



Función Pública

Concepto 101391 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública

20146000101391

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20146000101391

Fecha: 30/07/2014 08:31:17 a.m.

Bogotá D.C.

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Licencia Remunerada ¿Se tiene en cuenta días hábiles o calendario? El año para el disfrute de vacaciones cuando termina la licencia se modifica o se contabiliza desde la fecha de posesión del cargo cuando se trata de empleado público o desde la suscripción del contrato cuando es trabajador oficial? Radicado: 20142060090412 del 19 de junio de 2014.

Con respecto a la consulta formulada en su Comunicación de la referencia, me permito manifestarle lo siguiente:

1. El artículo 19 del Decreto 2400 de 1968 "Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones" establece:

"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 del texto).

Por su parte, el artículo 61 del Decreto 1950 de 1973 "Por el cual se reglamentan los decretos-leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil", establece:

"Los empleados tienen derecho a licencia ordinaria a solicitud propia y sin sueldo, hasta por sesenta (60) días al año, continuos o discontinuos. Si ocurre justa causa a juicio de la autoridad competente, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días más." (Subrayado fuera de texto)

2. El Código de Régimen Político y Municipal, en su artículo 62, establece:

"En los plazos de días que se señalen en las leyes y los actos oficiales, se entienden suprimidos los feriados y de vacantes, a menos de expresarse lo contrario, los de los meses y años se computan según el calendario; pero si el último día fuere feriado o de vacante, se extenderá el plazo hasta el primer día hábil". (Subrayado fuera del Texto).

La Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia de marzo 28 de 1984, se pronunció sobre el alcance de la previsión contenida en el artículo 62 del Código de Régimen Político y Municipal, de la siguiente manera:

"Si el sobredicho artículo 62 del Código de Régimen Político y Municipal, en forma genérica y sin discriminación o especificación alguna, estatuye la manera de computar los plazos de días "que se señalen en las leyes", no puede afirmarse, sin restringir su alcance, que tal disposición se aplica exclusivamente a las leyes reguladoras del régimen político y municipal y no en las que gobiernan las relaciones de los particulares entre sí"

De acuerdo con lo anterior concluimos que la licencia no remunerada es una situación administrativa en la cual se puede encontrar un empleado público por solicitud propia, que no rompe el vínculo laboral, y cuya consecuencia para el servidor es la no prestación del servicio y para la Administración el no pago de los salarios y de las prestaciones sociales durante su término; tal como queda establecido, los empleados tienen derecho a licencia no remunerada durante 60 días al año, la cual puede ser prorrogada hasta por treinta (30) días, si ocurre justa causa a juicio de la autoridad competente. Así mismo, los términos en los cuales se establezcan días, se entienden hábiles por cuanto la norma no establece lo contrario.

3. Ahora bien, con el fin de establecer si la licencia no remunerada interrumpe la continuidad en el servicio para efectos del disfrute de las vacaciones y contabilización del año de servicios para tener derecho al mismo, es necesario revisar si durante dicha situación administrativa el vínculo laboral se mantiene vigente.

Como lo señala el artículo 19 del Decreto 2400 de 1968, en licencias no remuneradas esta no se computara para ningún efecto como tiempo de servicio.

Sobre la vigencia del vínculo laboral con el Estado en una licencia no remunerada, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda en sentencia con Radicación número: 11001-03-25-000-2006-00049-00 (1067-06) del 22 de septiembre de 2010, Consejero Ponente: Gerardo Arenas Monsalve, señaló lo siguiente:

"De licencia no remunerada y la sanción disciplinaria. Consecuente con lo hasta aquí expuesto, corresponde ahora establecer si las novedades laborales denominadas "suspensión disciplinaria" y "licencia no remunerada" en el régimen legal laboral de los empleados públicos suponen la vigencia del vínculo laboral con el Estado o si durante tales situaciones administrativas desaparece dicho vínculo, para finalmente determinar si el contenido normativo demandado debe o no anularse.

La licencia es la separación transitoria del ejercicio del cargo por solicitud propia que implica la interrupción de la relación laboral pública y la suspensión de los efectos jurídicos, y de los derechos y obligaciones del empleado. Esta situación administrativa está consagrada como un derecho al tenor de lo dispuesto en el artículo 7º del Decreto 2400 de 1968, reiterado jurisprudencialmente en los siguientes términos:

"(...) La licencia ordinaria es un derecho incontestable del trabajador, que ha sido consagrado en forma reiterada en nuestra legislación y celosamente respetado por el empleador, por cuanto se ha entendido siempre que el hecho de tener que privarse, durante la licencia, de la contraprestación vital de su trabajo, que es el salario, hace que el trabajador use en forma prudente esta garantía que le otorga la ley.¹

Por su parte la suspensión como sanción disciplinaria, se impone al servidor que es encontrado responsable de alguna de las faltas que traen como consecuencia la separación temporal del ejercicio del cargo, una vez culminado el proceso disciplinario.

En efecto, durante la ocurrencia de una cualquiera de las situaciones administrativas descritas, el servidor queda transitoriamente separado del ejercicio de su cargo, es decir, se presenta una interrupción de la relación laboral entre el servidor y la Administración y por ende durante su vigencia no percibe remuneración alguna y tampoco dicho término puede computarse para efectos prestacionales, no obstante que el vínculo

laboral se mantiene vigente y es por ello que culminado el período de licencia o de sanción, el servidor debe reincorporarse inmediatamente a su empleo so pena de incurrir en abandono del cargo.

En este orden de ideas, puede concluir la Sala que la licencia no remunerada y la suspensión disciplinaria que no comporte retiro definitivo del servicio, no rompen la relación laboral, por lo que es válido afirmar que se mantiene vigente la obligación del empleador de efectuar los aportes al sistema, al igual que ocurre en tratándose de empleador privado, pues no se evidencia una razón jurídica o fáctica que haga procedente el trato diferente para uno u otro. El exceptuar al Estado en su carácter de empleador, de pagar el aporte a la Seguridad Social está desconociendo uno de los principios pilares del sistema de salud y que no es otro que el de la continuidad en la prestación del servicio de salud por el cual propende nuestro Estado Social de Derecho.”

De acuerdo con la normatividad referida y lo señalado por el Consejo de Estado, la licencia ordinaria es un derecho incontestable del trabajador durante la cual el servidor queda transitoriamente separado del ejercicio de su cargo, y por ende durante su vigencia no percibe remuneración alguna y tampoco dicho término puede computarse para efectos prestacionales. No obstante, el vínculo laboral se mantiene vigente. Es decir, la licencia no remunerada no comporta retiro definitivo del servicio, pero interrumpe la relación laboral entre el servidor y la Administración, por lo que esta situación administrativa se no se computara para ningún efecto como tiempo de servicio.

Por lo anterior, para los empleados públicos se considera que al interrumpir la licencia no remunerada la continuidad del servicio, se interrumpe el computo del año para el disfrute de las vacaciones y habrá derecho al referido reconocimiento, una vez se cumpla con el año completo de labor, por lo que la causación del derecho se corre tantos días como haya durado la licencia.

Con relación a los trabajadores oficiales debemos tener en cuenta que se rigen por la Ley 6 de 1945, el Decreto 2127 de 1945 y el Decreto 1919 de 2002 en cuanto a prestaciones sociales mínimas se refiere. En cuanto a las situaciones administrativas de los trabajadores oficiales estas pueden ser reguladas entre las partes en el contrato laboral de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo. En tales documentos se señalará igualmente todo lo relacionado con la relación laboral, derechos, deberes, salarios, prestaciones sociales, causales para la terminación del contrato, etc. De no haberse señalado nada sobre alguno de los aspectos deberán remitirse a las normas anteriormente citadas.

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

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

Directora Jurídica

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Consejo de Estado – Sección Segunda. Sentencia del 14 de junio de 1983.

Jaime Jiménez/JFCA/CPHL

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 04:07:17