

Bogotá, D.C.

08SE2025120300000059326

08/10/2025

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2025410600000078468-
Obligaciones del empleador-Calamidad Doméstica**

Respetado(a) señor(a):

En respuesta a su solicitud mediante la cual solicita concepto jurídico y plantea las siguientes preguntas

“Cordial saludo, quisiera conocer cómo se determinan las calamidades domésticas y permisos remunerados; específicamente, Cuándo al hijo/a de un trabajador le dan incapacidad, la misma constituye una calamidad doméstica o amerita un permiso remunerado? ¿En algunos casos se considera una condición especial como si es madre cabeza de familia? ¿El empleador puede solicitar reponer dicho tiempo?”

Esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

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, ello le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador más no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracto.

Por su parte el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone las atribuciones y sanciones del Ministerio de Trabajo en el marco de la vigilancia y control, no obstante, se evidencia que los funcionarios del Ministerio de trabajo no tienen dentro de sus competencias facultad para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones



Trabajo

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).

Finalmente, es preciso indicar que en sentencia C 542 de 2005, la Corte Constitucional realiza la distinción entre actos administrativos y conceptos de la administración, definiendo que el acto administrativo es la forma habitual de actuación de la administración, que crea, modifica o extingue derechos u obligaciones para los administrados, mientras que el concepto es una opinión o criterio de la administración que, por regla general, no genera efectos jurídicos directos ni es obligatorio para los administrados.

Frente al caso en concreto:

Sea lo primero señalar que esta Oficina, en cumplimiento del deber legal de tramitar, entre otros, los derechos de petición en modalidad de consulta, tanto de usuarios externos como internos, como lo mencionamos inicialmente, emite conceptos jurídicos de carácter general, abstracto e impersonal sobre normas laborales de naturaleza individual, colectiva, sin que los mismos sean de carácter vinculante, lo anterior, teniendo en cuenta que no puede brindar asesorías jurídicas en casos particulares o concretos, resolviendo controversias jurídicas mediante la declaración de existencia o inexistencia de derechos a favor o en contra de alguna de las partes de una relación laboral del sector privado; pues la declaración de la existencia o no de derechos u obligaciones es exclusiva de los Jueces de la República.

De conformidad con el numeral 1º del artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo, la obligación básica de todo trabajador es realizar personalmente la labor para la cual fue contratado, en los términos estipulados; De modo que todos los trabajadores dependientes están obligados a acatar las órdenes y directrices que le imparten sus superiores jerárquicos o sus empleadores, según las funciones previstas para su empleo, para poder recibir una contraprestación económica por el servicio prestado.

No obstante, lo anterior, el Legislador ha previsto la ocurrencia de ciertas circunstancias excepcionales, tal como lo establece el artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual prevé una serie de obligaciones especiales al empleador y señala al respecto lo siguiente:

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

Ministerio del Trabajo
Sede administrativa
Dirección: Carrera 7 No. 31-10
Pisos: 3, 5, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 19,
20, 21,22,23,24 y 25
Conmutador: (601) 5185830
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada Dirección
Territorial o Inspección Municipal
del Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
www.mintrabajo.gov.co



Trabajo

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

6. Modificado por el art. 15, Ley 2466 de 2025. <El nuevo texto es el siguiente> **Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:**

a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3º de la Ley 403 de 1997.

b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;

d) Para desempeñar comisiones sindicales 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, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.



Trabajo

h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren; y

9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

10. [Modificado por el art. 11, Ley 2388 de 2024.](#) <El texto adicionado es el siguiente> Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza.

11. [Adicionado por el art. 3, Ley 1468 de 2011.](#) <El texto adicionado es el siguiente> Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

12. [Adicionado por el art. 4, Ley 2174 de 2021.](#) <El texto adicionado es el siguiente> Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

13. [Adicionado por el art. 15, Ley 2466 de 2025.](#) <El texto adicionado es el siguiente> Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los



Trabajo

derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.

El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

17. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley [1610](#) de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.



Trabajo

Parágrafo 2°. Adicionado por el art. 15, Ley 2466 de 2025. <El texto adicionado es el siguiente> En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

Parágrafo 3°. Adicionado por el art. 15, Ley 2466 de 2025. <El texto adicionado es el siguiente> La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.

Parágrafo 4°. Adicionado por el art. 15, Ley 2466 de 2025. <El texto adicionado es el siguiente> Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la afiliación a Fondo de Cesantías es obligatoria." **(resaltado fuera de texto)**

De lo anterior, respecto a la licencia en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada el literal c del precitado artículo establece que se entiende como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.

La Jurisprudencia se ha pronunciado en diferentes oportunidades, tal como lo hizo la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL17368-2015 en la cual expuso:

"De todos modos, la expresión «calamidad doméstica» incluida en el artículo cuya anulación se pretende, pese a que constituye un concepto general, no puede catalogarse como una verdadera indeterminación, pues precisamente son tantos e innumerables los sucesos que pueden ser catalogados como tal, que resulta inverosímil que se incluyan en una disposición convencional como la que ahora es objeto de estudio.

De ahí que, precisamente, le corresponderá a las partes sopesar las circunstancias y particularidades de la situación concreta a fin de determinar si la misma puede enmarcarse dentro de dicha locución."

En el mismo sentido se ha pronunciado la Corte Constitucional en sentencia T-460 de 2018, en la cual manifestó al respecto lo siguiente:

"(...)4.3. *La calamidad doméstica debidamente comprobada constituye así uno de tales supuestos donde se acepta que el trabajador se separe temporalmente de sus funciones, sin que tal conducta rompa el vínculo laboral, legal o reglamentario con el empleador, siempre que se cumplan con las condiciones, plazos y requisitos plasmados en la norma (público o privado) que le aplica.*



Trabajo

4.3.2. En el sector privado también se ha fijado la calamidad doméstica como una justa causa para la concesión de la licencia laboral. Al respecto, el Código Sustantivo de Trabajo, en su artículo 57, señala que dentro de las obligaciones especiales del empleador está la de "conceder al trabajador las licencias necesarias (...) en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada (...)". Y el artículo 108, ordena al

empleador que regule, en el respectivo Reglamento Interno de Trabajo, la forma de concesión de los permisos, "especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y **grave calamidad doméstica**". (Negrilla fuera del texto).

4.4. De modo que, con fundamento en el régimen legal vigente, la calamidad doméstica ha de entenderse como una causal de justificación que les permite a todos los trabajadores, sean públicos o privados, ausentarse temporalmente del lugar de trabajo, sin que la ocurrencia de esa circunstancia les represente una ruptura de su vínculo con el empleador, siempre que cumplan las condiciones, plazos y requisitos previstos en la legislación laboral.

4.5. No obstante lo anterior, la jurisprudencia de esta Corporación ha admitido que, desde la perspectiva constitucional, existen casos excepcionales y límite que desbordan el marco legal y, en consecuencia, la aplicación irrestricta de las previsiones normativas, como sucedería con el plazo máximo para su concesión, sin llegar a valorarse las condiciones específicas en las que se presenta la calamidad doméstica, conllevarían a una decisión por parte del empleador incompatible con la Constitución, en especial, con principios y preceptos fundamentales.

4.5.1. Lo anterior por cuanto, siguiendo la doctrina especializada en la materia, la calamidad doméstica opera "ante todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano –hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero–, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos. Todas estas situaciones, u otras similares, pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal, existiendo un imperativo de rango constitucional para suspender el contrato de trabajo".^[36]

4.5.2. Pero, además, porque aun cuando la calamidad doméstica ha sido entendida como una causal que justifica al trabajador para atender una tragedia personal o familiar, aquella tiene un fundamento constitucional en los principios de dignidad humana y de solidaridad (arts. 1º y 92), así como en el respeto por los derechos fundamentales del trabajador (arts. 25 y 53). (i) Con soporte en la noción de dignidad, puesto que el empleador no puede emitir órdenes que conlleven un trato cruel, inhumano o



Trabajo

degradante, ni que representen un abierto desconocimiento de las mínimas necesidades morales y materiales que requieren sus trabajadores; (ii) en el deber de solidaridad, ya que dicho precepto constituye un límite constitucional a las facultades subordinantes del empleador, es decir, a la actuación exclusivamente utilitaria. Al contrario, le corresponde proceder de forma humanitaria ante aquellas circunstancias que pongan en grave riesgo la vida y salud del trabajador. Igualmente, tiene fundamento (iii) en los mandatos constitucionales que protegen directamente al trabajador, pues la Corte entiende que no se pueden emitir órdenes cuyo cumplimiento implique el sacrificio de prerrogativas superiores, como sucede con la remuneración mínima vital y móvil.” (Subrayado Fuera de texto)

Es oportuno señalar que el legislador no determinó el número de días que se deben otorgar por calamidad doméstica quedando el empleador facultado para definirlo si no existe otro mecanismo que lo haya hecho, de acuerdo a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, la licencia por calamidad doméstica deberá estar prevista en el reglamento de trabajo de cada empresa, en los cuales se pueden enumerar las distintas situaciones y condiciones para reconocer la calamidad doméstica, pues de acuerdo a lo señalado en párrafos anteriores no es posible enumerarlas todas y pueden suceder situaciones no contempladas expresamente y aun así el trabajador tiene derecho a la licencia.

El Artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo prevé al respecto:

“Artículo 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 lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y **grave calamidad doméstica. (...)***

De lo anterior, entiende esta oficina que le corresponde entonces al empleador inicialmente, en el reglamento de la empresa definir la cantidad de días que se deben otorgar por licencia de calamidad doméstica bajo parámetros de razonabilidad y de proporcionalidad, y que no afecten el normal desarrollo de las actividades del empleador, al tiempo que se respetan los derechos del trabajador con el mismo espíritu y sentido, buscando un equilibrio entre la obligación del empleador y el derecho del trabajador.

En este sentido se pronunció la Corte Constitucional en la sentencia citada en párrafos anteriores, en la cual señalo al respecto, lo siguiente:

“(...)



Trabajo

4.6. Por consiguiente, aunque la calamidad doméstica no se configura ante cualquier suceso familiar o personal que se le presente al trabajo, sino ante **(i)** un evento cuya **gravedad** obliga al trabajador a atender prioritariamente esa circunstancia, en tanto representa **(ii)** un **impacto negativo** el normal desarrollo de su vida personal y profesional, la Corte ha sostenido que constituye una vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, pero además de forma manifiestamente insolidaria, que se obligue a un trabajador a desempeñar las funciones de su cargo cuando las condiciones familiares o personales fácticamente no lo permiten^[37].

4.7. De modo que, ante un caso excepcional y límite que desborda el marco legal aplicable, a raíz de las condiciones específicas en las que se desenvuelve la grave calamidad doméstica debidamente comprobada, el alcance constitucional de esta figura, por parte de esta Corporación, ha tenido dos parámetros principales de valoración; el primero, hace referencia al tiempo de duración y, el segundo, a la obligación de remuneración por parte del empleador^[38].

4.9. En Colombia, bajo estos mismos parámetros y de conformidad con la Constitución, la legislación laboral y el precedente jurisprudencial en la materia, en los casos excepcionales y límite que desborden el marco legal aplicable, por de las condiciones específicas en las que se desenvuelve la grave calamidad doméstica, deberá otorgarse: **(i) por el tiempo necesario para superar la gravedad de la situación personal o familiar y (ii) bajo un lapso razonable de remuneración cada mes a cargo del empleador.**

Este criterio no obedece a una consideración deliberada de la Sala, sino a una interpretación de la aplicación de esta figura que la Corte Constitucional ya ha fijado en las Sentencias C-930 de 2009, T-489 de 2014 y T-113 de 2015, así como una postura en la que se armoniza, de un lado, mandatos constitucionales que protegen el derecho a un trabajo digno y justo (art. 25), la obligación de la familia y el Estado de velar por el cuidado integral y prevalente de los menores de edad (art. 44), la remuneración vital y móvil de los empleados (art. 53) y el deber de materializar el principio de solidaridad social (art. 95) y, por el contrario, prerrogativas fijadas en la Constitución por medio de las cuales se asegura la protección del tesoro público (art. 128), la aplicación de los principios de eficiencia y economía en la función administrativa (art. 209) y la observancia de criterios fiscales (art. 334), en el caso especial del sector público. Dicho de otro modo, bajo este parámetro se entiende que ni las formas de contratación, para trabajadores público o privados, pueden despojarlos de los mínimos constitucionales, ni tampoco su protección puede representar una carga desproporcionada para el empleador, en particular, cuando se trata de entidades públicas.

A partir de esta regulación, en la Sentencia C-930 de 2009 la Corte no solo fijó el fundamento constitucional de esta figura, sino que construyó parte significativa de su alcance constitucional. En dicha oportunidad, la Sala Plena analizó la constitucionalidad del numeral 6º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, que facultaba al empleador para descontar del salario del trabajador la licencia reconocida, entre ellas la de calamidad doméstica, u obligarlos a compensar en horas distintas a la jornada de trabajo cuando fueran reconocidas. Con fundamento en los principios de dignidad y de solidaridad, así como del respeto de los derechos fundamentales del trabajador, dijo el

Tribunal que era inconstitucional exigirle al trabajador, en el caso de la calamidad



Trabajo

doméstica, compensar el tiempo fuera de la jornada de trabajo o descontárselo de su salario, pues no era una situación imputable a la decisión libre y voluntaria del trabajador, sino que era un hecho ajeno a su voluntad y, en la mayoría de los casos, de fuerza mayor...

De modo que, aun cuando el Legislador no había previsto un término fijo para su concesión, el empleador –en todo caso- estaba obligado a reconocerla. En consecuencia, declaró inexecutable la expresión "salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador", contenida en el numeral 6° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Con posterioridad, en la Sentencia T-489 de 2014, la Corte aplicó las reglas previstas en el precitado fallo al caso de una auxiliar de vuelo que trabajaba en Avianca SA, en la ciudad de Medellín, pero que debido al autismo que le fue diagnosticado a su hijo menor de edad debía trasladarse a la ciudad de Bogotá, a fin de asegurarle un tratamiento digno e integral. En ese momento, la demandada le había negado las solicitudes de traslado y la licencia por grave calamidad doméstica, afirmando su imposibilidad legal. La Corte amparó los derechos fundamentales de petición y protección familiar formulados por la parte accionante, argumentando –para el asunto que aquí se debate – que "constituía un deber de carácter constitucional que Avianca S.A. definiera los términos y los lapsos temporales en los que la actora podrá disfrutar de la licencia por grave calamidad doméstica de carácter remunerado para atender el autismo de su hijo, mientras se genera una vacante en Bogotá que posibilite el traslado. Por tanto, la respuesta al derecho de petición –atendiendo el carácter obligatorio de la licencia- tenía que comprender el inicio de un trámite breve en el cual las partes concertaran los días que comprenderán el disfrute de esa prerrogativa laboral". Así, la Corporación accedió a reconocerle la licencia por el tiempo que fuera necesario para cuidar al menor, mientras se daba el traslado de la ciudad.

Dicha regla además se hizo extensiva a empleados públicos. En la Sentencia T-113 de 2015, la Sala Segunda de Revisión amparó los derechos fundamentales de la accionante y su hijo menor de edad, está vez empleada de la Rama Judicial, a quien le negaron la prórroga del permiso laboral, argumentándose que la tutelante únicamente tenía derecho a tres días de permiso al mes a causa de la grave calamidad doméstica comprobada. En dicho pronunciamiento, consideró la Corte que en relación con la calamidad doméstica la situación de un empleado público resulta claramente comparable con la de un trabajador del sector privado, en particular, cuando se presenta como circunstancia excepcional la delicada condición de salud de un menor de edad. Por ello, concluyó que "aunque la diferencia de trato entre empleados públicos y privados persigue un fin constitucionalmente protegido como lo es la protección de los recursos del Estado y que la misma es coherente con las disposiciones constitucionales, en el caso en cuestión son las particularidades del mismo las que permiten llegar a la conclusión de que la diferencia de trato en cuanto a los permisos remunerados resulta violatoria de derechos fundamentales". En consecuencia, ordenó al juzgado accionado que concediera los permisos a los que hubiere lugar para atender el proceso de rehabilitación del menor, siempre y cuando mediara orden médica en la que se prescribiera la



Trabajo

necesidad de acompañamiento permanente de la actora y el tiempo de duración del mismo.

(ii) Por un lapso razonable de remuneración cada mes a cargo del empleador: No obstante, lo anterior, como ya se señaló, el alcance constitucional de la figura de la calamidad doméstica no significa que en los casos excepcionales y límite que desbordan el marco legal durante todo el tiempo que dura la licencia el empleador esté obligado a remunerar al trabajador. De hecho, en la Sentencia C-930 de 2009 así como en la T-113 de 2015, el Tribunal fue claro en indicar que, aunque al trabajador no puede imputársele la responsabilidad de una calamidad doméstica, aquella sí se deriva de una circunstancia familiar o personal del mismo y, por ende, en principio, al empleador no le correspondería asumir la carga económica de la suspensión del contrato. Sin embargo, consideró que, en atención a los principios de solidaridad y dignidad, que conducen a tratar humanitariamente al trabajador en el momento que más lo necesita, **un lapso razonable de remuneración al mes a cargo del empleador era constitucionalmente admisible.**

Para determinar la razonabilidad de dicho plazo, es preciso sopesar, como ya ha señalado la Corte, las circunstancias particulares del caso desde una doble perspectiva: (i) desde el lugar donde se encuentra el trabajador, es decir, analizar la gravedad de la calamidad doméstica en sí misma considerada, la posibilidad de conjurarla en un plazo determinado, la presencia de familiares o amigos que contribuyan a superarla, así como la disponibilidad de recursos materiales o económicos en los que se pueda apoyar el trabajador, etc. y, al mismo tiempo, considerar (ii) **la condición del empleador, es decir, el grado de afectación del trabajo que le representa la ausencia de su empleada y la posibilidad de reemplazarla⁴²¹. Pero, además estima esta Sala que deberá tenerse en cuenta su capacidad y solvencia económica, el tamaño de la empresa, los trabajadores a cargo, la naturaleza del empleador, el carácter intuitu persona, la hora a cargo, inclusive, los compromisos de la empresa vinculados al desempeño de las funciones. Es más, dicho plazo razonable deberá ser acordado entre el empleador y el trabajador, la regulación interna de la entidad o, en defecto de lo anterior, por las determinaciones unilaterales del primero, sin que quede a la mera discrecionalidad, pues se entiende que –en todo caso– deberá ser proporcional y razonable.**

4.10. En consecuencia, ha de considerarse que, de conformidad con la Constitución, la legislación laboral y el precedente jurisprudencial en la materia, (i) tanto en las relaciones públicas como privadas, la grave calamidad doméstica debidamente comprobada constituye una justa causa para otorgar la licencia o el permiso laboral y, en consecuencia, en virtud del régimen legal, le corresponde al empleador reconocerlas en las condiciones, plazos y requisitos previstos. No obstante, lo anterior, (ii) la jurisprudencia constitucional ha admitido que existen casos excepcionales y límite que desbordan el anterior marco legal, en cuyo caso el trabajador deberá acreditar en debida forma los presupuestos sustanciales que adviertan la gravedad de la situación personal o familiar que afronta y, que además de resultar involuntarios, representan un impacto negativo considerable.



Trabajo

Una vez demostrados tales presupuestos, (iii) deberá otorgársele la licencia por el tiempo necesario para superar la gravedad de la calamidad doméstica. En todo caso, para armonizar dicha obligación con los mandatos constitucionales que obligan a respetar los principios de eficiencia y economía en la gestión pública, así como considerar la situación particular del empleador (iv) deberá fijarse un lapso razonable de remuneración que, en todo caso, dependerá de las circunstancias y particularidades del caso^[43].

Para más información, se invita a consultar nuestra página web, 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 expide 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 o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	María Fernanda Gutiérrez	Profesional Especializado	
Revisado por:	Javier Mauricio Muñoz	contratista	
Aprobado por:	Marisol Porras Méndez	Inspectora de Trabajo	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			