



Función Pública

Concepto 061751 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000061751

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000061751

Fecha: 02/02/2024 01:22:23 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: - ENTIDADES. PROGRAMAS DE BIENESTAR, CAMPO DE APLICACIÓN DE POLÍTICAS - RADICADO: 20232061129662 - del 19 de diciembre de 2023.

Acuso recibo de su comunicación, a través de la cual manifiesta (...) *Interrogantes que buscan obtener información detallada y transparente sobre las prácticas y políticas de la entidad relacionadas con la celebración del Día de la Familia, específicamente en lo que respecta a la realización de actividades, el otorgamiento de tiempo libre a los funcionarios, y la posible compensación de dicho tiempo. Además, se busca conocer si existe alguna normativa, acuerdo con los empleados, con las asociaciones sindicales o política de la entidad que respalde las decisiones relacionadas con el otorgamiento y compensación del tiempo libre en este contexto.*

Es importante destacar que este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016¹, realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, no funge como ente de control, y carece de competencia para decidir sobre las actuaciones de las entidades del Estado o de los servidores públicos.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares ni pronunciarse sobre la legalidad de las actuaciones internas de las entidades públicas.

En consecuencia, me permito citar sus inquietudes una a una para un mejor desarrollo y entendido de las mismas:

Día de la Familia:

En desarrollo del fortalecimiento y garantía del desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad, la Ley 1857 de 2017²,

determina lo siguiente:

“ARTICULO 1. Modifíquese el artículo 1 de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así:

ARTÍCULO 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.

En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.”

A su vez, el artículo 3 se refiere a la adecuación de horarios laborales para el empleado a fin de acercarlos a sus familias en cumplimiento del objeto de esta ley, así:

“(…) ARTÍCULO 3. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

ARTÍCULO 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

PARÁGRAFO. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario. (…)”

De acuerdo con lo previsto en la norma, los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para el efecto, podrán convenir un horario flexible sobre el cumplimiento de su horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares.

De igual forma, contempla la norma que las entidades públicas y privadas deberán gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados.

En el evento que no sea posible realizar esta jornada, deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, sin perjuicio de acordar la forma como se compensará dicho tiempo.

Es importante tener presente que, en relación con la jornada laboral en el sector público el Decreto Ley 1042 de 1978³determina:

“(…) ARTÍCULO 33. De la Jornada de Trabajo. La asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente Decreto, corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro (44) horas semanales. A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades

discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana exceda un límite de 66 horas.

Dentro del límite fijado en este Artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras. (...)

De acuerdo a la normativa citada, la jornada de 44 horas semanales que deben cumplir los empleados públicos será distribuida en el horario de trabajo que el Jefe de cada entidad establezca, para ser cumplida de lunes a sábado, pudiendo compensar la jornada de este último día con tiempo diario adicional en los restantes; deduciéndose, así, que el día domingo es de descanso, al igual que el sábado cuando el tiempo de labor de este día es incrementado a los demás.

Así las cosas, los jefes de cada entidad están facultados para adecuar la jornada laboral de los servidores de acuerdo con las necesidades de la institución, para lo cual establecerán los horarios dentro de los que se prestarán los servicios, siempre y cuando se respete la jornada de 44 horas semanales, como lo dispone el Decreto Ley 1042 de 1978.

En relación con el deber de dar cumplimiento a la jornada laboral, la Ley 1952 de 2019⁴ contempla lo siguiente:

“(...) ARTÍCULO 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales...”

ARTÍCULO 39. Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido:

(...)

Ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio sin justificación... (...)

De acuerdo con lo previsto en la norma disciplinaria, es deber de todo servidor público el cumplir con la jornada de trabajo, y dedicarla al desempeño de las funciones del empleo; de igual manera, se tiene como prohibición, el ausentarse del cumplimiento de las funciones del cargo o del servicio sin justificación alguna.

De otra parte, y en consideración a las disposiciones contenidas en el Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 13 en el que se establece que los programas de bienestar social e incentivos hacen parte del sistema de estímulos para los empleados del estado y su propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Dichos programas en los términos del artículo 20, deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos, como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad.

Tienen derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias. Finalmente, en el artículo 23 del citado Decreto se establece:

“(…) ARTÍCULO 23.- Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad. (…)” (Subraya fuera de texto)

Igualmente, el Decreto 1083 de 2015⁵, señala:

“(…) ARTÍCULO 2.2.10.1. Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

ARTÍCULO 2.2.10.2. Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

Deportivos, recreativos y vacacionales.

Artísticos y culturales.

Promoción y prevención de la salud.

Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. (…)”

En este orden de ideas, la normativa citada se refiere a la especial protección de los empleados públicos y sus familias a fin de mejorar los niveles de salud, recreación, vivienda, cultura y educación.

De la misma manera, tienen derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados y sus familias, siempre y cuando estén diseñados conforme a lo dispuesto en la ley. Es importante precisar, que estos programas, como se anotó, pueden estructurarse dentro del área de protección social y servicios cubriendo necesidades en el campo educativo, de vivienda, salud, recreación y en el área de calidad de vida laboral.

En todo caso, al momento de elaborar los planes de bienestar social, corresponde a la administración tener en cuenta el estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, el diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas y la evaluación y seguimiento a los programas adelantados, así como la amplia cobertura de los beneficios, de tal forma que no se desvirtúe la naturaleza del programa, en atención a lo establecido en el artículo 25 del Decreto Ley 1567 de 1998, para lo cual podrá contar con el apoyo de la Caja de Compensación respectiva.

Finalmente, es importante precisar que los programas que se implementen al interior de las entidades, deben atender necesidades detectadas con amplia cobertura institucional y procurar la calidad y el acceso efectivo a dichos programas dentro de los principios de eficiencia, eficacia, economía y celeridad.

Con fundamento en lo expuesto, se considera procedente efectuar las siguientes conclusiones:

1.1 ¿La entidad celebra el Día de la Familia con actividades específicas para los funcionarios?

1.2 En caso de no realizar actividades el Día de la Familia, ¿se otorga tiempo libre a los funcionarios?

1.3 En situaciones donde se otorga tiempo libre, ¿se establece la obligación de compensar ese tiempo? En caso de no ser compensado, ¿existe alguna normativa, acuerdo con los empleados, con las asociaciones sindicales o política de la entidad que respalde esta decisión?

En cuanto al día de la familia, el Legislador contempló la posibilidad para que los empleadores tanto del sector privado como público gestionen una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados.

Determina la norma que, en el evento que no sea posible realizar esta jornada, deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, y, sin perjuicio de acordar la forma como se compensará dicho tiempo.

En ese sentido, en referencia a la expresión «*sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario*» contenida en el párrafo del artículo 3° de la Ley 1857 de 2017 cuando no es posible realizar la jornada determinada por la entidad, la norma permite que el empleado disfrute con su familia, siempre y cuando compense el tiempo que dure dicha jornada.

De acuerdo con el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978, la jornada laboral que deben cumplir los empleados públicos es de 44 horas semanales, la cual será distribuida en el horario de trabajo que el jefe de cada entidad establezca.

De conformidad con lo previsto en el Código General Disciplinario, es deber de todo servidor público el cumplir con la jornada de trabajo, y dedicarla al desempeño de las funciones propias del empleo; de igual manera, se tiene como prohibición, el ausentarse del cumplimiento de las funciones del cargo o del servicio sin justificación alguna.

Las actividades relacionadas con el día de la familia se encuentran dispuestas en la Ley 1857 de 2017 y se establecen en cumplimiento de los planes de bienestar y de los programas de protección del empleado y su familia de que trata el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.

En los anteriores términos y para dar respuesta, esta Dirección Jurídica considera que cuando no es posible realizar la jornada determinada por la entidad, la norma permite que el empleado disfrute con su familia, siempre y cuando compense el tiempo que dure dicha jornada conforme a

la expresión «*sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario*» contenida en el parágrafo del artículo 3° de la Ley 1857 de 2017.

Día de Cumpleaños de los Funcionarios

El Decreto 1567 de 1998⁶ consagra:

“ARTÍCULO 18. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

ARTÍCULO 19. PROGRAMAS ANUALES. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto-ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

CAPITULO III.

PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

ARTÍCULO 20. BIENESTAR SOCIAL. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

PARAGRAFO. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

ARTÍCULO 21. FINALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

- a). Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;*
- b). Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;*
- c). Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;*
- d). Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;*
- e). Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.*

ARTÍCULO 22. AREAS DE INTERVENCION. Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

ARTÍCULO 23. AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

ARTÍCULO 24. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.”

Por lo tanto, dentro de los planes de bienestar e incentivos las entidades podrán adoptar medidas tendientes a la satisfacción de las necesidades de los servidores, de manera que, dentro del marco normativo anotado, corresponderá a la administración, en ejercicio de su autonomía administrativa, definir la viabilidad de otorgar un día de descanso por el cumpleaños del servidor, así como las condiciones para su otorgamiento.

2.1. ¿La entidad contempla algún mecanismo para que los funcionarios disfruten de su día de cumpleaños?

Estos podrán ser incluidos dentro de los planes de bienestar social, tal como ha sido señalado.

2.2. En caso de otorgar tiempo libre no compensado para celebrar el cumpleaños, ¿existe alguna normativa, acuerdo o política institucional que respalde esta decisión?

Se reitera lo expuesto anteriormente.

Semana de Receso Escolar

La respuesta a los interrogantes planteados tendrá en cuenta los siguientes referentes normativos, conceptuales y jurisprudenciales:

El Decreto 1072 de 2015⁷ en su artículo 2.2.2.4.4 determina las materias susceptibles de negociación, así como, aquellos que no están permitidos, de la siguiente manera:

Las condiciones de empleo, y

Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.

PARÁGRAFO 1. *No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias: 1. La estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos; 2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado;*

El mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general y sistemas específicos;

La atribución disciplinaria de las autoridades públicas;

La potestad subordinante de la autoridad pública en la relación legal y reglamentaria.

De conformidad con la normativa citada, los empleados públicos podrán presentar pliego de peticiones en relación con las condiciones del empleo; excluyendo la negociación de materias relacionadas con la potestad subordinante relativa al ejercicio como empleados públicos.

De igual manera, la Ley 1952 de 2019, Código Único Disciplinario, establece en su artículo 33 como uno de los derechos de los servidores públicos, el de: “6. Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley”; y, como deber de los servidores públicos, su artículo 34, exige: “11. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales”.

Adicional a lo anterior, el artículo 2.2.5.5.56 del Decreto 1083 de 2015⁸ con relación al pago de la remuneración de los servidores públicos resalta que el mismo (...) *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.* De lo contrario, la no asistencia a laborar podría configurar un abandono del cargo el cual, se sancionará según las disposiciones previstas en la Ley 1952 de 2019.

De igual manera, el Decreto 1083 de 2015, Único del Sector Función Pública, regla el descanso compensado, de la siguiente manera:

ARTÍCULO 2.2.5.5.51. *Descanso compensado. Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizará la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.*

De acuerdo a lo anterior, la norma permite a los empleados públicos compensar el descanso para la semana santa y las festividades navideñas según como se acuerde con el empleador, sin establecer la posibilidad de compensar tiempo en una fecha distintas en las ahí establecidas.

3.1. ¿Durante la semana de receso escolar de octubre, los funcionarios tienen la opción de reposición de tiempo o compensación de horas en caso de requerir tiempo adicional para acompañar a sus hijos?

Corresponde a los servidores públicos dedicar la totalidad del tiempo a desarrollar las funciones descritas en el manual de funciones y competencias laborales recibiendo como contraprestación el pago oportuno de su remuneración.

3.2. ¿Existe la posibilidad de trabajar desde casa durante la semana de receso escolar, y esta opción ha sido establecida a través de acuerdos con la asociación sindical, los empleados o respaldada por alguna normativa o política institucional?

Se reitera lo expuesto anteriormente.

Apoyo en Caso de Pérdida de Mascotas.

4.1. ¿La entidad contempla algún tipo de licencia, permiso remunerado o proceso para apoyar a los funcionarios en caso de pérdida de su mascota?

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)

No existe norma alguna que conceda licencia, permiso remunerado o similares por el fallecimiento de la mascota de un trabajador, por lo que será necesario consultar si en el reglamento de trabajo o en alguna convención colectiva, si existe alguna disposición al respecto. A su vez se evidencia que el legislador no prevé la licencia por luto para las mascotas.

4.2. En caso afirmativo, ¿a través de qué mecanismo, normativa, acuerdo o política se estableció dicho apoyo? Se solicita una descripción detallada.

Se reitera lo expuesto anteriormente.

Licencia de Luto con Días Adicionales.

La Ley 1635 de 2013⁹, 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)

5.1. ¿La entidad otorga días adicionales de licencia en casos de duelo, especialmente en situaciones que involucren desplazamientos a otras ciudades o municipios?

El legislador no prevé tiempo de distancia para el desplazamiento a otra ciudad y/o municipio por lo que la norma establece taxativamente que el tiempo de esta licencia será por (5) cinco días.

5.2. En caso afirmativo, ¿esta decisión se basa en alguna política institucional, normativa específica, acuerdo con los funcionarios o asociaciones sindicales? Se desea conocer los detalles y fundamentos que respaldan esta práctica.

Se reitera lo expuesto anteriormente.

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 imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Jorge González

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López.

NOTAS PIE DE PAGINA

“Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública”.

Por medio del cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de Protección de la Familia y se dictan otras disposiciones.

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.

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.

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

“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”

“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

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

“Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos”.

Fecha y hora de creación: 2024-11-07 15:09:03