



Función Pública

Concepto 297071 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000297071

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000297071

Fecha: 12/08/2022 03:56:37 p.m.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Licencia por luto. REMUNERACIÓN. Asignación salarial. Radicado. 20222060358492 del 13 de julio de 2022.

En atención a la comunicación de la referencia, solicita usted, en ejercicio del derecho de petición se le emita un concepto en respuesta a la siguiente pregunta:

¿La ley de luto cuenta cómo ausentismo? ¿Qué conceptos cuentan cómo ausentismo?

FUNDAMENTOS DEL CONCEPTO

El Decreto [1083](#) de 2015, «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública», establece:

ARTÍCULO [2.2.5.5.1](#) *Situaciones administrativas*. El empleado público durante su relación legal y reglamentaria se puede encontrar en las siguientes situaciones administrativas:

En servicio activo.

En licencia.

En comisión.

En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo.

Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones.

En periodo de prueba en empleos de carrera.

En vacaciones.

Descanso compensado

Conforme a lo anterior, las situaciones administrativas, aunque generan vacancia temporal, el empleado conserva su calidad de servidor público, y por tanto ninguna es una causal de ausentismo, por cuanto deben concederse previo a un acto administrativo que así las otorgue.

Una de estas situaciones administrativas, es la licencia remunerada por luto, la cual en términos del artículo 2.2.5.5.16, prevé:

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.

Por lo tanto, la licencia por luto, regulada por la Ley [1635](#) de 2013, es un derecho para el empleado público de 5 días hábiles por el fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (abuelos, padres e hijos), primero de afinidad (suegros) y segundo civil (padres y hermanos adoptivos).

Ahora bien, sobre el concepto “ausentismo laboral”, explicamos que no existe una definición clara y precisa en cuanto al término y su significado, motivo por el cual no nos pronunciaremos sobre el mismo. No obstante, la Ley 1952 de 2019¹ es enfática en los deberes como servidor público derivados de la dedicación al tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales (artículo 38, numeral 12), so pena de ser sancionado disciplinariamente.

Adicionalmente, el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978², dispone que la jornada legal de trabajo establecida para los empleados públicos del nivel nacional es de 44 horas a la semana, la cual es de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos de la entidad. Es importante precisar que este Decreto 1042 se hizo extensivo al orden territorial a partir de la Sentencia C-1063 de 2000.

El Decreto 1083 de 2015 sobre el pago de la remuneración de los servidores públicos, dispone:

ARTÍCULO 2.2.5.5.56. Pago de la remuneración de los servidores públicos. El pago de la remuneración a los servidores públicos del Estado corresponderá a servicios efectivamente prestados, los cuales se entenderán certificados con la firma de la nómina por parte de la autoridad competente al interior de cada uno de los organismos o entidades.

El jefe inmediato deberá reportar al jefe de la Unidad de Personal o a quien haga sus veces, la inasistencia a laborar del personal a su cargo. La ausencia de este reporte será sancionada de conformidad con lo señalado en la Ley 734 de 2002, y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

La Unidad de Personal o quien haga sus veces requerirá al servidor público que no concurra a laborar sin previa autorización de la autoridad competente para que informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al hecho que genera la ausencia, los motivos que la ocasionaron. El jefe del organismo o en quien este delegue evaluará si hubo justa causa para no asistir.

Cuando los motivos dados por el servidor no constituyan justa causa de conformidad con las normas legales o no justifiquen la inasistencia, el jefe del organismo o en quien este delegue, informará al servidor para que presente los recursos a que haya lugar.

Si el jefe del organismo o en quien este delegue decide que la ausencia no está justificada deberá proceder a descontar el día o los días no laborados.

El descuento se hará sin perjuicio de las actuaciones que se deriven del incumplimiento de los deberes inherentes a la condición de servidores públicos, previsto en la normativa vigente.

Conforme a la normativa en cita, la remuneración corresponde a servicios efectivamente prestados, los cuales se certifican con la firma de nómina. En caso de inasistencia a laborar, el jefe inmediato debe reportar al jefe de la unidad de personal quien debe requerir al servidor público que no concurra a laborar sin autorización para que dentro de los 2 días siguientes al hecho informe sobre los motivos que ocasionaron la inasistencia. De no existir causa justa procede el descuento del día o de los días no laborados.

RESPUESTA A LA PREGUNTA OBJETO DE LA SOLICITUD DE CONCEPTO

Con fundamento en los criterios y disposiciones expuestos, la ausencia de la licencia por luto se justifica ante la jefatura de personal dentro de los 30 días siguientes a la ocurrencia del fallecimiento, para lo cual debe adjuntar los documentos requeridos en el artículo 1° de la disposición legal. En consecuencia, recuerde que el ausentismo debe ser justificado ante el jefe de personal, o quien haga sus veces, quien evaluará si procede o no el pago de la remuneración derivado de permisos o de descansos compensatorios, estos últimos solamente se conceden cuando debió laborar en domingo o festivo (Decreto Ley 1042 de 1978, art. 39 y 40) o cuando se acumularon más de 8 horas extras adicionales a las 40 que se reconocen en dinero (Decreto Ley 1042 de 1978, art. 36, literal d)).

III. NATURALEZA DEL CONCEPTO

Este concepto lo emitimos en los términos y con los alcances dados por el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y Ley 1437 de 2011.

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 botón web *Gestor Normativo* puede entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

Cordialmente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Angélica Guzmán Cañón

Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

¹«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».

²«Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones».

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:24:25