disciplinaria, este Despacho procedió a citar a audiencia a la implicada [REDACTED], realizando la siguiente imputación:

[REDACTED] identificada con la cédula de ciudadanía No. [REDACTED] quien durante el periodo de imputación de ausentismo laboral desempeñó el cargo de **AUXILIAR IV GRADO 11** ubicada en la Oficina de Registro (desde el 22 de abril de 2015 hasta el 25 de mayo de 2015); el Grupo de Investigaciones Disciplinarias (desde el 26 de mayo de 2015 hasta el 22 de diciembre de 2015) y el Grupo de Asistencia Legal (desde el 23 de diciembre de 2015 hasta la fecha) de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, presuntamente habría incumplido el deber consistente en dedicar la totalidad de su jornada laboral los días 27 de abril; 25, 26 y 30 de junio; 26, 27 y 28 de agosto; 29 de septiembre; 26 de octubre; 24 y 29 de diciembre de 2015; 26 de febrero; 17 al 27 de marzo; 4 y 5 de abril y 13 de junio de 2016, sin que mediara justa causa para ello, lo que configuraría una falta disciplinaria, a la luz de lo establecido en el artículo 34 numeral 11 de la Ley 734 del 2002.

En cuanto a la modalidad de los hechos investigados, se evidencia la existencia de una conducta al parecer por **OMISIÓN**, al considerar que la señora [REDACTED] presuntamente desatendió el reglamento dispuesto por la entidad en relación con las jornadas laborales de los funcionarios, contenido en la Resolución No. 03015 del 12 de noviembre del 2002, modificada por la Resolución No. 02005 del 28 de mayo del 2003 y según el cual, la jornada de los trabajadores de la **AEROCIVIL** es de lunes a viernes de 8:00 AM a 5:00 PM.<sup>17</sup>

Dicho comportamiento fue calificado como constitutivo de FALTA LEVE a título de CULPA GRAVE. Así mismo, se citaron como normas presuntamente infringidas frente esta imputación fáctica, el posible incumplimiento del deber señalados en el numeral 11 del artículo 34 del C.D.U., y lo dispuesto en el artículo 1° de la Resolución 03015 del 12 de junio de 2002, modificada por la Resolución 02005 del 28 de mayo de 2003, en la que se

<sup>17</sup> Folio 288



**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

establece que la jornada de trabajo de los funcionarios de la AEROCIVIL será de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., en jornada continua, y la servidora *durante los días 27 de abril; 25, 26 y 30 de junio; 26, 27 y 28 de agosto; 29 de septiembre; 26 de octubre; 24 y 29 de diciembre de 2015; 26 de febrero; 17 al 27 de marzo; 4 y 5 de abril y 13 de junio de 2016* al parecer incumplió dicha jornada laboral, en atención a que no se presentó a laborar y con ello pudo ver comprometida su responsabilidad al no dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas.

Ahora bien, como fundamento del elemento de la culpabilidad, se dijo que la investigada durante los días 27 de abril; 25, 26 y 30 de junio; 26, 27 y 28 de agosto; 29 de septiembre; 26 de octubre; 24 y 29 de diciembre de 2015; 26 de febrero; 17 al 27 de marzo; 4 y 5 de abril y 13 de junio de 2016, omitió el deber de cuidado que cualquier servidor de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, observaría a fin de acatar las jornadas laborales dispuestas por los reglamentos de la entidad, para el cumplimiento de sus funciones.

Por lo anterior, se imputó de manera provisional que la conducta investigada fue cometida a título **culpa GRAVE**, al considerar que la disciplinada no imprimió en su actuación los deberes de cuidado necesarios en relación con el cumplimiento de la jornada laboral.

**4.4. Análisis probatorio**

Una vez revisada la imputación realizada de manera provisional en el auto de citación a audiencia proferido por el despacho, es menester entrar analizar las pruebas existentes en el plenario con el fin de determinar si se reúnen los requisitos exigidos por la ley disciplinaria para proferir una decisión sancionatoria, esto es, la existencia de prueba que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y sobre la responsabilidad de la investigada.

En lo que tiene que ver con el análisis de las pruebas que fundamentan el cargo imputado, el despacho en su momento logró determinar que la señora [REDACTED], para la época de los hechos objeto de imputación se encontraba ubicada en la Oficina de Registro (desde el 22 de abril de 2015 hasta el 25 de mayo de 2015); el Grupo de Investigaciones Disciplinarias (desde el 26 de mayo de 2015 hasta el 22 de diciembre de 2015) y el Grupo de Asistencia Legal (desde el 23 de diciembre de 2015) de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, ello conforme se evidencia en la certificación obrante a folio 53 del plenario, en la que el Coordinador del Grupo de



**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

Situaciones Administrativas mediante ADI 3102.2016016607 del 21 de junio de 2016 envió historia laboral de la servidora pública [REDACTED].

Al momento de imputarse el cargo a la implicada, se determinó por el despacho que la señora [REDACTED] durante los días 27 de abril; 25, 26 y 30 de junio; 26, 27 y 28 de agosto; 29 de septiembre; 26 de octubre; 24 y 29 de diciembre de 2015; 26 de febrero; 17 al 27 de marzo; 4 y 5 de abril y 13 de junio de 2016 presuntamente desatendió la jornada laboral dispuesta por la entidad, sin que mediara justificación alguna, expresando además que la función esencial del cargo de auxiliar IV grado 11 era brindar el apoyo administrativo y secretarial relacionado con la recepción, clasificación, archivo y correspondencia de los documentos, estudios, informes y los diversos trámites que se adelantaban en la dependencia a la cual pertenecía.

Así mismo, de las pruebas obrantes en el plenario se pudo determinar que en otras oportunidades [REDACTED] dejó de asistir a laborar, sin embargo, ello se encontró justificado por los permisos que en su momento tramitó ante el Director de Talento Humano de la entidad con el visto bueno de su jefe inmediato. Es así que obran los documentos que a continuación se relacionan:

- Oficio 2013048718 del 27 de junio de 2013<sup>18</sup>, mediante el cual [REDACTED] solicitó permiso para ausentarse de su puesto de trabajo el día 28 de junio de 2013 *"para atender asuntos personales"*.
- Oficio 2013076576 del 07 de octubre de 2013<sup>19</sup>, mediante el cual [REDACTED] solicitó permiso para ausentarse de su puesto de trabajo medió día 07 de octubre y día completo 08 de octubre de 2013 *"por motivo de fallecimiento de una tía y así poder asistir al sepelio"*.
- Oficio 31012014031388 del 10 de noviembre de 2014<sup>20</sup>, mediante el cual [REDACTED] solicitó permiso para ausentarse de su puesto de trabajo durante los días 12, 13 y 14 de noviembre de 2014 *"debido a la enfermedad terminal que padece mi señora madre [REDACTED]"*.

<sup>18</sup> FI 95

<sup>19</sup> FI 97

<sup>20</sup> FI 99



Principio de Procedencia:  
3000.492

Resolución Número

# 03220 )

22 OCT 2016

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

- Constancia de fecha 7 de noviembre de 2014<sup>21</sup>, expedida por la CORPORACIÓN I.P.S, con relación a que la Sra. [REDACTED] se encontraba hospitalizada desde el día 04 de noviembre de 2014 a la fecha.

También obra a folios 114 y 247 y siguientes del plenario el informe de nómina de ausentismos y el informe de incapacidades de la servidora [REDACTED], sin que en dicho reporte aparezcan autorizados o legalizados permisos que justifiquen las ausencias a laborar los días 27 de abril; 25, 26 y 30 de junio; 26, 27 y 28 de agosto; 29 de septiembre; 26 de octubre; 24 y 29 de diciembre de 2015; 26 de febrero; 17 al 27 de marzo; 4 y 5 de abril y 13 de junio de 2016.

De la documentación allegada al plenario se puede inferir que la señora [REDACTED], tramitó en varias oportunidades permisos entre los años 2013 y 2014, siguiendo los parámetros establecidos en la Resolución 01570 de 2009, esto es, solicitando los permisos remunerados por escrito, ante el funcionario competente y con el visto bueno del jefe inmediato, los cuales fueron otorgados conforme el procedimiento expuesto en la resolución en comento, sin que aparezcan legalizados los ausentismos de los días 27 de abril; 25, 26 y 30 de junio; 26, 27 y 28 de agosto; 29 de septiembre; 26 de octubre; 24 y 29 de diciembre de 2015; 26 de febrero; 17 al 27 de marzo; 4 y 5 de abril y 13 de junio de 2016.

Una primera apreciación que debe hacer el despacho es que los días imputados como que no asistió la señora [REDACTED], se evidencia que no todos corresponden a días laborales, en tanto que entre el 17 y el 27 de marzo de 2016 se presentó en el país la Semana Santa, por lo que sólo eran exigibles como laborables el jueves 17, viernes 18, martes 22 y miércoles 23 de marzo de 2016.

Conforme lo expuesto, el despacho tiene acreditado que la señora [REDACTED] no asistió a laborar los días lunes 27 de abril; jueves 25, viernes 26 y martes 30 de junio (martes después de puente); miércoles 26, jueves 27 y viernes 28 de agosto; martes 29 de septiembre; lunes 26 de octubre; jueves 24 de diciembre (jueves previo a festivo) y martes 29 de diciembre de 2015; viernes 26 de febrero; jueves 17, viernes 18 (previo a puente), martes 22 (posterior a puente), miércoles 23 (previo a jueves y viernes santo) del mes de marzo; lunes 4 y martes 5 de abril y lunes 13 de junio de 2016, sin que exista una justificación de su actuar, en tanto que según lo expuesto por la

<sup>21</sup> FI 100

353



MINISTERIO DE TRANSPORTE



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL

Principio de Procedencia:  
3000.492

Resolución Número

# 03220 ) 22 OCT 2016

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

Dirección de Talento Humano, para esa fecha no fueron autorizados permisos ni reportadas incapacidades.

Ahora, la implicada [REDACTED] al momento de presentar sus alegaciones indicó que en la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil se profirió la Resolución 01570 de 2009 por medio de la cual se modificó la Resolución 03641 de 2004, mediante la cual se reglamentaron los permisos para los funcionarios de la entidad, norma donde se establece que cuando el servidor público requiere un permiso de tres días debe solicitarlo por escrito y debe concederse mediante resolución, hipótesis distinta a la de los casos relativos a su propia situación donde por motivos calamidad doméstica (enfermedad terminal de su madre), en los que precisó un permiso no superior a un día, procedió siempre a solicitar permiso al Director de Talento Humano de manera verbal, quien así mismo se los concedía, esto fundado en que *"medio día, un día y hasta dos días, los puede conceder el jefe inmediato de nosotros"*<sup>22</sup>.

Al respecto debe señalarse que la Resolución citada por la implicada trae varios supuestos que deben ser considerados por el Grupo de Investigaciones Disciplinarias, a saber:

1. Todo servidor tiene derecho a solicitar permisos por las siguientes causas: a) calamidad doméstica, b) fuerza mayor o caso fortuito, c) para atender asuntos personales y d) para estudio.
2. Los permisos remunerados se otorgarán: por un término no mayor de tres días y con observancia de las necesidades del servicio.
3. Los permisos para atender asuntos personales no se pueden otorgar durante los ocho días anteriores o posteriores al disfrute de las vacaciones ni inmediatamente antes o después de puentes y festivos.
4. La competencia para otorgar los permisos radica en: los jefes de dependencia cuando estos sean hasta por un día; el director de talento humano cuando los permisos sean hasta por tres días para los funcionarios del nivel central y jefes de grupo, y en el secretario general y los directores regionales aeronáuticos para los eventos que indica la referida resolución.
5. **Todos los permisos deben ser informados a la Dirección de Talento Humano y deben incluirse en el aplicativo correspondiente para conocer el estado laboral del funcionario.**

<sup>22</sup> FI 305, Audiencia DIS 01 107 2016, sesión 1 14/09/2018, parte 3, minuto 01:09



# 03220 ) 22 OCT 2016

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

6. Existe un procedimiento para conceder los permisos, bien sea por el jefe inmediato o por el Director de Talento Humano, en todo caso, **la solicitud de permiso siempre se debe realizar por escrito.**
7. Los permisos que se otorguen para atender asuntos personales superiores a un día y hasta por tres días deben ser solicitados anticipadamente por escrito al Secretario General, Director de Talento Humano o Director Aeronáutico Regional según corresponda, en los términos que señala la resolución.
8. Los permisos que se soliciten por calamidad doméstica o por la presentación de una fuerza mayor o caso fortuito, **debe legalizarse mediante la presentación de la documentación que acredite el suceso dentro de los tres días siguientes a su ocurrencia.**
9. Cuando sea el jefe inmediato el que otorgue el permiso por el término inferior o igual a un día, **el funcionario deberá solicitarlo por escrito,** y aquel tiene la obligación de determinar la no afectación del servicio. **La autorización del permiso deberá hacerse por escrito** y de ello se deberá informar a la Dirección de Talento Humano para su inclusión en el aplicativo.
10. En el evento en que no se cumpla lo indicado en el numeral anterior, **se entiende que el permiso no ha sido otorgado y en tal sentido, se procederá a la aplicación de las normas que rigen la no prestación del servicio.**

Se debe anotar por parte del despacho que en el presente caso resulta de suma importancia el contenido de la Resolución 01570 de 2009, pues el trámite de los permisos obedece a un derecho que tiene el servidor público, pero ese derecho no es absoluto, pues debe mediar una justa causa para la concesión del permiso y además el tiempo que requiere el servidor no debe entrar en conflicto con las necesidades propias del servicio.

Además, el procedimiento para el trámite de permisos se encuentra reglado de tal manera que se produzcan los documentos pertinentes por parte de la administración para conservar el registro histórico y la inclusión de estos en el aplicativo, so pena de entenderse que el permiso no fue concedido.

Ahora bien, durante el trámite del proceso se encuentra acreditado el hecho calamitoso alegado por la implicada, cual es la enfermedad de la señora [REDACTED] (Q.E.P.D.), quien para el año 2014 fue hospitalizada producto de una enfermedad terminal, sin embargo, no hay una prueba que demuestre que la implicada solicitó o tramitó permisos los días lunes 27 de abril; jueves 25, viernes 26 y martes 30 de junio; miércoles 26, jueves 27 y viernes 28 de agosto; martes 29 de septiembre; lunes

354



MINISTERIO DE TRANSPORTE



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL

Principio de Procedencia:  
3000.492

Resolución Número

( # 0 3 2 2 0 )

2 2 OCT 2016

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

26 de octubre; jueves 24 de diciembre y martes 29 de diciembre de 2015; viernes 26 de febrero; jueves 17, viernes 18, martes 22, miércoles 23 del mes de marzo; lunes 4 y martes 5 de abril y lunes 13 de junio de 2016. Así mismo, tampoco hay evidencia que demuestre que, en caso de haberlos solicitado, estos hayan sido debidamente legalizados.

Ahora bien, se debe aclarar que la inexistencia de prueba de este punto específico no obedece a una falta de diligencia del despacho en su obligación de realizar una investigación integral de los hechos, ya que en varias ocasiones se requirió a la Dirección de Talento Humano, que es la dependencia encargada de llevar el control de todas las situaciones administrativas de los funcionarios de la entidad, para que esta certificara si las ausencias a laborar señaladas estaban justificadas, y es por ello que se allegaron las constancias de permisos e incapacidades. Así es que se erigió la imputación realizada en la que se asegura que durante esos periodos, la señora [REDACTED] no asistió a cumplir su jornada laboral y que esa inasistencia no estaba justificada, ya que no existe constancia de una situación administrativa que lo acredite.

Así mismo, se encuentra demostrado que para la época de los hechos la implicada [REDACTED], en su condición de servidora pública de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil tenía el deber dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al cumplimiento de sus obligaciones laborales sin que exista una excepción legal para las fechas citadas, de lo que se infiere que la implicada debió presentarse a laborar los días lunes 27 de abril; jueves 25, viernes 26 y martes 30 (martes después de puente) de junio; miércoles 26, jueves 27 y viernes 28 de agosto; martes 29 de septiembre; lunes 26 de octubre; jueves 24 de diciembre (jueves previo a festivo) y martes 29 de diciembre de 2015; viernes 26 de febrero; jueves 17, viernes 18 (viernes previo a puente), martes 22 (martes posterior a puente), miércoles 23 (miércoles previo a jueves y viernes santo) de marzo; lunes 4 y martes 5 de abril y lunes 13 de junio de 2016.

Así las cosas, el despacho encuentra que está demostrado con grado de certeza que la señora [REDACTED] tenía la obligación de presentarse a trabajar en los días citados y que efectivamente no acudió a cumplir con sus obligaciones. Además, la conducta constitutiva de falta disciplinaria no se encuentra justificada, ya que no se acreditó la existencia de una causal de exclusión de responsabilidad y la disciplinada no ha podido justificar los motivos de su inasistencia.



Principio de Procedencia:  
3000.492

Resolución Número

(# 0 3 2 2 0 )

22 OCT 2016

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

El despacho considera oportuno iterar en este punto que en materia sancionatoria es el Estado quien tiene la carga de probar tanto la existencia de la falta como la responsabilidad del disciplinado, lo cual se ha realizado con suficiencia en el presente proceso, sin embargo, esta obligación no es del todo absoluta, ya que la teoría probatoria ha fijado unas excepciones a dicha regla, entre las que se encuentra el tratamiento de las afirmaciones y negaciones indefinidas, entendidas estas como aquellos hechos que por su carácter fáctico ilimitado hacen imposible su prueba para la parte que los aduce.

En el presente caso se tiene como negación indefinida el hecho de que [REDACTED] no tramitó permiso alguno que justificara su ausencia los días previamente citados, ni existe una incapacidad o una situación administrativa debidamente acreditada que permita justificar la inasistencia de la implicada a laborar, con lo cual estaría incurso en falta disciplinaria a la luz del numeral 11 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002, y en tal virtud, le correspondería a la aquí implicada aportar la evidencia de que el hecho que el despacho niega, en realidad ocurrió.

Ahora bien, se debe aclarar que no se está trasladando la responsabilidad probatoria a la disciplinada, pues en el ejercicio de la potestad sancionadora, se pidió a la Dirección de Talento Humano que se informara sobre las incapacidades médicas presentadas por la implicada, las cuales fueron debidamente aportadas al plenario, igualmente, se allegaron los certificados de ausentismo que se encontraban legalizados en el aplicativo de manejo de personal que utiliza la entidad, sin que los días previamente citados estén justificados.

Es así que se afirma que en el presente caso [REDACTED] no tramitó permisos ni estuvo cobijada por una situación administrativa debidamente acreditada que permita justificar su inasistencia a laborar en los días ya referidos.

Es así como se reúnen los requisitos necesarios para proferir un fallo sancionatorio, esto es, la existencia de certeza sobre la existencia de la falta, pues como se dijo, con suficiencia se acredita la inasistencia de la implicada en los días referidos en el auto de citación a audiencia y en el presente fallo sin que exista una causal de exclusión de responsabilidad o un justificante que explique las razones de su ausentismo laboral y además existe certeza sobre la responsabilidad de la señora [REDACTED] pues tenía el deber de cumplir con su jornada laboral y a pesar de ello no asistió a laborar los días lunes 27 de abril; jueves 25, viernes 26 y martes 30 (martes después de puente) de junio; miércoles 26, jueves 27 y viernes 28 de agosto; martes 29



555



MINISTERIO DE TRANSPORTE



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL

Principio de Procedencia:  
3000.492

Resolución Número

(# 03220 ) 122 OCT 2018

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

de septiembre; lunes 26 de octubre; jueves 24 de diciembre (jueves previo a festivo) y martes 29 de diciembre de 2015; viernes 26 de febrero; jueves 17, viernes 18 (viernes previo a puente), martes 22 (martes posterior a puente), miércoles 23 (miércoles previo a jueves y viernes santo) de marzo; lunes 4 y martes 5 de abril y lunes 13 de junio de 2016, y al no existir una justificación de su actuar, en tanto que según lo expuesto por la Dirección, surgen las implicaciones jurídicas disciplinarias que a la postre se endilgan en el presente proceso.

En síntesis, las pruebas obrantes en el plenario permiten establecer que durante los periodos señalados en el auto de citación a audiencia y con la aclaración realizada en el presente fallo respecto de los días comprendidos entre el 17 y 27 de marzo de 2016, la implicada no cumplió con la jornada laboral reglamentaria, y en tal virtud se materializa uno de los presupuestos exigidos por el C.D.U. para proferir fallo sancionatorio, cual es, que obre en el proceso prueba que permita tener certeza sobre la existencia de la falta imputada y certeza respecto de la responsabilidad de la disciplinada.

1000

**4.5. Análisis de los argumentos expuestos por los sujetos procesales**

El despacho, una vez leído el respectivo auto de citación a audiencia el 31 de agosto de 2018, le concedió el uso de la palabra a la implicada [REDACTED] y a su abogado defensor para que estos presentaran los respectivos descargos, aportaran y solicitaran las pruebas que a su juicio fueren conducentes, pertinentes y útiles para la investigación y entregaran las argumentaciones que sustentaran en debida forma su defensa.

La investigada [REDACTED] manifestó que mediante la Resolución No. 01570 de 2009 se reglamentó lo referente a los permisos a los funcionarios, norma donde se establece que cuando el servidor público requiere un permiso de tres días debe solicitarlo por escrito y debe concederse mediante resolución, hipótesis distinta a la de los casos relativos a su propia situación donde por motivos calamidad doméstica (enfermedad terminal de su madre), en los que precisó un permiso no superior a un día, procedió siempre a solicitar permiso al Director de Talento Humano de manera verbal quien así mismo se los concedía, esto fundado en que *"medio día, un día y hasta dos días, los puede conceder el jefe inmediato de nosotros"*<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> FI 305, Audiencia DIS 01 107 2016, sesión 1 14/09/2018, parte 3, minuto 01:09



**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

Agregó la señora [REDACTED] que nunca se ha ausentado de su puesto de trabajo sin permiso de su jefe inmediato, y que tanto al iniciar como al finalizar su jornada laboral se desplaza en las rutas que la entidad dispone para tal efecto, y, por tanto, en su hoja de vida no aparece reportado ningún llamado de atención por ausentarse de su puesto sin justificación alguna.

Seguidamente, intervino el doctor [REDACTED] quien indicó que no existen razones que ameriten la imposición de sanción alguna a su prohijada por cuanto todas sus ausencias están justificadas conforme a la Resolución No. 01570 de 2009 pues *“cuando se trata de medio día, hasta tres días, era plenamente facultad de su jefe inmediato sin que mediara escrito alguno otorgarle este permiso”*<sup>24</sup>, y que las mismas fueron motivadas por la situación de enfermedad sufrida por la señora madre de la investigada. Arguyó también la defensa que las ausencias de [REDACTED] no causaron ningún perjuicio, ni impidieron que cumpliera todas sus funciones, reiterando además que en todo caso todas las inasistencias fueron justificadas.

Agregó, con relación a la ausencia del 17 al 27 de marzo de 2016, que no puede comprender cómo si la investigada faltó a su puesto de trabajo por casi once días *“no pasó nada”* premisa que lo lleva a concluir que *“debe presentarse un error y deben ser unas vacaciones, no sé”*<sup>25</sup>, de modo que solicita el archivo de la actuación en razón a que, a su juicio, no existen pruebas que demuestren la ocurrencia de la falta, que las inasistencias fueron justificadas por la enfermedad de la madre de la investigada y permisos otorgados por su jefe inmediato.

El despacho no encuentra de recibo las argumentaciones presentadas por la implicada relacionadas con que están plenamente justificados sus permisos, pues según lo dicho por los sujetos procesales, con ocasión a la enfermedad de su madre, siempre se solicitaron estos permisos de manera verbal ante el Director de Talento Humano, lo cual no resulta como justificante para el despacho tal y como entrará a analizarse.

Si bien se acreditó en el plenario, como se dijo en el acápite anterior, que la señora [REDACTED] (Q.E.P.D.) sufrió una enfermedad calamitosa, que a la postre llevó a su deceso, resulta ilógico que durante las fechas en que [REDACTED] no asistió a laborar, haya tramitado permisos verbales ante el Director de

<sup>24</sup> FI 305, Audiencia DIS 01 107 2016, sesión 1 14/09/2018, parte 3, minuto 04:37

<sup>25</sup> FI 305, Audiencia DIS 01 107 2016, sesión 1 14/09/2018, parte 3, minuto 08:00



**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

Talento Humano, cuando la Resolución ampliamente citada señala el procedimiento para el trámite de los permisos, el cual debe hacerse por escrito y de ellos debe quedar registro en el aplicativo.

Además es importante mencionar que la Resolución en el párrafo del artículo 3º es tajante al indicar que todos los permisos y situaciones administrativas de los funcionarios (vacaciones, licencias, aplazamientos, interrupciones, suspensiones, etc.) otorgados deberán ser informados a la Dirección de Talento Humano e incluirse en el aplicativo correspondiente para conocer el estado laboral de cada funcionario, por lo que no resulta lógico que el Director de Talento Humano de la época, a quien le correspondía el control y trámite de permisos de los funcionarios del nivel central de la entidad, fuera el primero en contrariar la norma, concediendo de manera verbal permisos y de paso vulnerando la reglamentación creada para tal fin.

Ahora bien, resulta importante reseñar que la resolución expone que es una carga del funcionario, en caso de presentarse eventos de fuerza mayor caso fortuito o calamidad doméstica, presentar los documentos que acrediten el caso, situación que no se dio para los días en que [REDACTED] no asistió, y en tal sentido, no pueden tenerse como válidas las explicaciones entregadas.

Se insiste que una de las líneas investigativas que abordó el despacho conllevó a determinar que [REDACTED] incumplió su jornada laboral en los días pluricitados sin que existiera una justificación de tal hecho, y para probar o desvirtuar la comisión de la falta, solicitó a la Dirección de Talento Humano que informara respecto de las incapacidades reportadas y el ausentismo laboral que estuviera evidenciado en el aplicativo, sin que se encuentren documentos que den cuenta de permisos o situaciones administrativas para los días de ausencia.

Es así como no puede tenerse tampoco como válidas las razones expuestas por el abogado de la implicada, relacionadas con que no se puede comprender que la implicada faltó a su puesto de trabajo por casi once días y no pasó nada, no hubo un llamado de atención, ni un requerimiento, por lo que debía presentarse un error en tal situación.

Sobre este punto el despacho encuentra que los medios de defensa utilizados por la implicada y su abogado no son coherentes, pues en la diligencia de versión libre afirman que en los días que no vino a laborar "(...) tengo los soportes legales de incapacidades para desvirtuar lo dicho en el documento que trajeron, pueden verificarlo, incluso aquí y



Principio de Procedencia:  
3000.492

Resolución Número

# 03220 ) 22 OCT 2016

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

Ahora bien, se llevó a cabo la declaración de la doctora [REDACTED], quien, por una parte, afirmó que durante el año 2015 se encontraba ubicada en el Grupo de Asistencia Legal de la Oficina Asesora Jurídica de la entidad, y por otra parte, manifestó que para ausentarse del puesto de trabajo los servidores públicos de la citada dependencia, cuando el permiso era máximo de 1 día, debían solicitar autorización del jefe inmediato mediante escrito del cual también se daba reporte a la Dirección de Talento Humano. Seguidamente, con relación a estadia de la investigada [REDACTED] en el Grupo de Asistencia Legal, informó que tenía asignadas funciones asistenciales como manejo de archivo, fotocopiado y proyección de algunos oficios, y que cuando se ausentaba de su puesto de trabajo la investigada alegaba distintas incapacidades y excusas médicas para justificarse, documentos que se remitieron en su momento al Grupo de Salud Ocupacional. Finalmente, la declarante hizo hincapié en que según lo reglado por la entidad los permisos, que podían ser máximo de tres días al año, que se concedían con el visto bueno el jefe inmediato debían comunicarse en todo caso a la Dirección de Talento Humano.

Es así como, en todo caso, el hecho habitual resulta corroborado por lo dicho por la declarante, y no existe un elemento indicador, diferente a lo dicho por la defensa, que señale que el cumplimiento de la resolución que rige lo relacionado a los permisos no se presentó y que estos se otorgaron verbalmente y sin anotación en el aplicativo o reporte a la Dirección de Talento Humano, o que permita suponer que existió un error y por ello no se registraron.

Por lo expuesto, no son de recibo las argumentaciones presentadas por la defensa para desvirtuar la conducta imputada y la responsabilidad de la disciplinada.

**4.6. Acerca de la estructuración de la falta disciplinaria**

**4.6.1 Tipicidad**

El derecho disciplinario, en tanto comprende la facultad sancionadora del Estado, debe observar y salvaguardar el principio de legalidad, como manifestación esencial del principio del debido proceso, al tenor de lo dispuesto en el artículo 29 de la Constitución Política, el cual se erige como base fundamental para el ejercicio de la potestad disciplinaria, toda vez que los investigados tienen derecho a conocer anticipadamente las conductas cuya comisión serán objeto de reproche y de sanción.

358



MINISTERIO DE TRANSPORTE



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL

Principio de Procedencia:  
3000.492

Resolución Número

( 03220 )

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

Así las cosas, en sentencia C-406 de 2004, la Corte Constitucional precisa que el principio de legalidad en asuntos disciplinarios no tiene la misma rigurosidad que se exige en el derecho penal, en atención a que el ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria no afecta la libertad del individuo, sin embargo, se debe tener en cuenta por parte del despacho que las sanciones disciplinarias irradian otros aspectos de gran importancia para el ser humano, como es el laboral.

En efecto, al Estado le surge la responsabilidad de formular una correcta imputación, en la que se respete el núcleo esencial del principio de legalidad, tal y como lo esgrime la Corte Constitucional en la sentencia C-818 de 2005, en la cual se reconoce la existencia de tipos disciplinarios en blanco, y además se exige a la autoridad disciplinaria un correcto ejercicio de adecuación típica de las conductas disciplinarias en los procedimientos sancionatorios.

En la sentencia C-404 de 2001, la corporación advierte que son admisibles las faltas que consagren "*tipos abiertos*", concepto jurídico que alude a aquellas infracciones disciplinarias que, ante la imposibilidad del legislador de contar con un listado detallado de comportamientos que se subsumen en las mismas, remiten a un complemento normativo, integrado por todas las disposiciones en las que se consagren deberes, mandatos y prohibiciones que resulten aplicables a los servidores públicos. La tipicidad en las infracciones disciplinarias se determina, pues, por la lectura sistemática de la norma que establece la función, la orden o la prohibición, y de la norma que de manera genérica prescribe que el incumplimiento de tales funciones, órdenes o prohibiciones constituya una infracción disciplinaria.

La admisibilidad de "*tipos abiertos*" en el derecho disciplinario corresponde también, según lo señala la Corte Constitucional en la sentencia C-948 de 2002, a la necesidad de salvaguardar los principios que orientan la función pública, reconocidos en el artículo 209 superior. A la luz de estos principios, exigir una descripción detallada en la ley disciplinaria de todos los comportamientos susceptibles de sanción, conduciría en la práctica a tener que transcribir todo el catálogo de deberes, mandatos y prohibiciones que se imponen a los servidores públicos en las distintas normas jurídicas, traduciéndose dicha exigencia en un obstáculo para la realización coherente, ordenada y sistemática de la función disciplinaria y de las finalidades que mediante ella se pretenden, como son las de "*la prevención y buena marcha de la gestión pública, así como la garantía del cumplimiento de los fines y funciones del Estado*".



**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

Lo cierto es que la particular rigurosidad de la aplicación del principio de legalidad en el derecho disciplinario se convierte en barrera que evita la arbitrariedad en el ejercicio de la potestad disciplinaria, como lo advierte la Corte Constitucional en la sentencia C-853 de 2005. Por ello, cuando se percibe vaguedad, generalidad o indeterminación en la ley, respecto de la identificación de la conducta reprochable o de la sanción a imponer, de manera que no sea posible establecer con un grado razonable de precisión las consecuencias de una conducta en particular, se vulneraría el principio de legalidad.

Vistas así las cosas conviene ahora analizar la responsabilidad atribuida a la disciplinada [REDACTED] en el único cargo elevado, para entrar a determinar si en efecto existió un incumplimiento de los deberes a ella exigibles, y si ese incumplimiento amerita reproche disciplinario.

Así las cosas, se tiene que la norma que establece la función, orden o prohibición para el caso concreto, es el artículo 1 de la Resolución 03015 del 12 de junio de 2002, modificada por la Resolución No. 02005 del 28 de mayo de 2003, en el que se indica que "La jornada de trabajo de los funcionarios de la AEROCIVIL, será de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. en jornada continua".

En igual sentido, siguiendo los parámetros de la imputación formulada en el pliego de cargos, la norma que de manera genérica prescribe que el incumplimiento de la función a su cargo, se concreta en el numeral 11 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002, que a su turno expresa:

- Numeral 11 del artículo 34, el cual consagra:

*"Artículo 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público:*

*(...)*

*11. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.*

Ahora, una lectura integral y sistemática de las normas acusadas como violadas permite establecer que a la implicada [REDACTED] le asistía la obligación de cumplir jornada laboral adoptada por la entidad a través de la Resolución 03015 del 12 de junio de 2002, modificada por la Resolución No. 02005 del 28 de mayo de 2003, y

359



MINISTERIO DE TRANSPORTE



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL

Principio de Procedencia:  
3000.492

Resolución Número  
(# 03220 ) 22 OCT 2010

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

que el incumplimiento injustificado de dicha obligación genera como consecuencia la configuración de una falta disciplinaria.

Esto se afirma por cuanto el numeral 11 del artículo 34 del C.D.U., impone a todo servidor público la obligación de dedicar la totalidad del tiempo reglamentario al desempeño de las funciones, salvo las excepciones legales, tiempo que se encuentra definido en las disposiciones internas de la entidad, de manera previa a la comisión de la falta imputada y que se acompasa con las disposiciones legales que en materia laboral han sido consagradas en el ordenamiento jurídico, respetando los derechos laborales que se encuentran en cabeza de los funcionarios que prestan sus servicios a la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil.

Es de anotar que la jornada laboral comprende el lapso durante el cual los servidores públicos desarrollan las labores encomendadas en aras a lograr el correcto ejercicio de la función pública, entendida esta como un conjunto de tareas y actividades desarrolladas por las entidades estatales destinadas a la satisfacción de necesidades colectivas en aras a la consecución de la prevalencia del bienestar general a través del logro de las finalidades del Estado, jornada cuya duración máxima es de orden legal y cuya fijación se adopta a través de los respectivos reglamentos de cada entidad.

Ante tal situación, el Legislador le dio especial importancia a la observancia del horario laboral por parte de los servidores públicos al consagrar como un deber de los mismos *"Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales"*<sup>27</sup>, siendo menester precisar que la jornada de trabajo no se limita simplemente a la mera asistencia al lugar donde debe cumplir sus funciones en la programación u horario establecido legal o reglamentariamente, sino que deben dedicar tal periodo al cabal desarrollo de su deber funcional acorde a los asuntos encomendados en vista a la naturaleza de la Entidad en la cual laboran, derivando en prohibiciones para estos *"(...) [r]ealizar actividades ajenas al ejercicio de sus funciones durante la jornada de trabajo; abandonar o suspender sus labores sin autorización previa; [y] retardar o negar injustificadamente el despacho de los asuntos a la prestación del servicio o que estén obligados (...)"*<sup>28</sup>.

Por lo tanto, acorde al artículo 23 de la Ley 734 de 2002, se instituyen como faltas disciplinarias aquellas conductas desplegadas por los Servidores Públicos destinadas al

<sup>27</sup> Ley 734 de 2002, artículo 34, numeral 11.

<sup>28</sup> Decreto 2400 de 1968. Artículo 8. A los empleados les está prohibido



**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

incumplimiento de su jornada laboral, así como la omisión de ejecutar sus funciones dentro de la misma; escenario merecedor de una sanción disciplinaria con el objeto de que tales hechos no vuelvan a ser repetidos por el funcionario público sujeto de la actividad disciplinaria ni sean replicados por otros servidores, esto último como función preventiva, a efectos que estos adopten un comportamiento, en ejercicio de su labor, acorde a los principios que rigen la función pública<sup>29</sup>.

Se insiste, la jornada de trabajo se constituye en un tema de suma importancia en el derecho administrativo laboral, y en especial para cada uno de los extremos jurídicos a saber, Estado y servidor público, en tanto que el primero instituye la jornada como herramienta de control de productividad del servidor, quien está obligado a cumplirla para efectivizar de esta manera los principios de moralidad, eficiencia y eficacia, en tanto que, cuando se ingresa a laborar a una entidad estatal, se asume un compromiso de dedicación de tiempo y esfuerzo a la ejecución de las funciones propias de un cargo, con el fin de propender por la satisfacción de las necesidades generales que persigue la función pública.

De otro lado, para el servidor público la jornada laboral se instituye como una garantía, de respeto de lo estatuido previamente en la Ley y reglamentos, y como un mecanismo de protección de su integridad y salud físico-mental; además, la fijación previa de la jornada de trabajo permite al servidor la integración de su vida laboral y su vida personal, que permite la utilización del tiempo con el fin de lograr la consecución de los fines estatales y a su vez la realización de otras facetas personales propias del individuo, que son de vital importancia, tanto para la persona, como para la Entidad misma.

El cumplimiento efectivo de la jornada laboral por parte del servidor público, dedicando la totalidad del tiempo a la ejecución de sus funciones, permite que el Estado alcance los fines y objetivos fijados para cada entidad que lo conforma, ya que el funcionario estatal es el encargado de materializar las políticas públicas, y por ese motivo, se espera que, como retribución por el salario devengado, emolumentos y prestaciones reconocidas que se financian con dineros provenientes del erario público, dedique la totalidad del tiempo mínimo exigido por ley al cumplimiento de las funciones propias de su cargo, que se

<sup>29</sup> Constitución Política de Colombia, artículo 209. "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones".





**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

conjugan con las funciones misionales de la Entidad y permiten satisfacer la necesidad pública y la consecución del bien común.

Así, la puntualidad y cumplimiento de la jornada laboral y la dedicación del tiempo de trabajo para la ejecución de las funciones propias del cargo, define la capacidad de compromiso y responsabilidad de cada servidor, quien en últimas, a más de prestar un servicio al Estado, genera con su esfuerzo constante un beneficio a la comunidad a la que pertenece, en tanto que su actividad coadyuva con la consecución del objetivo general por el cual fue creada la institución pública.

Esa es la razón esencial por la cual las instituciones estatales, al momento de establecer el plan de compras públicas, destinan un rubro importante para la adquisición de mecanismos que permitan el control del cumplimiento del horario laboral, propenden por minimizar el ausentismo de sus empleados y procuran adquirir herramientas que contribuyan al cumplimiento efectivo tanto de la jornada, como del horario laboral, a efectos de garantizar la consecución del objetivo de cada institución, el cual sólo se puede lograr con la anuencia y compromiso de todos los servidores que la conforman.

En este aspecto, resulta ajustada a derecho la adecuación típica realizada por el despacho, la cual se mantiene incólume en el presente fallo y guarda plena concordancia con la realizada en el auto de citación a audiencia.

**4.6.2. Ilícitud sustancial**

Conforme lo expuesto, el incumplimiento de la jornada laboral no hace que de manera directa y automática se reúnan los elementos propios de la falta disciplinaria, pues de un lado, hay situaciones que tienen la potencialidad de justificar el ausentismo laboral como lo son las calamidades domésticas, incapacidades, vacaciones, permisos y demás situaciones administrativas debidamente reconocidas por la administración y de otro lado, en caso de que no existan justificantes de la conducta, se debe revisar la materialización de la ilicitud sustancial, reconocida esta como uno de los elementos esenciales del trinomio que configura la falta disciplinaria, siendo los otros dos la tipicidad y la culpabilidad.

Tal y como se desarrolló en el auto de citación a audiencia, la conducta desarrollada por [REDACTED] el reproche disciplinario debe estar sustentado en la afectación de los deberes funcionales y en los principios que rigen la función pública



Principio de Procedencia:  
3000.492

Resolución Número

( # 0 3 2 2 0 )

2 2 OCT 2016

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

consagrados en el artículo 22 de la Ley 734 del 2002, sin dejar de lado que la conducta desplegada debe adecuarse dentro de un tipo disciplinario. Para el Grupo de Investigaciones Disciplinarias, la desatención de la jornada laboral establecida reglamentariamente, implicó por parte de la funcionaria el desconocimiento del principio de eficiencia, dado que la señora [REDACTED] dejó de atender sus deberes durante los días referidos en el presente fallo, como **AUXILIAR IV GRADO 11**, cuya función esencial es brindar el apoyo administrativo y secretarial relacionado con la recepción, clasificación, archivo y correspondencia de los documentos, estudios, informes y los diversos trámites que se adelanten ante el grupo de asistencia legal.

En la declaración rendida por [REDACTED] el 27 de septiembre de 2016, obrante a folio 193 y 194 del plenario, se evidencia respecto del cumplimiento de funciones de la implicada, que existía un control para el cumplimiento de las mismas, pero en el caso de [REDACTED] era un poco complicado porque ella misma decía que se encontraba ocupada ejerciendo las funciones que le había asignado del despacho, por el rango que ella ostentaba y además porque las funciones mismas requerían responsabilidad y compromiso y ella se incapacitaba frecuentemente. Adujo la testigo que "en el caso de las evaluaciones jurídicas, en un caso de contingencia estuvo apoyando al doctor [REDACTED] transcribiendo las evaluaciones que él realizó y finalmente nos tocó volverlas a hacer, por esos motivos no era responsable de mi parte asignar ciertas funciones a la funcionaria [REDACTED]".

La ilicitud sustancial disciplinaria debe ser entendida como la afectación sustancial de los deberes funcionales, siempre que ello implique el desconocimiento de los principios que rigen la función pública, por cuanto el comportamiento, más que desconocer formalmente la norma jurídica que lo prohíbe, debe ser opuesto o, cuando menos, extraño a los principios que rigen la función pública.

Entonces, en lo que concierne a la antijuridicidad disciplinaria, la conducta desplegada por la encartada, afectó el deber funcional, sin que se haya demostrado la existencia de causal de justificación alguna en el transcurso del presente proceso disciplinario, concretándose la sustancialidad de la ilicitud en la afectación de deberes funcionales, que se dan por la violación de los principios constitucionales y legales, ante todo los referentes a la función administrativa previstos en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia.



Principio de Procedencia:  
3000.492

Resolución Número

03220 ) 22 OCT 2019

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

Lo anterior se desprende de la lectura integral de los artículos 5 y 22 del Código Disciplinario Único, la afectación del deber funcional a cargo de la disciplinada fue sustancial, en la medida de que su conducta estuvo en contravía de la garantía de los principios que rigen la función pública, en este caso específico el principio de eficacia, según el cual la jurisprudencia tiene establecido:

*“ (iii). **EFICACIA:** Este principio implica el compromiso de la Carta con la producción de efectos prácticos de la acción administrativa. Se trata de abandonar la retórica y el formalismo para valorar el cumplimiento oportuno, útil y efectivo de la acción administrativa. El principio impone el logro de resultados mínimos en relación con las responsabilidades confiadas a los organismos estatales, con miras a la efectividad de los derechos colectivos e individuales<sup>30</sup>.*

*La eficacia está contenida en varios preceptos constitucionales como perentoria exigencia de la actividad pública: en el artículo 2º, al prever como uno de los fines esenciales del Estado el de garantizar la efectividad de los principios, deberes y derechos consagrados en la Constitución; en el 209 como principio de obligatorio acatamiento por quienes ejercen la función administrativa; en el 365 como uno de los objetivos en la prestación de los servicios públicos; y, en los artículos 256 numeral 4º, 268 numeral 2º, 277 numeral 5º y 343, relativos al control de gestión y resultados<sup>31</sup>.*

El concepto de principio es fundamental para la construcción de la categoría de ilicitud sustancial, necesaria para hacer el reproche disciplinario, pues la responsabilidad disciplinaria no equivale a la violación del deber por el deber, ella es algo más, algunos, para darle un sentido más amplio, hablan de la violación del deber sin que exista justificación alguna, justificaciones que estarían dadas en el artículo 28 del Código Disciplinario Único.

Bajo tales apreciaciones el despacho debe señalar que la actuación de la disciplinada es sustancialmente ilícita en atención a que las pruebas obrantes en el plenario así lo indican; tal es el caso de la declaración de [REDACTED] quien afirmó que ella no le pudo asignar ninguna función porque presentaba ausencias reiteradas debido a incapacidades médicas, y en líneas posteriores señaló que la funcionaria [REDACTED] no podría desempeñar funciones como profesional, hecho que sumado a sus

<sup>30</sup> Corte Constitucional, sentencia T-489/99. Ver también sentencia C-449/92.

<sup>31</sup> Corte Constitucional, sentencia SU-086/99.



**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

reiteradas ausencias generó que la jefe de la oficina jurídica la pusiera a disposición de personal.

Es así como el despacho encuentra acreditada la ilicitud de la conducta señalada como irregular y en tal sentido, se asevera que no es el reproche del deber por el deber, sino que realmente se afectaron las funciones propias del cargo, al punto que su jefe inmediato prefirió no asignarle o entregarle más responsabilidades por sus reiteradas ausencias a laborar.

**4.6.3. Culpabilidad**

Como ya se indicó, el despacho estima que la falta disciplinaria en la que incurrió la investigada se cometió a título de **CULPA GRAVE** toda vez que existió una inobservancia del cuidado necesario que cualquier servidor en esas mismas condiciones debe imprimir a sus actos.

En efecto, para el despacho, la funcionaria durante los días 27 de abril; 25, 26 y 30 de junio; 26, 27 y 28 de agosto; 29 de septiembre; 26 de octubre; 24 y 29 de diciembre de 2015; 26 de febrero; 17, 18, 22 y 23 de marzo; 4 y 5 de abril y 13 de junio de 2016, omitió el deber de cuidado que cualquier servidor de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, observaría a fin de acatar las jornadas laborales dispuestas por los reglamentos de la entidad, para el cumplimiento de sus funciones.

Por lo anterior, se reitera que el tipo de culpabilidad imputada se mantiene a título **CULPA GRAVE**, al considerar que la disciplinada no imprimió en su actuación los deberes de cuidado necesarios en relación con el cumplimiento de las jornadas laborales.

Retomando las argumentaciones planteadas por la defensa, se debe señalar que la Resolución 01570 de 2009 expone que los permisos deben solicitarse a su jefe inmediato por escrito, situación que conforme a las pruebas obrantes en el plenario, no fue cumplida por la implicada, y en el caso que los permisos fueran originados por situaciones de calamidad doméstica, estos debían ser legalizados dentro de los tres días siguientes a la ocurrencia del hecho generador, sin embargo, no se evidencia que la señora [REDACTED] haya cumplido con esta disposición, lo que permite confirmar al despacho que la no asistencia a trabajar y el incumplimiento de la jornada laboral de manera injustificada se generó por una falta de cuidado que cualquier persona del común le imprimiría a su actuación, ya que conforme se evidencia a folios 98, 107 y

362



MINISTERIO DE TRANSPORTE



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL

Principio de Procedencia:  
3000.492

Resolución Número

# 03220 )

22 OCT 2018

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

112 a la implicada al momento de ingresar a laborar y con cada reubicación realizada, se le explicó de la normatividad relacionada con horario de trabajo y permisos, no obstante, frente a la situación calamitosa de su señora madre, unas veces tramitó dichos permisos conforme los reglamentos de la entidad, pero en otras oportunidades se ausentó sin justificación alguna y sin informar a la entidad de los motivos que originaron su ausencia, incumpliendo con la jornada laboral implementada por la entidad, de lo que se denota una actitud descuidada y que justifica el reproche disciplinario.

Si bien un servidor público, cuando medie justa causa, puede obtener permisos con goce de sueldo hasta por tres días, este derecho no es de carácter absoluto, pues no puede perderse de vista que la actividad estatal se encamina a la consecución del bien común y por tal motivo, el interés general debe primar sobre el particular. Esta razón aunada a las necesidades del servicio, exigen que la administración a través de los funcionarios con competencia para otorgar permisos, deban ponderar el hecho que se aduce como justa causa y las necesidades propias del servicio, con el fin de tomar una decisión que no afecte la buena marcha administrativa.

En el presente caso, la implicada sabía de su horario laboral, sabía del procedimiento para solicitar permisos y a pesar de ello, se ausentó de su puesto de trabajo, asumiendo una actitud negligente, pues desatendió su horario laboral y no justificó su ausencia, y si bien, existía un hecho calamitoso, ella debió informarlo a la administración a través de los canales regulares y siguiendo los procedimientos exigidos para tal fin, con el fin de justificar sus ausencias.

Es así como se configura la falta del deber objetivo de cuidado imputado, pues a pesar de tener el deber de asistir a laboral en los horarios que la administración dispone y teniendo que justificar su ausencia, no lo hizo, con lo cual asumió un comportamiento descuidado y contrario a derecho.

En síntesis, se encuentra plenamente demostrada la existencia de una culpa grave por falta de cuidado que cualquier persona del común le imprime a sus actuaciones, y en tal sentido se mantiene la imputación subjetiva realizada por el despacho y se califica la falta como cometida con culpa grave.



**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

**4.7. Calificación definitiva de la falta**

Corresponde ahora al despacho determinar de manera definitiva la gravedad o levedad de la falta imputada, por lo que corresponde analizar cada uno de los criterios contenidos en el artículo 43 de la Ley 734 de 2002, para determinar la gravedad o levedad de la falta, en los siguientes términos:

1. **El grado de culpabilidad:** En el presente caso, se tiene que la implicada [REDACTED] incurrió en falta disciplinaria a título de **CULPA GRAVE**, toda vez que en su actuar inobservó el deber objetivo de cuidado que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones, específicamente en lo que tiene que ver con el cumplimiento de la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, dado que cualquier funcionario debe observar las jornadas y horarios laborales en aras de cumplir con sus deberes.
  
2. **La naturaleza esencial del servicio.** En atención a que la servidora [REDACTED] prestaba sus servicios a la entidad como **AUXILIAR IV GRADO 11** ubicada en la Oficina de Registro (desde el 22 de abril de 2015 hasta el 25 de mayo de 2015); el Grupo de Investigaciones Disciplinarias (desde el 26 de mayo de 2015 hasta el 22 de diciembre de 2015) y el Grupo de Asistencia Legal (desde el 23 de diciembre de 2015), no se vislumbra que exista la posibilidad de que ella preste un servicio que sea considerado como de naturaleza esencial, en tal virtud, este criterio se debe tener en cuenta favorablemente al momento de calificar la falta.
  
3. **El grado de perturbación del servicio:** En el presente caso, con la inasistencia de la implicada a laborar los días reseñados en el auto de citación a audiencia y en el presente fallo, sin que exista una justificación de su actuar, se afectó el servicio administrativo a su cargo, ya que de un lado incumplió con los deberes que le asistían como **auxiliar IV grado 11** y además, como lo dijo su jefe inmediata [REDACTED] por sus reiteradas ausencias, la jefe de la oficina jurídica puso a la disciplinada a disposición de la oficina de personal, y a pesar de que esta figura no está configurada en materia administrativa, se buscó ubicarla en otra área que no fuera la oficina asesora jurídica, ya que debido a su

263



MINISTERIO DE TRANSPORTE



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL

Principio de Procedencia:  
3000.492

Resolución Número

22 OCT 2018

(# 03220 )

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

constante ausentismo, se decidió inclusive dejar de entregarle responsabilidades laborales, afectando el servicio a su cargo.

4. **La jerarquía y mando que el servidor público tenga en la respectiva institución.** La implicada no ostenta un cargo de jerarquía o mando, por lo que esta situación no se podrá tener en cuenta como desfavorable al momento de calificar la falta.
  
5. **La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.** En el presente caso no se evidencia que la falta haya tenido una trascendencia social y tampoco se causó **un perjuicio de tal magnitud** que haga imperioso tener este criterio como desfavorable al momento de calificar la falta, máxime cuando en el expediente no se observa que se haya presentado alguna novedad que degenerara en una perturbación por inasistencia de la implicada, sin embargo el despacho deja de en claro que lo expuesto al momento de analizar este criterio en el auto de citación a audiencia y en el presente fallo, no significa que la conducta esté desprovista de ilicitud, pues conforme se observó a lo largo del presente fallo, el cumplimiento del horario laboral y de la jornada laboral no es un asunto de poca monta dentro del derecho disciplinario.
  
6. **Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.** No se evidencia que la implicada haya preparado la comisión de la falta, en atención a que la misma al parecer se originó por la falta de cuidado en el cumplimiento de su jornada laboral, tampoco se puede afirmar que la misma se haya cometido aprovechando la confianza depositada en el investigado, ni que exista un estado de ofuscación originado por circunstancias de difícil prevención o gravedad extrema, en tal sentido, este criterio no será tenido en cuenta en sentido negativo al momento de calificar la falta.



**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

**7. Los motivos determinantes del comportamiento.** Los motivos que determinan la comisión de la falta, obedecen a una falta de atención y cuidado de la implicada, pues lo mínimo que se le puede solicitar a un servidor público de la entidad es que cumpla el horario de trabajo establecido mediante las resoluciones citadas en el acápite de normas violadas, no obstante, la señora [REDACTED] desconoció tales horarios de trabajo, a pesar de saber que tenía la obligación de cumplirlos en los días previamente citados sin que exista una justificación de su actuar, y si bien se argumentó que las ausencias se originaron por la existencia de una calamidad doméstica, cual es la enfermedad sufrida por su señora madre, enfermedad que se encuentra acreditada en el plenario, esta circunstancia no le daba el aval para ausentarse de forma deliberada de su trabajo y tampoco le autorizaba a no cumplir su jornada laboral ni su horario de trabajo, pues en todo caso, la implicada, en esos eventos, debía tramitar los respectivos permisos siguiendo los procedimientos correspondientes. Así las cosas este criterio deberá ser tenido en cuenta al momento de calificar la falta de manera definitiva.

**8. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos.** La conducta imputada fue cometida únicamente por el implicado y sin la participación de terceros, en tal sentido, este criterio no será tenido en cuenta en sentido negativo al momento de calificar la falta.

En tal sentido, el despacho se mantiene en la imputación realizada en el auto de citación a audiencia y por lo expuesto califica la falta definitivamente como falta leve cometida a título de culpa grave, conforme lo señalado en precedencia.

Bajo tales aspectos el despacho considera que se tienen configurados los elementos de la falta disciplinaria, no quedando más opción que sancionar a la disciplinada conforme a la modalidad de la falta y culpabilidad atribuida.

**V. DOSIFICACIÓN DE LA SANCIÓN**

El artículo 44 de la ley 734 de 2002 señala:

**“Artículo 44. Clases de sanciones.** El servidor público está sometido a las siguientes sanciones:



364



MINISTERIO DE TRANSPORTE



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL

Principio de Procedencia:  
3000.492

Resolución Número

# 03220 ) 22 OCT 2018

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

1. Destitución e inhabilidad general, para las faltas gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima.
2. Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial para las faltas graves dolosas o gravísimas culposas.
3. Suspensión, para las faltas graves culposas.
4. Multa, para las faltas leves dolosas.
5. Amonestación escrita, para las faltas leves culposas.

Así las cosas, para el caso que nos concita, lo procedente es aplicar la amonestación escrita, habida cuenta que estamos en presencia de una falta leve a título de culpa grave. Aclarando el despacho que no hay lugar a analizar los criterios para dosificar la sanción en atención a que la amonestación no es susceptible de ser dosificada.

En mérito de lo expuesto, el Coordinador de Grupo de Investigaciones Disciplinarias de la Unidad Administrativa Especial Aeronáutica Civil, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

**VI. RESUELVE:**

**PRIMERO: DECLARAR PROBADO** el cargo único formulado a la señora [REDACTED] identificada con cédula de ciudadanía número [REDACTED] en su condición de AUXILIAR IV GRADO 11 de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, por las razones expuestas en la parte considerativa.

**SEGUNDO: IMPONER** a la señora [REDACTED], identificada con cédula de ciudadanía número [REDACTED], **LA SANCIÓN DE AMONESTACIÓN ESCRITA**, de acuerdo con lo expuesto en la parte de considerativa.

**TERCERO:** En atención a que la presente decisión se toma en curso de un proceso verbal, la misma se **NOTIFICA EN ESTRADOS** a los sujetos procesales.

**CUARTO:** Contra la presente decisión procede recurso de apelación ante la Dirección General de la Unidad Administrativa Especial Aeronáutica Civil, que debe



Principio de Procedencia:  
3000.492

Resolución Número

22 OCT 2018

# 03220 )

**Continuación de la Resolución por la cual se profiere fallo disciplinario de primera instancia en el Proceso Disciplinario DIS 01-107-2016**

interponerse y sustentarse verbalmente en la presente audiencia una vez proferido y notificado el fallo en estrados.

**QUINTO:** En firme la decisión se debe comunicar a la División de Registro y Control y Correspondencia de la Procuraduría General de la Nación para efectos del respectivo registro de la sanción disciplinaria. Así mismo, por Secretaría se harán las anotaciones de rigor y las comunicaciones que correspondan.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

22 OCT 2018

**ORIGINAL FIRMADO**

**CAMILO ANDRES GARCIA GIL**

Coordinador Grupo de Investigaciones Disciplinarias

CAGG/12