



Concepto 139081 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000139081

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000139081

Fecha: 10/04/2023 10:39:33 a.m.

Bogotá D.C

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Permiso remunerado. Radicación No. 20232060137152 de fecha 02 de Marzo de 2023.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual realiza una consulta sobre permisos a los cuales tiene derecho un empleado público, me permito informarle lo siguiente:

En relación con el permiso, el artículo 21 del Decreto Ley 2400 de 1968, dispone:

«Los empleados, cuando medie justa causa, pueden obtener permisos con goce de sueldo hasta por tres (3) días.»

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, señala lo siguiente:

“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 jefe del organismo respectivo, o a quien haya delegado la facultad, el 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 acuerdo con la norma, el empleado que lo requiera podrá solicitar por escrito a la administración permiso remunerado hasta por tres (3) días, y le corresponderá al jefe del organismo respectivo, o a quien este haya delegado la facultad, el valorar la justa causa y en consecuencia, autorizar o negar el permiso.

Frente al particular, la Ley 1952 de 2019¹, establece:

“ARTÍCULO 37. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley.

(...)

ARTÍCULO 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

(...)

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

De acuerdo con lo anterior, el permiso es 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, con goce de sueldo, hasta por tres (3) días.

De las normas contenidas en los Decretos 2400 de 1968 y 1083 de 2015, 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, con goce de sueldo, hasta por tres (3) días.

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 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.

En todo caso se reitera que el objetivo del permiso remunerado es que el empleado pueda separarse temporalmente de las funciones a su cargo para atender situaciones de orden personal o familiar que se encuentren justificadas. Como quiera que las normas precisan que este permiso puede concederse cuando medie justa causa, se infiere que en cada caso le corresponde al Jefe del organismo o su delegado analizar si concede o no el permiso remunerado hasta por tres (3) días, y puede negarlo si considera que no se configura una justa causa.

En consecuencia, esta Dirección dará respuesta a sus interrogantes en el orden en que fueron planteados:

Con respecto a los empleadores del sector público: ¿tienen obligación de permitir al padre, madre o acudiente de un niño, niña o adolescente, asistir a las reuniones que se celebren en la institución educativa donde sus hijos reciban educación básica primaria o básica secundaria?

No hay una obligatoriedad de permitir al padre, madre o acudiente de un niño, niña o adolescente, asistir a las reuniones que se celebren en la institución educativa donde sus hijos reciban educación básica primaria o básica secundaria. Ahora bien, si se pueden conceder permisos remunerados a los empleados públicos para atender situaciones de orden personal

cuando medie justa causa, se infiere que en cada caso le corresponde al Jefe del organismo o su delegado analizar si concede o no el permiso remunerado hasta por tres (3) días, y puede negarlo si considera que no se configura una justa causa.

- En caso de ser afirmativa la respuesta a la pregunta anterior, por favor responder: ¿se debe descontar del salario del trabajador el tiempo que esta tarde en asistir a la reunión del niño, niña o adolescente?

En caso que se conceda permiso remunerado para atender situaciones de orden personal como es el asistir a la reunión del niño, niña o adolescente no se deberá descontar del salario del empleado.

¿Puede ser sancionado laboralmente un trabajador por asistir a reuniones programadas por el colegio de sus hijos o representados?

Uno de los deberes de los servidores públicos es dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas de manera que si no se cumple lo anterior podría ser sancionado.

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,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Christian Ayala

Revisó: Maia Borja.

Aprobó. Armando Lopez Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia â Teléfono: 601 7395656 â Fax: 601 7395657

Código Postal: 111711. www.funcionpublica.gov.co â eva@funcionpublica.gov.co

4

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:46:04