



Concepto 102101 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000102101

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000102101

Fecha: 10/03/2023 10:44:58 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Permisos Remunerados- Radicado: 20239000084212 del 7 de febrero de 2023.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta:

"En calidad de funcionaria pública de carrera administrativa, solicito responder a las inquietudes:

¿Cuáles son las causales por las que un empleado público puede solicitar permiso remunerado? 2. Debidamente justificadas con soportes, ¿la enfermedad de un familiar, acompañamiento a citas médicas o procedimientos quirúrgicos de familiares se consideran situaciones por las cuales un funcionario público puede solicitar permiso remunerado?

¿Es verdad que: un funcionario público solamente puede solicitar permiso remunerado cuando media justa causa tres días al mes?

¿Cuántos permisos remunerados pueden solicitar un empleado público en un mes o en un año? 5. ¿Es violatorio de los derechos laborales la negación de un permiso remunerado para el acceso y goce efectivo del derecho a la salud?

¿Puede otorgarse la potestad a un contratista de realizar aprobación y / o seguimiento a los permisos remunerados otorgados a funcionarios públicos de carrera administrativa?"

Inicialmente es necesario señalar que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, a este Departamento Administrativo le compete formular, implementar, hacer seguimiento y evaluar las políticas de desarrollo administrativo de la función pública, el empleo público, la gestión del talento humano en las entidades estatales, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, propiciando la materialización de los principios orientadores de la función administrativa.

Por consiguiente, este Departamento Administrativo no le corresponde una valoración concreta de casos particulares, ni tiene competencia para pronunciarse en torno a las distintas actuaciones administrativas adelantadas por las diferentes entidades públicas, toda vez que son las mismas entidades las facultadas para adoptar las decisiones que correspondan en cada caso particular, al ser quienes directamente conocen lo pertinente.

Así las cosas, y en respuesta a su comunicación, nos referiremos con relación a la normativa vigente sobre la materia, así:

En relación con el permiso, el artículo 21 del Decreto Ley 2400 de 1968², dispone:

«Los empleados, cuando medie justa causa, pueden obtener permisos con goce de sueldo hasta por tres (3) días.» (Destacado nuestro.)

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015³, modificado por el Decreto 648 de 2017, señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.17 Permiso. El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días, cuando medie justa causa. Corresponde al jefe del organismo respectivo, o a quien haya delegado la facultad, el 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 acuerdo con la norma, el empleado que lo requiera podrá solicitar por escrito a la administración permiso remunerado hasta por tres (3) días, y le corresponderá al jefe del organismo respectivo, o a quien este haya delegado la facultad, el valorar la justa causa y en consecuencia, autorizar o negar el permiso.

Frente al particular, Ley 1952 de 2019⁴, Código Único Disciplinario, establece:

“ARTÍCULO 33. 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 34. 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 lo anterior, el permiso es un derecho del empleado, 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, con goce de sueldo, hasta por tres (3) días.

De las normas contenidas en los Decretos 2400 de 1968 y 1083 de 2015, se concluye que el permiso se consagra como un derecho del empleado, 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, con goce de sueldo, hasta por tres (3) días.

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 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 todo caso 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.

En este orden de ideas, no existe una situación administrativa denominada permiso remunerado por un lapso de tiempo mayor a tres días.

Por último, la vinculación de un contratista de prestación de servicios, comenzando por explicar que la relación de las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, se rige por lo dispuesto en la Ley 80 de 1993, que dispone en el numeral tercero del artículo 32, lo siguiente:

" (...)

Contrato de prestación de servicios

Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable."

Como puede observarse, la norma es clara al señalar que los contratistas de prestación de servicios deben cumplir funciones que no puedan realizarse con personal de planta, bien porque el personal es insuficiente o porque se trata de actividades transitorias, toda vez que no son servidores públicos sino particulares contratistas, no pueden ser considerados ni empleados públicos ni trabajadores oficiales y su relación está regulada por el contrato y por las disposiciones contenidas en la Ley 80 de 1993.

De igual forma, el Consejo de Estado mediante Concepto de la Sala de Consulta y Servicio Civil del 10 de mayo 10 de 2001, Rad. No. 1.344, C.P. Flavio Augusto Rodríguez Arce, refirió:

"La vinculación jurídica derivada del contrato de prestación de servicios es diferente de la que emana de la relación laboral de origen contractual con los trabajadores oficiales. En efecto, el de prestación se refiere a actividades relacionadas con la administración y funcionamiento de la entidad; el contratista es autónomo para ejecutar el contrato; no se causan prestaciones sociales y no responde disciplinariamente - Sentencia C-280/96-, mientras que el trabajador oficial, en su orden, labora en la construcción y sostenimiento de obras públicas o está vinculado a una empresa industrial o comercial del Estado; está, por esencia, subordinado a la administración; las prestaciones sociales le son consustanciales y responde disciplinariamente.

De lo anteriormente expuesto, se concluye que particulares que colaboran con el Estado mediante un contrato de prestación de servicios o cualquier otro, tipificado en la ley 80 de 1993 o producto de la autonomía de la voluntad, no están subsumidos en el contexto de la función pública, ni son servidores públicos.

De acuerdo con lo anterior, el contrato de prestación de servicios no supone las mismas condiciones de una relación laboral, por lo que no hay

una relación de subordinación y, por lo tanto, el contratista de prestación de servicios debe dar cumplimiento al objeto contractual en los términos establecidos en el respectivo contrato.

Con relación a su primer interrogante “1. *¿Cuáles son las causales por las que un empleado público puede solicitar permiso remunerado?*”

Respuesta: De acuerdo lo expuesto anteriormente el empleado que requiera permiso remunerado, deberá sustentar ante el jefe o nominador la situación que constituya justa causa, para atender situaciones de orden personal o familiar que se encuentren justificadas, donde se requiera dicho permiso.

Con su segundo interrogante, “2. *Debidamente justificadas con soportes, ¿la enfermedad de un familiar, acompañamiento a citas médicas o procedimientos quirúrgicos de familiares se consideran situaciones por las cuales un funcionario público puede solicitar permiso remunerado?*”

Respuesta: Como se dejó expuesto en su pregunta que antecede, el permiso requiere justificación para ser concedido, en todo 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.

Con relación a su tercer interrogante “4. *¿Cuántos permisos remunerados pueden solicitar un empleado público en un mes o en un año?*”

Respuesta: Como resultado del análisis normativo, el número de permisos que se pueden conceder a un empleado no se encuentra determinado por la legislación.

Con relación a su quinto interrogante, 5. *¿Es violatorio de los derechos laborales la negación de un permiso remunerado para el acceso y goce efectivo del derecho a la salud?*”

Respuesta: El Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016⁵, realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar el reconocimiento de derechos; tampoco funge como entre de control ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado o de los servidores públicos, competencia atribuida a los jueces de la república.

Con relación a su sexto interrogante, 6. *¿Puede otorgarse la potestad a un contratista de realizar aprobación y / o seguimiento a los permisos remunerados otorgados a funcionarios públicos de carrera administrativa?*”

Respuesta: La vinculación de un contratista, es mediante contrato de prestación de servicios, se rige por lo dispuesto en la Ley 80 de 1993. Por lo tanto, no son servidores públicos sino particulares contratistas, por lo que no pueden ser considerados ni empleados públicos ni trabajadores oficiales, por este motivo el jefe o nominador no podrá delegar funciones para otorga o negar el permiso remunerado a los empleados públicos.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo, «Gestor Normativo», donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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

Proyecto: Yaneirys Arias.

Reviso: Maia V. Borja

Aprobó: Dr. Armando López C

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

¹“Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública”

²“Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.”

³“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

⁴“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”.

⁵ Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Fecha y hora de creación: 2026-02-03 12:08:17