



Función Pública

Concepto 552311 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000552311

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000552311

Fecha: 12/11/2020 04:52:46 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Licencia ordinaria- Estado de Emergencia Económica y Social-COVID 19. Radicación: 20202060544472 de fecha 11 de noviembre de 2020.

En atención a su comunicación de la referencia, en la cual manifiesta que a una funcionaria de esa Superintendencia se le autorizaron vacaciones, las cuales disfrutó entre el 22 de enero y el 11 de febrero de 2020, sin embargo, el 5 de febrero de 2020 solicita licencia ordinaria hasta el 25 de marzo de 2020, la cual le fue concedida y prorrogada en repetidas oportunidades. Lo anterior teniendo en cuenta que se encuentra fuera de Colombia y que por la pandemia no ha podido conseguir tiquetes debido al cierre de los aeropuertos del país donde se encuentra, la funcionaria señala que por el cierre de aeropuertos ocasionado por la emergencia del COVID-19, no ha podido regresar al país, lo cual le impide reasumir sus labores. Luego, con ocasión de la reapertura de los vuelos internacionales hacia y desde el país, mediante memorando de fecha 17 de septiembre de 2020, enviado al correo electrónico de la funcionaria, se le requirió informar sobre su proceso de regreso a Colombia, y su reintegro a la entidad. A la fecha la funcionaria no ha respondido el memorando enviado. Teniendo en cuenta que a la fecha la funcionaria no ha dado respuesta al memorando que le fue enviado el 17 de septiembre de 2020, a través del cual se le requiere información sobre su proceso de regreso al país y el reintegro a las funciones propias de su empleo en esta Superintendencia y que además, ya existen vuelos internacionales hacia el país, que pondrían fin a la situación de fuerza mayor o caso fortuito que dieron origen a las resoluciones por las cuales se le otorgaron las licencias ordinarias, por lo anterior, solicita concepto si en este momento se podría iniciar un proceso disciplinario a la funcionaria por un posible abandono de cargo, frente a lo anterior, me permito manifestarle lo siguiente:

Inicialmente es importante destacar que la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Por tanto, este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016¹, realiza la interpretación general de las disposiciones legales; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar reconocimiento de derecho; tampoco funge como ente de control ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado, competencia atribuida a los jueces de la república. No obstante, lo anterior, a manera de orientación general, nos permitimos informar lo siguiente:

Con relación a las licencias no remuneradas, le manifiesto que el artículo 7 del Decreto 2400 de 1968, por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones, señala:

“ARTÍCULO 7. Los empleados tienen derecho: (...) a obtener los permisos y licencias, todo de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias que regulen la materia.”

“ARTÍCULO 18. Los empleados vinculados regularmente a la administración pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas: en uso de licencia o permiso; en comisión; ejerciendo las funciones de un empleo por encargo; prestando servicio militar obligatorio, o en servicio activo”.

“ARTÍCULO 19. Los empleados tienen derecho a licencias renunciables sin sueldo hasta por sesenta (60) días al año, continuos o divididos. Si concurre justa causa, a juicio de la autoridad nominadora, la licencia puede prorrogarse hasta por treinta (30) días más.

Cuando la solicitud de 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.

Durante la licencia los empleados no podrán ocupar otros cargos dentro de la administración Pública. Esta licencia no se computará para ningún efecto como tiempo de servicio.” (Subrayado fuera de texto)

A su vez, el Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, establece:

“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.

1.2. 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 2.2.5.5.5 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.”

De acuerdo a la norma citada, los empleados tendrán derecho a licencia sin remuneración, por sesenta (60) días al año, continuos o discontinuos, la cual podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días más si existe justa causa a juicio de la autoridad competente.

Ahora bien, en lo que respecta a la prórroga de la licencia no remunerada y a la situación laboral del empleado, que con ocasión a la Emergencia Sanitaria decretada no puede retomar sus labores, por las medidas adoptadas para mitigar la situación que sobrevino por el COVID-19, como el cierre de fronteras, y dada la habilitación y protección laboral señalada en el Decreto Legislativo 491 de 2020 para que los servidores públicos, me permito citar el artículo 8 del Decreto 491 de 2020, el cual dispone lo siguiente:

Artículo 8. Ampliación de la vigencia de permisos, autorizaciones, certificados y licencias. Cuando un permiso, autorización, certificado o licencia venza durante el término de vigencia de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social y cuyo trámite de renovación no pueda ser realizado con ocasión de las medidas adoptadas para conjurarla, se entenderá prorrogado automáticamente el permiso, autorización, certificado y licencia hasta un mes (1) más contado a partir de la superación de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social. Superada la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social el titular del permiso, autorización, certificado o licencia, deberá realizar el trámite ordinario para su renovación.

De acuerdo con la norma en cita cuando una licencia venza durante el término de vigencia de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social y cuyo trámite de renovación no pueda ser realizada con ocasión de las medidas adoptadas para conjurarla, se entenderá prorrogada automáticamente la licencia hasta un mes (1) más contado a partir de la superación de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social. No obstante, lo anterior, es necesario que el trámite de renovación no pueda ser realizado con ocasión de las medidas adoptadas para conjurarla, y como en el caso particular, ya se abrieron los aeropuertos y los vuelos internacionales, ya es posible realizar los trámites necesarios que indica la norma. En consecuencia, los motivos por los cuales no era posible realizar los trámites necesarios cesaron y por ende, en criterio de esta Dirección Jurídica, la empleada en cuestión, debió reportarse y regresar a laborar en el momento de la apertura de fronteras y de los aeropuertos internacionales, y por lo tanto, la entidad podría estudiar la posibilidad de adelantar las acciones necesarias tendientes a declarar el abandono del cargo, para lo cual deberá dar cumplimiento al debido proceso de conformidad con el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, o en su defecto adelantar las gestiones necesarias para abrir un proceso disciplinario por presunto abandono del cargo.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, me permito indicar que en el link [/eva/es/gestor-normativo](#) 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.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Luis Fernando Nuñez.

Revisó. Jose Fernando Ceballos

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:39:08