



Concepto 362961 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000362961

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000362961

Fecha: 04/10/2021 10:33:43 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Permiso Remunerado. RAD. 20212060616412 del 8 de septiembre de 2021

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta ¿cuántos permisos remunerados se pueden otorgar a un funcionario público por tratamientos de salud? me permito dar respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar se precisa que los empleados tienen derecho a obtener permisos, de conformidad con lo señalado en el Decreto [2400](#) de 1968:

“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)

Al regular lo concerniente con el permiso remunerado el Decreto [1083](#) de 2015, cita:

“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”

A su vez la Ley [734](#) de 2002, estipula:

“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.

(...)"

De lo anterior, se precisa que las normas no señalan los eventos que constituyen una justa causa, ni tampoco el número de permisos que se pueden conceder a un empleado, ni la regularidad para otorgarlos, dejando en cabeza del jefe del organismo o su delegado la competencia para analizar y decidir de acuerdo con cada caso particular.

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". (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.

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 él, 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, para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, me permito indicar que en el link /eva/es/gestor-normativo podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: María Tello

Revisó: Harold Herreño

Aprobó: Armando López

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones
2. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
3. Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:54:34