



# Concepto 891 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20206000000891\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000000891

Fecha: 02/01/2020 05:14:58 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Permiso remunerado. Radicado: 2019206041148-2 del 13 de diciembre de 2019.

De acuerdo con la solicitud de referencia, remitida a éste Departamento Administrativo por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante la cual consulta si a una Comisaria de Familia nombrada en provisionalidad puede otorgársele un permiso remunerado sin que se presenten inconvenientes con la nueva administración, me permito manifestarle lo siguiente:

En el artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015 se consagra 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." (Subraya fuera de texto)*

Es decir que, el permiso remunerado es aquel en el que el empleado vinculado a una entidad u organismo de la administración pública, le solicita por escrito a su empleador o a quien éste delegue, para ausentarse de sus labores hasta por tres (3) días hábiles.

En el evento en el que la causa sea una calamidad doméstica, debe ser informada inmediatamente la situación a su nominador y una vez se incorpore de nuevo a sus funciones tendrá que aportar la documentación o soportes necesarios que justifiquen su situación.

El permiso remunerado al ser concedido por el Jefe del organismo o su delegado, será 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.

Abordando su consulta en concreto, de lo que se dejó expuesto se puede establecer que, al otorgarle un permiso remunerado el jefe de personal, se entiende que tiene la competencia y es discrecional al decidir si es procedente o no, con base en la información suministrada para su solicitud, por tal razón, se entiende que una vez concedido éste presta el mérito de acto administrativo y será válido para la nueva administración.

De lo expuesto anteriormente, al concederse el permiso por el nominador o en su caso por el jefe de personal, se entiende que fue dentro de las facultades y sin importar el cambio de administración, este presta el mérito de acto administrativo y solo procederá contra éste las causales señaladas en el artículo 137 de la Ley 1437 de 2011.

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,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Valeria B.

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

---

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:27:32