



SUPERINTENDENCIA FINANCIERA - SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A.
DE COLOMBIA

VIGILADO

Lineamiento e instructivo
»» de solicitud de licencia ««
y calamidades

Objetivo:

La información de esta guía espera proporcionar a los líderes y empleados de tu empresa, los mínimos a tener presente en el manejo y la gestión de ausencias durante la jornada laboral por motivos de la solicitud y el otorgamiento de licencias.

Alcance:

Recuerda que esto aplica para aquellas personas que cuentan con un vínculo laboral formal y activo con tu empresa.

¿Qué es una licencia?

La licencia laboral es un permiso otorgado por el empleador a su trabajador para cesar en sus actividades o funciones en un tiempo determinado y cuyo efecto puede representar la suspensión del contrato de trabajo. Dentro de la legislación podremos encontrar licencias **reglamentarias** o licencias **no reglamentarias**, que a su vez pueden ser **remuneradas** o **no remuneradas**.

Licencias reglamentarias

Son aquellas licencias remuneradas consideradas por la ley, que se otorgan de manera obligatoria al empleado cuando cumple con los requisitos y las condiciones para su disfrute. Estas son:

Licencia por luto

- Se otorgan cinco (5) días hábiles de licencia remunerada en caso de muerte de una de las siguientes personas:
 - Cónyuge, compañero o compañera permanente.
 - Padres.
 - Hijos.
 - Hermanos.
 - Abuelos.
 - Nietos.
 - Suegros.
 - Primer y segundo grado civil (padres adoptantes, hijo adoptado, padres del padre adoptante, hijos del hijo adoptado, hermanos adoptivos)

- La licencia aplica inmediatamente ocurre el deceso.
- No es convertible en dinero y no es acumulable con otras licencias, pero en caso de deceso de un familiar, se suspende las vacaciones, incapacidades y otras licencias por el mismo término de duración de la licencia por luto.

Licencia de maternidad

- A la madre se concede 18 semanas. Es una licencia remunerada
- Puede comenzar una semana antes del parto
- Aplica para madres adoptantes, en este caso la licencia inicia, en la fecha de la entrega del hijo adoptado
- Si el parto es múltiple, se otorgan 20 semanas en total

Licencia de paternidad

- Al padre se otorgan 2 semanas de licencia remunerada
- También aplica para padres adoptantes
- La licencia de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.
- El padre puede recibir hasta 6 de las 18 semanas de la licencia de maternidad, para ampliar su propia licencia, de manera concertada con la madre.

Licencia de lactancia

- Se concede a la madre del menor, dos descansos de 30 minutos hasta los 6 meses del bebé.

Licencia a jurados de votación y votantes

- Si el empleado ejerció su derecho al voto, tiene derecho a medio día de descanso y lo deberá disfrutar dentro del mes siguiente a la votación.
- Si el empleado es jurado de votación, tendrá derecho a un (1) día de descanso y lo debe disfrutar dentro de los 45 días calendario siguientes a la fecha de la elección, si además es votante tendrá derecho a medio día más.
- De manera opcional y basado en un acuerdo previo con el empleado que haga parte de equipos o áreas operativas, es posible una extensión en el tiempo en el cual los empleados podrán disfrutar de esta licencia.
- Se debe soportar con el certificado de votación.



Día de la familia

- Durante cada semestre del año, la empresa deberá destinar un día laboral para que el colaborador pueda disfrutar con su familia, atendiendo las particularidades de cada operación.
- Aplica para empleados, aprendices y practicantes, independiente de su antigüedad.
- Si el colaborador se encuentra incapacitado o en vacaciones durante el día que la empresa destinó para tal fin, no podrá reclamarse luego ni se reemplazará ese día.
- Para empleados que pertenezcan a una operación con servicio al público, este día podrá ser consensuado con el líder para disfrutarlo durante el semestre.
- El día de la familia dejará de ser obligatoria en el país a partir del 15 de julio de 2026, fecha en la cual la jornada laboral se reduce por completo de 48 a 42 horas semanales.

Licencias no reglamentarias

Son aquellas licencias no reguladas o consideradas dentro la legislación laboral y que son otorgadas por el empleador de manera libre.

Este tipo de licencias pueden ser tanto **remuneradas** o **no remuneradas** y junto con las licencias reglamentarias deben definirse en el reglamento interno de trabajo de tu empresa.

Es importante que tengas presente que este tipo de licencias:

- ✓ No son un derecho adquirido por ser empleado.
- ✓ La empresa no tiene la obligación de otorgarla, para hacerlo, se revisan elementos como el desempeño, motivo de la licencia, capacidad del equipo y servicio al cual pertenece el empleado, entre otros.
- ✓ No es un tiempo para sacar vacaciones o para ampliarlas.

Antes de solicitar y/o conceder una licencia la empresa, en cabeza del empleado y el líder deberían realizarse las siguientes preguntas, para determinar si es posible acceder a ella y/o otorgarla:

- ✓ ¿Qué implicaciones tiene la licencia?
- ✓ ¿Para qué la estoy solicitando?
- ✓ ¿Cuáles son las responsabilidades durante la misma?
- ✓ ¿Desde el punto de vista familiar, financiero, personal y laboral qué impactos tiene?
- ✓ ¿Qué ocurre durante la ausencia con los procesos a cargo del empleado?



Veamos a continuación los tipos de licencias no reglamentarias:

Licencias no remuneradas

Es un tiempo en cual el empleado estará por fuera de la empresa, no prestará sus servicios y se suspende el pago de salario por la duración del tiempo de la licencia.

Para tener en cuenta:

- La solicitud debe realizarse con anticipación y la empresa debería establecer los días hábiles que requiere para dar trámite y respuesta a la solicitud.
- Para conceder la licencia es recomendable tener en cuenta el concepto del líder, el desempeño del empleado, las viabilidades desde el proceso al cual pertenece el colaborador y el motivo de la licencia.
- Teniendo en cuenta que durante el tiempo de la licencia el empleado no recibirá salario, se recomienda hacer previamente una evaluación de las responsabilidades económicas actuales, deducciones de nómina y demás, para determinar cómo se continuaría el pago de estos compromisos durante el tiempo de la licencia y si efectivamente es el momento de tomarla.
- Se sugiere que la empresa establezca una ruta de solicitud, revisión y decisión, formalizada en el reglamento interno de trabajo, dónde debe ser claro los responsables del trámite y de la aprobación o negación de la licencia.
- Si para la empresa es importante conocer los estudios adelantados por sus empleados, por hacer parte de su desarrollo profesional y laboral, la empresa podría solicitar los soportes del programa a cursar, en caso de que este sea el motivo de la solicitud.
- Si la licencia es concedida, el empleado debe firmar un otrosí al contrato.



Condiciones:

- El tiempo de la duración de la licencia tendrá impacto en las prestaciones legales y extralegales.
- Los pagos de seguridad social quedarían de la siguiente forma:

Concepto	Empresa	Empleado
Salud	8.05%	No paga
Pensión	12%	4%
Fondo de solidaridad pensional		1%
ARL	No se cotiza	No se cotiza

- Las deducciones de nómina que tenga el colaborador para cumplir con compromisos adquiridos serán suspendidas, por tanto, el empleado deberá encargarse de pagar y/o suspender dicho compromiso con la entidad pertinente. (Ejemplo: pólizas, fondos de empleados, libranzas)
- Opcionalmente el empleador puede acordar con su empleado el compromiso de prestar sus servicios personales a la empresa una vez termine la licencia por un periodo equivalente al mismo tiempo que fue concedida la licencia no remunerada. Ejemplo: Licencia no remunerada otorgada por seis (6) meses = el empleado deberá estar en la compañía seis (6) más al regresar.
- En caso de que el contrato de trabajo se termine por cualquier causa durante la licencia o antes de la finalización del periodo adicional que debe estar en la compañía (que es equivalente al mismo tiempo de la licencia) el empleado deberá asumir de su liquidación final de salarios, prestaciones, descansos, indemnizaciones y demás a que haya lugar la totalidad de los valores causados y/o pagados, durante el periodo de la licencia no remunerada. Por ejemplo, las cotizaciones al sistema de seguridad social. Para los valores que no se alcancen a cubrir en la liquidación final del contrato, se hará un acuerdo con el colaborador/a para definir la forma de pago del valor restante. Lo anterior no aplica para retiros sin justa causa.
- Para colaboradores que trabajen por turnos, de domingo a domingo, se contarán como días hábiles de lunes a sábado.

Licencia remunerada

Es un tiempo en cual el colaborador estará fuera de la compañía, no prestará sus servicios y los pagos de la nómina continúan iguales, no tiene implicaciones contractuales. Se debe tener presente los siguientes puntos:

- Durante el tiempo que dure la licencia se continua el pago de salario y prestaciones legales.
- La solicitud debe realizarse con anticipación y la empresa debería establecer los días hábiles que requiere para dar trámite y respuesta a la solicitud.
- Para conceder la licencia es recomendable tener en cuenta el concepto del líder, el desempeño del empleado, las viabilidades desde el proceso al cual pertenece el colaborador y el motivo de la licencia.
- Durante la licencia remunerada se suspende el pago a la ARL, pues el colaborador no estará laborando. Cualquier accidente laboral ocurrido durante este tiempo no es de responsabilidad de la empresa.
- Independiente del tiempo que se conceda la licencia remunerada, deberá realizarse la solicitud por un medio formal y la herramienta o canal que la empresa destine para tal fin. Para los casos que sea menor a 5 días no es necesario la firma de un otrosí, de 5 días en adelante si deberá firmar el anexo al contrato.

A continuación, queremos compartir contigo algunas de las licencias no reglamentarias que puedes promover en tu empresa según su finalidad o motivo:

Licencia de estudios cortos

- Podría tener una duración máxima de 5 días hábiles que deben tomarse de manera continua.
- Se puede establecer como un beneficio que otorga la empresa para todos los cargos, con el fin de realizar estudios cortos o finalizar proyectos de investigación, tesis o trabajos de grado.
- Se recomienda sea una licencia remunerada.
- La solicitud debe realizarse con un tiempo razonable, para que en común acuerdo con el líder se pueda planear la operación y los cuadros de turno. Recomendamos revisar viabilidades de obtener esta licencia, antes de matricularse en cualquier programa de estudio.



Calamidades

Una calamidad se entiende como aquella situación inesperada que afecta el entorno familiar y personal del empleado, por lo cual se otorga un tiempo remunerado para ausentarse de su trabajo y atender este evento. Cada caso debe ser revisado entre líder y empleado.

Ejemplos de situaciones donde se podría determinar una calamidad:

- Inundación de la casa.
- Daño en la casa que implique riesgo para la estructura y habitabilidad.
- Accidente de una persona de su grupo básico familiar.
- Cuando un empleado sufra un robo y requiera de un tiempo para atender las diligencias pertinentes ante las autoridades judiciales y de policía.
- Cuando el carro del empleado sufra una colisión o daño mecánico en el trayecto hacia el sitio de trabajo.

No es una calamidad

- Pico y placa.
- Paseo familiar.
- Cumpleaños de un amigo o familiar.
- Enfermedad propia, para esto el empleado debe consultar al médico de su EPS para solicitar una valoración y la incapacidad si así lo define el profesional de la salud.

La ley no determina la cantidad de días a otorgar en estas situaciones, cada una tiene sus propias características y las necesidades de cada persona son diversas, por lo cual los sucesos deben analizarse individualmente. La empresa podría definir los siguientes lineamientos, para algunas situaciones a continuación a manera de ejemplo:



Situación	Días autorizados	Requisito
Muerte de mascota	2 días hábiles	<ul style="list-style-type: none"> - Este tiempo debe tomarse inmediatamente ocurre el deceso de la mascota
Hospitalización de un familiar (Grupo familiar básico: padres, hijos, cónyuge, hermanos, abuelos)	2 días hábiles inicialmente, se podrían prorrogar dependiendo de la situación	<ul style="list-style-type: none"> - Soporte de la IPS tratante - No se deben pedir, ni recibir historias clínicas
Cirugía de un familiar (Grupo familiar básico: padres, hijos, cónyuge, hermanos, abuelos)	<ul style="list-style-type: none"> - Únicamente será calamidad cuando sea una cirugía imprevista, en el caso que sea programada deberás organizar con anticipación los horarios con tú líder. - Previamente acordado con el líder 	
Entrega de notas hijo (a)	Permiso remunerado 3 horas	<ul style="list-style-type: none"> - Acordado previamente con el líder. - Solicitud mínima con 3 días de anticipación - Soporte de circular escolar o citación de la institución educativa
Graduación propia (técnica, tecnológica, universitaria, especialización, maestría, doctorado)	Media jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Debe ser el mismo día de la graduación - Avisar al Líder mínimo 5 días de anticipación - Soportar con citación, circular de institución educativa

sura 



Empres SURA, un aliado para avanzar.