



Función Pública

Concepto 335001 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000335001

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000335001

Fecha: 13/09/2021 10:59:26 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Permiso Remunerado. RAD. 20219000600072 del 27 de agosto de 2021

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta sobre la procedencia de conceder permiso remunerado para recibir terapias físicas ordenadas por la EPS y si ese tiempo debe ser compensado o descontado, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

Respecto al permiso remunerado el Decreto 1083 de 2015¹, estipula 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 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.

En la materia, mediante sentencia² proferida por la Corte Constitucional, con respecto al concepto de calamidad doméstica ante la solicitud de permiso remunerado, 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 –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 premios 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 él 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 norma hace mención que con el fin de no afectar el tesoro nacional y proteger los recursos públicos, contempla 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.

Por lo tanto, en criterio de esta Dirección Jurídica, cuando un empleado requiere realizarse exámenes o terapias físicas y no cuenta con incapacidad, se considera que la entidad podrá utilizar la figura del permiso con el fin de justificar la ausencia del empleado. 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; es decir, cuando sea necesario resulta viable otorgar nuevos permisos, siempre que concurren las dos condiciones señaladas en la norma; que haya justa causa y que el jefe del organismo los autorice.

Por último, en cuanto a su consulta de si debe compensar o se le debe descontar el tiempo en el que se encuentre en terapia, se informa que

mientras exista la situación administrativa de permiso remunerado debidamente autorizado, la norma no contempla la posibilidad de que se descuente o se deba compensar el tiempo por el cual el permiso ha sido concedido.

En este punto, se aclara que en el evento en que no medie justa causa o mérito suficiente para la ausencia laboral, será procedente el descuento por el día o los días en que no se prestó efectivamente el servicio.

Finalmente, para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, me permito indicar que en el link [/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: María Tello

Revisó: Harold Herreño

Aprobó: Armando López

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. Corte Constitucional, Sala Segunda de Revisión, Marzo 26 de 2015, Sentencia [T-113-15](#), Consejero Ponente: Mauricio González Cuervo; Luis Guillermo Guerrero Pérez; Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:19:31