

LEY DE LUTO

En razón a las constantes inquietudes, que son materia de consulta en el Departamento Jurídico de la organización, frente a la licencia de luto, nos permitimos realizar las siguientes precisiones.

Cuando fue expedida la ley 1280 de 2009, que creó la licencia de luto, se hizo como modificatoria del artículo 57 del Código Sustantivo de trabajo, normatividad que regula exclusivamente las relaciones laborales de carácter particular, por lo que no era extensible a los servidores públicos.

Fue solo por medio de la ley 1635 de 2013, que se estableció la licencia de luto para los funcionarios públicos disponiendo, en su artículo 1, 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”.*

Vale anotar que el derecho a la licencia por luto fue acopiado luego por el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Como quiera que comúnmente relacionamos cualquiera persona, que tenga un vínculo muy cercano, como familiar surgen las dudas con respecto a que, si al fallecimiento de esa persona, se tiene derecho, o no, al reconocimiento de la licencia de luto.

Pues bien, para comprender el asunto es necesario aclarar algunos conceptos a saber: Parentesco por consanguinidad, Parentesco por afinidad y parentesco civil

El parentesco por **consanguinidad** hace referencia a aquellas personas que se encuentran ligados por **un vínculo de sangre**, es decir que son **familiares directos**.

Por su parte, el parentesco por **afinidad** hace referencia a los **familiares de sangre del cónyuge o compañero o compañera permanente**.

Finalmente, el parentesco **civil** es el que nace de la **adopción**.

Igualmente debemos precisar que cada uno de los anteriores parentescos se encuentra clasificados por grados así;

Primer grado de consanguinidad: línea directa

- Padre y madre
- Hijos e hijas

Segundo grado de consanguinidad: línea directa

- Abuelos y abuelas
- Nietos y nietas
- Hermanos y hermanas

Tercer grado de consanguinidad: línea directa

- Bisabuelos y bisabuelas
- Bisnietos y bisnietas

Tercer grado de consanguinidad: **línea colateral**

- Sobrinos y sobrinas
- Tíos y tías

Ahora bien, como ya se expresó, los grados del parentesco por afinidad son aquellos que se establecen con la familia del cónyuge respetando las mismas líneas ascendentes y descendentes de los grados de consanguinidad.

Primer grado de afinidad:

- Padre y madre del cónyuge, compañero o compañera permanente (**suegros**).
- Hijos e hijas del cónyuge o compañero o compañera permanente

Segundo grado de afinidad:

- Abuelos y abuelas del cónyuge o compañero o compañera permanente
- Nietos y nietas del cónyuge del cónyuge o compañero o compañera permanente
- Hermanos y hermanas del cónyuge del cónyuge o compañero o compañera permanente (cuñados).

Tercer grado de afinidad:

- Bisabuelos y bisabuelas del cónyuge o compañero o compañera permanente
- Bisnietos y bisnietas del cónyuge o compañero o compañera permanente
- Sobrinos y sobrinas del cónyuge o compañero o compañera permanente
- Tíos y tías del cónyuge o compañero o compañera permanente

Visto lo anterior el derecho a la licencia por luto se hace exigible, por parte del servidor público, exclusivamente en caso de fallecimiento de los siguientes familiares:

1. Cónyuge o compañero o compañera permanente.
2. Consanguíneos hasta el segundo grado (Padres, hermanos, abuelos, hijos y nietos del funcionario)
3. Afinidad hasta el primer grado (Suegros, hijos de la esposa o compañera permanente del trabajador)
4. Civil (Padres o hijos adoptivos del trabajador)

Así entonces **NO** están incluidos en la ley de luto los siguientes familiares:

Tíos (de sangre o políticos), sobrinos, primos de ninguna clase, cuñados y bisabuelos.

Las novias o novios del trabajador que fallezcan tampoco dan derecho al trabajador a reclamar licencia por luto.

De acuerdo con la interpretación que le da el Departamento Administrativo de la función pública a las normas sobre la licencia de luto, en concordancia con la jurisprudencia que sobre el tema han elaborado las Cortes, se tiene lo siguiente:

1. Una vez ocurrido el hecho que genere la licencia por luto el funcionario debe informarlo a la jefatura de personal, o a la que haga sus veces, en nuestro caso a la **Secretaría de Educación**, con copia al Rector de la Institución Educativa la cual deberá conferir la licencia mediante acto administrativo motivado.

El servidor deberá presentar dentro de los 30 días siguientes, la documentación que la soporta en los términos del artículo 1 de la Ley 1635 de 2013, a saber:

- a. Copia del certificado de defunción expedido por la autoridad competente.
- b. En caso de parentesco por consanguinidad, además, copia del Certificado de Registro Civil en donde se constate la relación vinculante entre el funcionario y el difunto.

- c. En caso de relación cónyuge, además, copia del certificado de matrimonio civil o religioso.
 - d. En caso de compañera o compañero permanente, además, declaración que haga el servidor público ante la autoridad, la cual se entenderá hecha bajo la gravedad del juramento, donde se manifieste la convivencia que tenían, según la normatividad vigente.
 - e. En caso de parentesco por afinidad, además, copia del certificado de matrimonio civil o religioso, si se trata de cónyuges, o por declaración que haga el servidor público ante la autoridad, la cual se entenderá hecha bajo la gravedad del juramento, si se trata de compañeros permanentes, y copia del registro civil en la que conste la relación del cónyuge, compañero o compañera permanente con el difunto.
 - f. En caso de parentesco civil, además, copia del registro civil donde conste el parentesco con el adoptado
2. 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.
 3. 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.

4. La duración de la licencia remunerada es de cinco (5) días **hábiles**, que se cuenta a partir del momento del fallecimiento.
5. Si el fallecimiento ocurrió después de finalizar la jornada laboral y el servidor concurrió a su puesto de trabajo y laboró de manera ordinaria, el término de la licencia deberá contabilizarse a partir del día hábil siguiente.

DEPARTAMENTO JURÍDICO SUTET- SIMATOL