



Función Pública

Concepto 319591 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000319591

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000319591

Fecha: 31/08/2021 11:13:37 a.m.

Bogotá D.C.

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Licencia de paternidad. Licencia por luto. ¿Se interrumpe una licencia de paternidad por una licencia de luto? Rad: 20212060572702 del 10 de agosto de 2021.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si la licencia de luto interrumpe la licencia de paternidad, 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”, 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.

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 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.*

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)

De lo anteriormente indicado es importante destacar que el fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor público o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, es una circunstancia imprevista no imputable al trabajador que altera su relación familiar y personal, por lo que el legislador al expedir la ley sobre licencia por luto, consideró pertinente que el servidor público contara con un tiempo prudencial que le permitiera asistir a las ceremonias particulares que se realicen de acuerdo a su cultura, credo o religión, para luego retomar sus actividades laborales.

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)

En consecuencia, la licencia de paternidad será por el término fijado directamente por la ley que las regula, sin que dicho plazo pueda ser aumentado o disminuido por el servidor o por el empleador.

De conformidad con lo anteriormente preceptuado, en criterio de esta Dirección Jurídica no es procedente interrumpir la licencia de paternidad por la licencia de luto, pues tal y como lo consagra el inciso final del artículo 2.2.5.5.16, la licencia por luto solo interrumpe situaciones administrativas tales como: las vacaciones, la licencia ordinaria y la licencia no remunerada para adelantar estudios; en ese sentido, se considera que la licencia por luto se otorgará al empleado una vez finalice la licencia por paternidad.

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: Harold Herreño Suarez

Aprobó: Armando López

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: 2024-12-11 18:26:54