



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Al Contestar Cite Este.Nr.:2016IE4263 O 1 Fol:6 Anex:0

SECRETARIA DE HACIENDA  
ORIGEN: Sd:103 - DESPACHO DEL DIRECTOR JURÍDICO/PAZOS GALIN  
DESTINO: SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO/DIAZ TELLEZ MARTHA  
ASUNTO: CONCEPTO LICENCIA POR LUTO INTERRUMPE TERMINO DE  
OBS: PROYECTADO/SUB JURIDICA

Bogotá, D. C.,

Doctora  
**MARTHA CLEMENCIA DÍAZ TÉLLEZ**  
Subdirectora del Talento Humano  
Secretaria Distrital de Hacienda

25 FEB 2016  
4:00

### CONCEPTO

Referencia	2016IE1207
Tema	Licencia por luto interrumpe término de las vacaciones
Descriptor	Licencia – Situaciones administrativas de los empleados públicos- Licencia por luto.
Problema jurídico	<i>¿Al empleado que se encuentra disfrutando de vacaciones, y en el transcurso de las mismas, se le configura una licencia por luto se le debe correr el término de las mismas?</i>
Fuentes formales	Artículo 1, 25 y 53 de la C.P., Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública 1083 de 2015, artículo 15 del Decreto 1045 de 1978, numeral 6 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002 y Ley 1635 de 2013.

### IDENTIFICACIÓN CONSULTA:

Mediante comunicación No. 2016IE1207, la Subdirectora de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Hacienda, solicita concepto, si la licencia por luto es una causa legal para interrumpir las vacaciones, en los siguientes términos:

*“Por lo anterior y en vista que no hay una normativa que señale expresamente que la licencia por luto es una causal de interrupción de las vacaciones, de manera atenta, solicitamos concepto para establecer si la entidad debe interrumpir las vacaciones de un funcionario cuando se configure la licencia por luto.”*

### ANTECEDENTES

La Subdirectora de Talento Humano, requiere concepto de esta Dirección con relación a la licencia por luto creada por la Ley 1635 de 2013, con el fin de dar respuesta a la solicitud

Sede Administrativa - Carrera 30 Nº  
25-90 - Código Postal 111311  
Dirección de Impuestos de Bogotá  
Avenida Calle 17 Nº 858-95 -  
Código Postal 111311  
Teléfono (571) 332 5000 - Línea 195  
www.tributosbogota.gov.co  
- No. 339 569 061-9  
Bogotá, Distrito Capital - Colombia



**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE HACIENDA

efectuado por algunos empleados respecto al otorgamiento de dicha licencia, estando disfrutando de las vacaciones.

**CONCEPTO DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA:**

Con relación al tema, se trae a colación lo expuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública en Concepto N° 20136000167041 del 01 de noviembre de 2013:

*"Ref.: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.- Alcance a los conceptos radicados con Nos. 20136000142971 del 18 de septiembre de 2013 y 20136000152031 del 3 de octubre de 2013, sobre si la licencia por luto interrumpe el período de Vacaciones.*

*(...)*

*Me permito dar alcance a los conceptos de la referencia, relacionados con la procedencia de la interrupción del período de vacaciones, cuando el respectivo empleado público hace uso de la licencia por luto. Sobre el particular, se tiene que el artículo 15 Decreto Ley 1045 de 1978, consagra que en el evento de que al servidor público le sobrevengan durante el disfrute de sus vacaciones, circunstancias imprevistas que alteren el normal disfrute de las mismas, procederá su interrupción, con el fin de no alterar el descanso remunerado. Es así como el mencionado artículo, claramente establece la interrupción de las vacaciones, por necesidades del servicio, incapacidad ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo, incapacidad ocasionada por maternidad, o aborto, el otorgamiento de una comisión o el llamamiento a filas. De otra parte, no se puede perder de vista que el Congreso de la República expidió la Ley 1635 del 11 de junio de 2013, "por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos", que dispuso en su artículo 1º: "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". Debe entenderse, entonces, que el hecho del 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, se considera como una circunstancia sobreviniente que altera su relación laboral, familiar y personal. Así las cosas, es dable considerar que si la muerte del familiar del servidor público tiene ocurrencia durante el disfrute de sus vacaciones, éstas se interrumpirán como consecuencia de del otorgamiento de la licencia por luto a que se refiere la Ley 1635 de 2013 y, por lo tanto, el mencionado servidor tendrá el derecho a reanudarlas, una vez finalice el término establecido para dicha licencia. En consecuencia, en los anteriores términos damos alcance a los conceptos que se han dejado indicados en la referencia. (...)"*

**CONSIDERACIONES DE LA SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA:**

La Subdirección de Talento Humano cita el artículo 15 del Decreto Ley 1045 de 1978 donde se regulan las causales de la interrupción de las vacaciones y la Ley 1635 de 2013 que estableció la licencia por luto, considerando lo siguiente:

Sede Administrativa: Carrera 20 N°  
25-50 - Código Postal: 111314  
Dirección de Impuestos de Bogotá  
Avenida Calle 17 N° 45B-95 -  
Código Postal: 111611  
Teléfono: (571) 336 5000 - Línea 155  
central@cdm.gov.co  
- Fax: 336 999 0613  
Bogotá, Distrito Capital - Colombia



**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE HACIENDA

"No obstante lo expuesto, en el concepto 20136000167041 del 01 de noviembre de 2013, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, señala que el artículo 15 del Decreto 1045 de 1978 establece que al servidor público que le sobrevengan durante el disfrute de sus vacaciones circunstancias imprevistas que alteren el normal disfrute de las procesas, procederá su interrupción. Y que el fallecimiento de un familiar en los grados señalados en la Ley 1635 de 2013, es una circunstancia que altera su relación laboral, familiar y personal.

Sin embargo, al revisar el artículo 15 del Decreto 1045, se puede inferir que lo señalado en el concepto acerca de lo dicho en ese artículo corresponde a una interpretación realizada del mismo, mas no es lo que literalmente se señala."

### SUSTENTO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL:

La licencia es una de las situaciones administrativas en las que se puede encontrar un empleado público, concepto que se encuentra desarrollado en los artículos 2.2.5.2.2, 2.2.5.10.1 y 2.2.5.10.3 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.", los cuales señalan:

"Artículo 2.2.5.2.2 **Vacancia temporal.** Para los mismos efectos se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra en:

1. **Vacaciones.**
2. **Licencia.**
3. **Comisión, salvo en la de servicio.**
4. **Prestando el servicio militar.**
5. **Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.**
6. **Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial, y**
7. **Período de prueba en otro empleo de carrera."** (Resaltado fuera de texto)

"Artículo 2.2.5.10.1 **Situaciones administrativas.** Los empleados vinculados regularmente a la administración, pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas:

a) **Servicio activo.** b) **Licencia.** c) **Permiso.** d) **Comisión.** e) **Ejercicio de funciones de otro empleo por encargo.** f) **Prestando servicio militar.** g) **Vacaciones,** y h) **Suspendido en ejercicio de sus funciones."**

"Artículo 2.2.5.10.3 **Licencia.** Un empleado se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por enfermedad, por maternidad, o por luto, esta última en los términos de la Ley 1635 de 2013." (Resaltado fuera de texto)

Igualmente, es de anotar que con relación al derecho y a la causación de las vacaciones, encontramos los artículos 2.2.5.10.15 y 2.2.31.4 de la norma en cita así:

"Artículo 2.2.5.10.15 **Vacaciones y suspensión en el ejercicio del empleo.** Las vacaciones se regirán por las normas legales sobre la materia y la suspensión en el ejercicio del empleo por las normas disciplinarias, fiscales o penales que regulan la materia."

Sede Administrativa: Carrera 30 Nº  
25-50 - Código Postal 111311  
Dirección de Impuestos de Bogotá  
Avenida Calle 17 Nº 658-95 -  
Código Postal 111611  
Teléfono (571) 338 5000 - Línea 155  
www.funcionpublica.gov.co  
- Tel. 865 359 051-3  
Bogotá, Distrito Capital - Colombia



BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE HACIENDA

*En Colombia la legislación vigente para los empleados y trabajadores del Estado se encuentra inmersa en el Decreto 2400 de 1968 y 1950 de 1973, teniéndose para los empleados la autorización para tener permisos cuando medie justa causa de hasta tres días, asimilándose de igual manera a la norma establecida en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo como calamidad doméstica para las relaciones contractuales de tipo particular."*

Al respecto es necesario traer a colación la Sentencia C-930 del 10 de diciembre de 2009 M.P. Doctor Jorge Ignacio Pretelt, mediante la cual la Sala Plena de la Corte Constitucional analizó la demanda de inconstitucionalidad respecto del numeral 6° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en la que estableció la obligatoriedad de los patronos de conceder las licencias que la ley establece para los trabajadores, basados en los principios constitucionales, que por ende, son de aplicación irrestricta, igualmente a las relaciones legales y reglamentarias de los empleados públicos, en un Estado Social de Derecho como el que impera en nuestro país así:

**"LA OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE CONCEDER LAS LICENCIAS LABORALES ES UNA GARANTÍA LEGAL DERIVADA DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE SOLIDARIDAD Y DIGNIDAD, ASÍ COMO DEL RESPECTO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR. LÍMITES A LA FACULTAD DE SUBORDINACIÓN.**

5.6.1. *En el encabezado mismo de la Constitución Política, su artículo 1° dice que el Estado colombiano es una república "fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran"; posteriormente el artículo 25, ubicado en el Capítulo I del Título II de la Carta, relativo a los derechos fundamentales, indica que "toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas"; y el 53 ibídem agrega que "la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores (...)"*

5.6.3. *De otro lado, no sobra reiterar la jurisprudencia constitucional sentada en torno del alcance de la expresión "trabajo en condiciones dignas y justas", contenida en el artículo 25 de la Carta, y de su relación con las garantías laborales mínimas a que alude el artículo 53 ibídem; en efecto, interpretando esta alocución constitucional, esta Corporación ha vertido estos elocuentes conceptos que ahora conviene recordar:*

**"No es posible separar el derecho al trabajo de la dignidad humana. Al contrario, como las relaciones laborales se presentan en contextos de jerarquía del empleador y de subordinación del empleado, el riesgo de que el trabajador sea lesionado en su dignidad como ser humano es claro y presente. Por ello, el propio constituyente señaló que el trabajo habría de desarrollarse "en condiciones dignas y justas". (...)**

**"En el anterior contexto la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que la protección al trabajo en condiciones dignas y justas se predica para todos sin discriminación alguna y corresponde a la garantía de los principios mínimos establecidos en el artículo 53 de la Constitución: "Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo;**

Sede Administrativa - Carrera 30 N°  
25-90 - Código Postal 111311  
Dirección de Impuestos de Bogotá  
Avenida Calle 17 N° 65B-95  
Código Postal 111311  
Teléfono (571) 333 9000 - Línea 199  
www.impuestosbogota.gov.co  
- No. 899 999 991-3  
Bogotá, Distrito Capital - Colombia



BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE HACIENDA

*irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.” Además, dicho artículo advierte que “La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.” (...)*

*“La Corte reiteró que existen ciertos comportamientos que constituyen una vulneración al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas como por ejemplo los actos de discriminación y las persecuciones laborales así como obligar a un trabajador a desempeñar una labor cuando sus condiciones físicas no se lo permiten. (...)*

*5.6.5.2. En el caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, median también claras razones de solidaridad que implican que el empleador esté obligado a responder de forma humanitaria “ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas”. En efecto, el Código Sustantivo del Trabajo no define qué es la calamidad doméstica, pero para efectos de las licencias a que alude la norma acusada, ha de ser entendida como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano –hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero-, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos. Todas estas situaciones, u otras similares, pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal, existiendo un imperativo de rango constitucional para suspender el contrato de trabajo.*

*5.6.5.4. Finalmente, la obligación del empleador de conceder a sus empleados permisos obligatorios para asistir al entierro de los compañeros constituye un límite a su facultad de subordinación que igualmente toma pie en el deber constitucional de solidaridad y que, así mismo, es una exigencia derivada de la dignidad del trabajador. En efecto, como se dijo anteriormente, la noción de dignidad humana impide al empleador desconocer las necesidades no sólo materiales sino también morales implícitas en la noción de vida digna. La dignidad, ha dicho esta Corporación, “equivale al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal”, por lo cual un trato verdaderamente digno lleva implícito el necesario otorgamiento de un mínimo de respeto ante el dolor ajeno. Permitir al empleado asistir al funeral de sus compañeros se inscribe dentro de este respeto básico a la dignidad moral del trabajador, por lo cual puede considerarse que la licencia respectiva es una exigencia constitucional. (...)*

Sede Administrativa - Cámara 20 N°  
25-90 - Código Postal 111311  
Dirección de Impuestos de Bogotá  
Avenida Calle 17 N° 65B-96  
Código Postal 111611  
Teléfono (571) 338 5000 - Línea 150  
www.almacenadigital.gov.co  
• N.º. 339 099 051 5  
Bogotá - Distrito Capital - Colombia



BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE HACIENDA

*A juicio de la Corte, se trata de un caso en el cual la suspensión del servicio no obedece a la voluntad del empleador ni tampoco del trabajador, sino a una circunstancia ajena a la decisión de los dos, en muchas ocasiones constitutiva de fuerza mayor o caso fortuito. La calamidad doméstica no es definida por el Código Sustantivo el Trabajo, pero ha sido entendida como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual eventualmente pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral.(...)*

*Al respecto, la Sala encuentra que aunque la suspensión de trabajo no obedece a la decisión de ninguna de las dos partes de la relación laboral, sí se debe a circunstancias personales o familiares del trabajador y no del empleador, por lo que, prima facie, no correspondería a éste asumir la carga correspondiente. Sin embargo, esta conclusión debe ponderarse con otras consideraciones que se derivan de los principios de solidaridad y dignidad que, por disposición del constituyente, presiden las relaciones laborales. (C.P Arts. 1°, 25 y 53). El principio de solidaridad, como se vio, fundamenta el deber constitucional de responder "con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas". Además, como también se hizo ver en las consideraciones precedentes de esta misma Sentencia, la dignidad como valor y principio constitucional exige no desconocer las necesidades materiales y morales básicas del trabajador, implícitas en la noción de vida digna, por lo cual un trato verdaderamente digno conlleva el necesario otorgamiento de un mínimo de respeto ante las dificultades materiales y el grave dolor ajeno.*

*Así las cosas, la Corte encuentra que los deberes constitucionales de solidaridad y respeto a la dignidad del trabajador exigen de parte del empleador un mínimo de consideración y apoyo en aquellas circunstancias que para aquel constituyen "grave calamidad doméstica debidamente comprobada", como la grave situación de salud de un familiar cercano, la desaparición o secuestro del mismo, la importante afectación de la vivienda por fuerza mayor o caso fortuito, etc. Por lo anterior, estima que durante un lapso razonable, estos eventos deben dar lugar a licencia obligatoria remunerada, de manera que el trabajador pueda superar la situación sin ver afectado su derecho fundamental e irrenunciable a percibir el salario, o ser afectado en su derecho al descanso, justamente cuando más necesidad tiene de lo uno y de lo otro. En todo caso, la Corte aclara que por calamidad doméstica deben ser entendidas aquellas situaciones de carácter negativo sobre las condiciones materiales o morales de vida del trabajador."*

Ahora bien son derechos de los empleados públicos el obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley, de conformidad con lo normado en el numeral 6° del artículo 33 de la Ley 734 de 2002 "Por el cual se expide el Código Disciplinario Único" que a la letra dice:

*"ARTÍCULO 33. DERECHOS. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:*

*(...)*

*6. Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley."*

Sede Administrativa: Carrera 30 N°  
25-90 - Código Postal 111311  
Dirección de Impuestos de Bogotá  
Avenida Calle 17 N° 658-95 -  
Código Postal 111511  
Teléfono (571) 338 5000 - Línea 155  
correspondencia@bogota.gov.co  
- fax: 339 595 051-9  
Bogotá, Distrito Capital - Colombia



BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE HACIENDA

El artículo 15° del Decreto 1045 de 1978, "Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional", indica las causales que configuran la interrupción de las vacaciones y a su turno el 16° establece que cuando ocurra interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones ya iniciadas, se tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su goce así:

*"Artículo 15°.- De la interrupción de las vacaciones. El disfrute de las vacaciones se interrumpirá cuando se configure alguna de las siguientes causales:*

- a) Las necesidades del servicio;*
- b) La incapacidad ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo, siempre que se acredite con certificado médico expedido por la entidad de previsión a la cual esté afiliado el empleado o trabajador, o por el servicio médico de la entidad empleadora en el caso de que no estuviere afiliado a ninguna entidad de previsión;*
- c) La incapacidad ocasionada por maternidad, o aborto, siempre que se acrediten en los términos del ordinal anterior;*
- d) El otorgamiento de una comisión;*
- e) El llamamiento a filas."*

*"Artículo 16°.- Del disfrute de las vacaciones interrumpidas. Cuando ocurra interrupción justificada en el goce de vacaciones ya iniciadas, el beneficiario tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha que oportunamente se señale para tal fin.*

*La interrupción, así como la reanudación de las vacaciones, deberán decretarse mediante resolución motivada expedida por el jefe de la entidad o por el funcionario en quien se haya delegado tal facultad."*

## CONSIDERACIONES

De acuerdo con las normas y la jurisprudencia transcrita, se desprende que la licencia por luto, es un derecho del empleado que no depende de la liberalidad del empleador, toda vez que es el propio legislador quien la contempla como una de las causales de separación transitoria del ejercicio del cargo, la cual cumplidos los requisitos determinados en la norma que la regula, debe otorgarse.

Ahora bien, el problema jurídico planteado es si la licencia por luto es una causal de interrupción de las vacaciones, al respecto debe considerarse primordialmente lo consagrado en la Constitución Política donde establece que el Estado Colombiano está fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas, frente a los derechos fundamentales señala el derecho de toda persona a un trabajo en condiciones dignas y justas, lo cual se predica para todos los ciudadanos sin discriminación alguna y corresponde a la garantía de los principios mínimos establecidos en el artículo 53

Sede Administrativa - Carrera 30 N°  
25-50 - Código Postal 111311  
Dirección de Impuestos de Bogotá  
Avenida Calle 17 N° 656-35  
Código Postal 111311  
Teléfono (571) 330 4000 - Línea 155  
CORREO@BOGOTA.GOV.CO  
- N°: 899 999 001.6  
Bogotá Distrito Capital - Colombia



BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE HACIENDA

constitucional, en los que se indica entre otros la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho y el descanso necesario del empleado.

Dentro de este contexto, es obligación del empleador como lo expone la Corte en la Sentencia N° 930 de 2009 adelante reseñada, conceder las licencias laborales siendo una garantía legal derivada de los principios constitucionales de solidaridad y dignidad, así como del respeto a los derechos fundamentales del trabajador.

Así, la Corte Constitucional en la sentencia C-930 señala: *"El principio de solidaridad, como se vio, fundamenta el deber constitucional de responder "con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas". Además, como también se hizo ver en las consideraciones precedentes de esta misma Sentencia, la dignidad como valor y principio constitucional exige no desconocer las necesidades materiales y morales básicas del trabajador, implícitas en la noción de vida digna, por lo cual un trato verdaderamente digno conlleva el necesario otorgamiento de un mínimo de respeto ante las dificultades materiales y el grave dolor ajeno."*

Determinado lo anterior, es menester señalar de conformidad con las normas que regulan las vacaciones así como la licencia por luto, que son dos situaciones administrativas diferentes en las que se puede encontrar un empleado público las cuales producen una vacancia temporal, teniendo cada una de ellas diferente causación.

La primera de ellas es consecuencia de haber cumplido un año ininterrumpido de servicio a favor de la Administración, siendo su efecto legal el tener derecho a (15) días hábiles de descanso, cuya finalidad esencial es que quien presta su fuerza laboral, recupere las energías gastadas en el desarrollo de su labor y de esa manera se preserve su capacidad de trabajo. Para la segunda, su fuente es el fallecimiento de una persona con parentesco de consanguinidad, afinidad o civil o cónyuge o compañero permanente en los grados indicados en la Ley 1635 de 2013, concebida como una nueva situación administrativa contemplada en la ley, que genera igualmente un derecho del empleado público a cinco (5) días de descanso remunerado a fin de recuperarse del dolor moral por la pérdida de un ser querido que afecta su estabilidad emocional, generando para la Administración la obligación irrestricta de su acatamiento, siendo una garantía legal basada en los principios fundamentales del trabajador de solidaridad y dignidad, así como el derecho de éste a su concesión, toda vez que no es viable que renuncie a los beneficios mínimos consagrados en las normas laborales y a la Administración negarlos.

La justificación de la ausencia del empleado público deberá presentarse ante la respectiva oficina de recursos humanos, dentro de los treinta (30) días siguientes al hecho generador,

Sede Administrativa - Carrera 30 N°  
25-90 - Código Postal 111311  
Dirección de Impuestos de Bogotá  
Avenida Calle 17 N° 65B-65 -  
Código Postal 111611  
Teléfono (571) 338 5000 - Línea 195  
central@ci.gov.co  
- No. 099-999 001-5  
Bogotá, Distrito Capital - Colombia



BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE HACIENDA

acompañando los documentos que acrediten su ocurrencia para que se genere el acto administrativo que conceda la licencia.

Igualmente, es necesario precisar que en el Decreto Ley 1045 de 1978 no se hace referencia a la licencia por luto, toda vez que la misma fue creada para los empleados públicos mediante la Ley 1635 de 2013. Así los hechos, nos debemos remitir a los principios constitucionales ampliamente señalados a lo largo del presente concepto, para establecer que la licencia por luto es un derecho del empleado público, irrenunciable y es derivado de los principios de solidaridad y dignidad, así como de los derechos fundamentales del trabajador, la cual en el artículo 2.2.5.10.3 del Decreto Nacional 1083 de 2015 se consideró como una de las clases de licencia en las que se puede encontrar un empleado, generando una separación transitoria en el ejercicio del cargo.

En este orden de ideas, para que puedan coexistir tanto el derecho a las vacaciones como la licencia por luto, sin que se genere desmedro de los derechos del empleado público, se debe señalar que ambas son situaciones administrativas, que tienen causas y fines diferentes, las cuales deben respetarse por parte del empleador recurriendo como posible solución a lo normado en el artículo 16 del Decreto Ley 1045 de 1978, en cuanto hace relación a que el beneficiario de las vacaciones tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que le falte para completar su disfrute, cuando ocurra interrupción justificada en el goce de las vacaciones, siendo la licencia por luto una interrupción justificada en el disfrute de dicha prestación social.

## CONCEPTO

De las consideraciones legales y jurisprudenciales precedentes, en atención al asunto de la referencia y teniendo en cuenta que en su consulta señala la no suspensión de las vacaciones por la licencia objeto de estudio, toda vez que no se contempla como causal para su interrupción en la norma que las regula, como tampoco en la Ley 1635 de 2013, resulta pertinente aclarar que el Decreto Ley 1045 de 1978 no hace referencia a la licencia por luto, toda vez que la misma fue creada con posterioridad para los empleados públicos mediante la Ley 1635 de 2013, razón por la cual se debe recurrir a las normas contenidas en la Constitución Política con relación a los derechos de los trabajadores para dilucidar el caso planteado.

Determinado lo anterior, hay que insistir en que las normas laborales deben analizarse en armonía con los principios constitucionales ya reseñados, no pudiéndose estudiar la reglamentación de manera aislada, por tanto es menester indicar que tanto las vacaciones como la licencia por luto son derechos irrenunciables y de efectivo cumplimiento por parte de la Administración, pero que tienen causas diferentes y ninguna de ellas excluye a la otra, por tanto se deben hacer conciliar ambos derechos, sin cercenar ninguno de ellos.

Sede Administrativa - Carrera 30 Nº  
25-90 - Código Postal 111311  
Oficina de Impuestos de Bogotá  
Avenida Calle 17 Nº 65B-95 -  
Código Postal 111611  
Teléfono (571) 398 6000 - Línea 195  
Código Braille (571) 398 6000  
- Fax: 398 6611-9  
Bogotá, Distrito Capital - Colombia



BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE HACIENDA

Por tanto, podemos remitirnos a lo normado en el artículo 16 del Decreto Ley 1045 de 1978, en cuanto hace relación a que el beneficiario de las vacaciones tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que le falte para completar su disfrute, cuando ocurra interrupción justificada en el goce de las vacaciones y teniendo en cuenta que la licencia por luto ostenta tal connotación, toda vez que es un derecho irrenunciable del empleado público, que aunque es un suceso intempestivo no imputable a éste, altera su entorno familiar y personal, por grave dolor moral, estableciendo para la Administración la obligación de concederla, siendo una garantía derivada de los principios de solidaridad y dignidad humana y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, de raigambre constitucional.

El presente concepto jurídico se emite bajo los términos del artículo 28 de la Ley 1755 de 2015.

Cordialmente,

LEONARDO ARTURO PAZOS GALINDO

Rad: 2016IE1207

Revisado por:	Clara Lucía Morales Posso
Proyectado por:	Matilde Murcia Celis

Sede Administrativa - Carrera 30 N°  
25-60 - Código Postal 111311  
Dirección de Impuestos de Bogotá  
Avenida Calle 17 N° 65B-95 -  
Código Postal 111611  
Teléfono (57) 338 6000 - Línea 156  
Correo: [impuestos@bogota.gov.co](mailto:impuestos@bogota.gov.co)  
- N°: 899.999.981.9  
Bogotá, Distrito Capital - Colombia



BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS

