

## DENUNCIA VIOLACIÓN AL DERECHO DE LOS Y LAS FUNCIONARIAS DE CONTAR CON PERMISO REMUNERADO

Bogotá D.C., diciembre 2 del 2022

***“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.”***

*Definición de Permiso Remunerado*

*Tratadista Diego Younes Moreno en su obra “Derecho Administrativo Laboral”,*

El Sindicato de Empleados del Sector Social – SIESSOCIAL denuncia la constante violación al DERECHO A ACCEDER AL PERMISO REMUNERADO que viene realizando la Subdirección de Talento Humano y su Coordinación del GIT Administración de Talento Humano.

Se les recuerda que:

La Ley 1952 de 2019 de 2002 *“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario, se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.”* Señala en su Art. 37 sobre 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.  
(...)”*

En Concepto 61111 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública, la dirección jurídica de dicho organismo indica que:

*“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. (Subrayado fuera de texto)*

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.” (Subrayado fuera de texto)

Toda vez que como es usual por parte de la Subdirección de Talento Humano, negar los permisos remunerados a los empleados de la entidad con la deleznable explicación subjetiva de no evidenciar “justa causa” para otorgarlos (pese a la aprobación por parte de los jefes inmediatos que evidencian de una parte, la no afectación del servicio y por la otra, el interés de que el servidor haga uso de los derechos para atender situaciones personales o familiares) se solicitó por parte de SIESSOCIAL en el pliego de solicitudes presentado en 2022, que se justificara la respuesta con la cual se niega la petición del o de la servidora, lo cual derivó en el punto 32 del Acuerdo Colectivo, reglamentando mediante Resolución 01518 de julio 08 de 2022, el cual establece que:

### **“32 PERMISOS REMUNERADOS O LICENCIAS ORDINARIAS**

PROSPERIDAD SOCIAL se compromete a que, dentro de los tres (3) meses posteriores a la firma y adopción del presente acuerdo sindical, reforzará mediante la socialización a todos los servidores de la entidad, de la norma y lineamientos institucionales sobre el trámite y gestión de los permisos remunerados y licencias ordinarias, a través del envío de mensajes trimestrales remitidos por la oficina Asesora de Comunicaciones y en el marco de los procesos de inducción institucional. En los casos que no procedan los permisos remunerados se informará por medio de correo electrónico al solicitante, las razones en derecho por las cuales éste no puede ser concedido. (Subrayado fuera de texto)

#### **Indicadores:**

- i. Remisión al sindicato SIESSOCIAL de los mensajes publicados trimestralmente por la Oficina Asesora de Comunicaciones.”

Sin embargo, las respuestas dadas a los y las servidoras públicas que han solicitado permiso remunerado para atender asuntos de carácter personal o familiar, incumplen lo acordado pues no dan cuenta de las razones últimas, en derecho, para negar los permisos requeridos.

Es así, como nos encontramos con una nueva violación de los derechos laborales de los y las funcionarias de Prosperidad Social, por parte de la Subdirección de Talento Humano y la coordinación del GIT Administración del Talento Humano, al negar a una funcionaria el permiso remunerado (aprobado por su jefe inmediato, según lo solicita la Entidad) para asistir a la matrícula de su hija menor de edad y quien estudia en un colegio en un municipio aledaño a Bogotá y que sólo en desplazamientos exigen más de 4 horas para ir y regresar.

Desconoce Talento Humano que la educación es un Derecho Fundamental amparado constitucionalmente y que los Derechos de los niños PREVALECEAN SOBRE LOS DERECHOS DE LOS DEMÁS, como lo señala la propia Constitución Política de Colombia:

***"Artículo 44. Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia. La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores. Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás".*** (Subrayado fuera de texto).

Es así, que la negativa a autorizar UN DÍA DE PERMISO REMUNERADO para que la funcionaria pueda matricular a su hija en el colegio, es a todas luces no solo una nueva vulneración al derecho al PERMISO REMUNERADO a través de una arbitraria mal interpretación de la norma, sino además una vulneración al DERECHO FUNDAMENTAL A LA EDUCACIÓN y una incitación a que los funcionarios, padres y madres de hijos en edad escolar o con condiciones especiales, incumplan la obligación constitucional de proteger a la niñez y de garantizar su desarrollo armónico, so pena de verse enfrentados a procesos disciplinarios por ausencia de cargo, ante el criterio sesgado de la coordinación del GIT Administración del Talento Humano y el Subdirector de esta dependencia (quien con su firma avala la decisión tomada) con el que se presume que estas causas no tienen justificación para conceder los permisos remunerados a los que podemos acceder por Ley.

## **JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**