



Concepto 220271 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000220271

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000220271

Fecha: 22/06/2021 12:36:52 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS - Licencia por enfermedad. Radicado: 20219000479482 del 17 de junio de 2021.

En atención a la comunicación de referencia, en la cual consulta sobre la procedibilidad de que un empleado nombrado en cargo de libre nombramiento y remoción (Nivel Directivo) solicite licencia no remunerada antes de cumplir un año de servicio, si fuere así por cuánto tiempo podría otorgarse, me permito indicarle lo siguiente:

El Decreto 2400 de 1968¹, en relación con las licencias no remuneradas, dispone:

“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.”

“ARTICULO 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”.

“ARTICULO 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 original).

A su vez, frente a la licencia ordinaria, el Artículo 2.2.5.5.5 del Decreto 1083 de 2015², dispuso lo siguiente:

“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 esta 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.” (Subrayado fuera del texto original)

En cuanto al cómputo y remuneración del tiempo del servicio de las licencias no remuneradas, en la misma norma se dispuso:

“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.”

De conformidad con las normas transcritas, se tiene que la licencia ordinaria es aquella en la cual un empleado solicita por escrito a su nominador (empleador o quien autorice y niegue éstas) la interrupción de la prestación del servicio sin remuneración, será por sesenta (60) días hábiles al año, continuos o discontinuos y podrá prorrogarse por treinta (30) días hábiles más, si el empleado media justa causa a criterio del empleador.

Bajo ese tenor, la norma es expresa al señalar que el empleado está facultado para solicitarle a su empleador o nominador el otorgamiento de esta licencia no remunerada, y una vez otorgada el empleador tendrá que seguir aportando a la Seguridad y Salud del trabajador. Teniendo en cuenta que, su término de duración no es computable como tiempo de servicio activo.

Sin embargo, en aquellos eventos donde la solicitud de licencia no obedezca a razones de fuerza mayor o caso fortuito, se encuentra a discrecionalidad del nominador para decidir sobre su otorgamiento.

Así entonces, en criterio de esta Dirección Jurídica, la licencia ordinaria es sin remuneración y todo empleado podrá solicitarla ante su nominador, en todo caso se encuentra condicionada a su otorgamiento a los criterios que se han dejado citados, sin que para el efecto este determinada a un tiempo mínimo de servicio por parte del servidor que la solicite.

Por lo tanto, se entenderá que a los empleados vinculados a la administración en un empleo de libre nombramiento y remoción del nivel directivo se les podrá otorgar licencia no remunerada en los términos que se han dejado indicados precedentemente.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como 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 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

Proyectó: Valeria B.

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA:

1. *"Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones"*
2. *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."*

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:11:09