



Concepto 64911 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000064911

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000064911

Fecha: 04-03-2019 07:45 am

Bogotá D.C.

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Permiso remunerado de tres días. RAD. 20199000031572 de fecha 30 de enero de 2019

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual nos indica, si respecto del permiso remunerado consagrado en el artículo 2.2.5.5.17 del decreto 648 de 2017, si dicho permiso es consecutivo o se puede tomar por separado y cuántas veces se puede hacer uso de ese derecho por año.

En ese sentido, nos permitimos indicarle lo siguiente:

El Decreto 2400 de 1968, por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones, señala:

“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.” (Subrayado fuera de texto)

“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”. (Subrayado fuera de texto)

Igualmente, el Decreto 1083 de 2015¹ al regular la materia señala:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.17. *Permiso remunerado*. 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”

Por otra parte, conceptos doctrinarios sobre la materia el jurista Mario Madrid Malo Garizabal, en su texto "Situaciones Administrativas" al referirse al permiso, presenta un concepto sobre justa causa, en los siguientes términos:

"El motivo o la razón para solicitar el permiso debe ser un hecho pasado, presente o futuro, que justifique la ausencia del empleado. Habrá justa causa para un permiso cuando éste se pida por el funcionario para ejercer un derecho constitucionalmente garantizado, para cumplir obligaciones legales o para atender exigencias provenientes de sus deberes de cónyuge o pariente. Para que el otorgamiento de un permiso resulte justificado, es necesario que sea seria y grave la causa por la cual el empleado aspira a sustraerse en forma temporal de su deber de dedicar el tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones que le han sido encomendadas.

No sobra considerar que en el examen de la justa causa el superior o el funcionario que otorgará el permiso, debe, como atribución propia, realizar la valoración teniendo en cuenta que debe ser tal "que física o moralmente impida al empleado continuar asistiendo a su trabajo para ejercer el cargo oficial desempeñado (...)."

A su vez la Ley 734 de 2002, 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.

(...)"

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

Sin embargo, la Corte Constitucional en Sentencia T-113 de 2015, M. P. Mauricio González Cuervo, indicó:

"Este mismo Tribunal en diferentes oportunidades ha sostenido que aun cuando la ley otorga al empleador la facultad de ejercer poder de subordinación sobre sus empleados, esta potestad no es absoluta fijando como límites la dignidad humana, el núcleo esencial de los derechos de los trabajadores, el pacto en el contrato individual de trabajo y demás estipulaciones convencionales, además de "las normas y principios generales que rigen las relaciones laborales".

De allí que la regulación laboral previó circunstancias en las que el empleador tiene la obligación de conceder a favor de sus empleados las licencias y permisos necesarios para atenderlas; a saber: (i) desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación distintos de jurado de votación, clavero o escrutador, (ii) comisiones sindicales cuando no se trate de servidores públicos, (iii) entierro de los compañeros y, (iv) grave calamidad doméstica debidamente comprobada.

Respecto a esta última, la Corte Constitucional ha considerado que se trata de “aquellas situaciones de carácter negativo sobre las condiciones materiales o morales de vida del trabajador”, como por ejemplo una grave situación de salud de un familiar cercano. Ante un evento de esta índole esta Corporación determinó que con el fin de definir el lapso durante el cual la licencia será remunerada deberá obedecer al principio de razonabilidad, de manera que resulta imposible “establecer de manera previa, general y abstracta cuál es el espacio de tiempo durante el cual debe concederse al trabajador la licencia remunerada para atender la calamidad doméstica que lo aqueja en cada caso concreto”. Así, el principio de razonabilidad implica “sopesar las circunstancias y particularidades de la situación concreta”, es decir que ante una grave calamidad doméstica es necesario determinar el nivel de gravedad y ponderarlo con la afectación al trabajo que sufre el empleador ante la ausencia de su empleado, para de esta forma establecer el lapso de tiempo por el cual la licencia será remunerada”. (Subrayado fuera de texto).

Por tal motivo, con el propósito de atender situaciones de grave calamidad doméstica que se presenten en la vida del empleado y que le impidan continuar normalmente sus actividades laborales, el artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015 dispuso el derecho de los funcionarios a solicitar permisos hasta por 3 días cuando medie justa causa. Del mismo modo, en estos casos será el superior del empleado el encargado de autorizar o negar según las necesidades del servicio y conforme al principio de razonabilidad.

Por lo tanto, se concluye que el permiso se consagra como un derecho del empleado, por medio del cual se busca que los servidores públicos se desvinculen transitoriamente de la prestación de sus funciones para que puedan atender situaciones de orden personal o familiar que se encuentren justificadas, por un término hasta de tres (3) días remunerados.

El permiso debe ser concedido por el Jefe del organismo o su delegado, quien evaluará si es viable autorizarlo o negarlo. No obstante, se aclara que la norma no señala qué eventos constituyen una justa causa, dejando en cabeza del jefe del organismo o su delegado la competencia para analizar y decidir en cada caso lo pertinente.

El número de permisos que se pueden conceder a un empleado tampoco se encuentra determinado por la legislación, de igual forma, la norma no señala si dicho permiso se puede fraccionar.

Conforme a lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, el empleado público tiene derecho a permiso remunerado hasta por tres (3) días, cuando exista justa causa, 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, de igual forma, será el encargado de establecer qué número de días otorga sin exceder el máximo de tres(3) días que establece la disposición señalada atendiendo el principio de razonabilidad para sopesar la situación particular.

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Asesor con Funciones de la Dirección Jurídica

Proyectó: Jorge Rojas

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

Fecha y hora de creación: 2025-01-20 22:52:23