



Concepto 163761 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000163761

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000163761

Fecha: 03/05/2022 09:10:49 a.m.

Bogotá D.C.

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS ¿¿ Permiso remunerado. Rad: 20222060136992 del 24 de marzo de 2022.

Acuso recibo de la comunicación de la referencia, a través de la cual consulta “*Qué debe hacer uno como funcionario cuando se solicita un permiso por escrito al jefe inmediato y él manifiesta que no me da permiso, pero no me responde de manera escrita, simplemente lo manda a decir con la secretaria*” al respecto, es pertinente señalar:

Considera esta dirección jurídica que su consulta no es clara, pues, no se refiere al tipo de permiso que solicitó, es por ello, que teniendo en cuenta lo narrado en la consulta, se hará referencia al permiso remunerado.

Frente a la figura de permiso, el Decreto [1083](#) de 2015, 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.”

Al respecto, esta Dirección Jurídica considera 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, por consiguiente, se entiende que se pueden otorgar en el año tantos permisos remunerados de 3 días como sean necesarios, siempre que concurren las dos condiciones señaladas en la norma, es decir, que haya justa causa y que el jefe del organismo los autorice.

En relación a la justa causa es preciso señalar que la norma no indica 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, deberá verificar la solicitud que esté debidamente argumentada y/o soportada.

Por su parte, la Ley [1952](#) de 2019 “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”, establece:

“ARTICULO 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 las normas transcritas, puede colegirse que uno de los deberes de los servidores públicos es dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas; no obstante, dentro de las excepciones a esa regla general se encuentra la de obtener los permisos y licencias que requiera el servidor público.

Por otra parte, es necesario tener en cuenta que no existe una norma que conmine a la entidad para conceder permisos a sus empleados públicos dentro de la jornada laboral, se deberá entender entonces, que es facultativo de la entidad conceder los permisos a sus empleados para que atiendan sus asuntos personales.

En todo caso, para dar respuesta a su consulta, 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. Así mismo, el jefe del organismo o a quien este haya delegado para el fin en específico, deberá manifestarse frente a dicha solicitud.

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 </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: Juanita Salcedo Silva

Revisó: Harold Herreño S.

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-05-22 00:06:19