



Función Pública

Concepto 554581 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000554581

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000554581

Fecha: 03/09/2024 12:00:45 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. - Licencia de Paternidad - Licencia por Luto-. Radicación: 20249000624412 del 14 de agosto de 2024.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

En atención a la radicación de la referencia en la cual plantea y consulta: “cuando se configura una licencia de paternidad y la misma es concedida, pero días después muere el infante nacido (cuando se encuentra en disfrute de la licencia de paternidad el funcionario) como se debe operar, 1. se debe interrumpir la licencia de paternidad y conceder la de luto? 2. se debe esperar a finalizar la licencia de paternidad y empatar con la licencia de luto? (aun cando el fallecimiento sea en fecha diferente) 3. en caso que no se haya reconocido ninguna licencia, ¿cuál debe reconocerse inicialmente? (paternidad ó luto) 4. como se debe operar legalmente.” Se da respuesta en los siguientes términos:

La Ley [1635](#) de 2013, “por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos”, dispone lo siguiente:

“ARTÍCULO 1. 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”.

En ese mismo sentido, el Decreto [1083](#) de 2015¹, establece:

“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 1 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.

La licencia por luto interrumpe las vacaciones, la licencia ordinaria y la licencia no remunerada para adelantar estudios, si el empleado se encuentra en estas situaciones administrativas. Una vez cumplida la misma, se reanudarán las diferentes situaciones administrativas en la que se encontraba el servidor. (Negrilla y subrayado fuera del texto)

Ahora bien, respecto de la licencia de paternidad, la Ley 2114 del 29 de julio de 2021, "Por Medio De La Cual Se Amplía La Licencia De Paternidad, Se Crea La Licencia Parental Compartida, La Licencia Parental Flexible De Tiempo Parcial, Se Modifica El Artículos 236 Y Se Adiciona El Artículo 241 a Del Código Sustantivo Del Trabajo, Y Se Dictan Otras Disposiciones", señala:

"ARTÍCULO 2. Modifíquese el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1822 de 2017.

(...)

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

(...)

PARÁGRAFO 2. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas

(...)

ARTÍCULO 6. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir del momento de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias."

Ahora bien, sobre el término de duración de la licencia de paternidad, el artículo 2.2.5.5.12 del Decreto 1083 de 2015, establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.12 DURACIÓN DE LICENCIAS POR ENFERMEDAD Y RIESGOS LABORALES Y DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD O PATERNIDAD. La duración de la licencia por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad, será por el término que se determine en el certificado médico de incapacidad, o por el fijado directamente por la ley que las regula, sin que dicho plazo pueda ser aumentado o disminuido por el servidor o por el empleador”. (Subrayado fuera del texto)

De acuerdo con las disposiciones transcritas se dará respuesta a las inquietudes:

1.- *se debe interrumpir la licencia de paternidad y conceder la de luto?*

De acuerdo con lo establecido en la ley, la licencia de paternidad, en la época del parto e incentivos son para la adecuada atención y cuidado del recién nacido, si desaparecen, la misma se debe dar por terminada, pues no se estaría cumpliendo con los parámetros establecidos en la norma.

Si el empleado lo considera, podrá ejercer el derecho a la 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.

2.- *se debe esperar a finalizar la licencia de paternidad y empatar con la licencia de luto?*

(...)

De conformidad con las disposiciones transcritas, los derechos de licencia de paternidad y por luto no son acumulables.

3.- *en caso que no se haya reconocido ninguna licencia, ¿cuál debe reconocerse inicialmente? (paternidad ó luto)*

Los términos y las condiciones para la concesión de las licencias se encuentran en las normas transcritas, así como los plazos para optar por el derecho o no.

4.- *como se debe operar legalmente.*

Se debe operar dentro de los términos establecidos en las normas transcritas.

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.

Atentamente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Janne Alexandra Guzmán Quintero.

Revisó y aprobó: Armando López Cortés.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

Fecha y hora de creación: 2025-12-17 15:16:12