



Concepto 157201 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000157201

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000157201

Fecha: 24/04/2023 09:35:57 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Permisos. Calamidad Doméstica Radicado. 20232060178062 de fecha 22 de marzo 2023.

En atención a la consulta de la referencia, remitida a esta dependencia por el Ministerio de Trabajo el 22 de marzo de 2023, en la cual realiza una serie de inquietudes relacionadas con el permiso por calamidad doméstica, me permito dar respuesta a los mismos, en el mismo orden de su presentación y en atención a las facultades y competencias que se le atribuyen a este Departamento Administrativo.

A su primer y segundo interrogantes mediante el cual consulta: "(...) 1. ¿Cuál es el término por el cual se concede el permiso por calamidad doméstica?

Respuesta:

En principio abordaremos el Decreto [1083](#) de 2015¹, en el cual dispone sobre el permiso remunerado lo siguiente:

"(...) 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.

PARÁGRAFO. Cuando un ministro o Director de Departamento Administrativo deba salir del país en fines de semana o días festivos y no medie una situación administrativa, deberá solicitar previamente el respectivo permiso remunerado y se procederá al nombramiento de un ministro o Director encargado. (...)"

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 por calamidad doméstica requiere aprobación del jefe superior? ¿A quién se comunica el permiso por calamidad calamidad doméstica?

Respuesta:

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.

¿Teniendo en cuenta el principio de derecho que las normas posteriores se aplica de manera preferente a las anteriores, es procedente que la entidad me aplique el concepto [009281](#) de 2021 del 12/01/2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública, cuando existe un concepto mucho más reciente de fecha 07/07/2021 Concepto 238421 de [2021](#) Departamento Administrativo de la Función Pública en el cual fundamente mi solicitud?

Teniendo en cuenta su anterior interrogante es pertinente manifestarle que no resulta clara para esta Dirección Jurídica su pregunta, por lo tanto, haremos un análisis jurídico desde el ámbito Constitucional sobre el concepto de calamidad doméstica ante la solicitud de permiso

remunerado, la Corte Constitucional se refirió en los siguientes términos:

“(…) En la sentencia C-930 de 2009, la Corte Constitucional interpretó el significado de grave calamidad doméstica, atribuyéndole dos sentidos: (i) razones de solidaridad que implican que el empleador esté obligado a responder de forma humanitaria “ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas, (ii) un suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano â¿¿hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero-, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos, y (iii) son situaciones que pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal, existiendo un imperativo de rango constitucional para suspender el contrato de trabajo.

Lo anterior permite concluir, que la protección constitucional recae, principalmente sobre el menor. No se trata del derecho de la trabajadora de la rama judicial a obtener permisos remunerados adicionales a los que la normatividad para ella permite, sino, al derecho fundamental del menor, a ser atendido por su madre, cuando el médico tratante así lo requiera. Entonces, los permisos solicitados por la accionante, que no son capricho de ella, y que no son imputables a su conducta, pretender salvaguardar los derechos fundamentales y en particular el derecho a la vida digna de un sujeto de especial protección constitucional no solo en su calidad de menor de edad sino también por su precario estado de salud, de acuerdo a los principios y mandatos constitucionales de prevalencia de los derechos de los niños y el interés superior del menor.

Por otra parte, la norma que permite permisos no remunerados, pretende salvaguardar el tesoro nacional, la protección de los recursos públicos, medida que resulta idónea y coherente con dicho propósito, sin embargo, es menester atender las particularidades del caso y verificar la necesidad de su implementación. (...)

En el escenario que el empleado requiera un permiso remunerado para atender una calamidad doméstica, la Corte es enfática al interpretar su significado refiriéndolo a bien sea por un suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, viéndose afectados derechos fundamentales de sus familiares o de el mismo; por razones de solidaridad que implican que el empleador este obligado a responder de forma humanitaria ante sucesos que pongan en riesgo la vida o la salud de las personas; o por situaciones que comprometen la vigencia de derechos fundamentales y lo cohesionan a atender prioritariamente la situación o emergencia personal o familiar.

En ese entendido, la Corte enmarca la solicitud de permisos remunerados a la no afectación de los derechos fundamentales tanto del trabajador o sus familiares, toda vez que su solicitud deberá versar sobre situaciones reales que no son capricho del trabajador para no atender las obligaciones en las que se desempeña, por otro lado, la jurisprudencia hace mención que con el fin de no afectar el tesoro nacional y proteger los recursos públicos, la norma contemplan otros tipos de permisos en los cuales el trabajador puede atender su situación sin carácter remunerado.

Por lo anterior, 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.

Finalmente es importante señalar que a este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016², 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 y/o definir situaciones particulares de las entidades, su estructura o funcionamiento.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Este concepto lo emitimos en los términos y con los alcances dados por el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo Ley 1437 de 2011.

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 botón web *Gestor Normativo* puede consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

Cordialmente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Carolina Rivera

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

2 Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

4

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:28:22