



**Función Pública**

## Concepto 491901 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20246000491901\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000491901

Fecha: 30/07/2024 11:57:34 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Permisos. RAD. 20242060536222 del 08 de julio de 2024.

Me permito darle respuesta en los siguientes términos, teniendo en cuenta 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.

Las competencias relativas a establecer las directrices jurídicas para la aplicación de las normas por parte de la entidad y demás organismos y entidades de la administración pública en materia de régimen de administración de personal se formaliza, entre otros, a través de conceptos jurídicos, que guardan directa relación con la interpretación general de aquellas expresiones que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten, de manera alguna, la definición de casos particulares que se presenten al interior de las diferentes entidades.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho; o a los Jueces de la República, en el caso de controversia entre la entidad y el empleado.

Razón por la cual, no es de nuestra competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, ni señalar los procedimientos a seguir en caso de que se presenten anomalías al interior de las entidades.

Sin embargo, me permito dar respuesta de manera general a su consulta de la siguiente manera:

En principio abordaremos el Decreto [1083](#) de 2015<sup>2</sup>, 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.

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 Constitucional<sup>3</sup> 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 -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 premios 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.

De esta manera, esta Dirección Jurídica concluye lo siguiente:

Se reitera que está en cabeza de quien este la potestad de conceder los permisos el revisar si proceden y en todo caso adoptar las medidas que considere pertinentes luego de evaluar la situación particular de cada empleado a efectos de no vulnerar sus derechos fundamentales, ya que los empleados públicos tienen derecho a que la entidad les otorgue permisos remunerados para atender asuntos personales, 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 respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, 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.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Carlos Rojas

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 07:57:48