



Función Pública

Concepto 102171 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000102171

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000102171

Fecha: 10/03/2023 10:49:37 a.m.

Bogotá D.C.

REF.: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Permisos. permiso para asistir a una cita médica RADICADO: 20239000082772 del 6 de febrero de 2023.

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

“muy respetuosa mente les solicito sus conceptos legales que deben cumplir las instituciones públicas para otorgar o negar un permiso legalmente solicitado para asistir a citas médicas programadas o de extrema urgencia.2 Me permito dar respuesta de la siguiente manera:

Al respecto, me permito indicarle que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, este Departamento Administrativo 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 pronunciarse sobre casos particulares, pues dicha competencia le asiste a la entidad que conoce la situación de sus empleados; tampoco funge como ente de control ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado, competencia atribuida a los jueces de la república.

No obstante, lo anterior, me permito dar respuesta a sus interrogantes de manera general así:

En principio abordaremos el Decreto 1083 de 2015², en el cual dispone sobre el permiso remunerado 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.

Ahora bien, Ley 1952 de 2019³, 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.

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.

Sobre el concepto de calamidad doméstica ante la solicitud de permiso remunerado, la Corte Constitucional⁴ 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 â¿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 permisos 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 el 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 jurisprudencia hace mención que con el fin de no afectar el tesoro nacional y proteger los recursos públicos, la norma contemplan 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.

Los empleados públicos tienen derecho a que la entidad les otorgue permisos remunerados para atender asuntos personales como lo son citas o exámenes médicos, no obstante, como quiera que las normas precisan que este permiso solo 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.

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

NOTAS DE PIE DE PAGINA

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

²Reglamentario Único para el Sector Función Pública

³*“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”.*

⁴*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: 2026-02-07 13:53:47