



# Concepto 160351 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000160351\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000160351

Fecha: 29/04/2022 09:08:47 a.m.

Bogotá D.C.

REF: RETIRO DEL SERVICIO. Abandono del cargo. RAD: 20229000157572 del 07 de Abril de 2022.

En atención a la solicitud de referencia, donde pregunta: 1) Si es procedente iniciar una medida sancionatoria frente a un presunto hecho de abandono cargo, cuando el funcionario público realizó un viaje fuera del País en sus días de descanso no estando en vacaciones o licencia 2) Si es exigible que un funcionario público sujeto a una jornada laboral, reporte a la entidad si sale fuera de País fuera de su jornada laboral 3) Cuánto es el tiempo que dispone un funcionario público para dar respuesta a las solicitudes presentadas por la entidad respecto a un inicio de proceso disciplinario

Me permito indicar lo siguiente:

Frente al primer interrogante, el Decreto 1083 de 2015, sobre el abandono del cargo preceptúa:

ARTÍCULO 2.2.11.1.9 Abandono del cargo. El abandono del cargo se produce cuando un empleado público sin justa causa:

1. No reasume sus funciones al vencimiento de una licencia, permiso, vacaciones, comisión, o dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento de la prestación del servicio militar.

2. Deje de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos.

3. No concurra al trabajo antes de serle concedida autorización para separarse del servicio o en caso de renuncia antes de vencerse el plazo de que trata el presente decreto.

4. Se abstenga de prestar el servicio antes de que asuma el cargo quien ha de remplazarlo.

ARTÍCULO 2.2.11.1.10 Procedimiento para la declaratoria del empleo por abandono del cargo. Con sujeción al procedimiento administrativo regulado por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, el jefe del organismo deberá establecer la ocurrencia o no de cualquiera de las conductas señaladas en el artículo anterior y las decisiones consecuentes.

PARÁGRAFO. Si por el abandono del cargo se perjudicare el servicio, el empleado se hará acreedor a las sanciones disciplinarias, fiscales, civiles y penales que correspondan". (subrayado nuestro).

De otra parte, la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se

dictan otras disposiciones, señaló:

ARTÍCULO 41. Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos: (...)

i. Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo; (...)"

En el mismo sentido la Corte Constitucional en la sentencia [C-1189](#) de 2005 indica que para dar aplicación al retiro del servicio como sanción, es requisito indispensable que se dé cumplimiento al procedimiento establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, para la expedición del correspondiente acto administrativo de carácter particular y concreto, esto es, que se permita al afectado, el ejercicio de su derecho de defensa, previa la expedición del acto administrativo que declare el retiro del servicio.

En la citada sentencia, la Corte Constitucional afirmó:

*"(...) el abandono debe ser injustificado, es decir, sin que exista una razón o motivo suficiente para que el servidor se exima de la responsabilidad de cumplir con las funciones propias del cargo o del servicio. Ello es así, porque de ser justificado el abandono del cargo o del servicio desaparece la antijuridicidad del hecho y, por consiguiente, la falta disciplinaria.*

*(...) 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."*

*"(...)*

42.- No obstante, es de vital importancia recordar que la decisión de retiro del servicio de un empleado público tiene lugar mediante un acto administrativo de carácter particular y concreto para cuya expedición debe cumplirse el procedimiento establecido en el Código Contencioso Administrativo, esto es, que la actuación que de oficio inicie la administración, con el fin de retirar del servicio a un empleado -sea éste de carrera o de libre nombramiento y remoción-, le debe ser comunicada, para efectos de que éste pueda ejercer su derecho de defensa, al ser oido por la autoridad administrativa competente, así como para contar con la oportunidad de aportar y controvertir las pruebas que le sean adversas

43.- Estas garantías propias del derecho fundamental al debido proceso tienen una importancia enorme en el caso de retiro del servicio por abandono del cargo de los empleados de libre nombramiento y remoción, si se tiene en cuenta que el acto administrativo mediante el cual dicha desvinculación se produce no requiere ser motivada, lo cual imposibilita al empleado afectado controvertir la validez de la decisión mediante el agotamiento de los recursos de la vía gubernativa. No menos vital resulta, sin embargo, el respeto de las garantías enunciadas en el caso del retiro del servicio de los empleados de carrera, pues si bien esta resolución necesariamente debe estar motivada de manera suficiente y adecuada, se trata de una decisión que afecta directamente la estabilidad laboral reforzada con la que cuentan estos empleados en condición de tales. Por lo anterior, la administración debe adelantar el procedimiento correspondiente y, eventualmente, expedir el acto administrativo de desvinculación, sin desconocimiento de los derechos de contradicción y defensa del empleado afectado".

Así las cosas, frente al procedimiento para declarar el abandono del cargo por parte del empleador, debe adelantarse, una vez el trabajador deje de asistir por tres (3) días consecutivos sin justificación, o porque no reasume sus funciones al término de una comisión, permiso, licencia o vacaciones, o deja de hacerlo antes de serle concedida autorización para separarse del servicio, siendo inviable que se proceda con este trámite cuando el funcionario público ha salido del País fuera de su jornada laboral ya que con esta actuación no se configura ninguna de las causales enunciadas previamente en la Ley.

Sobre el segundo interrogante, después de hacer una revisión de las normas vigentes sobre el tema, no encontramos ninguna disposición que establezca una obligación en cabeza del servidor público de poner de presente a su empleador la decisión de salir del País encontrándose este fuera de su jornada laboral, caso distinto se presenta cuando dentro de la jornada laboral el servidor público requiere separarse del ejercicio de sus funciones, debiendo proceder con el trámite de la situación administrativa correspondiente según sea el caso.

Sobre el tercer interrogante, conforme establecido en el Decreto [430](#) de 2016 , a este Departamento Administrativo le compete formular, implementar, hacer seguimiento y evaluar las políticas de desarrollo administrativo de la función pública, el empleo público, la gestión del talento humano en las entidades estatales, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización

administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, propiciando la materialización de los principios orientadores de la función administrativa.

Por lo anterior, se deduce que esta entidad no es un organismo de control o vigilancia y no cuenta con la facultad legal para pronunciarse en materia disciplinaria, ni para determinar la forma se adelantan los procesos disciplinarios, dicha competencia es propia de la Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios de la Procuraduría General de la Nación, en consecuencia, le sugiero que los interrogantes relacionados con la forma como se adelantan los procesos en materia disciplinaria los dirija directamente a dicha entidad.

Por lo anterior, debe revisar el estatuto disciplinario con el fin de conocer los términos dentro de los cuales tiene que adelantar su derecho de defensa.

En caso de requerir información adicional respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, al enlace [/eva/es/gestor-normativo](https://eva/es/gestor-normativo), en el que podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: María Laura Zocadagui

Revisor: Harold Herreño

Aprobó: Armando López C

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:26:11*