



Función Pública

Concepto 373911 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000373911

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000373911

Fecha: 12/10/2021 04:42:27 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS ? Permisos ? REMUNERACIÓN - Descuentos. Radicado No. 20219000649192 de fecha 30 de septiembre de 2021.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública. En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual realiza algunos interrogantes relacionados con permisos para atender citas medicas ordenadas por medicina pre pagada, me permito informarle que estos serán resueltos en el mismo orden consultado:

1. ¿Puede el empleador descontar de nómina, por la cita de Medicina Pre pagada, sabiendo que el permiso ya estaba firmado como remunerado? ¿Aduciendo verbalmente que son citas particulares?

En primer lugar, es necesario señalar que a este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia intervenir, definir y/o resolver situaciones particulares de los empleados y sus entidades, no obstante haremos referencia de manera general sobre el tema planteado de la siguiente manera.

El Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, sobre el descuento por inasistencia establece:

ARTÍCULO 2.2.5.5.56. Pago de la remuneración de los servidores públicos. El pago de la remuneración a los servidores públicos del Estado corresponderá a servicios efectivamente prestados, los cuales se entenderán certificados con la firma de la nómina por parte de la autoridad competente al interior de cada uno de los organismos o entidades.

El jefe inmediato deberá reportar al jefe de la Unidad de Personal o a quien haga sus veces, la inasistencia a laborar del personal a su cargo. La

ausencia de este reporte será sancionada de conformidad con lo señalado en la Ley 734 de 2002, y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

La Unidad de Personal o quien haga sus veces requerirá al servidor público que no concurra a laborar sin previa autorización de la autoridad competente para que informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al hecho que genera la ausencia, los motivos que la ocasionaron. El jefe del organismo o en quien este delegue evaluará si hubo justa causa para no asistir.

Cuando los motivos dados por el servidor no constituyan justa causa de conformidad con las normas legales o no justifiquen la inasistencia, el jefe del organismo o en quien este delegue, informara al servidor para que presente los recursos a que haya lugar.

Si el jefe del organismo o en quien este delegue decide que la ausencia no está justificada deberá proceder a descontar el día o los días no laborados.

El descuento se hará sin perjuicio de las actuaciones que se deriven del incumplimiento de los deberes inherentes a la condición de servidores públicos, previsto en la normativa vigente. (Resalto propio)

De acuerdo con lo expuesto y en aras de atender su inquietud, podemos decir que corresponde a la entidad nominadora conforme al procedimiento que tenga establecido para tal fin, determinar en que casos es procedente el descuento del salario por ausencia no justificada por parte de los empleados, cabe aclarar que el procedimiento interno deberá estar ajustado a la disposición antes transcrita.

2. *Si existe el precedente de que hubo solicitudes iguales y todas fueron autorizadas positivamente por empleador, es decir, remuneradas, ¿Puede considerarlas después de un tiempo No remuneradas?*

Reiteramos que este Departamento Administrativo carece de competencia para pronunciarse sobre situaciones internas de las entidades.

3. *¿Puede considerarse una cita con Medicina Pre-pagada, como una cita de la EPS?*

4. *¿Las citas emitidas por Medicina Pre-pagada, ¿Pueden considerarse como un permiso No remunerado?*

Al respecto debemos mencionar que en la legislación vigente no existe la figura de *permiso no remunerado*, en lo que tiene que ver con el régimen de personal en el sector público podemos encontrar licencias no remuneradas y por otra parte el permiso remunerado; sobre este último el Decreto 1083 establece:

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. (Negrilla propia)

(...)

De conformidad con lo anterior, se concluye que el permiso se consagra como un derecho del empleado y a su vez en una situación administrativa, 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.

Así las cosas, la norma es clara al disponer que el permiso remunerado es un derecho del empleado que se solicita en virtud de una situación personal o familiar en que se encuentre vinculado, no obstante, se encuentra supeditado a que el jefe del organismo o su delegado, evalúe si es procedente otorgarlo, por lo tanto, en criterio de esta Dirección Jurídica, los permisos para citas medicas (sean por la EPS o medicina pre pagada), están en cabeza de quien tenga la potestad de concederlos, el revisar si proceden o no; lo anterior sin que este Departamento Administrativo pueda intervenir en dichas situaciones.

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 de la Ley 1437 de 2011¹. Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: César Pulido.

Aprobó. Harold Herreño.

12602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA:

1. Artículo sustituido por el Artículo 1° de la Ley 1755 de 2015

Fecha y hora de creación: 2024-09-30 14:05:05