

Bogotá, D.C.

08SE2025120300000008123  
25/02/2025

Señora

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2025410600000001242 –  
LICENCIA POR LUTO – DÍAS HÁBILES.**

Respetada señora:

En respuesta a su solicitud mediante la cual consulta sobre cómo se contabilizan los días hábiles en la licencia por luto. Esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

**Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:**

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica solo está habilitada para emitir conceptos generales y abstractos en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8º del Decreto 4108 de 2011 y por ende no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los funcionarios de este Ministerio **no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.**

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Hecha la precisión anterior, las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de **manera particular y concreta** por disposición legal, por tal razón se procede a resolver los interrogantes de **manera conjunta** mediante las siguientes consideraciones:

---

**Frente al caso en concreto:**

**Ministerio del Trabajo**  
**Sede administrativa**  
**Dirección:** Carrera 7 No. 31-10  
**Pisos:** 3, 5, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 19,  
20, 21, 22, 23, 24 y 25  
**Conmutador:** (601) 5185830  
Bogotá

**Atención presencial**  
Con cita previa en cada Dirección  
Territorial o Inspección Municipal  
del Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)**

Página | 1

Sea lo primero mencionar que las funciones de esta Oficina son las de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas laborales de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta sobre casos puntuales como el planteado en su escrito.

La Ley 1280 de 2009 "Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del código sustantivo del trabajo y se establece la licencia por luto", prevé en su Artículo 1º, lo siguiente:

**"ARTÍCULO 1º.** Adicionar un numeral al Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos:

*10. Conceder al trabajador 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 primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles**, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.*

***Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.***

*Parágrafo: Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia". (Negrita fuera de texto)*

De la citada norma se desprende que, para el surgimiento del derecho a la licencia por luto, debe presentarse el fallecimiento de los siguientes familiares del trabajador:

## **1. Segundo grado de consanguinidad:**

Según el Artículo 35 del Código Civil, el parentesco de consanguinidad es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz o que están unidas por vínculos de la sangre.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Artículo 37 señala que los grados de consanguinidad entre dos personas se cuentan con el número de generaciones. Así, el nieto está en segundo grado de consanguinidad con el abuelo.

De manera que, si dentro del primero de consanguinidad pertenecen los padres y los hijos; y dentro del segundo grado de consanguinidad pertenecen los hermanos, abuelos y nietos, deberá entenderse que cuando la norma habla de "hasta segundo grado de consanguinidad" se está refiriendo a padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos.

## **2. Primero de afinidad:**

Según el Artículo 37 del Código Civil, la afinidad es la que existe entre una persona que está o ha estado casada o vive en unión marital de hecho y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer, es decir, el parentesco entre la persona y los familiares de sangre de su cónyuge o compañero(a) permanente. Para determinar el grado de parentesco de afinidad, se califica el grado de consanguinidad de esa persona respecto al cónyuge, que será el mismo grado de afinidad de la persona referencia. De manera que, si dentro del primer grado de consanguinidad hacen parte los padres y los hijos, deberá entenderse que el primero de afinidad se refiere a suegros y suegras.

### 3. Primer civil:

Según el Artículo 50 del Código Civil, el parentesco civil es el que resulta de la adopción. De manera que, dentro de este parentesco sólo se encuentra el padre adoptante, la madre adoptante y el adoptivo.

De lo anterior se desprenden la obligación del empleador de otorgar al trabajador por concepto de licencia por luto cinco (5) días hábiles, en los términos antes referidos, entendiendo que dichos días hábiles se contarán de acuerdo a la jornada laboral pactada entre las partes, es decir, si el trabajador labora de lunes a sábado se entenderá como días hábiles (6 días), en el evento por citar otro ejemplo se labore de lunes a viernes se entenderán por días hábiles (5 días), o en el evento de un trabajador con jornada laboral incompleta por citar otro ejemplo de lunes a jueves se entenderán por días hábiles (4 días).

Finalmente, en el evento de observar que se configure una conducta que trasgrede la normatividad anteriormente referenciada, nos permitimos informar que puede en primer término acudir ante su empleador con el fin de aclarar tal situación, y en caso de no ser posible, acercarse a la Dirección Territorial o Inspección de Trabajo de su domicilio a fin de proceder con la correspondiente reclamación e intentar un amigable arreglo, pero si la controversia continua, solo la Jurisdicción Ordinaria Laboral es la llamada a definir el conflicto, toda vez que en los términos del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios de esta Oficina no están facultados para declarar derechos ni dirimir controversias.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se expide en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

**MARISOL PORRAS MENDEZ**

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica

**Elaboró:**

Yurani D Moreno C  
Contratista  
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral  
Oficina Asesora Jurídica

**Revisó:**

Marisol Porras Méndez  
Coordinadora  
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral  
Oficina Asesora Jurídica

**Aprobó:**

Marisol Porras Méndez.  
Coordinadora  
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral  
Oficina Asesora Jurídica