



## **POLÍTICA CORPORATIVA DE LICENCIAS LABORALES**

### **Colombia Transforma**

#### **1. OBJETIVO**

Establecer las directrices internas para la solicitud, aprobación, disfrute y pago de las licencias laborales, garantizando que los colaboradores de Colombia Transforma ejerzan plenamente los derechos otorgados por la legislación colombiana, preservando la continuidad operativa. Se busca cumplir normatividad, promover bienestar y evitar riesgos legales.

#### **2. ALCANCE**

Aplica a todos los trabajadores con contrato laboral, en periodo de prueba, en modalidades presencial, híbrida o remota, madres, padres, tutores legales y adoptantes.

#### **3. MARCO NORMATIVO**

- Código Sustantivo del Trabajo (CST): Art. 57, 58, 61, 140, 141, 236–239.
- Ley 1822 de 2017: Licencia de maternidad.
- Ley 2114 de 2021: Licencia parental y de paternidad.
- Ley 1280 de 2009: Licencia de luto.
- Decreto 1072 de 2015: Compilación del sector trabajo.
- Circulares del Ministerio del Trabajo.

#### **4. DEFINICIONES**

Licencia laboral: Ausencia autorizada remunerada o no. Suspensión del contrato: Aplica para licencias no remuneradas. Salario base: Para liquidaciones ante EPS/ARL.



## 5. DESARROLLO DE LICENCIAS

### 5.1 Licencia de maternidad

Duración: 18 semanas continuas. Pago: EPS. Fundamento: Art. 236 CST. Aplica para parto prematuro, múltiple y madres adoptantes. Documentos: Certificado médico y registro civil.

### 5.2 Licencia de paternidad

Duración: 2 semanas. Pago: EPS. Documentos: Registro civil y certificaciones.

### 5.3 Licencia parental compartida

La madre puede transferir entre 2 y 6 semanas al padre. Requiere acuerdo y dictamen médico.

### 5.4 Licencia parental flexible a medio tiempo

Permite disfrutar licencia a medio tiempo, duplicando su duración.

### 5.5 Licencia de luto

Duración: 5 días hábiles. Pago: Empresa. Documentos: Registro civil y certificado de defunción.

### 5.6 Calamidad doméstica

Situaciones graves: hospitalización, accidentes, daños en vivienda, violencia intrafamiliar. Remunerada según gravedad.

### 5.7 Citaciones oficiales



Para asistir a jueces, fiscalía, policía, comisaría de familia o entidades estatales.  
Remunerada.

#### 5.8 Licencia no remunerada

Suspende contrato laboral. No genera prestaciones. Usada para proyectos personales, viajes o estudios.

#### 5.9 Incapacidades médicas

Enfermedad común: días 1–2 empleador; 3–180 EPS. Accidente laboral: ARL desde día 1.

#### 5.10 Licencia de adopción

Igual a maternidad/paternidad según corresponda.

#### 5.11 Donación de sangre

1 día libre con constancia de banco de sangre.

#### 5.12 Enfermedad grave de hijo

Amparada por Ley 1822. Permite permisos prioritarios.

#### 5.13 Citaciones educativas

Permiso remunerado para asistir a reuniones escolares.

#### 5.14 Hospitalización de familiar

Amparada en calamidad doméstica.



#### 5.15 Licencia por votación

Medio día remunerado.

#### 5.16 Jurado de votación

1 día compensatorio.

#### 5.17 Licencia por mudanza (extralegal)

Recomendada: 1 día remunerado.

#### 5.18 Licencia por matrimonio (extralegal)

Recomendada: 3 días remunerados.

#### 5.19 Licencia por estudios (extralegal)

Para formación avalada por la empresa.

### 6. PROCEDIMIENTO

1) Solicitud en sistema interno. 2) Adjuntar soportes. 3) Validación de TH. 4) Revisión de jefe. 5) Aprobación formal. 6) Registro en historia laboral. 7) Reporte a nómina.

### 7. RESPONSABILIDADES

Colaborador: informar, soportar, actualizar datos. Jefe: asegurar continuidad, asignar relevos. Talento Humano: validar, custodiar, reportar EPS/ARL, cumplir legislación.

### 8. INDICADORES

- % licencias otorgadas vs solicitadas.



- Tiempo promedio de aprobación.
- Ausencias sin soporte.
- Días de ausencia por tipo de licencia.

## 9. ANEXOS

Formato de solicitud, flujograma de aprobación, tabla de parentesco, ejemplos de soportes válidos.