



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 2015600005351

Fecha: 15/01/2015 03:54:38 p.m.

Bogotá D.C.

Señora

DIANA CAROLINA MARTINEZ MARTINEZ

E-mail. carolinam152@gmail.com

Referencia. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. ¿A cuántos días de permiso remunerado se tiene derecho, para qué eventos y qué normativa los regula?, ¿A cuántos días de permiso no remunerado se tiene derecho?. ¿A cuántos días se tiene derecho en el evento de muerte de un familiar?. Radicación No. 20149000203382 del 1o de diciembre de 2014.

Respetada señora, reciba un cordial saludo:

En atención a la comunicación de la referencia, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

PLANTEAMIENTO JURIDICO:

¿Qué normativa regula los permisos? ¿ A cuántos días de permiso se tiene derecho? ¿Para qué eventos se confiere? .

FUENTES FORMALES Y ANÁLISIS

Decreto Ley 2400 de 1968

Decreto 1950 de 1973

Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

Ley 1635 de 2013.

1- Normas que regulan la situación administrativa del permiso.

El Decreto 2400 de 1968 *“Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones “* dispone en el artículo 21:

*“Los empleados, cuando medie justa causa, **pueden obtener** permisos con goce de sueldo hasta por tres (3) días.”* (Negrita y subrayado fuera del texto).

El 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" preceptúa en el artículo 58 y en el artículo 74 respectivamente:

"Artículo 58. Los empleados vinculados a la administración, pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas:

... c) en permiso..." (...)

"Artículo 74. 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 se haya delegado la facultad, el autorizar o negar los permisos.**" (Negrita y subrayado fuera del texto).

El Tratadista doctor Diego Younes Moreno en su obra "Derecho Administrativo Laboral", define el permiso de la siguiente manera:

"Una situación administrativa que persigue la desvinculación transitoria, muy transitoria por cierto; de la prestación de las funciones por parte del empleado, sin que ello le ocasiona desmedro de su salario, como si ocurre con la licencia (ordinaria). Por medio de esta situación administrativa se busca que los servidores públicos pueden atender circunstancias de orden personal o familiar."

"En el permiso se da una ficción jurídica, puesto que no obstante que el empleado no trabaja durante el mismo, para todos los efectos legales la ley considera que el empleado si ha prestado sus servicios. Esto quiere decir que el tiempo del permiso es remunerado y que por lo tanto si el beneficiario trabaja, por ejemplo, en jornada nocturna, no perderá el recargo correspondiente..."

A su vez la Ley 734 de 2002 "Por la cual se expide el Código Disciplinario Único" señala:

"Artículo 33. Derechos. **Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:**

(...)

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

(...)"

Conforme a las disposiciones citadas, los empleados públicos para el cumplimiento de citas médicas, pueden hacer uso del derecho a obtener permisos, el cual será concedido por el Jefe organismo o su delegado, quien evaluará si es viable autorizarlo o negarlo.

Cabe señalar, que las normas no señalan qué eventos constituyen una justa causa, ni tampoco el número de permisos que se pueden conceder a un empleado, dejando en cabeza del jefe del organismo o su delegado la competencia para analizar y decidir en cada caso lo pertinente.

Al respecto, esta Dirección Jurídica considera que el objetivo del permiso remunerado es que el empleado pueda separarse temporalmente de las funciones a su cargo para atender situaciones de orden personal o familiar que se encuentren justificadas, por consiguiente, se entiende que se pueden otorgar en el año tantos permisos remunerados de tres (3) días como sean necesarios, siempre que concurren las dos condiciones señaladas en la norma, es decir, que haya justa causa y que el jefe del organismo los autorice.

En consecuencia, se considera que en uso de esta facultad el jefe del organismo le corresponde analizar la justa causa para conceder o no el permiso remunerado hasta por tres (3) días, pudiendo solicitar a los empleados que se encuentran en esta situación administrativa, las evidencias y pruebas que demuestren que se trata de hechos verídicos, y en esa forma constatar que existe justa causa.

En este orden de ideas, se considera por parte de esta Dirección jurídica que los permisos se pueden conceder cuando el empleado los requiera y siempre que medie justificación a criterio del jefe del organismo, quien tiene la potestad de otorgarlo o no, previa evaluación de la causa que origine la solicitud.

De otro lado, me permito manifestarle que en las disposiciones sobre administración de personal al servicio del Estado, no se contempla el permiso no remunerado para los empleados públicos, en su lugar se tiene derecho a solicitar licencia ordinaria o no remunerada, situación administrativa que fue objeto de estudio por parte de esta Dirección Jurídica en el Comunicado Externo No. 20146000138041 del 26 de septiembre de 2014, del cual adjunto copia para su conocimiento.

2- Licencia por luto para los servidores públicos.

Finalmente respecto del término por el que se concede la Licencia por luto, le informo: el Congreso de la República expidió la Ley 1635 del 11 de junio de 2013, *"por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos"*, que dispuso en su artículo 1º:

"Conceder a los Servidores Públicos en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una: licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles".

Debe entenderse, entonces, que el hecho del fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor público o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, se considera como una circunstancia sobreviniente que altera su relación laboral, familiar y personal y la ley le otorga una licencia remunerada por el término de cinco (5) días hábiles.

CONCLUSIONES:

En relación a los permisos remunerados, licencia no remunerada y licencia de luto es posible concluir lo siguiente:

- El objetivo del permiso remunerado es que el empleado pueda separarse temporalmente de las funciones a su cargo para atender situaciones de orden personal o familiar que se encuentren justificadas. Como quiera que las normas precisan que este permiso puede concederse cuando medie justa causa, se infiere que en cada caso le corresponde al Jefe del organismo o su delegado analizar si concede o no el permiso remunerado hasta por tres (3) días, y puede negarlo si considera que no se configura una justa causa.
- La licencia no remunerada es una situación administrativa en la cual se puede encontrar un empleado público por solicitud propia; es considerado un derecho del empleado público que no implica la terminación del 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, excepto en materia de seguridad social en salud y pensiones. La oportunidad y potestad para concederla, cuando no obedezca a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, corresponde a la entidad nominadora hasta por un término de 60 días continuos o discontinuos, que podrá prorrogarse hasta por 30 días más, si concurre justa causa.
- El hecho del fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor público o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, se considera como una circunstancia sobreviniente que altera su relación laboral, familiar y personal y la ley le otorga una licencia remunerada por el término de cinco (5) días hábiles.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente,


CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN
Directora Jurídica

Anexos. Lo anunciado

 RMM/JFCA
600.4.8.

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4680/87 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Código Postal: 111711. Internet: www.dafp.gov.co • Email: webmaster@funcionpublica.gov.co



Departamento Administrativo
de la **FUNCIÓN PÚBLICA**
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20146000138041

Fecha: 26/09/2014 03:25:27 p.m.

Bogotá D.C.



Referencia: **SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**. Requisitos y procedencia de la licencia no remunerada para servidores del orden territorial. Radicación 201490000127212 del 19 de agosto de 2014.

Cordial saludo señora Lilian:

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta sobre la viabilidad de solicitar en su condición de empleado de carrera administrativa en el nivel de auxiliar, una licencia no remunerada por el término de 3 a 4 años, con el fin de trasladarse de Valparaiso a la ciudad de Medellín, me permito indicarle acerca de los requisitos y procedencia de la licencia no remunerada, lo siguiente:

Con respecto a las licencias no remuneradas, le manifiesto que los artículos 7, 18 y 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, señalan:

"ARTÍCULO 7. Los empleados tienen derecho: (...) a obtener los permisos y licencias, todo de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias que regulen la materia."

"ARTICULO 18. Los empleados vinculados regularmente a la administración pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas: en uso de licencia o permiso; en comisión; ejerciendo las funciones de un empleo por encargo; prestando servicio militar obligatorio, o en servicio activo".

"ARTICULO 19. 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 de texto)

A su vez, el 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:

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a tí"

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4880/87 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Código Postal: 111711. Internet: www.dafp.gov.co • Email: webmaster@dafp.gov.co

NTGCP 1000:2008
ISO 9001:2008
BUREAU VERITAS
Certification
#0272137 740124



"Artículo 61. 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)

"Artículo 62. Cuando la solicitud de licencia ordinaria no obedezca a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, la autoridad competente decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio."

"Artículo 64. Toda solicitud de licencia ordinaria o de su prórroga, deberá elevarse por escrito, acompañada de los documentos que la justifiquen, cuando se requieran."

"ARTÍCULO 67. Durante las licencias ordinarias no podrán desempeñarse otros cargos dentro de la administración pública.
La violación de lo dispuesto en el presente artículo, será sancionada disciplinariamente y el nuevo nombramiento deberá ser revocado."

"ARTÍCULO 68. A los empleados en licencia les está prohibida cualquier actividad que implique intervención en política."

"Artículo 69. El tiempo de la licencia ordinaria y de su prórroga no es computable para ningún efecto como tiempo de servicio."

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 festivos y de vacaciones, a menos de expresarse lo contrario, los de los meses y años se computan según el calendario; pero si el último día fuere festivo 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, estuyere 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 las disposiciones citadas, 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 por treinta días más 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.



"Tu síves a tu país, nosotros te servimos a ti"
 Carrera 6 No. 12-52, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080/87 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
 Código Postal: 111711, Internet: www.dafin.gov.co • Email: webmaster@dafin.gov.co

PROSPERIDAD PARA TODOS

Departamento Administrativo de la Función Pública República de Colombia





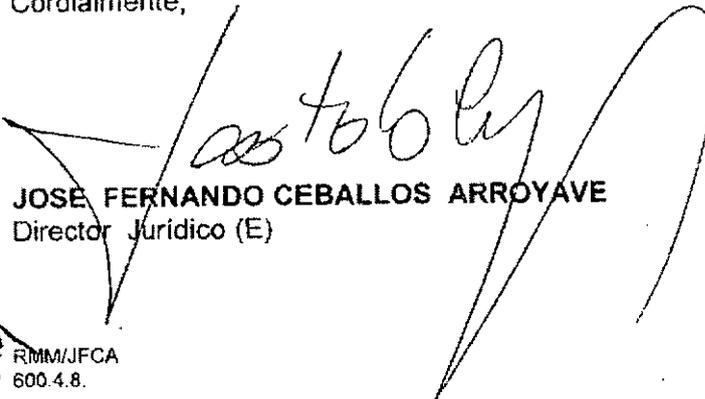
Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

En consecuencia, no procede hacer uso de la licencia no remunerada por un término de 3 a 4 años.

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

Cordialmente,


JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE
Director Jurídico (E)

RMM/JFCA
600.4.8.

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080/87 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Código Postal: 111711. Internet: www.dafp.gov.co • Email: webmaster@dafp.gov.co

