

LICENCIAS PARA EMPLEADOS OFICIALES, NOCIÓN, CLASES Y DESARROLLO

Licencia: la licencia se da cuando un trabajador se separa transitoriamente del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, enfermedad o maternidad.

Las licencias en Colombia para empleados oficiales se dividen en dos grandes grupos a saber, remuneradas y no remuneradas.

Las licencias no remuneradas

Que se tienen por ordinarias según el régimen del empleado oficial son vistas como licencias renunciables sin sueldo hasta por máximo 90 días, de los cuales hay 60 días iniciales que pueden ser días continuos o interrumpidos y los 30 días restantes que se toman por concepto de prórroga de los días iniciales, de los cuales la autoridad competente decidirá sobre la oportunidad de concederla, según la necesidad del servicio, pero dicha prórroga debe tener una justa causa. Dicha solicitud en caso de no obedecer a casos de fuerza mayor y caso fortuito, la autoridad competente decidirá sobre su concesión teniendo en cuenta las necesidades del servicio¹.

Esta licencia no puede ser revocada por la autoridad que la concede, pero puede renunciarse por parte del trabajador beneficiado de la misma, de igual manera esta licencia no limita la facultad de libre nombramiento y remoción, esto en el entendido de que la declaratoria de insubsistencia procederá incluso en periodos de licencias temporales.

Como solicitar una licencia ordinaria?, esta se hace por escrito, junto con los anexos documentales que la justifiquen, siempre y cuando haya lugar a ello.

Quien es el encargado de conceder la licencia ordinaria?, el encargado es el jefe del organismo correspondiente, quien podrá delegar dicha función.

Datos relevantes de la licencia ordinaria:

- En licencia no se pueden desempeñar otros cargos públicos, acarrea sanción disciplinaria.
- El tiempo de la licencia no se computa para ningún efecto como tiempo de servicio.

Las licencias remuneradas

Estas licencias se dan para casos particulares en los cuales se tiene derecho a remuneración así se encuentre separado temporalmente del servicio, tal es el caso de:

¹ Como **necesidad del servicio:** se ha entendido por la jurisprudencia y la doctrina, en un análisis donde se revisara si la licencia perjudica el correcto funcionamiento de la organización.

a) Licencia por enfermedad:

Esta licencia se encuentra fundamentada en una incapacidad del trabajador para seguir realizando sus labores de manera normal, esta incapacidad surge de problemas de salud, los cuales deben constar en certificación médica para que esta pueda ser autorizada; además se debe tener en cuenta que para tener derecho a la remuneración de esta licencia se requiere que el afiliado hubiere cotizado por lo menos 28 días al sistema de seguridad social.

Datos relevantes de la licencia por enfermedad:

- La Entidad Promotora de Salud no reconoce los 3 primeros días de incapacidad por enfermedad general, en cambio estos 3 días los remunera el empleador, de ahí en adelante pasa la obligación a la Entidad Promotora de Salud.
- El trabajador tendrá derecho a que le sean remunerados hasta 180 días por este tipo de licencia.
- Los primeros 90 días recibe el 75% del ingreso base de cotización, como remuneración.
- Los 90 días restantes tiene derecho a percibir el 50% del ingreso base de cotización, como remuneración.

b) Licencia por enfermedad profesional:

Es una enfermedad que se origina, con ocasión en el desempeño de sus funciones en el lugar de trabajo o por la clase de trabajo que desempeña.

Datos relevantes de la licencia por enfermedad profesional:

- El trabajador tendrá derecho a que le sean remunerados hasta 180 días por este tipo de licencia.
- Se tendrá como remuneración para esta licencia una prestación económica equivalente al 100% de su remuneración salarial.
- El encargado de la obligación de remuneración de la licencia será la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado el trabajador.

c) Licencia de maternidad

Es una licencia que se otorga a las mujeres en estado de embarazo, una vez ocurrido el parto.

Datos relevantes de la licencia de maternidad:

- Se tiene derecho a una licencia remunerada de 12 semanas desde el trabajo de parto 14 días antes del parto, si así lo señala observación médica.
- De igual manera al adoptar un hijo, que sea menor de 7 años se dará desarrollo a la licencia como si hubiera sido madre gestante.

- Si en el desarrollo del parto se produce aborto, según la prescripción médica respectiva se dará una licencia remunerada de 2 a 4 meses.
- Los periodos mínimos de cotización para acceder a la licencia es que debe haber cotizado como mínimo por un periodo igual al de la gestación.
- La remuneración equivale al 100% del ingreso base de cotización y es pagada por la Entidad Promotora de Salud.
- El padre también tiene licencia, llamada *Licencia de paternidad*, que consiste en 8 días de licencia remunerada a cargo de la Entidad Promotora de Salud.

d) Licencia por eventos deportivos

Es una licencia a la que se tiene derecho por tener que representar al país en competencias deportivas internacionales, cuando sean empleados públicos o trabajadores oficiales y se solicita a través de Coldeportes, donde se indica el tiempo requerido para asistir al evento.

e) Licencia por luto para servidores públicos

Esta licencia por luto en principio se tenía solamente para los trabajadores del sector privado, pero en la actualidad cursa proyecto de ley para hacer extensible dicha licencia por luto al sector público.

Datos relevantes de la licencia por luto para servidores públicos:

- Es una licencia remunerada por el término de 5 días, cuando ocurra la pérdida de un familiar.
- La finalidad de este proyecto de ley es igualar los derechos de los servidores públicos con los trabajadores del sector privado.
- El concederse cinco (5) días hábiles de luto y duelo, permite al trabajador no solo su asistencia a los actos fúnebres sino que le permite compartir con sus familiares y amigos la aceptación de la ausencia definitiva del ser querido, dándole la oportunidad de vivir de una manera más serena este acontecimiento
- “La justificación de la ausencia del empleado deberá presentarse ante la jefatura de personal correspondiente dentro de los 30 días siguientes a la ocurrencia del hecho, para lo cual se adjuntarán:
 1. Copia del certificado de defunción expedido por la autoridad competente.
 2. En caso de parentesco por consanguinidad, además, copia del Certificado de Registro Civil en donde se constate la relación vinculante entre el empleado y el difunto.
 3. En caso de relación **conyugal**, además, copia del certificado de matrimonio civil o religioso.
 4. En caso de compañera o compañero permanente, además, dos declaraciones extrajuicio de testigos donde se manifieste la convivencia que tenían, según la normatividad vigente.

5. En caso de parentesco por afinidad, **se deberá demostrar por parte del servidor público la relación de cónyuge o compañero(a) permanente, igualmente el parentesco por consanguinidad entre la cónyuge o compañero (a) permanente con el fallecido.**

6. En caso de parentesco civil, además, copia del registro civil donde conste el parentesco.² (es de precisar que este proyecto ya cumplió con los debates respectivos, y en la actualidad al 9 de Mayo de 2012 ya agotados los cuatro debates, se aprobó la conciliación en Senado respecto del proyecto)

² PROYECTO DE LEY NÚMERO 223 DE 2011 CÁMARA, 75 DE 2010 SENADO