



Función Pública

Concepto 333801 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000333801

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000333801

Fecha: 24/07/2020 08:41:04 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: LICENCIA ORDINARA. ¿Cuál es el tiempo máximo por el cual se debe conceder una licencia no remunerada? Radicación No. 20209000272342 del 27 de junio de 2020

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual presenta diferentes interrogantes relacionados con la licencia no remunerada, me permito indicarle que los mismos serán resueltos en el orden en que fueron presentados así:

Los empleados públicos con derechos de carrera vinculados en entidades públicas que se rigen por el sistema general de carrera, y se considera procedente acudir a la figura de licencia ordinaria, la cual está contemplada en el Decreto [1083](#) de 2015¹ de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.3 Licencia. Las licencias que se podrán conceder al empleado público se clasifican en:

1. No remuneradas:

1.2. Ordinaria.

1.3. No remunerada para adelantar estudios

2. Remuneradas:

2.1 Para actividades deportivas.

2.2 Enfermedad.

2.3 Maternidad.

2.4 Paternidad.

2.5 Luto.

PARÁGRAFO. Durante las licencias el empleado conserva su calidad de servidor público y, por lo tanto, no podrá desempeñar otro cargo en entidades del Estado, ni celebrar contratos con el Estado, ni participar en actividades que impliquen intervención en política, ni ejercer la profesión de abogado, salvo las excepciones que contemple la ley.

“ARTÍCULO 2.2.5.5.4 Competencia para conceder las licencias. Las licencias se deben conferir por el nominador respectivo o su delegado, o las personas que determinen las normas internas de la entidad.”

“ARTÍCULO 2.2.5.5.5 Licencia ordinaria. La licencia ordinaria es aquella que se otorga al empleado por solicitud propia y sin remuneración, hasta por sesenta (60) días hábiles al año, continuos o discontinuos. En caso de causa justificada, a juicio del nominador, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días hábiles más.

La solicitud de licencia ordinaria o de su prórroga deberá elevarse por escrito al nominador, y acompañarse de los documentos que la justifiquen, cuando se requiera.

Cuando la solicitud de ésta licencia no obedezca a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, el nominador decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

La licencia ordinaria una vez concedida no es revocable por la autoridad que la confiere, no obstante, el empleado puede renunciar a la misma mediante escrito que deberá presentar ante el nominador.” (subrayas fuera del texto)

“ARTÍCULO 2.2.5.5.7 Cómputo y remuneración del tiempo de servicio en licencias no remuneradas. El tiempo que duren las licencias no remuneradas no es computable como tiempo de servicio activo y durante el mismo no se pagará la remuneración fijada para el empleo.

No obstante, durante el tiempo de la licencia no remunerada la entidad deberá seguir pagando los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, en la proporción que por ley le corresponde.”

En los términos de la normativa transcrita, la licencia ordinaria constituye un derecho de los empleados públicos, la cual procede a solicitud propia y sin sueldo, hasta por sesenta (60) días al año, continuos o discontinuos, prorrogable hasta por treinta (30) días más, si a juicio de la autoridad competente ocurre justa causa; y cuando la solicitud 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.

Conforme a lo expuesto, y atendiendo su primer interrogante relacionado con el termino máximo por el cual se puede conceder la licencia ordinaria es sesenta (60) días al año, continuos o discontinuos, prorrogable hasta por treinta (30) días más.

Frente a su segundo interrogante respecto si puede durante este tiempo realizar otra labor, es importante señalar que el empleado conserva su calidad de servidor público, por tanto, no podrá desempeñar otro cargo en entidades del Estado, ni celebrar contratos con el Estado, ni participar en actividades que impliquen intervención en política, ni ejercer la profesión de abogado, salvo las excepciones contenidas en el artículo 19 de la Ley 4 de 1992, así mismo, no hay impedimento para que empleado público (distinto de los abogados²), pueda prestar sus servicios en entidades del sector privado, pues la prohibición para el servidor público de recibir más de una asignación se predica de aquellas que provengan del tesoro público o de empresas que tenga parte mayoritaria el Estado.

Respecto a su tercer interrogante relacionado con el tiempo que se tiene para hacer la solicitud, se considera que no existe un tiempo máximo, ya que es un derecho del empleado; cuando la solicitud 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.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Sandra Barriga Moreno

Revisó y aprobó: Dr. Armando López Cortes

11.602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.*
2. Artículo 29 de la Ley 1123 de 2007

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:02:13