



Función Pública

Concepto 443121 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000443121

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000443121

Fecha: 13/12/2021 03:38:21 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS *¿?* LICENCIA Y PERMISO. RADICACION: 20212060677262 del 22 de octubre de 2021.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta sobre la licencia remunerada y no remunerada, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar se debe advertir que las competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016, le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, ni pronunciarse en circunstancias de carácter particular, por lo que esta Dirección Jurídica conceptualizara de manera general a los temas consultados.

Ahora bien, el Decreto [1083](#) de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”, señala en su artículo [2.2.5.5.1](#) las Situaciones administrativas bajo en las que se puede encontrar un empleado público, incluyendo dentro de estas la Licencia y en su artículo [2.2.5.5.3](#) en lista los tipos de licencia que se podrán conceder al empleado público:

“ARTÍCULO [2.2.5.5.1](#) SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. El empleado público durante su relación legal y reglamentaria se puede encontrar en las siguientes situaciones administrativas:

2. En licencia.

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.

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."

En virtud de lo anterior, el empleado público tiene la facultad de solicitar la licencia remunerada o no remunerada siempre y cuando se encuentre dentro de las situaciones que permite la norma para dicha prerrogativa.

Ahora bien, en cuanto a la licencia no remunerada la norma dispone de dos clasificaciones la primera de estas encuentra su fundamento en el artículo 2.2.5.5.5 el cual señala:

"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."

Asimismo, el artículo 2.2.5.5.6 determina:

Licencia no remunerada para adelantar estudios. La licencia no remunerada para adelantar estudios es aquella que se otorga al empleado para separarse del empleo, por solicitud propia y sin remuneración, con el fin de cursar estudios de educación formal y para el trabajo y el desarrollo humano por un término que no podrá ser mayor de doce (12) meses, prorrogable por un término igual hasta por dos (2) veces.

El nominador la otorgará siempre y cuando no se afecte el servicio y el empleado cumpla las siguientes condiciones:

- 1. Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad.*
- 2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.*
- 3. Acreditar la duración del programa académico, y*
- 4. Adjuntar copia de la matrícula durante el tiempo que dure la licencia.*

PARÁGRAFO. La licencia no remunerada para adelantar estudios 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, con anticipación a la fecha de reincorporación al servicio."

De conformidad con la norma, encontramos que la licencia no remunerada, es una situación administrativa dentro de la que se puede encontrar cualquier empleado público y esta puede ser ordinaria o para adelantar estudios.

En cuanto a la licencia no remunerada ordinaria la norma establece que deberá ser solicitada por escrito al nominador por un término de hasta por sesenta (60) días continuos o discontinuos durante el año, es decir esta prerrogativa se podrá solicitar únicamente durante el periodo anual calendario es decir del 1 de enero al 31 de enero y en caso de ser necesario el empleado podrá solicitar treinta (30) días hábiles más siempre y cuando medie justa causa.

Es importante resaltar que la licencia no podrá pasar de un año a otro, como ocurre en el caso particular que se pretende solicitar la licencia ordinaria desde el 27 de diciembre de 2021 hasta el 07 de 2022, dado que los sesenta (60) días de los que habla la norma se podrán solicitar dentro del mismo periodo anual, por lo que esto procedería en el caso de ser para una fecha comprendida entre el año 2021 o el año 2022.

Asimismo, en caso de requerir licencia para adelantar estudios la norma determina que esta se otorga al empleado que por motivos de estudios tenga que apartarse de sus funciones y se concede por un término de doce (12) meses prorrogables por dos (2) periodos iguales.

De este modo, la licencia no remunerada es una facultad dada por la norma para los empleados públicos que se puede conceder a juicio del nominador siempre y cuando medie justa causa.

Por otro lado, esta la licencia remunerada procede bajo tres circunstancias determinadas por la norma, las cuales son; enfermedad, maternidad, paternidad, por actividades deportivas en este sentido, el decreto 1083 de 2015 las reglamenta de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.8 LICENCIA PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS. La licencia remunerada para actividades deportivas se concederá a los servidores públicos que sean seleccionados para representar al país en competiciones o eventos deportivos internacionales en calidad de deportistas, dirigentes, personal técnico y auxiliar, científico y de juzgamiento. La solicitud deberá efectuarse a través del Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre "Coldeportes", en la que se hará expresa manifestación sobre el hecho de la escogencia y con la indicación del tiempo requerido para asistir al evento.

Las licencias se concederán por el tiempo solicitado por el Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre "Coldeportes", Liga o Federación Deportiva correspondiente, pero si por motivo de los resultados de la competición, la delegación termina su actuación antes del total de tiempo previsto, el de la licencia será reducido proporcionalmente.

ARTÍCULO 2.2.5.5.9 CÓMPUTO Y REMUNERACIÓN DEL TIEMPO DE SERVICIO EN LICENCIA PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS. El tiempo que dure la licencia para actividades deportivas es computable como tiempo de servicio activo y durante el mismo se cancelará la remuneración fijada para el empleo.

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 regirán 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 2.2.5.5.12 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.”

En este orden de ideas, el empleado podrá solicitar la licencia remunerada siempre y cuando se encuentre dentro de las circunstancias contempladas por la norma.

En cuanto al permiso, se permite indicar esta dirección lo siguiente:

El decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”, en su artículo 2.2.5.5.1 determina cuales son las situaciones administrativas bajo en las que se puede encontrar un empleado público incluyendo dentro de estas el permiso, asimismo en el artículo 2.2.5.5.17 se define el permiso remunerado de la siguiente manera: “El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles cuando medie justa causa. Corresponde al nominador o a su delegado la facultad de autorizar o negar los permisos.

Cuando la causa del permiso sea una calamidad doméstica el empleado deberá informar inmediatamente la situación y, una vez se reincorpore al ejercicio de sus funciones, justificar ante el nominador o su delegado el motivo que la originó con los soportes necesarios para demostrarla, quien determinará si existió mérito suficiente para la ausencia laboral. De no existir mérito suficiente se procederá a descontar los salarios por el día o días no laborados.”

En virtud de la norma citada, los empleados públicos tienen derecho a solicitar por escrito el permiso remunerado por una duración de hasta tres (3) días, informando los motivos que conllevan a la necesidad de apartarse de sus funciones y será el jefe del organismo o su delegado quien determinará la viabilidad del concederlo o negarlo.

De lo anterior que, la norma reglamentaria sobre la materia del caso en particular no establece de manera expresa los eventos que constituyen una justa causa, por lo que dicho juicio queda al arbitrio del nominador de la entidad o a su delegado.

Asimismo, esta disposición tampoco hace referencia sobre lo relacionado al número de permisos que se pueden conceder al empleado público, por lo que el nominador o su delegado también será el competente decidir sobre el mismo, por lo que se podrán otorgar los que sean necesarios siempre y cuando confluyan las dos condiciones de la norma arriba mencionadas.

Ahora bien, en cuanto al día de la familia la Ley [1857](#) de 2017, sobre la jornada para compartir con la familia, determina:

“ARTÍCULO 3. Adiciónese un Artículo nuevo a la Ley [1361](#) de 2009 el cual quedará así:

ARTÍCULO 5A.

(...)

PARÁGRAFO. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.”

No obstante, esta prerrogativa otorgada para el empleador al trabajador para compartir con la familia sin que este afecte los días de descanso, el cual deberá ser acordado con el jefe o nominador de la entidad.

Por último, sobre su consulta particular, esta dirección jurídica se permite informar que dentro de las competencias otorgadas por el decreto [430](#) al Departamento Administrativo de la Función Pública como se mencionó al comienzo de este escrito, no está la de pronunciarse sobre supuestos particulares, por lo que únicamente podemos dar orientación sobre las normas aplicables al caso concreto.

Para mayor 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 [/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: Ana María Naranjo

Revisó: Harold Herreño

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:07:41