



Función Pública

Concepto 093801 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000093801

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000093801

Fecha: 06/03/2020 11:49:59 a.m.

Bogotá D.C.

REF.: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Licencias por luto. Término para el disfrute de una licencia por luto. RAD.: 20209000047462 del 05 de febrero de 2020.

Acuso recibo de la comunicación de la referencia, por medio de la cual consulta sobre el término para el disfrute de licencia de luto; al respecto, me permito manifestarle lo siguiente:

La Ley 1635 de 2013, "Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos", frente a la licencia por luto establece:

"ARTÍCULO 1º. 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".

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015 indica:

"ARTÍCULO 2.2.5.5.15 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.

Una vez ocurrido el hecho que genere la licencia por luto el empleado deberá informarlo a la jefatura de personal o a la que haga sus veces, la cual deberá conferir la licencia mediante acto administrativo motivado. El servidor deberá presentar ante la jefatura de personal o ante la instancia que haga sus veces, dentro de los 30 días siguientes, la documentación que la soporta en los términos del artículo 1º de la Ley 1635 de 2013.

ARTÍCULO 2.2.5.5.16 Cómputo y remuneración del tiempo en la licencia por luto. El tiempo que dure la licencia por luto es computable como tiempo de servicio activo y el empleado tendrá derecho a la remuneración del empleo que esté desempeñando." (Subrayado y negrilla fuera del texto)

De acuerdo con lo anterior, en el evento del fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado

segundo de consanguinidad (padres, hijos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros) y segundo civil (hijo adoptivo, padre adoptante, hermano adoptivo), el servidor público tiene derecho al otorgamiento de una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, que se contarán a partir del fallecimiento del pariente.

Ahora bien, respecto de si se considera procedente que la licencia remunerada de cinco días hábiles se otorgue tiempo después de haber ocurrido el fallecimiento del cónyuge o del pariente del empleado público, será necesario abordar la licencia por luto desde la intención que tuvo el Legislador al expedir la ley, así:

“El presente proyecto pretende establecer el derecho que tiene todo trabajador de gozar de una licencia remunerada durante los días de luto, por muerte de un familiar cercano, entendiendo este dentro del primer grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

Hoy por hoy el fallecimiento de un familiar directo de un trabajador se encuentra contemplado dentro del concepto de calamidad doméstica la cual se regula al interior del reglamento interno de cada empresa. Sin embargo, dado que procesar el duelo por muerte de un familiar directo requiere de un tiempo prudencial que le permita volver a retomar sus actividades laborales, considero necesario que el Congreso de la República dé trámite a este proyecto de ley que sin duda busca otorgar las garantías que requiere un trabajador en el momento en que vive una situación, que como esta, afecta drásticamente su vida y por ende, su desempeño laboral.

El duelo es la pena, el sufrimiento y el desamparo emocional causado por la muerte o la pérdida de un ser querido. El término de luto hace referencia al proceso de reacción ante la pérdida y la muerte, a las ceremonias particulares de cada cultura, que se realizan cuando una persona muere en una comunidad. El concepto abarca conmemoraciones, honras fúnebres, velatorios, vestimenta de luto, etc. Estos ritos son importantes cuando se organizan y definen las reacciones de duelo inmediatamente después de la muerte.

-
De conformidad con los estudios realizados al respecto, una ceremonia culturalmente adecuada para dar el último adiós, que brinda la posibilidad de despedirse y manifestar el cariño al difunto, normalmente surte un efecto positivo en el proceso de duelo. Ayudará a los deudos a aliviar sus posteriores sentimientos de ira y de culpa. (...)”¹ (Subraya fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, la intención del Legislador al expedir la licencia por luto es que el servidor público, cuente con un tiempo prudencial que le permita volver a retomar sus actividades laborales, entendiendo el duelo como la pena, el sufrimiento y el desamparo emocional causado por la muerte o la pérdida de un ser querido. Por ello, el legislador consideró pertinente que cuando un familiar fallece, el servidor público pudiese asistir a las ceremonias particulares que se realicen de acuerdo a su cultura, credo o religión; dichas ceremonias pueden consistir en conmemoraciones, honras fúnebres, velatorios, vestimenta de luto, etc.

En atención a lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, la licencia por luto la creó el Legislador con el fin que el servidor público asista a las ceremonias religiosas o ritos que correspondan según el credo o religión, que se realicen en virtud del fallecimiento de un ser querido.

En ese sentido, es preciso señalar que las entidades deben observar al momento de otorgar la licencia por luto precisamente que la finalidad por la cual se creó, se cumpla; es decir, que los empleados tengan la posibilidad de acompañar a sus familiares en las honras fúnebres, velorios, entierro y demás.

Así las cosas, en el evento que el empleado público solicite la licencia por luto y se advierta que ha pasado un tiempo prudente desde el fallecimiento de su pariente, la administración deberá valorar la pertinencia de otorgar la licencia por luto, atendiendo la posibilidad real para que el empleado asista a las ceremonias o ritos del caso, de tal suerte que la licencia por luto no pierda su finalidad, que como ya se advirtió es el acompañamiento a honras fúnebres, ceremonias o ritos religiosos.

Finalmente, con relación a la expedición del acto administrativo de que trata el artículo, se considera que, por un lado, el servidor público debe informar a la administración del suceso y allegar dentro de los treinta (30) días siguientes, la documentación requerida; y por otro lado, la administración debe emitir el acto correspondiente, por cuanto éste representará para el empleado, el soporte legal que justifique la ausencia laboral que tuvo lugar, incluso con antelación a la expedición del mismo, pues de lo contrario, al no existir acto administrativo que constate que

la ausencia del empleado se debió al disfrute de una licencia por luto, sería válido concluir que tal ausencia pudo darse por incumplimiento a sus deberes o incluso por un abandono de cargo.

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 CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Nataly Pulido

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. *Gaceta del Congreso No. 373 del 9 de agosto de 2007. Págs. 28 a 30.*"

Fecha y hora de creación: 2026-05-21 20:58:15