



Licencia no remunerada. Retiro del servicio, término máximo. Abandono del cargo.

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000177361

Fecha: 20/10/2015 12:46:24 p.m.

Bogotá D. C.,

Doctor

Ref.: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS - LICENCIA NO REMUNERADA. RETIRO DEL SERVICIO. Licencia no remunerada por parte del servidor público, término máximo. Abandono del cargo. **Rad. 20152060162302** del 07 de septiembre de 2015.

Respetado Doctor, reciba un cordial saludo.

En atención a su consulta contenida en la comunicación de la referencia, remitida a esta Entidad por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en la que consulta sobre el término máximo de la licencia remunerada y las consecuencias de la no asistencia a laborar luego de finalización de la misma, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

PLANTEAMIENTO JURÍDICO:

¿Cuáles son las consecuencias de la no asistencia a laborar luego de finalización de la licencia no remunerada?

FUENTES FORMALES

- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública.
- Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública - Decreto 1083 de 2015.
- Concepto, Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, del 29 de febrero de 1968.
- Sentencia, Sala Contencioso Administrativa, Sección Segunda del Consejo de Estado 14 de junio de 1983.
- Sentencia Corte Constitucional C-1189 de 2005, Magistrado Ponente: Humberto Antonio Sierra Porto.
- Sentencia del Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda, del 19 de enero de 2006.
- Sentencia Corte Constitucional No.T-424 de 2010, Magistrado Ponente: Juan Carlos Henao Pérez.

ANÁLISIS

1. En primer lugar, presento el fundamento y término máximo permitido por la ley respecto a la licencia Ordinaria la cual está contemplada en los artículos 2.2.5.10.4 y siguientes del Decreto 1083 de 2015, los cuales establecen:

Artículo 2.2.5.10.4 Licencia ordinaria. Los empleados tienen derecho a licencia ordinaria a solicitud propia y sin sueldo, hasta por sesenta (60) días al año, continuos o discontinuos. Si ocurre justa causa a juicio de la autoridad competente, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días más.

(Decreto 1950 de 1973, arto 61)

Artículo 2.2.5.10.5 Competencia. Cuando la solicitud de licencia ordinaria no obedezca a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, la autoridad competente decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

(Decreto 1950 de 1973, arto 62)

Artículo 2.2.5.10.6 Renuncia de la licencia. La licencia no puede ser revocada por la autoridad que la concede, pero puede en todo caso renunciarse por el beneficiario.

(Decreto 1950 de 1973, arto 63)

Artículo 2.2.5.10.7 Solicitud de la licencia. Toda solicitud de licencia ordinaria o de su prórroga, deberá elevarse por escrito, acompañada de los documentos que la justifiquen, cuando se requieran.

(Decreto 1950 de 1973, arto 64)

(...)

Artículo 2.2.5.10.11 Tiempo de la licencia. El tiempo de la licencia ordinaria y de su prórroga no es computable para ningún efecto como tiempo de servicio.

(Decreto 1950 de 1973, arto 69)

De las normas anteriormente transcritas puede colegirse que la licencia no remunerada es una situación administrativa en la cual se puede encontrar un empleado público por

solicitud propia; es considerado un derecho del empleado público que no implica la terminación del vínculo laboral, y cuya consecuencia para el servidor es la no prestación del servicio y para la Administración el no pago de los salarios y de las prestaciones sociales durante su término. Esta licencia no se computará para ningún efecto como tiempo de servicio.

La Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, consideró lo siguiente sobre la concesión de la licencia ordinaria:

“Quien va a otorgarla tiene el derecho y deber de examinar la justa causa que la apoya, pues es principio admitido dentro de las reglas de administración de personal que la entidad nominadora debe ocuparse por regla general de cualquier modalidad de separación del servicio por el nombrado, bien sea transitoria o definitivamente. Esa apreciación debe tener límites subjetivos en el empleado, y objetivos respecto de la administración, para que los fines de la licencia no se conviertan en una corruptela dentro de la misma. Dicho en otras palabras, la causa debe ser tal, que física o moralmente impida transitoriamente al empleado regresar a su cargo, y que para la administración no constituya un hecho incompatible con su organización y fines”. (Subrayado fuera de texto)

Por su parte la Sala Contencioso Administrativa, Sección Segunda del Consejo de Estado, precisó:

“La licencia ordinaria es un derecho incontestable del trabajador, que ha sido consagrado en forma reiterada en nuestra legislación y celosamente respetado por el empleador, por cuanto se ha entendido siempre que el hecho de tener que privarse, durante la licencia, de la contraprestación vital de su trabajo, que es el salario, hace que el trabajador use en forma prudente de esta garantía que le otorga la ley.

2. A la licencia no remunerada recurre el trabajador para atender asuntos personales urgentes, emergencias familiares y justas aspiraciones de mejoramiento laboral.

La licencia ordinaria es el medio por excelencia para ejercitar el derecho a la superación profesional, y es necesario reconocer que en la práctica, esta finalidad constituye el más frecuente motivo para su utilización”.

En concordancia con lo anterior, concedida una licencia, el empleado podrá separarse inmediatamente del servicio, salvo que en el acto que la conceda se determine fecha distinta.

Igualmente debe tener usted en cuenta que el tiempo de la licencia ordinaria y de su prórroga no es computable para ningún efecto como tiempo de servicio.

Así las cosas en criterio de esta Dirección el derecho a la licencia no remunerada consiste en la posibilidad de obtener autorización para ausentarse del trabajo, esto es, para no concurrir a prestar el servicio, el cual se realiza en días laborales o hábiles. Esto quiere decir que el goce de la licencia o del permiso se predica respecto de días hábiles.

Cuando la norma menciona que los días de esta licencia pueden ser continuos o discontinuos, deben entenderse como hábiles, se hace referencia a que el empleado puede hacer uso de estos días en diferentes periodos del año, según sus necesidades y siempre que no supere sesenta (60) días hábiles dentro del año, los cuales pueden prorrogarse por otros treinta (30) días hábiles más.

La calidad de hábiles de los días que comprende la licencia no remunerada, se fundamenta en el hecho de que si estos comprendieran los dominicales y festivos, se haría nugatorio el beneficio para el empleado solicitante de la licencia, en la medida en que por derecho propio puede hacer uso de estos días y no tendría que solicitar licencia para retirarse temporalmente del ejercicio de sus funciones durante los mismos.

Ahora bien, el Código de Régimen Político y Municipal, en su artículo 62, establece:

“En los plazos de días que se señalen en las leyes y los actos oficiales, se entienden suprimidos los feriados y de vacantes, a menos de expresarse lo contrario, los de los meses y años se computan según el calendario; pero si el último día fuere feriado o de vacante, se extenderá el plazo hasta el primer día hábil”. (Subrayado fuera del texto).

Esta Dirección Jurídica ha concluido en diferentes oportunidades, que los días de licencia deben entenderse como hábiles, por tanto para el presente caso se recomienda revisar los días concedidos.

De la misma forma y de acuerdo a lo señalado por el artículo 2.2.5.10.8 del Decreto 1083 de 2015:

Artículo 2.2.5.10.8 Efectos. Al concederse una licencia ordinaria el empleado podrá separarse inmediatamente del servicio, salvo que en el acto que la conceda se determine fecha distinta.

(Decreto 1950 de 1973, arto 66)

Finalmente debe también tenerse en cuenta que de acuerdo a lo señalado por el artículo *Artículo 2.2.5.10.6* del Decreto 1083 de 2015 la licencia puede en todo caso renunciarse por el beneficiario el cual podrá hacerlo reintegrándose a sus labores antes del tiempo concedido.

Así las cosas, los empleados tienen derecho a licencia no remunerada durante sesenta (60) días al año, que pueden ser continuos o discontinuos, y puede ser prorrogada a criterio de la Administración hasta por treinta (30) días más, si concurre justa causa. Cuando la solicitud de la licencia no obedezca a razones de fuerza mayor o caso fortuito, la autoridad nominadora decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

De lo anterior podemos establecer que la norma no permitió extender la prórroga por un término adicional a los treinta (30) días, luego al finalizar dicho plazo el servidor está en la obligación de reintegrarse.

2. Respecto a las consecuencias relacionadas con la no asistencia a laborar de un servidor público luego de la finalización de la licencia no remunerada, se ha determinado en el ordenamiento colombiano se ha consagrado el abandono del cargo como una causal autónoma de retiro del servicio. Así, el artículo 2.2.11.1.16 del Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, indica cuáles son los eventos en los cuales se configura el abandono del cargo en los siguientes términos:

“Artículo 2.2.11.1.16. El abandono del cargo se produce cuando un empleado sin justa causa:

- 1. No reasuma 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 concorra al trabajo antes de serle concedida autorización para separarse del servicio o en caso de renuncia antes de vencerse el plazo de que trata el artículo 2.2.11.1.5 del presente decreto, y*
- 4. Se abstenga de prestar el servicio antes de que asuma el cargo quien ha de reemplazarlo.” (Subrayado fuera de texto).*

Así mismo, los artículos 2.2.11.1.17 y 2.2.11.1.18 estipulan que una vez comprobada la ocurrencia de alguna de las hipótesis de hecho referidas, **la autoridad nominadora declarará la vacancia del empleo** “previos los procedimientos legales”. Y, de otra parte, que si por el abandono del cargo se perjudicara el servicio, el empleado también se hará acreedor a las sanciones disciplinarias y a la responsabilidad civil o penal a que haya lugar

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; (...)*”

Este literal fue declarado exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-1189 de 2005, en el entendido que para aplicar esta causal, es requisito indispensable que se dé cumplimiento al procedimiento establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo para la expedición de cualquier 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.

(...) la Corte Constitucional ha establecido que la coexistencia del abandono del cargo como causal de retiro del servicio en el régimen de la administración pública y como falta gravísima en el Derecho Disciplinario no implica la vulneración de la prohibición del doble enjuiciamiento o principio constitucional del non bis in ídem, sino que los dos regímenes están regidos por principios, funciones y finalidades diversos y que, si bien la posibilidad para la autoridad administrativa de declarar la vacancia del empleo ante la configuración de la causal de abandono del mismo conlleva una consecuencia negativa para el servidor o el funcionario público, ésta no constituye una medida sancionatoria;”

“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.”

“(…)No cabe duda que en el ordenamiento jurídico colombiano ha sido constante y reiterada la consagración del abandono del cargo como causal autónoma de retiro del servicio para los empleados de la administración pública. Lo anterior, en atención a la necesidad de hacer más flexible y expedita la separación del cargo de aquellos empleados cuya conducta configure abandono del mismo, en detrimento del normal desempeño de las actividades que debe desarrollar la entidad. Allí precisamente encuentra justificación esta medida, pues no se puede perder de vista que la función administrativa debe tender al logro de los fines esenciales del Estado, regidos, entre otros, por los principios de eficiencia, eficacia y celeridad.

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 oído 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.

44.- Ahora bien, aún cuando es cierto que las consecuencias que se derivan del retiro del servicio por abandono del cargo y aquellas provenientes de la sanción impuesta al funcionario, posterior al adelantamiento del proceso disciplinario por la misma conducta son distintas, en cuanto a que en la primera hipótesis no se configura un antecedente disciplinario y no se impone una sanción, sino que el retiro se produce como consecuencia de una medida administrativa, lo anterior no implica que en la primera eventualidad no sea indispensable ofrecer al funcionario las garantías previas inherentes al debido proceso y que sea suficiente con la posibilidad de ejercer los controles posteriores al acto.

*En efecto, si bien la medida administrativa de retiro del servicio por abandono del cargo no configura una medida sancionatoria, dadas las diferencias puestas de presente en esta providencia, la gravedad de las consecuencias que se desprenden de dicha medida, hace indispensable que el funcionario cuente con las garantías del debido proceso (defensa y contradicción), **previa** expedición del acto administrativo de retiro del servicio. De esta manera, estima esta Corporación que los controles posteriores que pueda ejercer el funcionario, resultan insuficientes para garantizar el respeto de su derecho fundamental al debido proceso.*

*45.- 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.” (Subrayado fuera de texto)*

La Corte en Sentencia T-424 de 2010, Magistrado Ponente Dr. Juan Carlos Henao Pérez, señaló:

“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.”

Los anteriores criterios jurisprudenciales permiten evidenciar que la declaratoria de vacancia del empleo por abandono del mismo, prevista en el literal i) del artículo 41 de la Ley 909 de 2004, constituye una causal autónoma de retiro de servicio y de pérdida de los derechos de carrera administrativa del personal inscrito en el escalafón de la misma, que es ajena al ámbito disciplinario, en cuanto su finalidad está orientada a permitir a la administración proveer de manera expedita un cargo que ha sido abandonado, para que otro funcionario entre a cumplir las labores y responsabilidades asignadas al mismo, en orden a evitar traumatismos innecesarios en la buena marcha de la administración, sin que ello implique para la Administración la omisión del deber de garantizar al empleado que da lugar a la configuración de la causal el debido proceso administrativo.

En el mismo sentido, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda, en Sentencia del 19 de enero de 2006, se pronunció sobre el tema de la declaratoria de vacancia del empleo por abandono del cargo en los siguientes términos:

“... El Consejo de Estado venía sosteniendo de tiempo atrás que la vacancia del cargo por abandono era una de las formas autónomas establecidas en la ley para la cesación de funciones o retiro del servicio público, sin que para ello fuera necesario el adelantamiento de proceso disciplinario alguno.

“El acto administrativo de desvinculación era expedido una vez comprobado cualesquiera de los hechos descritos en la norma, es decir, bastaba simplemente el abandono del cargo por parte de su titular y la ausencia de una justa causa para que la autoridad competente procediera a retirarlo definitivamente del servicio. Tal decisión no era pues considerada como una sanción o pena.

“La Sala Plena de la Sección Segunda, con un fin unificador de la jurisprudencia, en sentencia de fecha 22 de septiembre de 2005recogió el anterior planteamiento jurisprudencial sobre la materia, y precisó que:

*“...si bien se trata de una misma circunstancia: el abandono injustificado del servicio, comporta efectos autónomos distintos cuando se trata de regular la función pública que cuando se trata de disciplinar a los funcionarios. En esa medida **mal puede la causal de abandono del cargo sólo aplicarse previo un proceso disciplinario, pues frente a la administración pública es menester que el nominador cuente con esa herramienta para designar un funcionario en reemplazo del que abandonó sus tareas,** para así lograr la continuidad de la prestación del servicio público, fin que no es otro al que apunta esta figura en la función pública”.*

“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...”.

“El abandono del cargo, per se, tiene la categoría suficiente para hacer viable la separación del servicio...” (Destacados y subrayado fuera de texto).

Lo anterior, para reiterar que no se requiere el agotamiento de un proceso disciplinario para declarar la vacancia de un cargo; la administración debe verificar el hecho que configura el abandono y la ausencia, para proceder a declarar la vacancia. En consecuencia, si el

empleado demuestra la existencia de una causa justificativa del tal abandono, la administración está obligada a revocar su determinación o abstenerse de declararla, por cuanto la causal alegada no se ha configurado.

De acuerdo con lo anterior, en casos de abandono del cargo, la administración debe adelantar un procedimiento que permita ejercer el derecho de contradicción y defensa del empleado afectado y expedir el acto administrativo declarando la vacancia, por cuanto, para la configuración del abandono, éste debe estar precedido de una causa no justificada.

Es decir, cualquier decisión de retiro del servicio, debe estar mediada por el cumplimiento de un procedimiento administrativo que garantice el debido proceso del afectado, como lo establece el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

De otra parte le informo que la Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único” preceptúa:

“ARTÍCULO 48. FALTAS GRAVÍSIMAS. Son faltas gravísimas las siguientes:

(...)

55. El abandono injustificado del cargo, función o servicio.”

<Jurisprudencia - Vigencia> - El texto de este numeral, que en similar sentido corresponde al Artículo 25, Numeral 8o. de la Ley 200 de 1995, fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-769-98 del 10 de diciembre de 1998, Magistrado Ponente, Dr. Antonio Barrera Carbonell.

Concretamente frente a las inquietud planteada, esta Dirección considera que la autoridad nominadora de la entidad es la competente para proferir el acto administrativo declarando la vacancia del cargo cuando a ello haya lugar, tal como lo establece el artículo 2.2.11.1.17 del Decreto 1083 de 2015, y también a quien le corresponde adelantar el procedimiento de requerir al empleado para que explique las razones de su ausentismo y demás acciones para determinar si hubo o no justa causa por el ausentismo, garantizando el debido proceso. El convencimiento para la toma de la decisión de declarar la vacancia del cargo debe provenir del nominador.

Lo anterior, sin perjuicio del adelantamiento de las acciones disciplinarias a que haya lugar.

El procedimiento para declarar el abandono del cargo por parte del empleado, debe realizarse en el mismo momento en que se presentó la ausencia a laborar, tal como lo señala la norma.

CONCLUSIONES

1. Los empleados públicos tienen derecho a obtener licencias, todo de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias que regulen la materia.
2. Los empleados públicos tienen derecho a licencia no remunerada durante sesenta (60) días al año, que pueden ser continuos o discontinuos, y puede ser prorrogada a criterio de la Administración hasta por treinta (30) días más, si concurre justa causa.
3. La administración debe verificar el hecho que configura el abandono y la ausencia, para proceder a declarar la vacancia. En consecuencia, si el empleado demuestra la existencia de una causa justificativa del tal abandono, la administración está obligada a revocar su determinación o abstenerse de declararla, por cuanto la causal alegada no se ha configurado.
4. En casos de abandono del cargo, la administración debe adelantar un procedimiento que permita ejercer el derecho de contradicción y defensa del empleado afectado y expedir el acto administrativo declarando la vacancia, por cuanto, para la configuración del abandono, éste debe estar precedido de una causa no justificada.

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

Cordialmente,

MÓNICA LILIANA HERRERA MEDINA

Directora Jurídica (E)

Jhonn Vicente Cuadros/MLHM

600.4.8.

Concepto del 29 de febrero de 1968.

Sentencia del 14 de junio de 1983.

Refiriéndose al literal i) del artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

El Código Contencioso Administrativo preceptúa en lo pertinente: *“Artículo 28. Cuando de la actuación administrativa iniciada de oficio se desprenda que hay particulares que puedan resultar afectados en forma directa, a éstos se les comunicará la existencia de la actuación y el objeto de la misma.”* Más adelante estipula: *“Artículo 34. Durante la actuación administrativa se podrán pedir y decretar pruebas y allegar informaciones, sin requisitos ni términos especiales, de oficio o a petición del interesado.”* Y en el artículo 35 dispone: *“Artículo 35. Habiéndose dado oportunidad a los interesados para expresar sus opiniones, y con base en las pruebas e informes disponibles, se tomará la decisión que será motivada al menos en forma sumaria si afecta a particulares”*.

Expediente 2003-244-01, M.P. Dra Ana Margarita Olaya Forero.