

Licencia - Grave Calamidad Doméstica- Obligatoriedad



¿Es obligatorio para el empleador otorgar una licencia por grave calamidad doméstica y en caso afirmativo debe ser remunerada o no?

Respuesta: Es obligatorio darla y remunerada

NORMA GENERAL. El artículo 57 numeral 6, del [Código Sustantivo del Trabajo](#), establece como una obligación especial del empleador conceder al trabajador las licencias necesarias “en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada”

DEFINICION DE CALAMIDAD DOMESTICA. La ley laboral no define que se debe entender por calamidad doméstica, ni tampoco establece el número de días que por esta razón se deba conceder.

DEFINICION DE LA CORTE CONSTITUCIONAL. Para esta Corporación para efectos de la licencia que establece la ley ha “de ser entendida como 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. “Sentencia [C-930 de 2009](#)”

“En todo caso, la Corte aclara que por calamidad doméstica deben ser entendidas aquellas situaciones de carácter negativo sobre las condiciones materiales o morales de vida del trabajador”.

OBLIGACION DE OTORGARLA. Ha sido expresa la Corte al señalar que si bien la suspensión del servicio no obedece a la voluntad del empleador ni tampoco del trabajador, sino a una circunstancia ajena a la decisión de los dos, en muchas ocasiones constitutiva de fuerza mayor o caso fortuito, por claras razones de solidaridad implican que el empleador este obligado a responder en forma humanitaria “*ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas*” y por lo tanto debe otorgar esta licencia.

Licencia - Calamidad doméstica- Obligatoriedad

Escrito por el Dr. César Augusto Duque Mosquera

Domingo, 15 de Agosto de 2010 03:36 - Actualizado Domingo, 27 de Enero de 2019 18:16

REMUNERACION. Si bien el código Sustantivo del Trabajo, estableció como opcional la remuneración o no de esta licencia, la Corte Constitucional en sentencia C- 930 de 2009, declaro exequible la norma, pero condicionada a que se entienda que para el caso de la licencia por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, habrá un lapso razonable de permiso remunerado.

No obstante que el código establecía que salvo convención en contrario el tiempo empleado en esta licencia podía descontarse o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador, esta norma ha quedado sin efectos por decisión de la Corte Constitucional al declarar que la licencia debe ser remunerada.

MUERTE DE FAMILIARES. De manera expresa la [Ley 1280 de 2009](#), al establecer la licencia remunerada por 5 días hábiles por luto en el caso de muerte de familiares se dijo específicamente que la grave calamidad domestica no incluye la licencia por luto pues esta ya fue expresamente regulada.

[Ver concordancia](#)

DURACION. Ha entendido la Corte Constitucional que dicha duración debe ser convenida entre el empleador y el trabajador en cada evento, atendiendo el principio de razonabilidad. Para ello se debe “sopesar las circunstancias y particularidades de la situación concreta: de un lado, debe valorarse la gravedad de la calamidad doméstica en sí misma considerada, la posibilidad de conjurarla en determinado plazo estimado dependiendo del caso, la presencia o ausencia de otros familiares o amigos que contribuyan a superarla, la disponibilidad de recursos materiales en los que pueda apoyarse el trabajador, etc. Y de otro lado, debe tenerse en cuenta también el grado de la afectación del trabajo y de la empresa ocasionada por la suspensión de la relación laboral, la posibilidad fáctica en que esté el empleador de reemplazar temporalmente al trabajador, etc.”

CESAR AUGUSTO DUQUE MOSQUERA