



Concepto 324931 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000324931

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000324931

Fecha: 03/09/2021 02:23:32 p.m.

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS- Permisos. RAD. 20219000540192 del 26 de julio de 2021.

Por medio del presente, y en atención a su consulta, en la cual solicita se le informe si en la normatividad vigente está contemplado el concepto de calamidad doméstica continua o permanente, y si en las calamidades doméstica se deben aportar documentos que acrediten la justa causa deba corresponder a las fechas de la ausencia.

Me permito darle respuesta, teniendo en cuenta que el Decreto [1083](#) de 2015, señala:

“ARTÍCULO 2.2.5.10.1. Situaciones administrativas. Los empleados vinculados regularmente a la administración, pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas:

(...) C) permiso.

(...) 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 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” (Subraya propia)

Adicionalmente, la Ley [734](#) de 2002, Código Único Disciplinario establece:

“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.

(...) Artículo 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

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

De esta forma, 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 y licencias que requiera el servidor público.

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

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.

En el evento en el que la causa sea una calamidad doméstica, el empleado deberá informarle inmediatamente al nominador la situación. Así mismo, cabe aclarar, que la norma no señala 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.

Para lo cual, deberá tener presente lo manifestado por 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“. (Subraya propia)

Por tal motivo, con el propósito de atender situaciones de 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 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. Tampoco se encuentra determinado por la legislación el número de permisos que se pueden conceder a un empleado.

Conforme a lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, el empleado público tiene derecho a permiso remunerado hasta por tres días, cuando exista justa causa, se entiende que se pueden otorgar en el año tantos permisos remunerados de tres 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 días que establece la disposición señalada atendiendo el principio de razonabilidad para sopesar la situación particular.

Por tanto, se concluye que en la normatividad vigente no existe un concepto igual o similar a “calamidad doméstica permanente” pues la norma es clara cuando establece un límite de hasta tres días para otorgar un permiso remunerado por calamidad doméstica. En relación a cómo se debe certificar la justa causa de la calamidad doméstica, la norma no lo consagra pero si deja en cabeza del jefe de la entidad o quien este delegue, la facultad para analizar y decidir sobre las razones por las cuales se invoca calamidad doméstica, siempre respetando el núcleo básico de los derechos del trabajador.

Finalmente, para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el COVID - 19, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

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

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: ALF

Revisó: Harold Israel Herreno Suarez

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-03-02 13:56:47