

Conclusiones de la Línea Jurisprudencial sobre retiro del servicio de empleados como consecuencia de la declaratoria de vacancia por abandono del empleo

Con el fin de presentar el resumen de la línea jurisprudencial relacionada con el tema “Retiro del servicio de empleados como consecuencia de la declaratoria de vacancia por abandono del cargo”, inicialmente haremos un recuento de la normativa más importante sobre la materia y expondremos los aspectos más significativos de las conclusiones obtenidas en el tema, con base en sentencias del Consejo de Estado y de la Corte Constitucional, proferidas entre los años 2001 y 2013.

Evolución Normativa

1. Decreto 2400 de 1968: Esta norma estableció, en el literal h) de su artículo 25, como causal de retiro del servicio el abandono del cargo.

2. Decreto 1950 de 1973: El artículo 22 de este decreto señaló:

“Artículo 22.- Para efecto de su provisión se considera que un empleo está vacante definitivamente:

(...)

10. Por declaratoria de vacante en los casos de abandono del cargo, y

(...)”

3. Ley 27 de 1992: Esta ley mantuvo la causal de retiro del servicio así:

“Artículo 7. Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio de los empleados de carrera, se produce en los siguientes casos:

(...)

h) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo

(...)"

4. Ley 200 de 1995: Aunque esta ley no establece el abandono del cargo como una causal de retiro del servicio, sí la constituyó como causal de falta disciplinaria gravísima (Art. 25, Num. 8). Esta situación generó varios pronunciamientos jurisprudenciales en relación con la concomitancia de las dos situaciones jurídicas que se producen a partir del abandono del cargo de un empleado, por cuanto no era claro si la conducta podía tener consecuencias laborales y disciplinarias al mismo tiempo. Dicho en otras palabras, se presentaron discrepancias respecto a la autonomía de la causal de retiro del servicio, por considerar que ésta dependía de la eventual conclusión de un proceso disciplinario que determinara su configuración.

5. Ley 443 de 1998: Por su parte, la Ley 443 de 1998 también estableció como causal de retiro la declaratoria de vacancia del empleo por abandono del mismo, de conformidad con lo estipulado en el literal g) de su artículo 37.

6. Ley 909 de 2004: En el mismo sentido, la Ley 909 de 2004 mantuvo como causal de retiro la declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo, en su artículo 41, Literal i).

DESARROLLO JURISPRUDENCIAL “RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS COMO CONSECUENCIA DE LA DECLARATORIA DE VACANCIA POR ABANDONO DEL EMPLEO” -Consejo de Estado-

Para la elaboración de esta línea jurisprudencial fueron revisadas 44 sentencias del Consejo de Estado, de las cuales fueron seleccionadas 27 para demarcar el criterio jurisprudencial en relación con la facultad de la administración de proceder a declarar la vacancia del empleo por abandono del mismo.

El abandono del cargo constituye una causal de retiro del servicio autónoma por cuanto el empleado presenta una ausencia voluntaria e injustificada al trabajo que pone en riesgo la prestación eficiente y continuada de la función pública que desarrolla y en consecuencia, la materialización de los objetivos estatales.

(Ver sentencias 05001-23-31-000-2004-05065-01(1593-12) de agosto 22 de 2013, 19001-23-31-000-1998-3800-01(3547-01) de abril 3 de 2003, 25000-23-25-000-1999-04309-01(4022-01) de agosto 15 de 2002, 25000-23-25-000-2001-04982-01(4196-04) de enero 26 de 2006, 25000-23-25-000-2001-92113-01(1111-08) de febrero 4 de 2010, 25000-23-25-000-2002-08756-01(4883-05) de marzo 8 de 2007, 44001-23-31-000-2002-00564-01(4645-04) de noviembre 30 de 2006, 50001-23-31-000-2001-00551-01(2520-05) de mayo 8 de 2008, 68001-23-15-000-2002-00288-01(1896-08) de agosto 13 de 2010, 76001-23-31-000-1999-04067-01(4067-04) de diciembre 2 de 2007, 76001-23-31-000-2003-03835-01(2165-09) de agosto 12 de 2010.)

Para proceder a su declaratoria, la administración está obligada a respetar el debido proceso del empleado, por lo que en todos los casos debe surtir un procedimiento breve y sumario, en el que permita al empleado justificar su ausencia, pues es a éste a quien corresponde la carga de la prueba.

Sobre este aspecto puntual, es necesario recalcar que la jurisprudencia ha sido estricta al establecer que la carga de la prueba por la ausencia corresponde al empleado, quien debe demostrar, por los medios idóneos, las razones que justifican su inasistencia, como lo es por ejemplo, la incapacidad médica expedida por la entidad prestadora de salud que lo atiende.

En términos generales, esta causal de retiro del servicio ha permanecido en el tiempo. Sin embargo, la expedición de la Ley 200 de 1995 generó jurisprudencia que indicaba que la Ley había derogado la causal y que para su declaratoria era preciso que primero se adelantara el trámite disciplinario. Así lo manifestó el Consejo de Estado en la sentencia 05001-23-31-000-1996-0885-01(533-00) de junio 21 de 2001:

“(...) desde la vigencia de la citada ley 200 es evidente para la Sala que la causal de retiro del servicio por abandono del cargo, establecida en el artículo 25 del decreto 2400 de 1968, modificado como ya se dijo, junto con su reglamentación contenida en los artículos 126 a 128 del decreto 1950 de 1973, fueron derogados por aquella ley, para ser gobernado el abandono injustificado del cargo o del servicio por el régimen disciplinario allí establecido, en los términos que se dejaron reseñados. (...) Lo anterior determina que la entidad demandada en lugar de emitir el día (...) el acto acusado, que retiró del servicio al actor por declaración de vacancia del cargo por abandono, debió proseguir

el proceso disciplinario que intentó tramitar el día siguiente, cuando lo oyó en versión libre y espontánea.”

De manera posterior, aclaró este pronunciamiento en el sentido de señalar que la causal tiene un doble efecto “(...) *como causal autónoma administrativa de retiro del servicio, para los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, de periodo y en general para los servidores públicos y como falta disciplinaria, calificada como gravísima, para los mismos sujetos pasivos.*”

Ver Sentencias: 05001-23-31-000-2004-05065-01(1593-12) de agosto 22 de 2013, 08001-23-31-000-2003-01285-01(0796-09) de mayo 18 de 2011, 15001-23-31-000-2000-02997-01(2270-08) de febrero 3 de 2011, 25000-23-25-000-1999-04309-01(4022-01) de agosto 15 de 2002, 25000-23-25-000-2001-01208-01(3403-04) de enero 19 de 2006, 25000-23-25-000-2003-00348-01(0817-08) de julio 23 de 2009, 50001-23-31-000-1999-00205-01(0205-05) de agosto 21 de 2008, 11001-03-25-000-2003-00244-01(2103-03) de septiembre 22 de 2005, 50001-23-31-000-2000-00011-01 de septiembre 7 de 2006, 50001-23-31-000-2001-00551-01(2520-05) de mayo 8 de 2008, 54001-23-31-000-1999-00259-01(0140-11) de junio 13 de 2013, 68001-23-15-000-2000-01185-01(2151-07) de julio 31 de 2008)

Finalmente, es importante recordar que existen circunstancias que hacen que el empleador decida modificar algunos aspectos de la relación laboral, como es el lugar de trabajo, caso en el cual el empleado no puede incumplir la orden de traslado porque traería como consecuencia la declaratoria de abandono del cargo. (Ver sentencias 41001-23-31-000-2002-00763-01(1982-08) de junio 2 de 2001 y 76001-23-31-000-24419-01(1148-01) del 25 de octubre de 2001)

DESARROLLO JURISPRUDENCIAL “RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS COMO CONSECUENCIA DE LA DECLARATORIA DE VACANCIA POR ABANDONO DEL EMPLEO” -Corte Constitucional-

En lo que respecta a esta causal de retiro del servicio, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha estudiado la constitucionalidad de las leyes que la incorporan en lo que atañe a la protección del derecho al debido proceso, en el sentido de precisar que esta garantía hace que se excluya la arbitrariedad y se

brinde al funcionario la oportunidad de controvertir las razones de su eventual desvinculación, antes de que ésta se produzca.

Aclara que el retiro del servicio del empleado que incurra en abandono del cargo *“es una medida administrativa consecuente con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (C.P. art. 209) que rigen la administración pública, en tanto la misma debe contar con la posibilidad de proveer rápidamente un cargo que ha sido abandonado, para que un funcionario entre a cumplir las labores idóneamente, a fin de evitar traumatismos en la marcha de la administración.”* (C-1189 de 2005)

De otra parte, la Corte también explica las diferencias entre esta causal de retiro del servicio y la sanción disciplinaria que se deriva de la misma situación fáctica, para lo cual señala que el proceso disciplinario está dirigido a establecer la responsabilidad individual del funcionario, a fin de imponerle la sanción respectiva. (Ver C-1189 de 2005 y C-088 de 2002)

ANEXO 1 JURISPRUDENCIA CONSEJO DE ESTADO

No.	SENTENCIA	FECHA	RATIO	COMENTARIO
1	05001-23-31-000-1996-0885-01(533-00)	21/06/2001	(...) desde la vigencia de la citada ley 200 es evidente para la Sala que la causal de retiro del servicio por abandono del cargo, establecida en el artículo 25 del decreto 2400 de 1968, modificado como ya se dijo, junto con su reglamentación contenida en los artículos 126 a 128 del decreto 1950 de 1973, fueron derogados por aquella ley, para ser gobernado el abandono injustificado del cargo o del servicio por el régimen disciplinario allí establecido, en los términos que se dejaron reseñados. (...) Lo anterior determina que la entidad demandada en lugar de emitir el día 22 de enero de 1996 el acto acusado, que retiró del servicio al actor por declaración de vacancia del cargo por abandono, debió proseguir el proceso disciplinario que intentó tramitar el día siguiente, cuando lo oyó en versión libre y espontánea.	Esta sentencia DIFIERE DEL CRITERIO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL, que considera la sanción disciplinaria y la causal de retiro como asuntos autónomos.



2	05001-23-31-000-2004-05065-01(1593-12)	22/08/2013	<p>Así pues, se tiene como característica esencial del abandono que sea injustificado, vale decir, que no exista una razón suficiente para comprobar la inasistencia. Esta causal tiene un efecto bifronte: como causal autónoma administrativa de retiro del servicio para los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, de periodo y en general para servidores públicos y como falta disciplinaria, para los mismos sujetos pasivos, calificada como gravísima. (...) Dado su doble efecto, el retiro del servicio por abandono del empleo como causal autónoma, no excluye ni hace inviable el proceso disciplinario, antes bien, la autoridad competente debe iniciarlo a fin de que dentro de éste último, se establezca la responsabilidad disciplinaria del servidor, en tanto que la conducta de abandono injustificado del cargo, función o servicio ha sido consagrada no sólo en el actual Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002, artículo 48 numeral 55), sino en el anterior (Ley 200 de 1995 numeral 8 del artículo 25) como una falta gravísima. Ahora bien, tanto el abandono de cargo como causal autónoma y como falta disciplinaria, tienen naturaleza eminentemente administrativa. En el primer evento no tiene un procedimiento específico, pero sí es claro que la autoridad competente se encuentra en la obligación de respetar las garantías inherentes al debido proceso. Como falta gravísima, debe adelantarse un proceso disciplinario, con las debidas garantías procesales, entendiendo por ellas, el respeto por el debido proceso, el derecho de defensa, el principio de contradicción, etc.</p>	<p>Señala que dado su doble efecto, el retiro del servicio por abandono del empleo como causal autónoma, no excluye ni hace inviable el proceso disciplinario, antes bien, la autoridad competente debe iniciarlo a fin de que dentro de éste último, se establezca la responsabilidad disciplinaria del servidor.</p>
---	--	------------	---	--



3	08001-23-31-000-2003-01285-01(0796-09)	18/05/2011	<p>La figura del abandono del cargo o del servicio implica la dejación voluntaria definitiva y no transitoria de los deberes y responsabilidades que exige el empleo del cual es titular el servidor público. "En consecuencia, dicho abandono se puede presentar, bien porque se renuncia al ejercicio de las labores o funciones propias del cargo, con la necesaria afectación de la continuidad del servicio administrativo, o bien porque se deserta materialmente del cargo al ausentarse el servidor del sitio de trabajo y no regresar a él para cumplir con las labores asignadas, propias del cargo o del servicio". Tiene como característica esencial que el abandono debe ser injustificado, vale decir, que no exista una razón suficiente para comprobar la inasistencia. Esta causal tiene un efecto bifronte: como causal autónoma administrativa de retiro del servicio, para los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, de periodo y en general para los servidores públicos y como falta disciplinaria, calificada como gravísima, para los mismos sujetos pasivos. (...) Ahora bien, si el funcionario no allegó oportunamente la justificación porque no se agotó la figura de la audiencia previa, o porque no le concedieron los recursos pertinentes o porque se le realizó un llamado de atención de hecho, puede arrimarla posteriormente aún cuando el acto de retiro del servicio por abandono del cargo se haya producido, caso en el cual, por falta de antijuridicidad la conducta del mismo enervaría la anunciada declaratoria de vacancia. En virtud de lo anterior, para el empleado debe ser claro que a él le incumbe la carga de la prueba en todos los casos, esto es, sin que en absoluto pueda abandonar pasivamente su suerte al procedimiento breve y sumario que debe adelantar el nominador, pues nada indica que éste deba suplir al inculpado frente a la prenotada carga probatoria. De lo cual se sigue, lógicamente, que la insuficiencia de la prueba justificativa debe soportarla el empleado ausente en términos de vacancia del cargo. (...) antes de proferir el acto de retiro por abandono del cargo la autoridad nominadora debía adelantar una audiencia, en donde la afectada pudiera exponer los argumentos por los cuales se ausentó, respetando así el debido proceso, el derecho a la defensa, a la contradicción e imparcialidad, para de esta manera valorar la justa causa y comprobar los hechos, pues el abandono del cargo solo debe ser declarado previo el cumplimiento de los procedimientos legales.</p>	<p>Concluye que antes de proferir el acto de retiro por abandono del cargo, la autoridad nominadora debe adelantar una audiencia, en donde la afectada pudiera exponer los argumentos por los cuales se ausentó, respetando así el debido proceso, el derecho a la defensa, a la contradicción e imparcialidad, para de esta manera valorar la justa causa y comprobar los hechos, pues el abandono del cargo solo debe ser declarado previo el cumplimiento de los procedimientos legales.</p>
---	--	------------	--	---



4	15001-23-31-000-2000-02997-01(2270-08)	03/02/2011	<p>(...) se tiene que, el abandono del cargo comporta efectos autónomos distintos, pues, verificado el hecho, sin que se evidencie causa razonable que justifique la ausencia por parte del empleado, la administración, de manera autónoma, sin perjuicio de la potestad sancionatoria, puede disponer el retiro definitivo del servicio por declaratoria de vacancia del cargo. Así entonces, un mismo comportamiento puede implicar consecuencias negativas distintas para un servidor público. (...) La decisión administrativa mediante la cual se declara la vacancia del empleo, es un acto que involucra derechos del particular afectado, y en este orden, la administración debe garantizar la efectividad de los mismos y conceder la oportunidad de ejercer el derecho de contradicción y de defensa, previo a la expedición del acto. (...) La garantía constitucional al debido proceso en la actuación administrativa que culminó con la expedición del acto que declaró vacante el empleo que ocupaba la demandante, a juicio de la Sala, no se entiende cumplida con la posibilidad de cuestionar la validez de la decisión a través del recurso de reposición interpuesto. El control de legalidad del acto administrativo, a través de los recursos de la vía gubernativa y las acciones ante la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, constituye una garantía posterior, la cual parte del supuesto de que al interesado se le ha permitido ejercer su derecho de defensa en los términos previstos en el artículo 35 del C.C.A.</p>	<p>Explica que para expedir el acto administrativo que declara la vacancia por abandono del cargo, la administración tiene la obligación de garantizar plenamente el derecho de defensa, de tal forma que se permita acreditar las razones por las que no reasumió sus funciones, una vez finalizada la licencia concedida.</p>
5	19001-23-31-000-1998-3800-01(3547-01)	03/04/2003	<p>Ahora bien, y pese a que la causal de retiro del servicio por abandono del cargo no requiere adelantar previamente una actuación a través de la cual se agoten instancias y ritualidades que den la forma de un procedimiento administrativo disciplinario, si debe verificarse plenamente el presupuesto objetivo de no haber concurrido el empleado durante el lapso de tres (3) días continuos a desempeñar sus funciones. Es entendible que para la imposición de esta medida o para la revocación de la misma, implícitamente va involucrado el ejercicio del derecho de defensa del empleado, en tanto aquél puede acreditar que los eventos constitutivos del abandono se presentaron "con justa causa". Por ello una vez declarada la vacancia con prueba suficiente de la ausencia del funcionario éste puede desvirtuar las razones fácticas invocadas por la administración y que en un momento dado sirvieron de fundamento para adoptar la medida, caso en el cual el nominador está obligado a revocar su decisión por no subsumirse el fundamento fáctico contenido en las normas legales contemplados para los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, específicamente por el Decreto 1950 de 1973 en sus artículos 105, 126 a 129.</p>	<p>NO ESTABLECE QUE DEBE ADELANTARSE PROCEDIMIENTO PREVIO A LA DECLARATORIA DE ABANDONO.</p>



6	25000-23-25-000-1999-04309-01(4022-01)	15/08/2002	<p>Con arreglo a lo anterior, en los eventos en que se presente la ausencia de un servidor al trabajo durante tres días consecutivos, el nominador deberá adelantar un procedimiento breve y sumario en orden a comprobar la ocurrencia de la omisión y proceder a declarar la vacancia del empleo, sin perjuicio de que el empleado pueda allegar oportunamente las pruebas que justifiquen su ausencia. En este caso la conducta descrita enervaría la anunciada declaratoria de vacancia. En este orden de ideas al empleado le incumbe la carga de la prueba, sin que pueda abandonar su suerte al procedimiento breve y sumario que debe adelantar el nominador, porque nada indica que éste deba relevar al inculpado de la carga probatoria. Es apenas lógico que la insuficiencia de la prueba justificativa debe soportarla el empleado ausente. (...) De la actuación administrativa reseñada se desprende que, en efecto, la entidad demandada investigó la situación del actor, lo oyó en versión libre y, luego de ese procedimiento sumario, procedió a la declaratoria de vacancia del cargo. Lo anterior lleva a concluir que los presupuestos señalados en los artículos 126 y 127 del Decreto 1950 de 1973 se cumplieron a cabalidad; no era menester en estos casos el seguimiento de un proceso administrativo igual al que se sigue en los procesos disciplinarios porque el abandono del cargo es en nuestro ordenamiento legal causal autónoma de retiro del servicio, diferente a la destitución.</p>	<p>Advierte que la carga de la prueba dentro del procedimiento sumario que se adelante para la declaratoria de abandono del cargo, corresponde al funcionario, quien debe justificar su inasistencia al trabajo.</p>
7	25000-23-25-000-2000-05777-01(2208-05)	14/06/2007	<p>(...) una certificación expedida por un profesional no autorizado para atender funcionarios del Ministerio de Defensa como era el demandante, no permite concluir con convicción absoluta que las ausencias del actor a su trabajo obedecieron a la imposibilidad de desplazarse hasta su oficina por razones de salud; que además le impidieron refrendar la incapacidad mencionada y presentarla o hacerla llegar al Ministerio antes de que se configurara el abandono del cargo y que por todo ello y después de transcurridos varios días fue incapacitado y hospitalizado. En consecuencia, la Sala comparte la determinación del Tribunal a quo, en el sentido de que el certificado de incapacidad médica varias veces mencionada no constituye prueba idónea para justificar la inasistencia al trabajo durante cinco (5) días por parte del actor, pues el profesional que lo expidió no prestaba sus servicios en los hospitales y clínicas militares o de la Policía ni mediante contrato suscrito para el efecto, pese a lo cual el actor omitió su deber de legalizar el certificado ante la entidad demandada y aparte de ello lo presentó extemporáneamente ante el Ministerio de Defensa Nacional.</p>	<p>Explica que el certificado de incapacidad médica no constituye prueba idónea para justificar la inasistencia al trabajo de un funcionario del Ministerio de Defensa, cuando es expedido por un profesional que no prestaba sus servicios en los hospitales y clínicas militares o de la Policía ni mediante contrato suscrito para el efecto.</p>

8	25000-23-25-000-2001-01208-01(3403-04)	19/01/2006	<p>Recapitulando tenemos que la vacancia del cargo por abandono es una de las formas establecidas en la ley para la cesación de funciones o retiro del servicio público. Se presenta -conforme lo señala el artículo 126 del Decreto 1950 de 1973- en cuatro casos, el segundo de los cuales ocurre cuando un empleado sin justa causa: "Deja de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos". Esta 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 ésta opera por ministerio de la ley y el pronunciamiento de la administración al respecto es meramente declarativo. Pero adicionalmente a la comprobación física de que el empleado ha dejado de concurrir por tres (3) días consecutivos al trabajo, la ley exige que no se haya acreditado justa causa para tal ausencia, obviamente estimada en términos razonables por la entidad en la que presta sus servicios. Si la justa causa se comprueba con posterioridad, el acto debe revocarse.</p>	<p>Advierte que la declaratoria de vacancia no exige el adelantamiento de proceso disciplinario pues basta con que se compruebe que el empleado no se presentó a laborar dentro de los tres días siguientes hábiles al vencimiento de sus vacaciones, sin que mediara justa causa debidamente acreditada ante la entidad, para proceder de conformidad con la ley.</p>
9	25000-23-25-000-2001-04982-01(4196-04)	26/01/2006	<p>En armonía con lo precedente, se tiene entonces que el abandono del cargo comporta efectos autónomos distintos en materia de función pública, que no derivan siempre y de manera irrestricta de la aplicación de un procedimiento disciplinario previo, en cuanto que el retiro definitivo del servicio puede producirse por la declaratoria de vacancia por abandono del cargo, figura esta que constituye una herramienta de la cual puede disponer la administración para a su vez designar el reemplazo del funcionario que de manera injustificada ha hecho dejación del cargo, y así evitar traumatismos en la prestación del servicio, sin que se requiera adelantar un proceso disciplinario, pues basta para disponer de esa medida, que se presenten los hechos configurativos del abandono para presumir su ocurrencia. El abandono del cargo, per se, tiene la categoría suficiente para hacer viable la separación del servicio. (...) Los empleados tienen derecho a licencias renunciables y sin sueldo hasta por sesenta (60) días al año, continuos o discontinuos. Cuando la solicitud de licencia no obedezca a razones de fuerza mayor o caso fortuito, casos en los cuales ésta se debe conceder sin lugar a dilaciones, la autoridad nominadora puede evaluar y definir sobre la oportunidad de concederla teniendo en cuenta las necesidades del servicio, en razón a que al nominador le está encomendada la responsabilidad de mantener y organizar el buen servicio público, fin último de la administración. No puede concluirse que basta con hacer la solicitud de licencia e inmediatamente entenderse que ésta ha sido autorizada, pues la administración puede concederla o negarla por necesidades del servicio.</p>	<p>Advierte que en el caso en que se solicite licencia no remunerada, el funcionario no puede dejar de asistir a su trabajo hasta tanto ésta no se conceda mediante acto administrativo, pues de lo contrario, se incurre en la causal de retiro del servicio por abandono del cargo.</p>

10	25000-23-25-000-2001-92113-01(1111-08)	04/02/2010	<p>En conclusión, el abandono del cargo es una causal autónoma de retiro del servicio, que atiende a la prestación eficiente y continuada de la función pública, y que no requiere el previo adelantamiento de un proceso disciplinario, pero si de unas algunas diligencias que le permitan comprobar a la Entidad no sólo la ausencia del funcionario, sino la inexistencia de una causa que lo justifique, dentro del marco del debido proceso. (...) Así entonces, el actor a sabiendas de las consecuencias de la medida de aseguramiento que pesaba en su contra así como de los resultados que implicaría su ausencia al vencimiento del término de la licencia, no se dirigió dentro de la oportunidad a la entidad para manifestar las razones por las cuales no se podía reincorporar, situación que no puede originar una protección por vía del derecho al debido proceso; máxime si, como en el presente asunto, existe un fallo disciplinario, que se presume legal, que sancionó al actor por la misma conducta, al reprochar su actitud de no haber informado a tiempo a la Contraloría de los motivos de su ausencia.</p>	
11	25000-23-25-000-2002-01444-01(8803-05)	08/03/2007	<p>Ahora bien, quien se beneficia de una comisión de tal naturaleza, no puede prohijar para sí una estabilidad absoluta o relativa, pues dicha situación administrativa no puede modificar el régimen legal o reglamentario al cual se encuentra adscrito, ni alterar las condiciones laborales en que debe prestarse normalmente el servicio. Una vez terminada la comisión, se está en la obligación de reintegrarse a sus funciones, pues no puede el empleado permanecer suspendido en el ejercicio de sus responsabilidades, en tanto no sea autorizado mediante un acto administrativo que así lo determine, o no puede continuar en dicha situación mientras no se le prorrogue con otro acto jurídico de igual naturaleza. (...) Al vencimiento entonces de la comisión de estudios o de su prórroga, según sea el caso, el empleado está obligado a reincorporarse inmediatamente al ejercicio de sus funciones, esto es, al día siguiente de haber concluido dicha situación administrativa pues, de lo contrario, incurrirá en vacancia del empleo por abandono del mismo.</p>	<p>Señala que al vencimiento de la comisión de estudios o de su prórroga, según sea el caso, el empleado está obligado a reincorporarse inmediatamente al ejercicio de sus funciones pues, de lo contrario, ocurrirá la vacancia del empleo por abandono del mismo.</p>
12	25000-23-25-000-2002-04624-01(4218-05)	26/04/2007	<p>Significa esto que las decisiones de cambios de turnos y ajustes a los horarios se estaban realizando en el periodo en que el actor se encontraba de vacaciones, que como ya se advirtió es en una situación administrativa especial. En esas condiciones no podía exigírsele al médico demandante el deber de reintegrarse a sus labores cuando éste desconocía los cambios que se le hicieron al horario del cual sí tenía pleno conocimiento. Al respecto, la Sala considera que cuando la administración quiera cambiar los horarios de trabajo, la modalidad en que deba prestar el servicio o cualquier otra situación al interior de la entidad que pueda alterar de manera mínima el servicio que se presta, debe darlo a conocer de manera clara, precisa y con la suficiente antelación a los empleados, con el fin de prever las diferentes consecuencias que traerían estos cambios, tanto para la entidad como para ellos.</p>	<p>Explica que no es posible declarar el abandono del cargo cuando se produce un cambio de horarios laborales durante el período de vacaciones del empleado, sin que esto se hubiere dado a conocer de manera clara, precisa y con la suficiente antelación.</p>

13	25000-23-25-000-2002-08756-01(4883-05)	08/03/2007	<p>En reiteradas ocasiones, la Sala ha expresado que la medida de vacancia por abandono del cargo opera respecto de los empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, bajo los presupuestos de comprobación objetiva de cualquiera de los hechos que a la luz de las normas que la autorizan, se hallen configurados. (...) Si bien es cierto, la causal de retiro del servicio por abandono del cargo no requiere adelantar previamente una actuación a través de la cual se agoten instancias y ritualidades que den la forma de un procedimiento administrativo, sino que basta con la verificación del presupuesto objetivo plenamente probado de no haber concurrido el empleado durante el lapso de tres (3) días a desempeñar sus funciones, si tiene como condición esencial de validez, el respeto de los derechos de contradicción y de defensa del funcionario a quien se acusa de faltar al trabajo, aportando pruebas y controvirtiendo las que la administración considera para imponer el retiro del servicio. En otras palabras, se entiende que la existencia de la causa justa que la norma exige solo puede ser aducida por quien no concurrió al servicio.</p>	<p>Advierte que la causal de retiro del servicio por abandono del cargo no requiere adelantar previamente una actuación a través de la cual se agoten instancias y ritualidades que den la forma de un procedimiento administrativo, sino que basta con la verificación del presupuesto objetivo plenamente probado de no haber concurrido el empleado durante el lapso de tres (3) días a desempeñar sus funciones.</p>
14	25000-23-25-000-2003-00348-01(0817-08)	23/07/2009	<p>Según esta interpretación el abandono del cargo comporta efectos autónomos distintos en materia de función pública, que no derivan de la aplicación de un procedimiento disciplinario previo, en cuanto que el retiro definitivo del servicio puede producirse por la declaratoria de vacancia por abandono del cargo; esta figura constituye una herramienta de la cual puede disponer la administración para designar el reemplazo del funcionario que de manera injustificada ha hecho dejación del cargo, con el fin de evitar traumatismos en la prestación del servicio. Para que la administración llegue a la conclusión de que el abandono del cargo se configura y profiera la correspondiente declaratoria de vacancia del cargo no se requiere adelantar un proceso disciplinario. Basta, entonces, que se verifique el hecho del abandono para que se declare la vacante, pues tal declaratoria es la consecuencia obligada del abandono del cargo. En este orden de ideas, al empleado le incumbe la carga de la prueba, sin perjuicio del procedimiento breve y sumario que debe adelantar el nominador, porque nada indica que éste deba relevar al inculpado de la carga probatoria. Es apenas lógico que la insuficiencia de la prueba justificativa deba soportarla el empleado ausente.</p>	<p>Explica que el abandono del cargo comporta efectos autónomos distintos en materia de función pública, que no derivan de la aplicación de un procedimiento disciplinario previo, en cuanto que el retiro definitivo del servicio puede producirse para que la administración designe el reemplazo del funcionario que de manera injustificada ha hecho dejación del cargo.</p>

15	25000-23-25-000-2004-02593-01(0524-08)	25/11/2010	<p>Se observa, que en este procedimiento adelantado por el INPEC, no se brindaron todas estas garantías legales al directamente afectado, situación a todas luces inexplicable, atendiendo que previo a la declaratoria del abandono del cargo, existía el antecedente de una causa justificada para no asistir al sitio de trabajo, cual fue la incapacidad del funcionario por siete (7) días. (...) El INPEC, en el segundo acto censurado, admitió el error cometido al efectuar los aportes a la Salud, equivocadamente al Instituto de los Seguros Sociales I.S.S, cuando el actor se encontraba afiliado a CAJANAL, situación que puso de presente el actor cuando informó la dificultad para conseguir las transcripciones de las incapacidades. Por esta anomalía no puede la entidad y mucho menos esta Sala exigir las incapacidades de CAJANAL, razón por la cual, las incapacidades por crisis severa de ansiedad, que obran en el expediente a folios 107, 108, 113, 117, 119, 120 y 121 del Cuaderno 4, expedidas por una entidad de salud de carácter privado, sirven para calificar como justa causa la ausencia del actor en su sitio de trabajo, durante todo ese periodo.</p>	<p>Señala que no puede declararse el abandono del cargo cuando el funcionario ha sido incapacitado y se hace imposible realizar las transcripciones de las incapacidades por error de la entidad al realizar los aportes a la entidad de salud.</p>
16	41001-23-31-000-2002-00763-01(1982-08)	02/06/2011	<p>Por tanto, adicionalmente a la comprobación física de que el empleado ha dejado de concurrir por tres (3) días consecutivos al trabajo, la ley exige que no se haya acreditado justa causa para tal ausencia, obviamente estimada en términos razonables por la entidad en la que presta sus servicios. Si la justa causa se comprueba con posterioridad, el acto debe revocarse. (...) Frente a ello, dirá la Sala que el principio jurisprudencial del "ius variandi" consiste precisamente en que el empleador tiene la potestad de modificar algunos aspectos de la relación laboral, entre ellos el horario de trabajo, máximo en tratándose de la prestación del servicio público de salud por ser un servicio de carácter permanente. Por tanto, para efectos de la determinación del vicio que se pudiere incurrir con la expedición de actos como los analizados, tal aspecto es sencillamente intrascendente e inoportuno porque no tiene la relevancia de consumar un vicio invalidatorio fundado en desviación de poder.</p>	<p>Advierte que el empleador tiene la potestad de modificar algunos aspectos de la relación laboral, entre ellos el lugar de trabajo; por lo que incumplir con una orden de traslado puede acarrear la declaratoria de abandono del cargo.</p>
17	44001-23-31-000-2002-00564-01(4645-04)	30/11/2006	<p>En los eventos en que se presente la ausencia de un servidor al trabajo durante tres días consecutivos, el nominador deberá adelantar un procedimiento breve y sumario en orden a comprobar la ocurrencia de la omisión y proceder a declarar la vacancia del empleo, sin perjuicio de que el empleado pueda allegar oportunamente las pruebas que justifiquen su ausencia. En este caso la conducta descrita enervaría la anunciada declaratoria de vacancia. En este orden de ideas al empleado le incumbe la carga de la prueba, sin perjuicio del procedimiento breve y sumario que debe adelantar el nominador, porque nada indica que éste deba relevar al inculpaado de la carga probatoria. Es apenas lógico que la insuficiencia de la prueba justificativa deba soportarla el empleado ausente. (...) Como ya se dijo, la administración formalmente cumplió con el procedimiento para verificar las razones de la ausencia de la demandante. Empero, a juicio de la Sala, la causal de justificación presentada por la actora es de la suficiente seriedad y contundencia como para excusar su inasistencia a laborar, amén de que no puede hablarse en estricto sentido de abandono del cargo toda vez que la funcionaria hizo conocer previamente su situación personal a los directivos de la entidad.</p>	<p>Señala que no puede declararse el abandono del cargo cuando el funcionario ha justificado las razones de su inasistencia al trabajo.</p>

18	50001-23-31-000-1999-00205-01(0205-05)	21/08/2008	La declaratoria de vacancia no exige el adelantamiento de proceso disciplinario, basta que se compruebe tal circunstancia para proceder a declararla. Pero, adicionalmente a la comprobación física de que el empleado ha dejado de reasumir o concurrir a sus funciones, se exige que no se haya acreditado justa causa para tal ausencia, obviamente estimada en términos razonables por la entidad en la que presta sus servicios.	Advierte que la declaratoria de vacancia del cargo por abandono no depende del agotamiento de un proceso disciplinario sino de la configuración de la situación fáctica que contiene la norma.
19	11001-03-25-000-2003-00244-01(2103-03)	22/09/2005	El abandono del cargo, debidamente comprobado, es una de las formas de la cesación de funciones o retiro del servicio, que puede ser objeto de sanción, si se dan los supuestos para que se produzca la falta gravísima a que aluden las normas disciplinarias, tanto la ley 200 de 1995, como la Ley 734 del 5 de febrero de 2002, precepto este último que igualmente la consagra como falta gravísima. (...) Esta 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 ésta opera por ministerio de la ley y el pronunciamiento de la administración al respecto es meramente declarativo. Pero adicionalmente a la comprobación física de que el empleado ha dejado de concurrir por tres (3) días consecutivos al trabajo, la ley exige que no se haya acreditado justa causa para tal ausencia, obviamente estimada en términos razonables por la entidad en la que presta sus servicios. Si la justa causa se comprueba con posterioridad, el acto debe revocarse.	SENTENCIA HITO DE SALA PLENA DE LA SECCIÓN SEGUNDA DE L CONSEJO DE ESTADO. CAMBIA POSICIÓN EN CUANTO A LA NECESIDAD DE UN PROCESO DISCIPLINARIO PARA DECLARAR LA CAUSAL DE ABANDONO DEL CARGO.
20	50001-23-31-000-2000-00011-01	07/09/2006	Se tiene entonces que el abandono del cargo comporta efectos autónomos distintos en materia de función pública, que no derivan siempre y de manera irrestricta de la aplicación de un procedimiento disciplinario previo, en cuanto que el retiro definitivo del servicio puede producirse por la declaratoria de vacancia por abandono del cargo, figura esta que constituye una herramienta de la cual puede disponer la administración para a su vez designar el reemplazo del funcionario que de manera injustificada ha hecho dejación del cargo, y así evitar traumatismos en la prestación del servicio, sin que se requiera adelantar un proceso disciplinario, pues basta para disponer de esa medida, que se presenten los hechos configurativos del abandono para presumir su ocurrencia. El abandono del cargo, per se, tiene la categoría suficiente para hacer viable la separación del servicio.	Señala que el acto administrativo que declara la vacancia por abandono del cargo fue expedido una vez verificada por la administración la causal, sin necesidad de valorar circunstancias adicionales no previstas en la ley, pues no se acreditó justa causa de la ausencia.

21	50001-23-31-000-2001-00551-01(2520-05)	08/05/2008	<p>Bajo estos lineamientos se tiene que, el abandono del cargo comporta efectos autónomos distintos en materia de función pública, que no derivan de la aplicación de un procedimiento disciplinario previo, en cuanto que el retiro definitivo del servicio puede producirse por la declaratoria de vacancia por abandono del cargo; esta figura constituye una herramienta de la cual puede disponer la Administración, para a su vez, designar el reemplazo del funcionario que de manera injustificada ha hecho dejación del cargo y así evitar traumatismos en la prestación del servicio. Para que la Administración llegue a la conclusión de que el abandono del cargo se configura y profiera la correspondiente declaratoria de vacancia del cargo no se requiere adelantar un proceso disciplinario. Basta, entonces, que se verifique el hecho del abandono para que se declare la vacante pues tal declaratoria es la consecuencia obligada del abandono del cargo.</p>	<p>Señala que el abandono del cargo comporta efectos autónomos distintos en materia de función pública, que no derivan de la aplicación de un procedimiento disciplinario previo, pues esta figura constituye una herramienta de la cual puede disponer la Administración para designar el reemplazo del funcionario que de manera injustificada ha hecho dejación del cargo y así evitar traumatismos en la prestación del servicio.</p>
22	54001-23-31-000-1999-00259-01(0140-11)	13/06/2013	<p>Ahora bien, reiteradamente la jurisprudencia del Consejo de Estado ha sostenido 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 opera por ministerio de la ley y el pronunciamiento de la administración al respecto es solamente declarativo, el cual podrá hacerse después de adelantar un trámite breve y sumario con observancia del debido proceso. (...) De conformidad con la normativa transcrita y la jurisprudencia citada, en los casos en que se presenta la ausencia de un empleado al trabajo durante tres días consecutivos, el nominador deberá adelantar un procedimiento breve y sumario en donde se respete el debido proceso al encartado, concediendo la oportunidad de ejercer el derecho de contradicción y defensa, con el objeto de acreditar la inasistencia y una vez comprobado que no existió justa causa para la misma, procederá a declarar la vacancia del empleo, sin perjuicio de que el servidor pueda allegar las pruebas que justifiquen su ausencia, evento en el cual no procedería la declaratoria de vacancia.</p>	<p>Advierte que no es procedente declarar la vacancia por abandono del cargo cuando existe una causal de justificación de la ausencia del funcionario, tal como lo es una incapacidad médica debidamente expedida.</p>
23	68001-23-15-000-2000-01185-01(2151-07)	31/07/2008	<p>Esta 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 ésta opera por ministerio de la ley y el pronunciamiento de la administración al respecto es meramente declarativo, lo cual podrá hacer después de adelantar un trámite breve y sumario que respete el debido proceso. En este orden de ideas, la declaratoria de insubsistencia previa por vía administrativa y la declaratoria de destitución por vía disciplinaria, son independientes, no depende una de la otra, no son excluyentes, poseen trámites diferentes, competencia funcional diversa y con una semejanza: la misma causal: abandono del cargo. De manera que, no es ilegal la actuación de la administración, cuando actúa primero, con el procedimiento administrativo y luego con el procedimiento disciplinario, razón por la cual el cargo por este argumento no prosperará.</p>	<p>Señala que la declaratoria de vacancia de un cargo no exige el adelantamiento de proceso disciplinario, pues basta que se compruebe tal circunstancia para proceder en la forma ordenada por la ley.</p>

24	68001-23-15-000-2002-00288-01(1896-08)	13/08/2010	<p>Acogiendo el precedente judicial, se tiene que, el abandono del cargo comporta efectos autónomos distintos, pues, verificado el hecho, sin que se evidencie causa razonable que justifique la ausencia por parte del empleado, la administración, de manera autónoma, sin perjuicio de la potestad sancionatoria, puede disponer el retiro definitivo del servicio por declaratoria de vacancia del cargo. Así entonces, un mismo comportamiento puede implicar consecuencias negativas distintas para un servidor público. (...) La declaratoria de vacancia del empleo por abandono del cargo, constituye una herramienta de la cual puede disponer la administración, para a su vez, designar el reemplazo del funcionario que de manera injustificada ha hecho dejación del cargo y así evitar traumatismos en la prestación del servicio. (...) Como quiera entonces que, la decisión de retiro del servicio por la causa ya señalada, conllevaba para la parte actora una consecuencia negativa y adversa a sus intereses, la administración debió garantizar el debido proceso, previa la expedición del acto.</p>	<p>Establece que antes de declarar vacante el empleo por abandono del cargo, se debe adelantar un procedimiento breve y sumario en orden a comprobar las circunstancias en las que se produjo la dejación del empleo.</p>
25	76001-23-31-000-24419-01(1148-01)	25/10/2001	<p>Ciertamente, existe un oficio del Gerente de Control de Gestión que da cuenta al Director de Recursos Humanos acerca de la ausencia injustificada del demandante, con fundamento en el cual fue proferido el acto cuestionado; sin embargo, este documento lo que devela es la ausencia de coordinación de las dependencias que omitieron la información mutua, pues si bien es cierto que el actor bien hubiera podido por simple consideración y decoro informar a su jefe inmediato acerca de su reubicación, indiscutiblemente es la entidad quien tenía a su cargo la responsabilidad de procurar la disposición ordenada de sus decisiones, de manera que no se conviertan en actuaciones disonantes e incoherentes sin conexión alguna. Además, la Resolución 2312 de 1996, por la cual se crea y reglamenta el Comité de Reubicación Laboral (fls. 44 y s.s. cd. No. 3), en su artículo quinto señaló que las decisiones adoptadas por el Comité de Reubicación Laboral serán de obligatorio cumplimiento tanto para el funcionario como para los jefes inmediatos. De manera que, si bien el oficio que informó al Director de Recursos Humanos acerca de la reubicación fue expedido el 3 de septiembre de 1997 (f. 47 cd. 3), lo cierto es que ya había sido impartida la orden al empleado para que comenzara a laborar en otra dependencia e igualmente había sido puesto a disposición del Jefe de Comunicaciones, como quedó establecido anteriormente.</p>	<p>Asegura que no se configura el abandono del cargo cuando el empleado es reubicado en otra dependencia de la entidad.</p>

26	76001-23-31-000-1999-04067-01(4067-04)	02/12/2007	<p>Recapitulando tenemos que la vacancia del cargo por abandono es una de las formas establecidas en la ley para la cesación de funciones o retiro del servicio público. Se presenta -conforme lo señala el artículo 126 del Decreto 1950 de 1973- en cuatro casos, el segundo de los cuales ocurre cuando un empleado sin justa causa: "Deja de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos". Esta 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 ésta opera por ministerio de la ley y el pronunciamiento de la administración al respecto es meramente declarativo. Pero adicionalmente a la comprobación física de que el empleado ha dejado de concurrir por tres (3) días consecutivos al trabajo, la ley exige que no se haya acreditado justa causa para tal ausencia, obviamente estimada en términos razonables por la entidad en la que presta sus servicios. Si la justa causa se comprueba con posterioridad, el acto debe revocarse.</p>	<p>Advierte que una vez finalizada la comisión de estudios, el funcionario debe reintegrarse al cargo, pues de lo contrario se incurre en abandono del cargo.</p>
27	76001-23-31-000-2003-03835-01(2165-09)	12/08/2010	<p>De acuerdo con lo anterior, se puede establecer que en los eventos en que se presente la ausencia de un servidor al trabajo durante tres días consecutivos, entre otras razones, el nominador deberá adelantar un procedimiento breve y sumario en orden a comprobar la ocurrencia de la omisión y proceder a declarar la vacancia del empleo, sin perjuicio de que el empleado pueda allegar oportunamente las pruebas que justifiquen su ausencia. En este orden de ideas, al empleado le incumbe la carga de la prueba, sin perjuicio del procedimiento breve y sumario que debe adelantar el nominador, porque nada indica que éste deba relevar al inculpado de la carga probatoria. Es apenas lógico que la insuficiencia de la prueba justificativa deba soportarla el empleado ausente. Empero, no se evidencia dentro del plenario que haya existido dicho procedimiento, con el fin de verificar las razones de la ausencia del demandante; ahora bien no se puede olvidar que éste se encontraba disfrutando de sus vacaciones y que también estaba cumpliendo con una designación realizada por el Gobernador, circunstancias que imposibilitan la adecuación por parte del actor a las situaciones fácticas señaladas anteriormente. Teniendo en cuenta lo anterior, encuentra Sala que de la simple lectura del acto administrativo que declaró la vacancia del cargo, se puede derivar claramente que no se presentó ninguno de los supuestos para que se configure dicha vacancia, pues el argumento que utilizó el mandatario local para declararla fue que el actor al posesionarse como Alcalde Municipal de Dagua, "expresamente renunció al cargo que desempeñaba como Jefe de Grupo" sin que éste sea un argumento válido para su configuración.</p>	<p>Advierte que previamente a la declaratoria de vacancia por abandono del cargo, el nominador debe adelantar un procedimiento breve y sumario en orden a comprobar la ocurrencia de la omisión y proceder a declarar la vacancia del empleo, sin perjuicio de que el empleado pueda allegar oportunamente las pruebas que justifiquen su ausencia.</p>

ANEXO 2. JURISPRUDENCIA CORTE CONSTITUCIONAL

No.	SENTENCIA	FECHA	RESTRICTOR - RATIO	COMENTARIO
1	C-1189 DE 2005	22/11/2005	<p>(...) si bien no ha sido estipulado un procedimiento específico que constituya una garantía ineludible del debido proceso en la declaratoria de vacancia del empleo por abandono del mismo, sí es claro que la autoridad competente para proceder en tal sentido, se encuentra en la obligación de respetar las garantías inherentes a dicho derecho fundamental. De otra parte, evidencia que el retiro del servicio por abandono del empleo no excluye ni hace inviable el proceso disciplinario, antes bien, indica que la autoridad competente debe iniciarlo, a fin de que dentro de éste último, se establezca la responsabilidad disciplinaria del servidor, en tanto que la conducta de abandono del cargo está consagrada en el Código Disciplinario Único como una falta gravísima. (...) De esta manera, al igual que en aquella oportunidad, estima esta Corporación que la norma no tiene una proyección disciplinaria ni constituye una sanción que se enmarque en dicho ámbito. Como se planteó en líneas precedentes del presente fallo, este Tribunal Constitucional encuentra que el retiro del servicio del empleado que incurra en abandono del cargo es una medida administrativa consecuente con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (C.P. art. 209) que rigen la administración pública, en tanto la misma debe contar con la posibilidad de proveer rápidamente un cargo que ha sido abandonado, para que un funcionario entre a cumplir las labores idóneamente, a fin de evitar traumatismos en la marcha de la administración. El proceso disciplinario, por el contrario, estaría dirigido, principalmente, a establecer la responsabilidad individual del funcionario, a fin de imponerle la sanción respectiva. (...) Como conclusión surge, pues, que cualquiera que sea el ámbito al que se refiera una causal de retiro, y con el fin de garantizar los principios generales de estabilidad y de carrera administrativa consagrados en la Carta, así como el respeto de los derechos fundamentales de aquellos empleados que no hagan parte del régimen de carrera, es preciso garantizar un debido proceso que excluya la arbitrariedad y brinde al funcionario la oportunidad de controvertir las razones de su eventual desvinculación, antes de que ésta se produzca.</p>	<p>Estudia si la consagración del abandono del cargo como causal autónoma de retiro del servicio en la Ley 909 de 2004 atenta contra las garantías propias del debido proceso, por carencia de regulación específica del procedimiento que debe adelantar el funcionario competente.</p>

2	C-088 DE 2002	13/02/2002	<p>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. (...) De otra parte, en cuanto a la carrera administrativa la jurisprudencia ha reconocido que su régimen debe ser establecido por ley con sujeción a los preceptos constitucionales, pero con la posibilidad de crear sistemas especiales, regular ingreso, ascenso y retiro, y determinar los méritos y calidades de los aspirantes, entre otros. (...) Esto significa que la Carta confiere potestad al Legislador para que defina otras causales que determinen el retiro de la carrera, y específicamente el literal acusado consagra como causal autónoma de la investigación disciplinaria la declaratoria de vacancia por abandono del cargo. En este orden de ideas, el Constituyente confirió expresamente una atribución al Congreso, y éste actuó dentro de la órbita de su competencia al regular una hipótesis para el retiro de la carrera, en un ámbito donde cuenta con un amplio margen de configuración, pero nada hay en sí mismo inconstitucional en que la norma acusada prevea que el abandono del cargo es una causal de retiro del servicio del empleado, aún cuando esa misma conducta pueda configurar una sanción disciplinaria.</p>	<p>Concluye que no es inconstitucional que la Ley establezca una causal de retiro del servicio como el abandono del cargo, aún cuando esa misma conducta pueda configurar una sanción disciplinaria.</p>
3	T-424 DE 2010		<p>En suma, de conformidad con esta providencia de la Corte Constitucional, antes de expedir un acto administrativo de retiro del servicio por la causal de declaratoria de vacancia del empleo por abandono del mismo, el funcionario administrativo debe dar cumplimiento al procedimiento establecido en el primer inciso del artículo 35 del CCA. Es decir que, previo a la expedición del acto administrativo, se le debe comunicar al interesado la situación para que éste tenga la oportunidad de ser oído, de aportar pruebas y contradecir las que le sean adversas y, en ese orden de ideas, se adopte una decisión sobre la situación administrativa a la que el funcionario se enfrenta. (...) En efecto, antes de expedir dicha resolución, el Alcalde de Luruaco ha debido aplicar el procedimiento establecido en el inciso 1º del artículo 35 del CCA, pues, de conformidad con lo establecido por esta Corporación, la actuación que de oficio inició la Administración, con el fin de retirar del servicio a una empleada de carrera administrativa como la actora, le debió ser comunicada a la funcionaria para que esta pudiera ejercer su derecho de defensa, es decir, pudiera ser oída, aportar pruebas y controvertir las que le fueran adversas y, de esta manera, permitir a la Administración expedir una decisión objetiva y justa, basada también en los argumentos que la peticionaria hubiera podido exponer para demostrar por qué no debía ser retirada del servicio. En segundo lugar, la Sala advierte que, con la expedición de dicha resolución, también se vulneraron los derechos al debido proceso y de asociación sindical, pues la actora, se repite, pertenecía a la junta directiva del sindicato Sintraemsdes. De allí que, antes de retirarla del servicio, el Alcalde de Luruaco ha debido acudir ante el juez ordinario laboral para obtener su autorización.</p>	<p>Estudia el caso de una empleada que fue trasladada sin que la Administración hiciera el procedimiento de levantamiento del fuero sindical y posteriormente fue retirada del servicio por la causal de declaración de vacancia del empleo por abandono del mismo.</p>

Fecha: Noviembre de 2017