



Bogotá, febrero 21 de 2022

PARA: **MARIA TERESA MÉNDEZ GRANADOS**  
Jefe Oficina de Personal.

DE: **FERNANDO AUGUSTO MEDINA GUTIERREZ**  
Jefe Oficina Asesora Jurídica

ASUNTO: Respuesta a consulta I-2022-19382 del 16/02/2022. Licencia por luto e incapacidad por maternidad.

Respetada María Teresa:

De conformidad con su consulta del asunto, esta Oficina Asesora Jurídica procederá a brindar respuesta, de acuerdo con sus funciones establecidas los literales A y B<sup>1</sup> del artículo 8 del Decreto Distrital 330 de 2008, y en los términos del artículo 28 del CPACA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, según el cual, por regla general, los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución.

## 1. Consulta jurídica.

Previamente, le precisamos que esta Oficina Asesora Jurídica (OAJ) no resuelve casos concretos, por ende, no define derechos, no asigna obligaciones ni tampoco establece responsabilidades; sino que emite conceptos jurídicos, entendidos como respuestas a consultas claras y precisas en forma de pregunta sobre un punto materia de cuestionamiento, duda o desacuerdo que ofrezca la interpretación, alcance y/o aplicación de una norma jurídica o la resolución de una situación fáctica genérica relacionado con el sector educativo.

Bajo ese entendido, su consulta ha sido sintetizada así:

Una funcionaria mediante comunicación de fecha 10 de febrero de 2022, informó del fallecimiento del su abuelo paterno, ocurrido el pasado 17 de diciembre de 2021, y reporta incapacidad médica de cinco días por cirugía realizada del 8 de enero de 2022 al 12 de enero de 2022 y por tanto solicita información para tomar los días correspondientes, ya que de manera simultánea presenta una novedad administrativa generada por licencia de maternidad, legalizada mediante acto administrativo del 29 de octubre de 2022, expedida por la Dirección de Talento Humano de la Secretaría de Educación del Distrito, por el periodo comprendido entre el 21 de octubre de 2021 hasta el 23 de febrero de 2022.

Con base en estos hechos se consulta la viabilidad o no de modificar las fechas de licencia por luto, para disfrute una vez finalice la licencia de maternidad, con acto administrativo motivado bajo que fundamentos jurídicos.

<sup>1</sup> "Artículo 8º Oficina Asesora de Jurídica. Son funciones de la Oficina Asesora de Jurídica las siguientes:

A. Asesorar y apoyar en materia jurídica al Despacho del Secretario y demás dependencias de la SED.

B. Conceptuar sobre los asuntos de carácter jurídico que le sean consultados por las dependencias de la SED y apoyarlas en la resolución de recursos."

A continuación, daremos unas orientaciones jurídicas generales respecto a las normas que regulan el tema consultado, las cuales usted como interesado podrá aplicar, de acuerdo con las circunstancias de modo, tiempo y lugar de su caso concreto.

## 2. Marco jurídico.

- 2.1. Decreto 1083 de 2015.
- 2.2. Decreto 648 de 2017.

## 3. Análisis jurídico.

Frente al caso consultado de acuerdo a lo expresado en la solicitud y con base en los anexos remitidos, se observa que, la funcionaria en cuestión tuvo las siguientes situaciones administrativas:

- a) Una licencia de maternidad por el periodo comprendido entre el 21 de octubre de 2021 hasta el 23 de febrero de 2022 (126 días), legalizada y reconocida mediante el correspondiente acto administrativo.
- b) Una incapacidad médica del 8 de enero de 2022 al 12 de enero de 2022 (5 días), por una cirugía.

Adicionalmente la funcionaria el 10 de febrero de 2022, comunica el fallecimiento de su abuelo paterno, acaecida durante la licencia de maternidad, el día 17 de diciembre de 2021.

### LICENCIA DE MATERNIDAD Y/O LICENCIA POR ENFERMEDAD

La reglamentación de estas situaciones administrativas se encuentra en las siguientes disposiciones:

El Decreto 1083 de 2015, respecto del otorgamiento de la licencia por maternidad, paternidad y enfermedad, indica lo siguiente:

**"Artículo 2.2.5.5.10.** *Licencias por enfermedad, maternidad o paternidad. Las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los servidores públicos se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley 100 de 1993, la Ley 755 de 2002, la Ley 1822 de 2017 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.*

*Las licencias a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales se registrarán en lo pertinente al pago que asume la ARL, por la Ley 100 de 1993, el Decreto 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan."*

**"Artículo 2.2.5.5.11** *(modificado por el artículo primero del Decreto 648 de 2017).* *Otorgamiento de la licencia por enfermedad. La licencia por enfermedad se autorizará mediante acto administrativo motivado, de oficio o a solicitud de parte, previa la certificación expedida por autoridad competente.*

*Una vez conferida la incapacidad, el empleado está en la obligación de informar a la entidad allegando copia de la respectiva certificación expedida por la autoridad competente.*

**Parágrafo.** *El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, se adelantará de manera directa por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS, de conformidad con lo señalado en el artículo 121 del Decreto Ley 019 de 2012. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento”.*

**"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.***" (el resaltado es nuestro)

**"Artículo 2.2.5.5.13** *Prestaciones económicas derivadas de las licencias por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad. Durante la licencia por enfermedad general o profesional, maternidad o paternidad el empleado tiene derecho a las prestaciones económicas señaladas en la normativa que las regula, las cuales estarán a cargo de la entidad de seguridad social competente.*

*Cuando la licencia por enfermedad general sea igual o inferior a dos (2) días se remunerará con el 100% del salario que perciba el servidor. A partir del tercer día la licencia por enfermedad genera vacancia temporal en el empleo y se remunerará de conformidad con las normas de Seguridad Social en Salud."*

**"Artículo 2.2.5.5.14** *Cómputo del tiempo en las licencias por enfermedad y de la licencia de maternidad o paternidad. El tiempo que dure la licencia por enfermedad y maternidad o paternidad es computable como tiempo de servicio activo."*

Sobre el tema de la licencia de maternidad, tenemos que es una prestación que se otorga a la madre, para su debida recuperación luego del nacimiento y para la debida atención del recién nacido en sus primeros días de vida. En igual forma las incapacidades por enfermedad general, son tiempos para lograr la recuperación de la persona, respecto de la afección que la aqueja. En ambos casos los tiempos de estas licencias se computan como tiempo de servicio activo para el funcionario, y su tiempo no puede ser modificado para aumentarlo o disminuirlo, como indica la norma.

## **LICENCIA POR LUTO**

La regulación de esta situación administrativa se encuentra en las siguientes disposiciones:

**"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.” (el resaltado es nuestro).*

## RESPUESTA

Con base en las disposiciones mencionadas tenemos que la licencia por luto tiene unas características especiales contempladas en las normas que lo regulan, veamos:

- a) Es en esencia un permiso remunerado que se otorga al empleado por el fallecimiento de un familiar cercano (cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil) y se computa como tiempo de servicio activo.
- b) Dicho permiso se otorga en consideración a la aflicción e impacto emocional por la pérdida de un ser cercano al círculo familiar.
- c) La licencia por luto, es por el término de cinco (5) días hábiles **que se contabilizan a partir de la fecha del fallecimiento.**
- d) Su disfrute está íntimamente ligado al momento en que se produce el fallecimiento correspondiente, por lo anterior las normas exige que una vez ocurrido el hecho, el funcionario debe informarlo a la jefatura de personal o quien haga sus veces. En esa medida, la información del hecho debe ser inmediata y no después de transcurrido cierto lapso de tiempo de ocurrido el deceso (como es el caso que nos ocupa).
- e) Igualmente, esta condición, hace que esta licencia por luto debe ser disfrutada y aprobada en forma inmediata y subsiguiente al momento en que se produce el fallecimiento, lo que no debe confundirse con el plazo de 30 días que tiene el empleado para presentar los soportes documentales correspondientes.
- f) Por expresa disposición legal la licencia por luto, solo interrumpe las siguientes situaciones administrativas: las vacaciones, la licencia ordinaria y la licencia no remunerada para adelantar estudios. En esa medida, la licencia por luto, no interrumpe ninguna otra situación administrativa en la que se encuentre el funcionario, como en el caso que nos ocupa, una licencia por maternidad.

- g) Por estas características especiales, la licencia por luto, **no es acumulable o aplazable** en el tiempo y solo puede interrumpir las situaciones administrativas señaladas en la normativa vigente antes expuesta.

En los anteriores términos damos respuesta a su solicitud.

Finalmente, recuerde que puede consultar los conceptos emitidos por la Oficina Asesora Jurídica en la página web de la Secretaría de Educación del Distrito siguiendo la ruta: [https://educacionbogota.edu.co/portal\\_institucional/transparencia/conceptos-oficina-juridica](https://educacionbogota.edu.co/portal_institucional/transparencia/conceptos-oficina-juridica)

Cordialmente,



**FERNANDO AUGUSTO MEDINA GUTIÉRREZ**  
Jefe Oficina Asesora Jurídica.

Revisó: María Camila Cótamo Jaimes. Contratista Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: Lisi Amalfi Álvarez, Profesional Especializado Oficina Asesora Jurídica. 21/02/22  
RAD I-2022-19382 del 16/02/22.