



# Concepto 148621 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000148621\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000148621

Fecha: 19/04/2022 11:09:33 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Permiso Remunerado. RADICACION. 20229000161032 de fecha 11 de abril de 2021.

En atención a la comunicación de la referencia, por medio de la cual consulta si es viable que la entidad otorgue días de permiso remunerado seguidos de los días que concede dentro del plan de incentivos tales como el día de cumpleaños, entre otros, me permito manifestar lo siguiente:

Sea lo primero señalar, que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

Ahora bien, frente a la figura de permiso, el Decreto 1083 de 2015<sup>1</sup>, 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<sup>2</sup>, señala:

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

(...)

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

(...)

*ARTICULO 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público:*

(...)

*12. 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 convine 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.

Conforme a lo anterior y para dar respuesta a su consulta, si bien es cierto que en la norma no se señala una prohibición taxativa que no permita conceder permisos remunerados seguidos a los días que se conceden a los servidores en el marco del plan de incentivos, tampoco existe norma que obligue a la entidad para conceder dichos permisos a sus empleados públicos dentro de la jornada laboral, se entiende entonces, que es facultativo del nominador o su delegado conceder permisos a sus empleados para que atiendan sus asuntos personales y determinar si es viable concederlos seguidos de los días libres que ya se dieron dentro del marco del plan de incentivos.

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](http://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.

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Sonia Estefanía Caballero Sua

Revisó: Harold Israel Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

<sup>1</sup> Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

<sup>2</sup> 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.

*Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:29:45*