

Vacíos relacionados con los permisos remunerados y calamidades domésticas en la
legislación laboral colombiana
Gaps related to paid leave and domestic calamities in Colombian labor legislation

Yuliana Pérez¹, Jeimmy García²

Corporación Universitaria Remington
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Programa de Derecho
Especialización en Derecho Laboral
2024

Resumen

La legislación laboral colombiana contempla entre sus normas la concesión de permisos remunerados para los trabajadores, sin embargo, la aplicación de la norma presenta algunos vacíos relacionados con situaciones como la calamidad doméstica y otras en las que aplicaría el permiso remunerado. Este artículo identifica situaciones en

¹ Administradora de empresas de la Fundación Universitaria María Cano. Analista de nómina de Postobón S.A. Correo: yuliana.perez.5779@miremington.edu.co

² Administradora de empresas de la Fundación Universitaria del Areandina. Analista de nómina de Postobón S.A. Correo: jeimmy.garcia.7754@miremington.edu.co

las que se hace evidente una laguna jurídica a la hora de conceder permisos remunerados. Se concluye que estas lagunas pueden conducir a prácticas inconsistentes, decisiones subjetivas y disputas laborales.

Palabras clave: permiso remunerado, calamidad doméstica, vacíos legales.

Abstract

Colombian labor legislation contemplates among its rules the granting of paid leave for workers, however, the application of the rule presents some gaps related to situations such as domestic calamity and others in which paid leave would apply. This article identifies situations in which a legal loophole is evident when granting paid leave. It concludes that these loopholes can lead to inconsistent practices, subjective decisions and labor disputes.

Key words: paid leave, domestic calamity, legal loopholes

Introducción

En este artículo se analizan los posibles vacíos respecto a las calamidades domésticas en el derecho laboral aplicado a la administración de personal contemplado como uno de los permisos remunerados descritos en el numeral 6 del artículo 57 del código sustantivo de trabajo, así como la falta de claridad en los tipos de situaciones que califican como calamidad doméstica. Aunque los permisos remunerados como el permiso de votación o sufragio, permisos sindicales y la que nos ocupa, la calamidad doméstica, están contemplados en la ley, para esta última hay ausencia de

reglamentación acerca de la duración, situaciones que aplican o no y remuneración, lo que lleva a que en la práctica cotidiana se deba recurrir a reglamentos internos y finalmente queden a potestad de manera subjetiva. Frente a este problema se plantea como objetivo general Identificar los diferentes vacíos respecto a las calamidades domesticas en el derecho laboral aplicado a la administración de personal. Y unos objetivos específicos como revisar la legislación laboral colombiana y analizar alguna jurisprudencia acerca de los permisos remunerados y calamidades domésticas.

Permisos remunerados contemplados en el código sustantivo del trabajo

Los permisos remunerados son días de ausencia del trabajo que son pagados al empleado, a pesar de no estar trabajando durante ese tiempo. Estos días pueden ser otorgados por una variedad de razones que se contemplan el CST art 57 Numeral 6. De acuerdo al concepto 203539 emitido por el ministerio de protección social, se refiere a la calamidad domestica como eventos personales o familiares de fuerza mayor que obliga al trabajador a asuntarse de sus labores, sin embargo menciona que los permisos solicitados por el trabajador que no estén incluidos en el artículo anteriormente mencionado deben ser determinados en el reglamento interno de trabajo y la remuneración durante estos permisos puede variar una vez concedida la licencia obligatoria el empleador puede optar entre suspender el pago del salario durante su transcurso, o exigir al trabajador que compense el tiempo de la misma, por fuera de la jornada laboral ordinaria (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015).

Si bien el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo regula, dentro de las obligaciones especiales del empleador, los eventos en que debe conceder licencias al trabajador, la Corte encuentra que algunos de los supuestos de hecho han sido objeto de reglamentación especial, mediante leyes posteriores, disponiendo efectos jurídicos distintos (Corte constitucional, 2009).

De acuerdo con la norma, las siguientes situaciones están contempladas como permiso remunerado.

- Permiso votación o sufragio: En algunos lugares, los empleados pueden recibir permisos remunerados para participar en procesos electorales o para cumplir con funciones temporales de carácter oficial que impliquen una obligación ineludible
- Calamidad doméstica: Cuando un empleado enfrenta una situación grave en el ámbito doméstico, como emergencias médicas
- Permisos sindicales: En el ámbito sindical, los trabajadores pueden recibir permisos remunerados para desempeñar funciones o actividades relacionadas con la representación sindical y la negociación colectiva

Sin embargo, aunque esta normatividad proporciona una base legal para los permisos remunerados, no siempre especifica con claridad los criterios exactos para cada situación, dejando margen para interpretaciones ambiguas y lagunas legales en la aplicación de estos permisos.

Para revisar estas lagunas legales y garantizar una comprensión clara de los derechos y responsabilidades en relación con los permisos remunerados, ante la ausencia de una legislación más amplia, le ha tocado a la corte Suprema de justicia y la Corte Constitucional mediar acerca de nuevas situaciones o aclarar disposiciones ambiguas, contribuyendo así a una mejor protección de los derechos de los trabajadores.

Los empleadores han tenido que acudir a estipular y detallar en las políticas internas, reglamentos o pactos las situaciones, condiciones y cuando sea posible, establecer acuerdos claros respecto a estos permisos buscando la objetividad y equidad para todas las partes.

Diferencia entre permiso y licencia

Un permiso se refiere a una situación administrativa que le permite a un empleado separarse temporalmente del ejercicio de sus funciones sin afectar su remuneración. Su objetivo radica en permitir que los empleados puedan afrontar circunstancias de carácter urgente y apremiante de índole personal o familiar. La licencia, a diferencia del permiso, permite al empleado separarse del ejercicio de las funciones por un tiempo más prolongado, en términos de las reglas establecidas.

La calamidad doméstica se refiere a situaciones familiares graves que afectan el desarrollo normal de las actividades del trabajador y pueden comprometer derechos fundamentales significativos en la vida personal o familiar (Corte constitucional, 2015).

Incluye situaciones como una grave afectación de la salud de un familiar cercano, secuestro, desaparición, o daños graves a la vivienda debido a eventos fortuitos como incendios o inundaciones.

La calamidad doméstica obliga al trabajador a priorizar la situación personal o familiar, lo que impide continuar con sus funciones laborales durante ese período. Para que se considere como causal de justificación, el trabajador debe cumplir con las condiciones, plazos y requisitos estipulados por el empleador.

Vacíos

Uno de los vacíos más comunes en la legislación laboral colombiana se refiere a la falta de claridad en cuanto a los tipos de situaciones que califican para permisos remunerados. Si bien existen disposiciones generales nombradas anteriormente que establecen el derecho de los empleados a permisos remunerados, la ley por ejemplo, en el caso de la calamidad doméstica que esta contemplada como un hijo de permiso remunerado, no especifica qué se considera exactamente como calamidad doméstica y que condiciones debe ser considerado por el empleador, dejando espacio para interpretaciones confusas.

Otra laguna importante es la ausencia de regulaciones detalladas sobre la duración y la frecuencia de las calamidades domésticas. Mientras que algunos permisos, como citas médicas, pueden estar claramente definidos en términos de duración y límites de acuerdo con disposiciones médicas con sus debidos soportes,

otros, como los permisos por razones familiares o personales, pueden carecer de directrices específicas. Esto puede conducir a inconsistencias en la forma en que los empleadores aplican estas políticas y a posibles disputas entre empleadores y empleados.

Si bien se detalla con claridad cuáles son los permisos que se clasifican como remunerados, no podemos dejar de lado las obligaciones especiales que se le atribuyen al empleador y que en detalle refiere al artículo 57 del código sustantivo del trabajo; el cual contempla dichos permisos de citas médicas programadas por la entidad promotora de salud y de acuerdo a la sentencia C-930/2009 el tiempo empleado en estos permisos no pueden descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria (Corte Constitucional, 2009)

Si bien en el caso de licencia remunerada el empleador no viola la constitución al descontar del salario del trabajador o exigirle que compense en horas fuera de la jornada ordinaria la licencia obligatoria otorgada, siempre y cuando esta licencia sea consecuencia de decisiones voluntarias del propio trabajador. Los empleadores pueden enfrentar desafíos para determinar cómo aplicar las políticas de permisos remunerados de manera justa y equitativa, lo que a su vez puede afectar la moral y la productividad de los empleados.

Por otro lado, los empleados pueden encontrarse en situaciones donde no están seguros de si tienen derecho a un permiso remunerado o de cuánto tiempo pueden

ausentarse del trabajo sin perder su salario. Esto puede generar estrés y ansiedad, especialmente en momentos de crisis personal o familiar.

Con referencia a lo anterior, la Sentencia T-460 de 2018 habla de los “permisos” y las “licencias ordinarias no remuneradas” frente a la calamidad doméstica. Precisa que dicha calamidad se constituye en una causa justificada para apartarse de su trabajo sin desvincular la relación laboral con el empleador.

Conclusiones

La existencia de vacíos legales en cuanto a los permisos remunerados en la normativa laboral de Colombia plantea un desafío importante que demanda una atención cuidadosa tanto de los legisladores como de los empleadores y trabajadores. Abordar estas lagunas resulta crucial a través de la introducción de regulaciones precisas y coherentes que salvaguarden los derechos y el bienestar de todas las partes implicadas en el ámbito laboral.

La ambigüedad en la normativa laboral puede llevar a disputas y tensiones entre empleadores y empleados, ya que cada parte puede tener interpretaciones diferentes de sus derechos y responsabilidades en relación con los permisos remunerados. Además, la falta de regulación sobre la duración, la frecuencia y las situaciones específicas puede dejar a los trabajadores en una posición vulnerable, sin una guía clara sobre cuándo y cómo pueden solicitar y disfrutar de permisos remunerados.

Es fundamental que los empleados y empleadores conozcan los requisitos y procedimientos para justificar la ausencia por calamidad doméstica, asegurando que se cumpla con la normativa establecida y se mantenga la equidad en la gestión de estas situaciones

Resaltamos la importancia de la regulación adecuada de los empleadores en pactos o reglamentos internos y la consideración de los derechos y necesidades personales de los empleados, asegurando un equilibrio entre las exigencias laborales y las emergencias personales.

Referencias

Congreso de la República. (2024). Código sustantivo del trabajo. Diario Oficial 52.673 - 18 de febrero de 2024.

Corte Constitucional. (2009). Sentencia C-930, M. P. Calle Correa, M.

Corte Constitucional. (2018). Sentencia T-460, M. P. Guerrero Pérez, L.

Corte Constitucional. (2015). Sentencia T-113, M. P. González Cuervo, M.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2015). Concepto 208977. Ávila Rodríguez, Z