



Función Pública

Concepto 169891 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000169891

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000169891

Fecha: 29/05/2019 04:24:02 p.m.

Bogotá D. C

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. LICENCIA POR LUTO. ¿Qué tipo de licencia se le puede conceder a un empleado público a quien le fallece un pariente que no se encuentra dentro de los grados señalado para la licencia por luto? RAD.20199000159732 de fecha 08 de mayo de 2019.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta, sobre el tipo de licencia que se le puede conceder a un empleado público a quien le fallece un pariente que no se encuentra dentro de los grados señalado para la licencia por luto, me permito manifestarle lo siguiente:

Sea lo primero indicar que frente a las licencias, el artículo [2.2.5.5.3](#) del Decreto 1083 de 2015, dispone:

“Licencia. Las licencias que se podrán conceder al empleado público se clasifican en:

(...)

2.5. Luto”.

En ese sentido, referente a la licencia por luto, el artículo [2.2.5.5.15](#) del citado decreto, dispone que:

Licencia por luto. Los empleados públicos tendrán derecho a una licencia por luto, por un término de cinco (5) días hábiles, contados a partir del fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, de acuerdo con lo establecido en la Ley [1635](#) de 2013, o las normas que la modifiquen o adicionen.

Dicho lo anterior, el artículo [1°](#) de la Ley 1635 de 2013, “por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos”, estableció:

«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 (05) días hábiles».

De acuerdo con lo expuesto, se colige que la licencia por luto se otorga al servidor público en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un pariente hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil.

Así las cosas, no es procedente otorgar licencia por luto al servidor público de un pariente que no se encuentre dentro de los grados de consanguinidad, afinidad o segundo civil.

En atención a la segunda parte de su escrito, es oportuno resaltar que podrá acudir al permiso remunerado para lo cual el artículo 18 del Decreto 2400 de 1968 consagra que los empleados públicos pueden encontrarse, entre otras situaciones administrativas, en permiso y el 21 de la misma disposición, establece que los empleados, cuando medie justa causa, pueden obtener permiso con goce de sueldo hasta por tres (3) días”.

En este sentido, el artículo del Decreto 1083 de 2015, consagra:

“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”.

De acuerdo con lo anterior podemos concluir 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.

En todo caso se reitera 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. 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.

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.

De otra parte, en cuanto a lo que debe entenderse por calamidad doméstica, la Corte Constitucional en Sentencia C-930 de 2009, que frente al particular señaló lo siguiente:

“(…)ha de ser entendida como todo 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. Todas estas situaciones, u otras similares, 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....

...Así las cosas, la Corte encuentra que los deberes constitucionales de solidaridad y respeto a la dignidad del trabajador exigen de parte del empleador un mínimo de consideración y apoyo en aquellas circunstancias que para aquel constituyen “grave calamidad doméstica debidamente comprobada”, como la grave situación de salud de un familiar cercano, la desaparición o secuestro del mismo, la importante afectación de la vivienda por fuerza mayor o caso fortuito, etc. Por lo anterior, estima que durante un lapso razonable, estos eventos deben dar lugar a licencia obligatoria remunerada, de manera que el trabajador pueda superar la situación sin ver afectado su derecho fundamental e irrenunciable a percibir el salario, o ser afectado en su derecho al descanso, justamente cuando más necesidad tiene de lo uno y de lo otro. En todo caso, la Corte aclara que por calamidad doméstica deben ser entendidas aquellas situaciones de carácter negativo sobre las condiciones materiales o morales de vida del trabajador.(...)”

De acuerdo con los postulados de la Corte Constitucional, se debe entender por grave calamidad doméstica todo 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.

En consecuencia, 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.

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Jorge Rojas

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortez

12602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 04:07:34