



Función Pública

Concepto 93491 de 2018 Departamento Administrativo de la Función Pública

20186000093491

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20186000093491

Fecha: 05/04/2018 05:11:18 p.m.

Bogotá D.C.

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. -LICENCIA POR LUTO- Concurrencia de las licencias por luto cuando a un servidor público le sobreviene el fallecimiento de 2 de sus familiares. RAD.2018-206-006159-2 del 20 de febrero de 2018.

En atención a la comunicación de la referencia, me permito manifestarle lo siguiente:

ANTECEDENTES DE LA CONSULTA

En la comunicación se consulta el procedimiento que debe emplear la administración para conceder la licencia por luto cuando a un servidor le sobreviene el fallecimiento de 2 de sus familiares.

ANÁLISIS DEL CASO

Para proceder con la consulta solicitada, se hace necesario estudiar los siguientes aspectos:

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”.

De acuerdo con lo anterior, a partir de la expedición de la Ley 1635 de 2013, en el evento de que a un servidor público le fallezca su cónyuge, compañero o compañera permanente o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, tendrá derecho al otorgamiento de una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.15. 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” (Subrayado fuera de texto).

En consecuencia, a partir de la expedición de la Ley 1635 de 2013, 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 (5) días hábiles, que se cuenta a partir del momento del fallecimiento.

Es de anotar que el tiempo de licencia por luto se cuenta como servicio activo y el empleado tendrá derecho a la remuneración del empleo que está desempeñando.

Ahora bien, si el fallecimiento ocurrió después de finalizar la jornada laboral y el servidor concurrió a su puesto de trabajo y laboró de manera ordinaria, esta Dirección considera que el término de la licencia deberá contabilizarse a partir del día hábil siguiente.

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 la ocurrencia del fallecimiento y el grado de parentesco.

Sobre si es posible que la licencia remunerada de cinco (5) días hábiles se otorgue en tiempo posterior al acontecimiento de la muerte de su pariente; 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.

Por lo tanto, se considera que 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 cada uno de sus familiares en las honras fúnebres, velorios, entierro y demás.

Así las cosas, en criterio de esta Dirección Jurídica los servidores públicos tendrán derecho a una licencia por luto ante el fallecimiento de su cónyuge o compañero permanente o de un familiar en los grados de consanguinidad, afinidad y civil consagrados en la ley; por lo que, ante la ocurrencia de la muerte de uno o varios familiares, el servidor tendrá derecho a que por cada uno de ellos se le conceda la respectiva licencia por luto.

Para efectos del conteo del término de la licencia, se deberá tener en cuenta que esta se concede de forma independiente.

En caso de que requiera mayor información sobre las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, en el link “Gestor Normativo”: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá encontrar todos los conceptos relacionados 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,

MONICA LILIANA HERRERA MEDINA

Asesora con Funciones de la Dirección Jurídica

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

DCastellanos/MLHM/GCJ

12602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:39:27