



Función Pública

Concepto 310231 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000310231

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000310231

Fecha: 25/07/2023 02:52:50 p.m.

Bogotá D.C.

REF. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. PERMISO REMUNERADO. Otorgamiento de permiso remunerado. RAD. 20239000700372 del 19 de julio de 2023.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si se considera pertinente otorgar permiso a favor de los empleados públicos de la entidad para adelantar actividades en el sector privado, me permito manifestar lo siguiente:

Respecto de los permisos a favor de los empleados públicos, el Decreto 1083 de 2015^[1], señala lo siguiente:

“Artículo 2.2.5.5.17 Permiso. El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días, cuando medie justa causa. Corresponde al jefe del organismo respectivo, o a quien haya delegado la facultad, el 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.

PARÁGRAFO. *Cuando un Ministro o Director de Departamento Administrativo deba salir del país en fines de semana o días festivos y no medie una situación administrativa, deberá solicitar previamente el respectivo permiso remunerado y se procederá al nombramiento de un Ministro o Director encargado.”*

De acuerdo con la norma, el empleado que lo requiera podrá solicitar por escrito a la administración permiso remunerado hasta por tres (3) días, y le corresponderá al jefe del organismo respectivo, o a quien este haya delegado la facultad, el valorar la justa causa y en consecuencia, autorizar o negar el permiso.

Frente al particular, la Ley 1952 de 2019^[2], establece:

“ARTÍCULO 37. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

(...)

Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley.

(...)

Artículo 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

(...)

Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales...”

De acuerdo con las normas transcritas, puede colegirse que uno de los deberes de los servidores públicos es dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas; no obstante, dentro de las excepciones a esa regla general se encuentra precisamente la de obtener los permisos que requiera el servidor público.

De ahí que en el caso de los permisos, la administración tiene la potestad de estudiar su solicitud, de considerarlo pertinente y en caso de no afectar la prestación del servicio, podrá otorgarlo; ello quiere decir, que el permiso se encuentra supeditado a dos condiciones: por un lado que la administración encuentre justificado el concederlo y por otra parte, que con el permiso no se afecte la prestación del servicio a cargo de la entidad, sin que se evidencie ningún tipo de prelación a favor de un empleado con discapacidad, en este orden de ideas, cualquier empleado podrá solicitar a la administración permiso remunerado hasta por tres días, y la Administración deberá valorar la situación del empleado y manifestar si concede o niega el mismo.

De otra parte, se considera procedente que la Administración verifique la justificación de los permisos que solicitan sus empleados, para tal efecto, podrá solicitar los documentos que considere necesarios, siempre que los mismos no gocen de reserva legal.

Para el caso objeto de consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica, no es procedente que la entidad otorgue permiso remunerado para que un empleado público se separe del ejercicio de las funciones a su cargo y ejerza actividades en el sector privado.

En el caso que un empleado público requiera ejercer actividades en el sector privado podrá solicitar a la administración el otorgamiento de una licencia ordinaria de que trata el Decreto 1083 de 2015 en los siguientes términos:

“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 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.”

De acuerdo con lo previsto en la norma, 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.

Según la norma, la solicitud de licencia ordinaria o de su prórroga deberá elevarse por escrito al nominador, y acompañarse de los documentos que la justifiquen.

Por su parte, de lo previsto en el párrafo del artículo 2.2.5.5.3 del Decreto 1083 de 2015, 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 expuesto, se considera que un empleado público que se encuentra en la situación administrativa de licencia ordinaria, no pierde la calidad de servidor público, por consiguiente, durante el tiempo de la licencia y sus prórrogas no podrá desempeñar otro empleo en entidades del Estado.

De acuerdo con lo expuesto, podemos concluir:

- 1.- 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. El empleado que se encuentra en licencia ordinaria no pierde su calidad de servidor público.
- 2.- La facultad de conceder la licencia está en cabeza del nominador de la entidad.
- 3.- Existe la incompatibilidad encaminada a que durante las licencias ordinarias se suscriban contratos estatales o se desempeñen otros cargos dentro de la administración pública.
- 4.- Finalmente, en criterio de esta Dirección Jurídica, no se encuentra impedimento o inhabilidad para que un servidor público (distinto de los abogados^[3]), durante una licencia no remunerada desempeñe otro empleo en el sector privado o en un organismo que se regule por las normas del derecho privado.

Así las cosas, se considera viable que un servidor público se vincule en el sector privado durante el tiempo que la Administración ha otorgado la licencia no remunerada.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, 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 y normativa relacionados con el tema.

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

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Harold Herreño

Revisó y aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

¹ *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*

² *“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.”*

³ *Artículo 29 de la Ley 1123 de 2007*

Fecha y hora de creación: 2025-06-17 16:58:10