

CONCEPTO ICBF No. 09

Asunto: Solicitud sobre la posibilidad de pedir pruebas para decretar la insubsistencia de un empleado de carrera.

Fecha: 22 de julio de 2021

Estimada doctora xxxxxxxx

En el marco de nuestras competencias, esta Oficina emite concepto solicitado por la Dirección de Gestión Humana sobre la posibilidad de pedir pruebas para decretar la insubsistencia de un empleado de carrera administrativa.

Previo análisis del ordenamiento jurídico vigente y con fundamento en los artículos 23 de la Constitución Política, 26 del C.C., 13 del C.P.A.C.A, sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, y el numeral 4º del artículo 6º del Decreto 987 de 2012, se procede a dar respuesta en los términos que siguen:

1. PROBLEMA JURÍDICO

De acuerdo con lo expuesto por la Dirección de Gestión Humana se resolverá el siguiente problema jurídico:

¿Es posible solicitar pruebas una vez queda en firme una evaluación de desempeño laboral definitiva con el objeto de declarar insubsistente al empleado por haber obtenido una calificación no satisfactoria?

1. RUTA METODOLÓGICA PARA RESOLVER EL PROBLEMA JURÍDICO

Para dar respuesta al problema jurídico: (i) se establecerá el marco jurídico aplicable; (ii) se revisarán los antecedentes de la solicitud; (iii) se realizará el respectivo análisis jurídico del caso concreto, para finalmente exponer las conclusiones.

2.1 MARCO NORMATIVO APLICABLE

El Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y su correspondiente Anexo Técnico, Ley 909 de 2004, Decreto 760 de 2005, Código de procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, jurisprudencia de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado.

2.2 ANTECEDENTES EXPUESTOS POR LA DIRECCIÓN DE GESTION HUMANA

En la consulta enviada por la Dirección Gestión Humana, se puso de presente un caso en el que una servidora pública vinculada a través de la carrera administrativa, obtuvo un porcentaje que la ubicó en el Nivel No Satisfactorio, resultado que no fue objeto de recurso de reposición y en subsidio de apelación, razón por la cual la evaluación quedó en firme. Conocido el resultado de la calificación definitiva la Dirección de Gestión Humana, solicitó a la Comisión Evaluadora, los soportes del cumplimiento de las fases del proceso de evaluación del desempeño.

Recibidos los documentos solicitados se encontró que los soportes enviados por los evaluadores son insuficientes para realizar el trámite de declaratoria de insubsistencia contemplado en el artículo 37 del Decreto 760 de 2005, que establece:

“(...) ARTÍCULO 37. Ejecutoriada la calificación definitiva, el evaluador al día siguiente remitirá el respectivo expediente al jefe de la Unidad de Personal o a quien haga sus veces.

Si la calificación del empleado de carrera es insatisfactoria, el jefe de la unidad de personal al día siguiente proyectará para la firma del jefe de la entidad el acto administrativo que declare insubsistente el nombramiento, el cual deberá expedirse en un término no superior a tres (3) días, salvo lo establecido en el numeral 3 del artículo 51 de la Ley 909 de 2004.

El acto administrativo que declare insubsistente el nombramiento del empleado en período de prueba se notificará y contra él procede el recurso de reposición, en los términos del Código Contencioso Administrativo (...).”

Lo anterior, debido a que ninguno de los documentos soporta la fase de seguimiento establecida en el artículo 4° del Acuerdo 6176 de 2018, consistente en la verificación que realiza el evaluador sobre el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del período de evaluación. Fase que es fundamental, por lo que su incumplimiento configura una violación al debido proceso del servidor evaluado.

Teniendo en cuenta que al Secretario General, mediante Resolución 3605 del 27 de mayo de 2020, le fueron delegadas algunas funciones, entre otras, “*Declarar insubsistencias de los servidores públicos de la Sede Dirección General y de las Regionales como resultado del uso de las listas de elegibles y por resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño*”. se consulta:

1. *¿Es procedente que el secretario general profiera Auto que decrete pruebas de oficio dentro de la declaratoria de insubsistencia de la servidora pública para formalizar la ausencia de documentación?*
2. *Si no es procedente decretar el Auto de pruebas, ¿Se debe dar estricta aplicación a lo dispuesto en el artículo 37 del Decreto 760 de 2005 y que el Secretario General profiera el acto administrativo que declare la insubsistencia, pese a no contar con los soportes de la fase de seguimiento y la suscripción de Compromisos de Mejoramiento Individual que deben soportar el desempeño deficiente en el proceso de evaluación del desempeño laboral?*

2.3. ANÁLISIS JURÍDICO

2.3.1. Proceso para la calificación de desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa

De acuerdo con el Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la evaluación de desempeño laboral “es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.”

De acuerdo con dicha norma, el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo anual y el periodo de prueba se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases:

PRIMERA Concertación de Compromisos

SEGUNDA Seguimiento

TERCERA Evaluaciones parciales

CUARTA Calificación definitiva

Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del periodo de evaluación anual o de la posesión del servidor en periodo de prueba, según corresponda.¹

La segunda fase, denominada Seguimiento, es transversal a todo el proceso de evaluación. El Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC la define en los siguientes términos:

“ARTICULO 4°. SEGUIMIENTO. *Consiste en la verificación que realiza el evaluador del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del periodo de evaluación”.*

En el mismo sentido, se estipula en el Anexo Técnico del Acuerdo en mención:

“Seguimiento. *Para el desarrollo de la segunda fase el evaluador podrá tener en cuenta los siguientes criterios para realizar el seguimiento del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos:*

- *El avance de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.*

- *Las evidencias que sean aportadas por el evaluador, evaluado o un tercero sobre el desarrollo de los compromisos concertados. El evaluador informará al evaluado el resultado del seguimiento, destacando sus avances, aportes, aspectos de mejora o incumplimiento en los compromisos”.*

A su vez, el Anexo técnico del Acuerdo 6176 de 2018 entiende que evidencias son: “los elementos que permiten establecer de manera objetiva equitativa y transparente el avance,

¹ Artículo 3 del Acuerdo 6176 de 2018.

cumplimiento o incumplimiento de los compromisos que se han generado durante el período de evaluación.”

Por otro lado, en esta fase, si el evaluador advierte que existen aspectos a mejorar, puede suscribir con el evaluado, *compromisos de mejoramiento individual*. Al respecto, es necesario señalar que el artículo 7º del Acuerdo 6176 de 2018 establece lo siguiente:

“COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO. Si durante el período de evaluación, el evaluador evidencia que existen aspectos a mejorar, podrá suscribir compromisos de mejoramiento individual basados en el seguimiento a los avances de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión y las evidencias sobre el desarrollo de los compromisos concertados”. (Destacado fuera del texto).

De igual forma, respecto a los compromisos de mejoramiento, el Anexo Técnico señala:

“(…) Compromisos de mejoramiento individual: Corresponde al conjunto de acciones preventivas y correctivas que puede adoptar el evaluador durante el período de evaluación, con el fin de mejorar y promover el desarrollo de sus compromisos”.

Como tercera etapa se establecen las *evaluaciones parciales* semestrales o eventuales que se deberán efectuar²:

- **Evaluación parcial del primer semestre.** Corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.
- **Evaluación parcial del segundo semestre.** Corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento. Evaluaciones parciales eventuales.

Como última etapa está la *calificación definitiva del período anual*, la cual comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.³

La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así: NIVEL PORCENTAJE (1) Sobresaliente Mayor o igual al 90% (2) Satisfactorio Mayor al 65% y menor al 90% (3) No Satisfactorio Menor o igual al 65%.⁴

Frente a las consecuencias de la calificación en el nivel no satisfactorio se prevén las

² Artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018.

³ Artículo 8 del Acuerdo 6176 de 2018.

⁴ Artículo 10 del Acuerdo 6176 de 2018.

siguientes⁵:

- a) *Separación de la carrera administrativa y pérdida de los derechos inherentes a ella.*
- b) *Retiro del servicio.*
- c) *Pérdida del encargo y la obligación de regresar al empleo en el cual ostenta derechos de carrera.*
- d) *En firme la calificación no satisfactoria del periodo de prueba, el empleado debe regresar al cargo en que ostenta derechos de carrera.*

Una vez ejecutoriada la calificación no satisfactoria, se debe aplicar el procedimiento administrativo consagrado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 760 de 2005 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan⁶. Es importante resaltar que el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 señala que:

“El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales”.

De acuerdo con lo hasta aquí expuesto, las evidencias juegan un papel fundamental en las diferentes calificaciones de desempeño laboral de un empleado, toda vez que permiten forjar un conocimiento objetivo de las funciones desempeñadas y de los objetivos concertados. Ante la ausencia de estas, la calificación dada al empleado carecería de fundamento y en consecuencia, se podría presentar una vulneración al debido proceso.

Es pertinente indicar que el artículo 87 y 89 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, señalan que los actos administrativos quedan en firme (i) Cuando contra ellos no proceda ningún recurso, desde el día siguiente al de su notificación, comunicación o publicación según el caso. (ii) Desde el día siguiente a la publicación, comunicación o notificación de la decisión sobre los recursos interpuestos. (iii) Desde el día siguiente al del vencimiento del término para interponer los recursos, si estos no fueron interpuestos, o se hubiere renunciado expresamente a ellos. (iv) Desde el día siguiente al de la notificación de la aceptación del desistimiento de los recursos. (v) Desde el día siguiente al de la protocolización a que alude el artículo 85 para el silencio administrativo positivo.

En ese sentido salvo disposición legal en contrario, los actos en firme serán suficientes para que las autoridades, por sí mismas, puedan ejecutarlos de inmediato. En consecuencia, su ejecución material procederá sin mediación de otra autoridad.

⁵ Artículo 15 del Acuerdo 6176 de 2018.

⁶ Parágrafo del Artículo 15 del Acuerdo 6176 de 2018.

Atendiendo a lo anterior, una vez en firme la calificación de desempeño laboral de un servidor público por haber ocurrido alguno de los supuestos descritos, lo procedente es, ante una calificación No satisfactoria, declarar la insubsistencia del empleado tal como lo establece la ley.

2.3.2 Declaratoria de Insubsistencia

La Ley 909 de 2004⁷ señala que el retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción, así como carrera administrativa, se produce entre otras circunstancias, por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.⁸

En ese sentido, el artículo 42 de dicha ley dispone que el retiro del servicio por cualquiera de las causales previstas en el artículo 41, implica la separación de la carrera administrativa y la pérdida de los derechos inherentes a ella.

En consecuencia, el nombramiento del empleado de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral. Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento procederá recurso de reposición.⁹

Así mismo, el Decreto 760 de 2005¹⁰ señala que una vez ejecutoriada la calificación definitiva, el evaluador al día siguiente remitirá el respectivo expediente al Jefe de la Unidad de Personal o a quien haga sus veces.

Si la calificación del empleado de carrera es insatisfactoria, el jefe de la unidad de personal al día siguiente proyectará para la firma del jefe de la entidad el acto administrativo que declare insubsistente el nombramiento, el cual deberá expedirse en un término no superior a tres (3) días, salvo lo establecido en el numeral 3 del artículo 51 de la Ley 909 de 2004.¹¹

En cuanto al acto que declara la insubsistencia de un empleado de carrera, la Corte Constitucional¹² ha señalado, que: *“En ese sentido, la Sentencia T-1248/05 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), al analizar el caso de una servidora pública que fue desvinculada de un cargo de carrera de una empresa social del Estado, que ejercía en provisionalidad, señaló que el objeto del sistema de carrera administrativa es garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y*

⁷ Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

⁸ Artículo 41.

⁹ Artículo 43.

¹⁰ Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.

¹¹ Artículo 37.

¹² Corte Constitucional, Sentencia C-553 de 2010.

el ascenso al servicio público. Los empleos de carrera se caracterizan porque tanto el ingreso como el ascenso en los mismos está determinado por el mérito, lo que implica un derecho a la estabilidad. De forma tal que quien se encuentra en carrera puede permanecer en su cargo mientras cumpla de manera eficiente con sus funciones y sólo podrá ser removido por las causas señaladas en la ley. [l]a desvinculación de los empleados que ocupan un cargo de carrera debe ser precedida de un acto motivado. La administración debe motivar el acto con el fin de garantizar el debido proceso y hacer efectiva la posibilidad de atacarlo ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo.”

En ese sentido, la necesidad de motivación del acto radica en que el servidor tenga la posibilidad de defenderse, si así lo considera, y poder contradecir las razones por las cuales lo declararon insubsistente. De otra forma, se vería transgredido su derecho de acceso efectivo a la administración de justicia, pues es indispensable para el control de los actos administrativos ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo.¹³

Así mismo, lo ha establecido el Consejo de Estado al considerar que “la calificación de servicios es un acto motivado que goza de presunción de legalidad. Por ser motivado incluye en su texto las razones que la administración consideró para tomar su decisión y por gozar de la presunción de legalidad excluye de la carga de la prueba a la administración.

La calificación de servicios constituye entonces *la motivación, expresa y relevante, para efectos de la decisión que la administración adoptó sobre el retiro del servicio del actor, que se hallaba vinculado a la entidad demandada con nombramiento en periodo de prueba. Es expresa en cuanto el acto administrativo que la contiene debe estipular de forma explícita las razones que soportan la insatisfacción de la administración con el rendimiento laboral del empleado; y es relevante, en cuanto solo dichas razones explícitas en el acto administrativo, constituyen soporte válido para ordenar el retiro del servicio por insubsistencia del nombramiento.*¹⁴

De acuerdo con lo expuesto, el acto administrativo a través del cual se declara la insubsistencia de un empleado de carrera administrativa por una calificación no satisfactoria debe motivarse con las razones expuestas en el acto de calificación, toda vez que es ahí donde se recaudan las pruebas pertinentes, se evalúan, se exponen las razones por las que se realiza la calificación respectiva y que son el fundamento para expedir el acto de desvinculación del servicio.

En ese sentido, una vez en firme el acto de calificación de desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa, no es procedente solicitar pruebas para proferir el acto de insubsistencia, pues tal como se dijo, el proceso de calificación, así como las evidencias que dan cuenta del incumplimiento de los objetivos concertados serán la motivación del

¹³ Corte Constitucional, Sentencia SU-054 de 2015

¹⁴ Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. 05001-23-25-000-1995- 1638-01(3089-02). 14/08/2003. Consejera ponente: Ana Margarita Olaya Forero

acto de desvinculación. Razón por la cual, ante la ausencia de los soportes necesarios dentro del proceso de calificación, lo procedente es que la administración revoque este acto con el fin de evitar una posible vulneración al debido proceso del funcionario.

2.3.3. Revocatoria directa

Para controvertir la presunción de legalidad del acto administrativo existen diferentes mecanismos, como la revocatoria directa por medio del cual la autoridad administrativa tiene la oportunidad de derogar sus propios actos de oficio o a petición de parte.

En virtud del artículo 93 del CPACA, las causales taxativas por las cuales la misma administración puede revocar de manera directa sus propios actos administrativos son:

Artículo 93. Causales de revocación. Los actos administrativos deberán ser revocados por las mismas autoridades que los hayan expedido o por sus inmediatos superiores jerárquicos o funcionales, de oficio o a solicitud de parte, en cualquiera de los siguientes casos:

1. *Cuando sea manifiesta su oposición a la Constitución Política o a la ley.*
2. *Cuando no estén conformes con el interés público o social, o atenten contra él.*
3. *Cuando con ellos se cause agravio injustificado a una persona.*

En sentencias como la T-136/19¹⁵ la Corte Constitucional dispuso: “De ahí que la revocatoria directa sea ejercida por la *misma autoridad que profirió el acto administrativo para lo cual deberá acatar determinadas reglas previstas en la Ley 1437 de 2011, es decir, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, entre los artículos 93 a 97. (...)*

El ordenamiento jurídico establece causales taxativas que habilitan que la autoridad administrativa busque su revocatoria de forma directa. Estas se encuentran consagradas en el artículo 93 del CPACA: i) cuando sea manifiesta su oposición a la Constitución Política o a la ley; ii) cuando no estén conformes con el interés público o social, o atenten contra él; y iii) cuando con ellos se cause agravio injustificado a una persona.” (Subrayado fuera de texto).

Así también, es importante mencionar que, según lo dispuesto en el artículo 97 del CPACA, y lo reiterado por la Corte Constitucional en sentencias como la Sentencia SU-050/17¹⁶, “*el ordenamiento jurídico dispone que, para el caso de actos administrativos de contenido particular y concreto, creadores de situaciones jurídicas y derechos de igual categoría, no pueden ser revocados sin el consentimiento expreso y escrito del titular. Por lo tanto, si la Administración no cuenta con dicha autorización deberá demandar su propio acto ante la jurisdicción administrativa*”.

¹⁵ Corte Constitucional. Sentencia T- 136/19. 2019. [Mp: JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS]

¹⁶ Corte Constitucional. Sentencia SU050 de 2017.

El Consejo de Estado¹⁷, acerca de la Revocatoria directa ha señalado:

“... se erige como valioso mecanismo para corregir el curso de la administración; así, a través del mismo, un acto administrativo de carácter definitivo puede ser suprimido o sustituido a través de la expedición de otro acto proferido en sentido contrario, bajo las causales prescritas por el legislador en el artículo 93 de la Ley 1437 de 2011.

Debe decirse, además, que la revocatoria directa de los actos administrativos responde a la necesidad de acompasar el rumbo de la decisión administrativa con los intereses que en ella se concitan. Así, es una institución que se presenta como elemento articulador de la tensión que se da entre el ejercicio de una prerrogativa y la protección de los derechos que por virtud del ejercicio de aquella puedan resultar afectados, siempre con miras a la toma de la mejor decisión, esto es, aquella que responda a la óptima realización de las tareas que el constituyente y el legislador han asignado a distintos órganos y autoridades titulares de prerrogativas propias de la función administrativa.”

De acuerdo con lo expuesto, la administración puede corregir sus propios actos a través de la revocatoria directa con el fin de ajustarlos a la Constitución y a la ley y de esta manera garantizar los derechos de los administrados. En el presente caso, este es el instrumento idóneo para reparar el acto de calificación de la servidora pública, retrotraer la actuación, recaudar las pruebas necesarias para ajustarlo y, así, tomar una decisión que sea compatible con el trámite aplicable y corresponda a la realidad sobre el cumplimiento o incumplimiento de los objetivos concertados, esto con el fin de garantizar el debido proceso de la funcionaria así como su derecho de defensa.

2.4. Conclusiones y respuesta a la cuestión

De acuerdo con lo expuesto, y atendiendo a la situación presentada por la Dirección de Gestión Humana, se puede concluir lo siguiente:

1. La calificación de desempeño laboral es un proceso que se divide en varias etapas definidas por la ley. Una de ellas es la etapa de seguimiento en donde se dará cuenta del cumplimiento de los compromisos concertados a través de las evidencias que sean aportadas por el evaluador, evaluado o un tercero.
2. Ante la ausencia de pruebas que soporten la calificación de desempeño laboral, el puntaje dado en las evaluaciones tanto parciales como la definitiva no serían objetivas y, en consecuencia, no serían certeras con el cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados, por lo que la misma podría vulnerar el debido proceso de la servidora.
3. La Ley establece que la consecuencia de una calificación No satisfactoria en la evaluación de desempeño laboral es la separación de la carrera administrativa y la

¹⁷ Sentencia veintiuno (21) de mayo de dos mil veintiuno (2021), Sección Tercera. MP. José Roberto SÁCHICA Méndez Radicación número: 11001-03-26-000-2016-00061-00(56840)

pérdida de los derechos inherentes a ella, por lo que una vez notificada dicha decisión el área competente dictará el acto de insubsistencia respectivo, el cual deberá ser debidamente motivado.

4. La motivación del acto de insubsistencia por haber obtenido una calificación No satisfactoria, es el acto mismo de calificación y los soportes que dieron lugar a ella. Por lo que ante la ausencia de pruebas que soporten la EDL, el acto de insubsistencia carecería de motivación y por ende se violaría el debido proceso de la servidora pública.
5. En consecuencia, una vez en firme el acto a través del cual se califica el desempeño laboral de un servidor vinculado a la carrera administrativa, no es posible solicitar pruebas de su desempeño laboral para proferir y motivar el acto de insubsistencia, toda vez que la oportunidad para recaudar dichas evidencias, debió ser en el proceso de calificación respectivo.
6. De acuerdo con el artículo 47 del Decreto 760 de 2005¹⁸, al procedimiento de la calificación de desempeño laboral le es aplicable el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo en lo no previsto por el decreto, por lo que ante una posible vulneración del debido proceso de la evaluada en el proceso de calificación, la entidad podría acudir a la Revocatoria directa del acto expedido y retrotraer las actuaciones hasta la etapa de seguimiento, con el fin de recaudar las pruebas necesarias para dar una calificación que se acompañe con los objetivos concertados inicialmente y, en ese sentido, aplicar con mayor certeza las consecuencias que establece la ley.
7. En atención a lo establecido en el artículo 93 de la Ley 1437 de 2011, los actos administrativos deberán ser revocados por las mismas autoridades que los hayan expedido, en este caso en particular, correspondería a la Comisión Evaluadora realizar la referida revocatoria, atendiendo a lo establecido en la normatividad respectiva y una vez se cuente con el consentimiento previo y escrito de la servidora.

La presente respuesta tiene naturaleza de concepto jurídico y constituye un criterio auxiliar de interpretación de conformidad con los establecido en los artículos 26 del Código Civil y 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015. No obstante lo anterior, tiene carácter vinculante para las dependencias internas del Instituto y terceros que colaboren en la prestación del servicio público o en el desarrollo de la función administrativa de competencia del ICBF, en virtud de la función asignada a la Oficina Asesora Jurídica de mantener la unidad doctrinaria e impartir las directrices jurídicas necesarias para el desarrollo de las funciones del Instituto, de conformidad con los numerales 8 y 15 del Artículo 6º del Decreto 987 de 2012.

¹⁸ "Los vacíos que se presenten en este decreto se llenarán con las disposiciones contenidas en el Código Contencioso Administrativo"



Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
Cecilia De la Fuente de Lleras
Dirección General
Oficina Asesora Jurídica
[Pública]



**El futuro
es de todos**

Gobierno
de Colombia

Cordialmente,

ÉDGAR LEONARDO BOJACÁ CASTRO
Jefe Oficina Asesora Jurídica