Licencias remuneradas laborales

en Colombia

Álvarez Liévano Laserna

Álvarez
Liévano
Laserna

¿Qué son las licencias remuneradas?

Las licencias remuneradas son permisos que el empleador otorga al trabajador para ausentarse de sus labores sin afectar su salario durante el tiempo autorizado. Su propósito es garantizar la atención de situaciones personales relevantes, mientras las empresas mantienen un equilibrio en su operación. Con la Ley 2466 del 25 de junio de 2025, la reciente reforma laboral en Colombia introdujo nuevas modalidades de licencia y amplió el alcance de algunas ya existentes, ajustes que quedaron incorporados en el Artículo 15, al modificar el numeral 6 del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

Características de las licencias remuneradas

1. Respaldadas por la normativa o acuerdos laborales

Las licencias remuneradas tienen su origen en la legislación laboral colombiana, convenios colectivos o disposiciones internas de la empresa. Esto significa que cuentan con un sustento formal que asegura su validez.

2. El contrato de trabajo no se suspende

A diferencia de las licencias no remuneradas, en este caso la relación laboral no se suspende. El trabajador conserva todos sus derechos y el empleador mantiene sus obligaciones.

3. Conservación del salario y prestaciones

Durante el tiempo de licencia, el trabajador sigue recibiendo el pago completo de su salario. Además, el empleador continúa efectuando los aportes correspondientes a seguridad social y debe realizar los pagos de cesantías, primas y demás acreencias laborales.

4. Generalmente requieren soportes o justificación

En la mayoría de los casos, el empleado debe presentar una solicitud formal y aportar documentos que respalden la razón de su ausencia, de acuerdo con lo establecido en la ley o en la política interna de la organización.

Álvarez
Liévano
Laserna

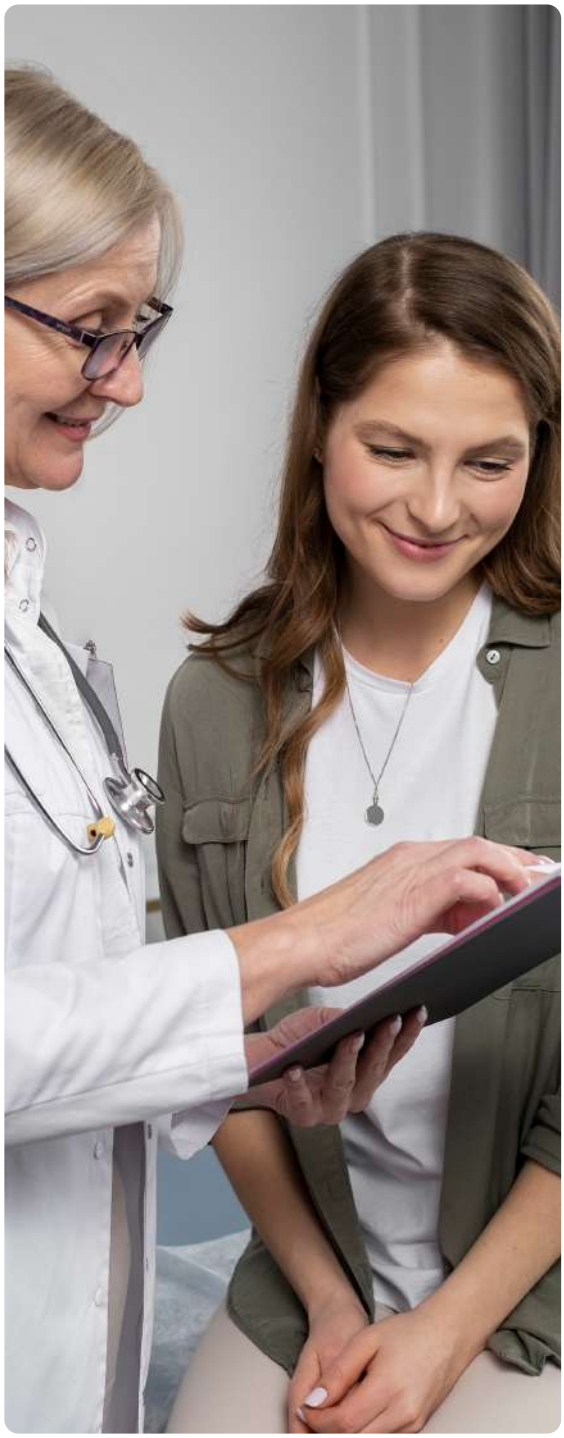
¿Qué dice el Código Sustantivo del Trabajo sobre las licencias remuneradas?

Una de las obligaciones del empleador de conformidad con el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo -CST-, es la de conceder licencias remuneradas a los trabajadores cuandoquiera que concurran los supuestos requeridos para el efecto.

Al respecto, el numeral 6 de la mencionada norma dispone:

6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3o de la Ley 403 de 1997.
b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzoso aceptación;
c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o segundo civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.



f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

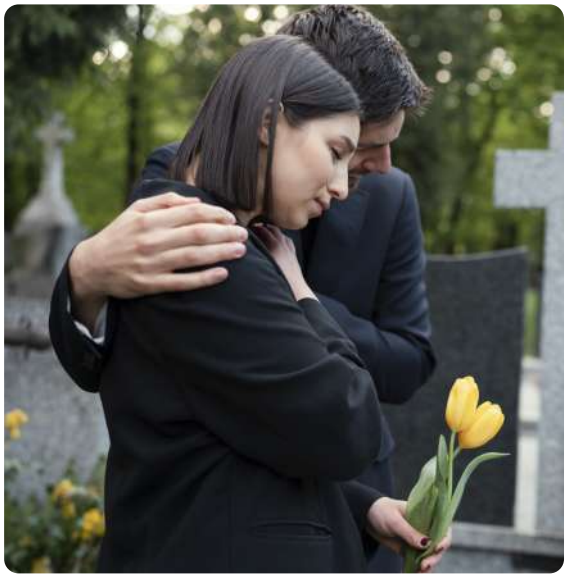
Es importante indicar que, el tiempo que el colaborador disponga en las mencionadas licencias no puede descontarse al trabajador de su salario, ni tampoco puede obligarse a compensarse en días posteriores. Si bien, la redacción anterior de la norma contemplaba esa posibilidad, la Corte Constitucional declaró inexequible el aparte que avalaba esa interpretación con sentencia C-930 del 10 de diciembre de 2009, en donde literalmente sostuvo: “el tiempo empleado no podrá descontarse del salario del trabajador ni obligarse a compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

Álvarez
Liévano
Laserna

Licencias remuneradas reguladas en la normativa laboral vigente con anterioridad a la Ley 2466 de 2025

- **Licencia para el ejercicio del sufragio**
  Establecida en la Ley 403 de 1997, la licencia para el ejercicio del sufragio otorga medio día de descanso el mes siguiente al día de la votación.

- **Licencia por cargos oficiales de carácter transitorio**
  Por ejercer funciones en mesas de votación, se otorga un día remunerado en los 45 días siguientes a la votación.



- **Licencia por calamidad doméstica**
  La Corte Constitucional la define como el permiso remunerado que se otorga cuando un suceso familiar grave afecta el normal desarrollo laboral del trabajador y pone en riesgo derechos fundamentales. Ejemplos: enfermedad grave o integridad física de un familiar cercano, secuestro o desaparición, afectación seria a la vivienda por incendio, inundación o terremoto. Debe concederse por un tiempo razonable, considerando la situación del trabajador y la operación de la empresa. Es recomendable establecer políticas internas sobre justificación y duración.

- **Licencias por comisiones sindicales**
  Se autoriza al trabajador a ausentarse de sus labores para atender comisiones sindicales propias de la organización o para asistir a las exequias de sus compañeros, siempre que informe previamente al empleador o a su representante y que la cantidad de ausentes no afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa.

Álvarez
Liévano
Laserna

- **Licencia Ley ISAAC**
  Es una licencia remunerada de hasta diez (10) días hábiles, continuos o discontinuos, según acuerdo entre empleador y trabajador. Se otorga una vez al año al padre, madre o cuidador de un menor con enfermedad o condición terminal, o con cuadro clínico severo por accidente grave que requiera cuidado permanente o paliativo. El trabajador debe tramitarla ante el empleador con los requisitos legales, y la empresa asume el pago inicial para luego recobrarlo a la EPS.

- **Licencia por luto**
  La empresa debe otorgar cinco días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente o de un familiar del trabajador hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil. También gozarán de esta licencia el hija, padre o madre de crianza.

Licencias remuneradas que fueron incluidas por la reforma laboral (ley 2466 de 2025):

- **Licencias por citas médicas de urgencia o programadas**
  El empleado debe informar previamente al empleador de las citas médicas, con su respectivo certificado.

- **Licencias para asistir a compromisos escolares**
  Es necesario que el empleado presente el soporte de la citación o requerimiento por parte de la institución educativa.

- **Licencias por citaciones judiciales, administrativas o legales**
  En estos casos, el trabajador debe presentar la citación formal.

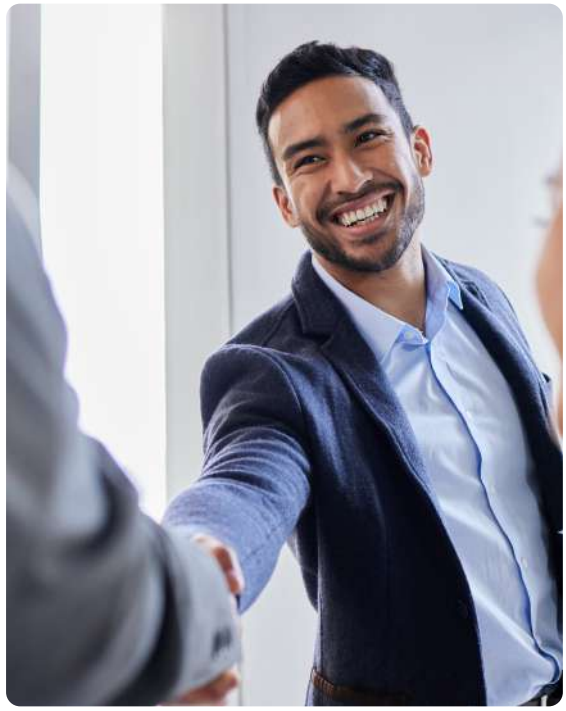
- **Día remunerado por el uso de la bicicleta como medio de transporte**
  El empleador y el empleado podrán acordar un día de descanso remunerado, por cada 6 meses de trabajo en el cual se certifique el uso de la bicicleta como medio de transporte para llegada y salida del trabajo.

Álvarez
Liévano
Laserna

Recomendaciones para optimizar la gestión de licencias remuneradas en las empresas

Para minimizar los impactos en la operación del negocio, las empresas pueden adoptar las siguientes estrategias:

- **Implementar un sistema de planificación de ausencias**
  Un software de gestión permite prever la ausencia de empleados y garantizar la continuidad operativa.
- **Fomentar acuerdos con los empleados**
  Negociar tiempos de licencia según las necesidades del negocio puede generar mayor flexibilidad y eficiencia.
- **Crear planes de sustitución**
  Contar con personal de respaldo capacitado asegura que las funciones esenciales se sigan ejecutando durante las ausencias.
- **Evaluar casos individualmente**
  Si bien las políticas deben ser generales, analizar cada solicitud en función de las necesidades del negocio permite tomar decisiones informadas.



La importancia de una correcta aplicación de las licencias remuneradas

Una administración eficiente de las licencias laborales beneficia tanto a la empresa como a los trabajadores, ya que un marco normativo claro protege sus derechos sin comprometer la productividad. Al gestionar estratégicamente las licencias, los empleadores pueden reducir la rotación, mejorar la satisfacción del personal y prevenir conflictos legales.

Asimismo, al comprender las diferencias entre licencias remuneradas y no remuneradas y aplicar políticas acordes a sus necesidades operativas, las organizaciones optimizan procesos internos, cumplen con la normativa y fortalecen la relación con sus empleados.

Álvarez
Liévano
Laserna

Álvarez Liévano Laserna Abogados

academia@allabogados.com

Álvarez Liévano Laserna Abogados