

Licencia remunerada por luto

@gerencie.com/licencia-remunerada-por-luto.html

La ley 1280 de 2009 se creó la licencia remunerada por luto, una licencia obligatoria que el empleador debe otorgar al trabajador en caso del fallecimiento de algún familiar cercano a este.

Duración de la licencia por luto.



La licencia por luto es de 5 días hábiles, tal como lo señala el numeral 10 del artículo 57 del código sustantivo del trabajo adicionado por la ley 1280:

«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.»

Al ser días hábiles se descuentan domingos y festivos, y aplica para todos los trabajadores, incluso aquellos con un contrato de prestación de servicios.

Familiares que causan el derecho.

La licencia por luto no se otorga cuando fallece cualquier familiar sino aquellos que están dentro del grado de parentesco señalado por la ley.

¿Por la muerte de cuáles familiares se otorga la licencia por luto?. Estos son los familiares que al fallecer dan derecho a que el trabajador tenga una licencia por luto.

Resumiendo, la licencia por luto se otorga cuando fallecen los siguientes familiares del trabajador:

- Padres.
- Hijos.
- Hermanos.
- Abuelos.
- Nietos.
- Cónyuge o compañero permanente.
- Suegros.

Personas por las que no se otorga licencia por luto:

- Tíos.
- Primos.
- Cuñados.
- Novias.
- Bisnietos.
- Bisabuelos.

Se recuerda que el trabajador debe demostrar el grado de parentesco que lo une con el familiar fallecido, lo que se hace con el registro civil de nacimiento.

Término para otorgar la licencia por luto.

La ley no dispuso expresamente cuál es el tiempo en que debe ser otorgada dicha licencia, pero por el objetivo perseguido, debe ser inmediata una vez el empleador conoce de la solicitud del trabajador.

En este tipo de circunstancia se requiere la presencia inmediata del trabajador, puesto que el fallecimiento de una persona exige una serie de ritualidades que se inician inmediatamente después del fallecimiento.

Una licencia por luto luego de sucedidas las exequias del familiar fallecido no cumple con su objetivo, y por tanto esta debe ser otorgada oportunamente.

Igualmente el empleador no está obligado a otorgar una licencia por luto cuando el familiar del trabajador falleció tiempo atrás, cuando ya el duelo y todo el proceso seguido al fallecimiento ha pasado.

Requisitos para otorgar la licencia por luto.

Por las circunstancias de los hechos que rodean el fallecimiento de una persona, para otorgar la licencia por luto no se exige ningún requisito o documento previo, de modo que es suficiente con la comunicación escrita o verbal del trabajador para que se le otorgue la licencia.

Es por ello que la ley otorga al trabajador 30 días calendario de plazo para que demuestre el hecho mediante documento expedido por la autoridad competente, que suele ser el certificado de defunción.

Además de probar el fallecimiento del familiar, el trabajador debe probar que el fallecido es un familiar que está dentro del grado de parentesco considerado por la ley, de modo que debe adjuntar el registro civil de nacimiento.

En resumen se deben adjuntar los siguientes documentos:

1. Copia del certificado de defunción.
2. Registro civil de nacimiento del fallecido y en si es necesario del trabajador.
3. Copia certificado de matrimonio civil o religioso para el caso del cónyuge.
4. Documento notariado sobre convivencia para el caso de compañero permanente.

Dependiendo del familiar fallecido será uno o varios documentos que se deban adjuntar.

¿Qué pasa si el trabajador se toma la licencia por luto sin cumplir requisitos?

Si el trabajador no adjunta los documentos señalados o no cumple los requisitos que la ley exige, la licencia remunerada no procede, y como ya ha sido tomada por el trabajador, el empleador queda facultado para descontar del salario los días de licencia otorgados sin derecho.

Si el trabajador engañó al trabajador al tomarse una licencia por la muerte de una persona que no le daba ese derecho, podrá ser objeto de una sanción disciplinaria.

¿La licencia por luto la paga el empleador o la EPS?

La ley no dispuso que la EPS pague la licencia por luto, por lo que se entiende que debe pagarla el empleador.

Como se trata de una licencia remunerada, un permiso, durante esos días el trabajador sigue recibiendo la remuneración que normalmente recibe, y se pagará junto con el salario en los periodos de pago acordados.

.

