



**Función Pública**

# Concepto 153741 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20156000153741\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000153741

Fecha: 09/09/2015 04:07:16 p.m.

Bogotá D. C.,

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Permisos remunerados Radicación: 2015206015698-2 del 28 de agosto de 2015.

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

PLANTEAMIENTO JURÍDICO:

¿El servidor público al que se le haya otorgado un permiso remunerado debe compensarlo en tiempo?

¿Cuál es el número máximo de permisos que se puede autorizar a un servidor público?

FUENTES FORMALES.

Decreto Ley [2400](#) de 1968<sup>1</sup>

Decreto [1083](#) de 2015<sup>2</sup>

Ley [734](#) de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

ANÁLISIS

Para abordar el planteamiento jurídico es indispensable realizar el siguiente análisis:

El Decreto 2400 de 1968, dispone en el artículo 21:

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

El Decreto 1083 de 2015 preceptúa en el artículo 2.2.5.10.1 y en el artículo 2.2.5.10.16 respectivamente:

“ARTÍCULO 2.2.5.10.1 *Situaciones administrativas.* Los empleados vinculados regularmente a la administración, pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas:

c) Permiso.

(...)

ARTÍCULO 2.2.5.10.16 *Permiso.* 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 haya delegado la facultad, el autorizar o negar los permisos.

*(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 pueden 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, 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, 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.

#### CONCLUSIONES:

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, sin que el servidor deba reponer el tiempo de servicio.

En cuanto a la duración del permiso, establece la norma que es máximo por tres días, sin que se encuentre establecido el número de veces que se puede otorgar el permiso; es decir, cuando sea necesario resulta viable que la entidad prorrogue el permiso por el tiempo que sea necesario, siempre que concurren las dos condiciones señaladas en la norma; que haya justa causa y que el jefe del organismo los autorice.

El anterior concepto se imparte en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

Directora Jurídica

#### NOTAS DE PIE DE PÁGINA

*1 "Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones*

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

Jaime Jiménez/JFCA

600.4.8

---

*Fecha y hora de creación: 2025-06-17 14:53:50*