



Función Pública

Concepto 210411 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000210411

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000210411

Fecha: 12/04/2024 11:47:15 a.m

Bogotá D.C

Ref. Situaciones Administrativa. Permiso remunerado.

RADICACIÓN: 20249000211802 del 06 de marzo de 2024.

En atención a la comunicación de la referencia en la cual consulta: “¿Si un funcionario público de carrera administrativa estuvo incapacitado durante 5 días y terminada la incapacidad tiene un permiso de 3 días por justa causa, puede la entidad negar el permiso porque esos 3 días computan con los 5 días de incapacidad laboral?” 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 2400¹ 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 2015², señala 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 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. De lo anterior y a la luz de la norma, no existe impedimento para que, previa evaluación de la entidad de la justa causa expuesta, se le conceda permiso remunerado o sea negado al empleado, después de haber cumplido incapacidad médica.

Si requiere profundizar en otro tema en particular relacionado con las políticas de empleo público y directrices para integración de los planes institucionales y estratégicos al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

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: Vivian Parra

Revisó: Maia Borja

NOTAS DE PIE DE PAGINA

Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 07:58:06