



Función Pública

Concepto 81151 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000081151

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000081151

Fecha: 14-03-2019 10:04 am

Bogotá D.C.

REF. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Permiso empleado que desempeña un cargo de libre nombramiento y remoción de una Unidad de Trabajo Legislativo - UTL. RAD. 20199000037172 del 03 de febrero de 2019.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual solicita consulta sobre si en un permiso un empleado de libre nombramiento y remoción de una unidad de trabajo legislativo puede salir del país, me permito manifestarle lo siguiente:

Los artículos [384](#) y [388](#) de la Ley 5 de 1992¹, consagra que cada Congresista contará con un grupo de apoyo Legislativo, denominados Asistentes o miembros de la Unidad de Trabajo Legislativo (UTL), que bien puede estar conformado por empleados públicos de libre nombramiento y remoción, o por contratistas, estos últimos vinculados mediante un contrato de prestación de servicios.

Con relación a las normas que regulan el permiso, me permito indicarle que el artículo [55](#) de la Ley 909 de 2004², señala que las normas de administración de personal en el sector público contempladas, en el Decreto Ley [2400](#) de 1968³ y demás normas que lo deroguen, modifiquen, reglamenten o adicionen, se aplicarán a los empleados que presten sus servicios en las entidades a que se refiere el artículo [3](#) de la citada Ley 909 de 2004.

Por su parte, el parágrafo 2 del artículo 3 de la Ley 909 de 2004, consagra que mientras se expide la norma de carrera correspondiente, las disposiciones de la referida ley son aplicables, entre otros, a los empleados del Congreso de la República, en consecuencia, para el presente caso será procedente dar aplicación a las disposiciones contenidas el Decreto Ley 2400 de 1968 y el Decreto Reglamentario [1083](#) de 2015.

Sobre el permiso para los empleados públicos, el artículo [18](#) del Decreto 2400 de 1968, consagra que los empleados vinculados regularmente a la administración pueden encontrarse entre otras situaciones administrativas, en permiso.

Así mismo, el artículo [21](#) del mencionado Decreto, establece que los empleados, cuando medie justa causa, pueden obtener permiso con goce de sueldo hasta por tres días.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015⁴, 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.

(...)

El Tratadista doctor Diego Younes Moreno en su obra “Derecho Administrativo Laboral”, define el permiso de la siguiente manera:

“Una situación administrativa que persigue la desvinculación transitoria, muy transitoria por cierto; de la prestación de las funciones por parte del empleado, sin que ello le ocasiona desmedro de su salario, como sí ocurre con la licencia (ordinaria). Por medio de esta situación administrativa se busca que los servidores públicos pueden atender circunstancias de orden personal o familiar.”

“En el permiso se da una ficción jurídica, puesto que no obstante que el empleado no trabaja durante el mismo, para todos los efectos legales la ley considera que el empleado sí ha prestado sus servicios. Esto quiere decir que el tiempo del permiso es remunerado y que por lo tanto si el beneficiario trabaja, por ejemplo, en jornada nocturna, no perderá el recargo correspondiente...” (Subrayado fuera del texto).

De acuerdo con lo anterior podemos concluir que los permisos se pueden conceder cuando el empleado los requiera y siempre que medie justificación a criterio del jefe del organismo, quien tiene la potestad de otorgarlo o no, previa evaluación de la causa que origine la solicitud.

En cuanto a la duración del permiso, establece la norma que es máximo por tres días, sin que se encuentre establecido el número de veces que se puede otorgar el permiso; siempre que concurren las dos condiciones señaladas en la norma; que haya justa causa y que el jefe del organismo los autorice.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que la norma no presenta ninguna restricción, en el sentido de que el empleado pueda o no salir del país durante el término en que se encuentra en permiso remunerado.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/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,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con Funciones de la Dirección Jurídica

Mercedes Avellaneda.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. *“Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes”*
2. *«Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones»*
3. *«Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.»*
4. *«Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.»*

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:11:15