



Función Pública

Concepto 61111 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20156000061111

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000061111

Fecha: 14/04/2015 04:50:40 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Permisos remunerados – Licencia por luto RADICACIÓN. 20152060040942 del 3 de marzo de 2015.

En atención a la comunicación de la referencia, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

PLANTEAMIENTO JURÍDICO:

¿Qué normativa regula los permisos? ¿A cuántos días de permiso se tiene derecho? ¿Para qué eventos se confiere?

FUENTES FORMALES Y ANÁLISIS

Decreto Ley 2400 de 1968

Decreto 1950 de 1973

Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

Ley 1635 de 2013.

1- Normas que regulan la situación administrativa del permiso.

El Decreto 2400 de 1968 “Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones” dispone en el artículo 21:

“Los empleados, cuando medie justa causa, pueden obtener permisos con goce de sueldo hasta por tres (3) días.” (Negrita y subrayado fuera del texto).

El Decreto 1950 de 1973 “Por el cual se reglamentan los Decretos -Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil” preceptúa en el artículo 58 y en el artículo 74 respectivamente:

“ARTICULO 58 .Los empleados vinculados a la administración, pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas:

c) en permiso...” (...)

“ARTÍCULO 74. 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 se haya delegado la facultad, el autorizar o negar los permisos.” (Negrita y subrayado fuera del texto).

El Tratadista doctor Diego Younes Moreno en su obra “Derecho Administrativo Laboral”, define el permiso de la siguiente manera:

“Una situación administrativa que persigue la desvinculación transitoria, muy transitoria por cierto; de la prestación de las funciones por parte del empleado, sin que ello le ocasione desmedro de su salario, como sí ocurre con la licencia (ordinaria). Por medio de esta situación administrativa se busca que los servidores públicos puedan atender circunstancias de orden personal o familiar.”

“En el permiso se da una ficción jurídica, puesto que no obstante que el empleado no trabaja durante el mismo, para todos los efectos legales la ley considera que el empleado si ha prestado sus servicios. Esto quiere decir que el tiempo del permiso es remunerado y que por lo tanto si el beneficiario trabaja, por ejemplo, en jornada nocturna, no perderá el recargo correspondiente...”

A su vez la Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único” señala:

“ARTÍCULO 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

(...)

6. Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley.

(...)”

Conforme a las disposiciones citadas, los empleados públicos para el cumplimiento de citas médicas, pueden hacer uso del derecho a obtener permisos, el cual será concedido por el Jefe organismo o su delegado, quien evaluará si es viable autorizarlo o negarlo.

Cabe señalar, que las normas no señalan qué eventos constituyen una justa causa, ni tampoco el número de permisos que se pueden conceder a un empleado, dejando en cabeza del jefe del organismo o su delegado la competencia para analizar y decidir en cada caso lo pertinente.

Al respecto, esta Dirección Jurídica considera 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, por consiguiente, se entiende que se pueden otorgar en el año tantos permisos remunerados de tres (3) días como sean necesarios, siempre que concurren las dos condiciones señaladas en la norma, es decir, que haya justa causa y que el jefe del organismo los autorice.

En consecuencia, se considera que en uso de esta facultad el jefe del organismo le corresponde analizar la justa causa para conceder o no el permiso remunerado hasta por tres (3) días.

En este orden de ideas, se considera por parte de esta Dirección jurídica que los permisos se pueden 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.

De otro lado, me permito manifestarle que en las disposiciones sobre administración de personal al servicio del Estado, no se contempla el permiso no remunerado para los empleados públicos, en su lugar se tiene derecho a solicitar licencia ordinaria o no remunerada, situación administrativa que fue objeto de estudio por parte de esta Dirección Jurídica en el Comunicado Externo No. 20146000138041 del 26 de septiembre de 2014, del cual adjunto copia para su conocimiento.

2- Licencia por luto para los servidores públicos.

Finalmente respecto del término por el que se concede la Licencia por luto, le informo: el Congreso de la República expidió la Ley [1635](#) del 11 de junio de 2013, *“por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos”*, que dispuso en su artículo 1°:

“Conceder a los Servidores Públicos en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una: licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles”.

Debe entenderse, entonces, que el hecho del fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor público o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, se considera como una circunstancia sobrevenida que altera su relación laboral, familiar y personal y la ley le otorga una licencia remunerada por el término de cinco (5) días hábiles.

CONCLUSIONES:

En relación a los permisos remunerados, licencia no remunerada y licencia de luto es posible concluir lo siguiente:

. 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.

. La licencia no remunerada es una situación administrativa en la cual se puede encontrar un empleado público por solicitud propia; es considerado un derecho del empleado público que no implica la terminación del vínculo laboral, y cuya consecuencia para el servidor es la no prestación del servicio y para la Administración el no pago de los salarios y de las prestaciones sociales durante su término, excepto en materia de seguridad social en salud y pensiones. La oportunidad y potestad para concederla, cuando no obedezca a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, corresponde a la entidad nominadora hasta por un término de 60 días continuos o discontinuos, que podrá prorrogarse hasta por 30 días más, si concurre justa causa.

. El hecho del fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor público o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, se considera como una circunstancia sobrevenida que altera su relación laboral, familiar y personal y la ley le otorga una licencia remunerada por el término de cinco (5) días hábiles.

Conforme a la normativa expuesta, la licencia por luto se puede solicitar cuando ocurra el fallecimiento del cónyuge o compañero (a) permanente, los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegra y suegro) y segundo civil (hijos adoptivos, padres adoptantes, hermanos adoptivos, abuelos adoptivos y hermanos de crianza).

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

Directora Jurídica

Anexos. Lo anunciado

R. González /JFCA

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 05:21:46