



Concepto 179881 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000179881

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000179881

Fecha: 21/03/2024 08:33:01 a.m.

Bogotá D.C.

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Permiso remunerado. Implementación día de la familia de acuerdo con la Ley 1857 de 2017. RAD. 20249000166562 del 22 de febrero de 2024.

“solicito se resuelva la consulta elevada frente a cada uno de los siguientes interrogantes: “1) *Un servidor público puede solicitar un permiso remunerado de 3 días y el día inmediatamente posterior pedir permiso de día de la familia porque necesita esos 4 días por fuerza mayor?* 2) *Bajo qué circunstancias un jefe puede negar ese permiso?*” me permito manifestarle lo siguiente:

De conformidad con el Decreto [430](#) de 2016¹, 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.

De acuerdo con lo señalado, me permito manifestarle lo siguiente:

En relación el permiso remunerado, el artículo [2.2.5.5.17](#) del Decreto [1083](#) de 2015² 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.” (Subraya fuera de texto)

Es decir que, el permiso remunerado es aquel en el que el empleado vinculado a una entidad u organismo de la administración pública, le solicita por escrito a su empleador o a quien éste delegue, para ausentarse de sus labores hasta por tres (3) días hábiles.

En el evento en el que la causa sea una calamidad doméstica, debe ser informada inmediatamente la situación a su nominador y una vez se incorpore de nuevo a sus funciones tendrá que aportar la documentación o soportes necesarios que justifiquen su situación.

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, ni tampoco en que fechas está permitido o no conceder un permiso.

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, e igualmente puede negarlo, si considera que no se configura una justa causa.

Dentro de las normas citadas a lo largo de este concepto, no se evidencia una, que establezca una cantidad máxima de permisos remunerados al año; los permisos remunerados se podrán conceder cuando el empleado los requiera y siempre que medie justificación a criterio del jefe del organismo, quien tiene la potestad de otorgarlo o no, previa evaluación de la causa que origine la solicitud.

Por otra parte, en desarrollo del fortalecimiento y garantía del desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad, la Ley 1857 de 2017³, determina lo siguiente:

«ARTÍCULO 1. Modifíquese el artículo 1 de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así:

ARTÍCULO 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.

En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.»

A su vez, el artículo 3 se refiere a la adecuación de horarios laborales para el empleado a fin de acercarlos a sus familias en cumplimiento del objeto de esta ley, así:

«ARTÍCULO 3. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

ARTÍCULO 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

PARÁGRAFO. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.» (subraya por fuera del texto original).

De acuerdo con lo previsto en la norma, los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para el efecto, podrán convenir un horario flexible sobre el cumplimiento de su horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares.

De igual forma, contempla la norma que las entidades públicas y privadas deberán gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia, el cual podrá otorgarse en alguno de estos tres eventos:

- Primero: en un espacio suministrado por el empleador.

- Segundo: gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados.

- Tercero: dado el caso, en que el empleador no logre gestionar esta jornada, deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

Es importante tener presente que, en relación con la jornada laboral en el sector público el Decreto Ley 1042 de 1978⁴ determina:

“ARTÍCULO 33. De la Jornada de Trabajo. La asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente Decreto, corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro (44) horas semanales. (...)”

Dentro del límite fijado en este Artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras.”

De acuerdo a la normativa citada, la jornada de 44 horas semanales que deben cumplir los empleados públicos será distribuida en el horario de trabajo que el Jefe de cada entidad establezca, para ser cumplida de lunes a sábado, pudiendo compensar la jornada de este último día con tiempo diario adicional en los restantes; deduciéndose, así, que el día domingo es de descanso, al igual que el sábado cuando el tiempo de labor de este día es incrementado a los demás.

Así las cosas, los jefes de cada entidad están facultados para adecuar la jornada laboral de los servidores de acuerdo con las necesidades de la institución, para lo cual establecerán los horarios dentro de los que se prestarán los servicios, siempre y cuando se respete la jornada de 44 horas semanales, como lo dispone el Decreto Ley 1042 de 1978.

En este orden de ideas, dando respuesta a sus interrogantes, esta Dirección Jurídica considera que el permiso remunerado, se puede conceder cuando el empleado lo requiera y siempre que medie justificación a criterio del jefe del organismo, quien tiene la potestad de conceder o negar la solicitud de permisos remunerados, previa evaluación de la causa que origine la solicitud.

Ahora bien, referente al permiso del día de la familia, se deberá tener en cuenta que, si el espacio no es gestionado a través de la caja de compensación familiar, el tiempo debe ser compensado.

En todo caso, es competencia del jefe inmediato determinar si concede o no el permiso de acuerdo a las necesidades del servicio.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Daniela Ávila.

Revisó: Maia Borja.

Aprobó: Armando López C.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

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

«por medio del cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de Protección de la Familia y se dictan otras disposiciones»

“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”.

Fecha y hora de creación: 2025-08-02 15:58:40