Función Pública

Concepto 336681 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000336681

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000336681

Fecha: 13/09/2021 05:20:03 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: RETIRO DEL SERVICIO – Renuncia. Licencia por enfermedad. Radicado: 20212060604372 del 31 de agosto de 2021.

En atención a la comunicación de referencia, en la cual consulta sobre qué afectación legal y/o administrativa presenta una entidad para con un empleado provisional al cual se le aceptó renuncia a partir del 1° de septiembre de 2021, y el día 30 de agosto de 2021, le ha sido expedida una incapacidad por seis (6) días, originada de un accidente de tránsito, me permito indicarle lo siguiente:

En primer lugar, con respecto al pago de incapacidad de origen general, el parágrafo 1º del Artículo 3.2.1.10 del Decreto 780 de 2016[1], dispuso:

"*PARÁGRAFO 1°. En el Sistema General de Seguridad Social en Salud serán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente."* (Subrayado fuera del texto)"

Por su parte, el Decreto-Ley 3135 de 1968[2], dispuso lo siguiente con respecto al auxilio por enfermedad de los empleados tanto del sector privado como público, a saber:

"ARTÍCULO 18. AUXILIO POR ENFERMEDAD. En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad, los empleados o trabajadores tendrán derecho a que la respectiva entidad de previsión social le pague, durante el tiempo de la enfermedad, las siguientes remuneraciones:

a) Cuando la enfermedad fuere profesional, el sueldo o salario completo durante ciento ochenta (180) días, y

b) Cuando la enfermedad no fuere profesional, las 2 terceras partes (2/3) del sueldo o salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del mismo por los noventa (90) días siguientes.

PARAGRAFO. La licencia por enfermedad no interrumpe el tiempo de servicio.

Cuando la incapacidad exceda de ciento ochenta (180) días el empleado o trabajador será retirado del servicio y tendrá derecho a las prestaciones económicas y asistenciales que este decreto determina." (Subrayado fuera del texto)

Haciendo un análisis de las normas precedentemente transcritas, en el Sistema de Seguridad Social en Salud el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas del empleado incapacitado de origen general, corresponderá los dos (2) primeros días por los empleadores, y a partir del tercer (3) día de conformidad a la normatividad vigente a las Entidades Promotoras de Salud –EPS-.

Así entonces, el Decreto 019 de 2012[3], dispone lo siguiente:

"ARTÍCULO 121. Trámite de reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad y paternidad. 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, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.

Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia."

En tal sentido, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 2.2.5.5.11 del Decreto 1083 de 2015 en consonancia con la norma de precedencia, el empleado una vez haya sido expedida la incapacidad por la autoridad competente deberá informar a la entidad allegando copia de la mencionada certificación, y su trámite deberá ser adelantado de manera directa por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS.

En consecuencia, por una parte, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento, y por otra, para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia

Ahora bien, teniendo en cuenta lo precedentemente expuesto, y abordando su tema objeto de consulta, el Decreto 1083 de 2015[4], dispone lo siguiente:

"ARTÍCULO 2.2.11.1.3 Renuncia. Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo.

La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio.

Si la autoridad competente creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla.

La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable.

Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito, y en el acto administrativo correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación.

Vencido el término señalado en el presente Artículo sin que se haya decidido sobre la renuncia, el servidor dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, o continuar en el desempeño del mismo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

La competencia para aceptar renuncias corresponde al jefe del organismo o al empleado en quien éste haya delegado la función nominadora.

Quedan terminantemente prohibidas y carecerán en absoluto de valor las renuncias en blanco, o sin fecha determinada, o que mediante cualquiera otra circunstancia pongan con anticipación en manos de la autoridad nominadora la suerte del empleado.

La presentación o la aceptación de una renuncia no constituyen obstáculo para ejercer la acción disciplinaria en razón de hechos que no hubieren sido revelados a la administración, sino con posterioridad a tales circunstancias.

Tampoco interrumpen la acción disciplinaria ni la fijación de la sanción." (Subrayado fuera del texto original)

Por su parte, es importante abordar sentencia[5]proferida por la Corte Constitucional en la cual se pronunció en los siguientes términos sobre la estabilidad laboral reforzada que se desprende de un empleado incapacitado que ha presentado renuncia a su empleo, a saber:

"Lo anteriormente mencionado permite concluir que una persona beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada puede dar por terminado su contrato de trabajo mediante renuncia a su empleo. No obstante, dicha terminación solo tendrá validez desde el punto de vista de los derechos fundamentales del trabajador siempre que sea espontánea, libre de coacción y producto de la voluntad[61]. "La renuncia al empleo así presentada, en aplicación del principio de subsidiariedad, impide que el asunto sea estudiado por el juez constitucional y por tanto, habrá que declararse improcedente la acción de tutela que se persiga bajo los anteriores supuestos"[62].

En este sentido, con el fin de declarar que pese a la renuncia hubo una vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada, el juez constitucional, con base en los elementos probatorios presentados por las partes, debe concluir que la renuncia se produjo con ocasión, o como consecuencia de la presión del empleador, es decir que se produjo un despido indirecto, y que además, esto puede ocasionar un perjuicio irremediable[63]. Conforme a esto, "corresponderá al juez constitucional evaluar si el despido indirecto que se alega como forma de terminación del contrato de trabajo, causa una grave lesión a los derechos fundamentales de la persona que invoca la protección"[64].

En resumen, el juez constitucional tiene la obligación de amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se concluye que la renuncia por parte del trabajador fue producto de la coerción por parte del empleador. En esta medida, "la tutela es procedente y el amparo estará sometido a las reglas que ha establecido la jurisprudencia para salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral ya sea en mujeres gestantes o discapacitados"" (Subrayado fuera del texto original)

De lo preceptuado en las normas transcritas y jurisprudencia citada, se colige que toda persona de manera voluntaria puede renunciar a su empleo en cualquier tiempo, para esto el empleado debe presentar mediante un escrito su decisión de separarse del servicio ante la autoridad competente, donde posteriormente esta última expedirá un acto administrativo en el que se evidencie su aceptación a dicha renuncia especificando la fecha en que se hará efectiva, que no podrá exceder treinta días desde su presentación.

Llegado el caso en que la autoridad nominadora no expida el acto administrativo correspondiente de aceptación de la renuncia pasados los 30 días de presentada, el renunciante podrá separarse del cargo sin que se constituya abandono del empleo, o continuar en el desempeño de este, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

La norma es expresa al prohibir y declarar inválidas las renuncias en blanco, o sin fecha determinada, o que mediante cualquier otra circunstancia pongan con anticipación en manos de la autoridad nominadora la suerte del empleado.

1.En consecuencia, de acuerdo con los argumentos emitidos por la Corte Constitucional, y para dar respuesta a su caso en concreto, un empleado beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en debilidad manifiesta producto de una incapacidad, podrá dar por concluido su vínculo laboral mediante renuncia a su empleo, contando con la validez desde el punto de vista de los derechos fundamentales del servidor siempre que esta sea espontánea, libre de coacción y producto de la voluntad, puesto que el despido indirecto producto de la coerción del empleador puede ocasionar un perjuicio irremediable.

Por lo anterior, teniendo en cuenta que el empleado fue incapacitado el día 30 de agosto de 2021, y la renuncia la aceptó la entidad empleadora a partir del 01 de septiembre, se entenderá que su reconocimiento y pago estará a cargo de acuerdo con lo dispuesto en el parágrafo 1° del Decreto 780 de 2016, por el empleador los dos primeros días de incapacidad, a partir del tercer (3) día la prestación estará a cargo de la correspondiente EPS en los siguientes términos: las 2 terceras partes (2/3) del sueldo o salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del mismo por los noventa (90) días siguientes.

Finalmente, 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: Harold Herreño.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA:

1. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.”

2. “por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado, y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales”

3. “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.”

4. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

5 Corte Constitucional, Sala Octava de Revisión, 20 de abril de 2015, Referencia: expediente T-4.674.140, Consejero Ponente: Martha Victoria Sáchica Méndez.

Fecha y hora de creación: 2025-12-05 07:48:00