



## CIRCULAR NO. 6

### LICENCIA NO REMUNERADAS.

La licencia no remunerada es una autorización otorgada por el empleador al trabajador para ausentarse del desempeño de sus funciones por un periodo determinado, sin percibir contraprestación económica. Este tipo de licencias se establecen mediante acuerdo entre las partes. Durante este periodo, cesa la obligación del empleado de prestar servicios y la del empleador de remunerar al trabajador; Las causales de suspensión se encuentran establecidas en el artículo 51 del C.S.T.

Se reconoce que la concesión de una licencia no remunerada conlleva la suspensión del contrato de trabajo, pero dicha suspensión no extingue íntegramente el vínculo jurídico del contrato laboral, de modo que las partes aún están obligadas a cumplir con las demás obligaciones derivadas del mismo, distintas a la prestación del servicio por parte del trabajador y al pago del salario por parte del empleador.

### PRESTACIONES SOCIALES EN LICENCIAS NO REMUNERADAS.

La licencia no remunerada suspende el contrato de trabajo, con repercusiones en las prestaciones sociales del trabajador. Conforme al artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), el empleador puede descontar este período de suspensión al calcular las **vacaciones, cesantías y jubilaciones** correspondientes.

### PRESTACIONES SOCIALES NO DEDUCIBLES EN LICENCIAS NO REMUNERADAS.

La **seguridad social** en las licencias no remuneradas tiene un tratamiento diferente dependiendo del concepto de seguridad social: **salud, pensión**. Durante los periodos de huelga o suspensión temporal del contrato de trabajo, el trabajador no está obligado a realizar los aportes correspondientes. Sin embargo, el empleador deberá efectuar los aportes correspondientes basados en el último salario base.

En lo que respecta a los aportes **a riesgos laborales**, si el trabajador no está laborando debido a una licencia remunerada, no existe riesgo asegurable, por lo tanto, no es necesario efectuar las cotizaciones correspondientes a la ARL.

Sin embargo, si la licencia no remunerada es de corta duración, puede no ser justificado reportar la novedad a mediados de mes, por lo que podría ser preferible realizar la cotización completa.

### PRIMAS EN LICENCIA NO REMUNERADAS.

La normativa no menciona la prima de servicios, lo que ha llevado a diversos doctrinarios a concluir que, al no estar expresamente permitido por la ley, no se puede descontar el período de suspensión del contrato para calcular la prima de servicios. Por lo tanto, la prima de servicios debe ser pagada incluso cuando el trabajador ha estado en licencia no remunerada. Respecto a la base para su cálculo, aunque la normativa no especifica, se asume que será el último salario devengado por el trabajador.



### **DESCANSO DOMINICAL EN LICENCIAS NO REMUNERADAS.**

Si un trabajador tiene licencia no remunerada durante la semana laboral, conserva el derecho al descanso dominical remunerado, toda vez que la licencia cuenta con la autorización del empleador.

Sin embargo, si la licencia es extensa, el contrato se suspende y no se genera salario, incluyendo el descanso dominical remunerado.

**Cordialmente,**

**Alejandro Ribero Rueda**  
**Director Ejecutivo**  
**FECEC**