

Bogotá D.C, Colombia,

08SE2023120300000052351

**ASUNTO:** Respuesta Radicado N° 05EE2023120300000067676 Licencia no Remunerada

Respetada Señora, reciba un cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto de la licencia no remunerada, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones.

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

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, "*Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo* ", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

De igual manera, 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).

Así las cosas, este Despacho no se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

### **Frente al caso en concreto:**

En principio, es importante señalar que las licencias no remuneradas son aquellas que puede conceder el empleador al trabajador para ausentarse temporalmente de sus labores por diferentes motivos, pues es de precisar que existen permisos obligatorios y permisos voluntarios que pueden ser otorgados a los trabajadores.

En este sentido, respecto a las licencias, se observa que el Código Sustantivo del Trabajo contempla situaciones taxativas en las cuales se deben otorgar licencias remuneradas por parte del empleador, pues el numeral 6 del artículo 57 del CST dispone:

**"ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL {EMPLEADOR}.** *Son obligaciones especiales del {empleador}:*

(...)

6. *Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio\*<sup>1</sup>; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación\*<sup>2</sup>; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales\*<sup>4</sup> 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, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. **En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.***

(...)” (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Por su parte, en lo concerniente a las licencias no remuneradas cabe mencionar que estas no se encuentran reguladas por el CST por lo que será el Reglamento de Trabajo de cada empresa el que regule los criterios y duración de las licencias no contempladas en la norma.

Por lo anterior, teniendo en cuenta que en el sector privado no se encuentra regulado el tema de las licencias no remuneradas, se tendrá que acudir necesariamente a lo dispuesto en el Reglamento de Trabajo de cada empresa determinada para observar las condiciones que el empleador establece para otorgar dichas licencias y el tiempo que el trabajador se haya ausentado podrá descontarse o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas fuera de su jornada laboral.

Así las cosas, de acuerdo con la legislación laboral, el empleador solo se encuentra obligado a conceder las licencias contempladas en el artículo citado anteriormente, mientras que las demás licencias no se encuentran prohibidas ni reglamentadas, por lo cual dependerá exclusivamente del empleador otorgarlas o no conforme a lo señalado en el Reglamento de Trabajo.

Dicho ellos, es pertinente advertir que, durante el tiempo de duración de la licencia no remunerada o el permiso temporal, el empleador podrá suspender el contrato de trabajo con el objeto de que, al finalizar el periodo de la licencia, el trabajador retome sus labores normales, según lo dispone el numeral 4 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

**"ARTÍCULO 51. SUSPENSION.** <Artículo subrogado por el artículo 4o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de trabajo se suspende:

(...)

**4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria..."** (Negrilla fuera de texto)

Además, el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que el reglamento debe contener lo relativo a los permisos, así como las condiciones o criterios para concederlos, norma que a la letra señala lo siguiente:

**"ARTICULO 108. CONTENIDO.** El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

(...)

6. *Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; **permisos**, especialmente en lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo, y grave calamidad doméstica.*

(...)" (Subrayado y negrilla fuera de texto).

En consecuencia, frente al descuento por los días no laborados durante la licencia no remunerada otorgada por parte del empleador al trabajador, es claro que dichas licencias se registrarán conforme a lo establecido en el Reglamento de Trabajo de cada empresa, el cual deberá señalar si dichas licencias se deben descontar o compensar el tiempo.

Sin embargo, respecto al caso concreto esta oficina entendería que los días que se deben descontar al trabajador son aquellos solicitados como licencia no remunerada y en los cuales el trabajador se ausenta de sus labores.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co), 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 absuelve 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, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Atentamente,

(FIRMADA EN EL ORIGINAL)

**MARISOL PORRAS MENDEZ**

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

**Elaboró:**

David Segura

Cargo: Contratista

Grupo de Atención de Consultas en  
Materia Laboral

**Revisó:**

Javier Muñoz Piñarete

Contratista

Grupo de Atención de Consultas en  
Materia Laboral  
Oficina Asesora Jurídica

**Aprobó:**

Javier Muñoz Piñarete

Contratista

Grupo de Atención de Consultas en  
Materia Laboral  
Oficina Asesora Jurídica