



Concepto 148851 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000148851

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000148851

Fecha: 17/04/2023 04:23:22 p.m.

Bogotá D.C

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Licencia por Enfermedad. Radicación: 20232060165922 del 15 de marzo de 2023.

En atención a la radicación de la referencia, remitida por competencia a este Departamento Administrativo desde el Ministerio del Trabajo, en la cual consulta lo siguiente:

1. Una persona que tiene la calidad de empleado público y de estudiante en Unitrópico, ante una incapacidad médica que le impide laborar ¿Puede asistir al desarrollo de actividades académicas?

¿Cuál es el objetivo de una incapacidad médica? Partiendo que toda incapacidad médica busca proteger la salud y el bienestar de una persona y evitar que su enfermedad o lesión se agrave ¿Es viable que una persona que tiene la calidad de empleado público y de estudiante en Unitrópico, ante la existencia de una incapacidad médica asista a clases y el desarrollo de actividades académicas o esta recuperación y agravar su situación de salud y el pronto retorno de sus actividades laborales? ¿La Oficina de Talento Humano en pro de salvaguardar la integridad y salud del empleado público y estudiante de Unitrópico, puede informar al área académica de la universidad que el empleado y estudiante tiene una incapacidad médica? ¿Es deber del estudiante que a su vez tiene la calidad de empleado público, informar al área académica de la universidad que tiene una incapacidad médica?

Se da respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar, es importante precisar que conformidad con el Decreto [430](#) de 2016¹, este Departamento Administrativo, efectúa la interpretación general de la normatividad vigente, por lo tanto, no tiene competencia para intervenir en situaciones particulares de las diferentes entidades públicas, dicha potestad corresponde concretamente a cada una de estas, en consecuencia, se procede a dar información general respecto del tema objeto de consulta.

En relación con la licencia por enfermedad, el Decreto [1083](#) de 2015², establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.10 Licencias por enfermedad, maternidad o paternidad. Las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los servidores públicos se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley [100](#) de 1993, la Ley [755](#) de 2002, la Ley [1822](#) de 2017 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

Las licencias a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales se registrarán en lo pertinente al pago que asume la ARL, por la Ley [100](#) de 1993, el Decreto [1295](#) de 1994, la Ley [776](#) de 2002 y la Ley [1562](#) de 2012 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 2.2.5.5.11 Otorgamiento de la licencia por enfermedad. La licencia por enfermedad se autorizará mediante acto administrativo motivado, de oficio o a solicitud de parte, previa la certificación expedida por autoridad competente.

Una vez conferida la incapacidad, el empleado está en la obligación de informar a la entidad allegando copia de la respectiva certificación expedida por la autoridad competente.

PARÁGRAFO. El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, se adelantará de manera directa por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS, de conformidad con lo señalado en el artículo [121](#) del Decreto Ley 019 de 2012. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.

ARTÍCULO 2.2.5.5.12 Duración de licencias por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad. La duración de la

licencia por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad, será por el término que se determine en el certificado médico de incapacidad, o por el fijado directamente por la ley que las regula, sin que dicho plazo pueda ser aumentado o disminuido por el servidor o por el empleador.

ARTÍCULO 2.2.5.5.13 Prestaciones económicas derivadas de las licencias por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad. Durante la licencia por enfermedad general o profesional, maternidad o paternidad el empleado tiene derecho a las prestaciones económicas señaladas en la normativa que las regula, las cuales estarán a cargo de la entidad de seguridad social competente.

Cuando la licencia por enfermedad general sea igual o inferior a dos (2) días se remunerará con el 100% del salario que perciba el servidor. A partir del tercer día la licencia por enfermedad genera vacancia temporal en el empleo y se remunerará de conformidad con las normas de Seguridad Social en Salud.

ARTÍCULO 2.2.5.5.14 Cómputo del tiempo en las licencias por enfermedad y de la licencia de maternidad o paternidad. El tiempo que dure la licencia por enfermedad y maternidad o paternidad es computable como tiempo de servicio activo."

De la normativa anterior es dable concluir, que la licencia por enfermedad se otorgará en razón de una incapacidad médica, y que la duración de aquella estará sujeta al tiempo indicado en el certificado médico, sin que dicho plazo pueda ser aumentado o disminuido por el servidor o por el empleador.

Durante el tiempo que dure la incapacidad médica el empleado se encontrará separado transitoriamente del ejercicio de sus funciones, sin que ello implique una ruptura del vínculo con la administración, sino una vacancia temporal, en el marco de lo dispuesto en las normas citadas.

Es importante tener en cuenta que, la licencia por enfermedad, independientemente del origen, sea laboral o común, se autoriza cuando el servidor se encuentra en incapacidad otorgada mediante acto administrativo motivado, de oficio o a solicitud de parte, previa certificación médica expedida por autoridad competente; debe entenderse por incapacidad, el estado de inhabilidad física o mental de un trabajador, que le impide desempeñar en forma temporal o permanente su profesión u oficio habitual.

Una vez conferida la incapacidad, el empleado está en la obligación de informar a la entidad allegando copia de la respectiva certificación expedida por la autoridad competente.

De manera que, en vigencia de incapacidad médica (estado de inhabilidad física o mental), el funcionario no debería realizar actividades que pongan en riesgo su debida recuperación.

De otra parte, es importante señalar que la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano UNITRÓPICO³ se constituye como una Universidad Pública Estatal del Orden Departamental por lo que es preciso indicar que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia consagra:

"Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.

La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado (...)".

La Constitución Política ha reconocido a las universidades la autonomía, en virtud de la cual tienen el derecho a regirse por sus estatutos. Es decir, el régimen especial de los entes universitarios es de origen constitucional.

El legislador, en cumplimiento del mandato constitucional, expidió la Ley 30 de 1992⁴ que en su artículo 28 señala:

"La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a

sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional". (Subrayado fuera de texto)

El artículo 57 de la citada Ley se refiere a la organización del personal docente y administrativo, en los siguientes términos:

"Las universidades estatales u oficiales deben organizarse como entes universitarios autónomos, con régimen especial y vinculados al Ministerio de Educación Nacional en lo que se refiere a las políticas y la planeación del sector educativo.

Los entes universitarios autónomos tendrán las siguientes características: personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y podrán elaborar y manejar su presupuesto de acuerdo con las funciones que le corresponden.

El carácter especial del régimen de las universidades estatales y oficiales comprenderá la organización y elección de directivas, del personal docente y administrativo, el sistema de las universidades estatales u oficiales, el régimen financiero y el régimen de contratación y control fiscal, de acuerdo con la presente ley (...)" (Subrayado fuera de texto)

En ese orden de ideas, las universidades en virtud de su autonomía y carácter especial, tienen el derecho a darse y modificar sus estatutos y

adoptar sus correspondientes regímenes para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional; adicionalmente, el carácter especial de dichos organismos los faculta para elegir sus directivas y seleccionar su personal docente y administrativo.

El artículo 65 de la citada Ley 30 de 1992 establece como funciones del Consejo Superior Universitario, las siguientes:

"(...) d) Expedir o modificar los estatutos y reglamentos de la institución.

(...) g) Darse su propio reglamento. (...)

En consecuencia, por ser el Consejo Superior Universitario el órgano que tiene la potestad de expedir y modificar los estatutos y reglamentos de la universidad, deberá acudirse al contenido de los mismos para establecer los parámetros que permitan dar tratamiento a la situación planteada.

De otra parte, se considera de forma general que no resulta viable unilateralmente, por parte del trabajador, interrumpir la incapacidad debidamente otorgada, por lo que, en caso de encontrarse que se da una presunta violación a las normas disciplinarias, relacionadas con los deberes, derechos y prohibiciones de los servidores públicos, será de competencia de las oficinas de control interno disciplinario de la entidad, pronunciarse sobre el particular; sin que este Departamento Administrativo, dadas sus competencias pueda indicar como se debe abordar la situación frente a la conducta narrada, de manera que, si se considera que se está en presencia de una falta de tipo legal o disciplinario deberá acudir al procedimiento que respecto de dichas actuaciones tenga implementado la universidad en sus estatutos y reglamentos.

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Atentamente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Janne Alexandra Guzmán Quintero.

Revisó: Maia Valeria Borja.

Aprobó: Armando López Cortés.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

2 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."

3 De acuerdo con la Ordenanza No. 014 de 2021 de la Asamblea Departamental del Casanare:

https://asambleacasanare.micolombiadigital.gov.co/sites/asambleacasanare/content/files/000470/23471_ordenanza-n-0014-de-29-julio-2021-1.pdf

4 "Por la cual se organiza el servicio público de Educación Superior".

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:04:21