

Por medio de la presente nos permitimos poner a su disposición un breve análisis de la Sentencia C -930 de 2009, por medio de la cual, la Corte Constitucional determina una serie de requisitos para que un suceso de familia se constituya como una grave calamidad doméstica, la cual, en virtud de los principios de dignidad y de solidaridad, exigen un mínimo de consideración y apoyo del empleador.



¿CUÁNDO SE PRESENTA LA GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA?

La licencia remunerada por grave calamidad doméstica procede cuando **ocurre una situación nefasta, moral o materialmente negativa para el trabajador**, no provocada por este y de tal magnitud, que las circunstancias dolorosas, de extrema dificultad o peligro, de fuerza mayor o caso fortuito, permitan calificarla como grave.

La Corte Constitucional la define en la **Sentencia C - 930 de 2009** así:

*"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"*



¿CUÁL ES EL ELEMENTO NECESARIO PARA SOLICITAR Y CONCEDER ESTA LICENCIA?

El elemento necesario será la **debida comprobación** del hecho, el cual, se puede probar con soportes, como constancias de atenciones médicas de urgencias, fotos, certificaciones, entre otros.



¿DÓNDE SE ENCUENTRA MENCIONADA LA LICENCIA POR GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA?

La encontramos regulada **hasta el 2009, en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo**, pero la vemos desarrollada en la **Sentencia C 930 de 2009**, que declaró parcialmente inexecutable ese artículo, afirmando que si bien la ley es constitucional, el empleador tiene la obligación, en virtud del principio de solidaridad y de dignidad, de pagar la licencia.



¿CÓMO SE MANEJABA LA LICENCIA POR GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA ANTES DE LA SENTENCIA C 930 DE 2009?

El artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo lo regulaba así:

- Determinaba que el empleador debía conceder licencias por calamidad doméstica.
- Hasta ese año, el tiempo de la licencia se podía descontar al trabajador.
- También se podía exigir reemplazar el tiempo en una jornada distinta.



¿QUÉ MODIFICACIONES TRAJÓ LA SENTENCIA C 930 DE 2009?

- Desde el 2009, se afirma que el empleador tiene la obligación de concederla en virtud del principio de solidaridad.
- La licencia por grave calamidad doméstica, es pagada por el empleador.
- No se puede descontar, ni obligar a reponer los días otorgados, en otro horario laboral.

Esto quiere decir que, gracias a la intervención de la Corte Constitucional, **la licencia por calamidad doméstica debe ser paga por el empleador y no podrá descontar el dinero ni obligar al empleado a reponer los tiempos otorgados para atender la emergencia.**

Asimismo, la sentencia de la Corte explicó que la **licencia debe regularse** para no vulnerar los derechos de los trabajadores, por lo cual, dicha regulación debe estar presente en **el reglamento interno de trabajo**. Dentro de las normas internas de cada empresa **se establecerá qué se entiende como calamidad doméstica, cuáles podrían ser los eventos y cuántos días serán otorgados al trabajador**. Sin embargo habrá casos excepcionales en que el suceso requiera más días de los estipulados en el reglamento, por lo cual, se podrán pactar entre empleador y trabajador.

El término del permiso que se da al trabajador en el caso de la grave calamidad doméstica **depende del tiempo razonable para superarla** y aunque debe ser remunerada, dicha remuneración no siempre será por todo ese tiempo, sino que estará sujeta a lo que esté previsto en el reglamento interno de trabajo, el contrato de trabajo o cualquier otra disposición que rija en la relación de trabajo, lo cual, no faculta al empleador para desconocer que, frente a este tipo de eventos, tiene un deber de solidaridad y respeto de la dignidad del trabajador.

En cuanto al tiempo de la licencia remunerada, indica la Corte en la sentencia, que éste no se puede establecer de manera previa, general y abstracta. Para determinarlo, **el empleador deberá ponderar los principios de solidaridad y razonabilidad** en cada caso y de tal forma, que el lapso sea **lógicamente suficiente para remediar o superar la situación calamitosa**, teniendo en cuenta por ejemplo, si el trabajador cuenta con recursos o el apoyo de familiares y amigos.





PARA QUE UN SUCESO CONSTITUYA GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA DEBERÁ CUMPLIR CON LAS SIGUIENTES PREMISAS

- Que sea un suceso familiar
- Que sea grave
- Que impida el normal desarrollo de las actividades del trabajo
- Que exista amenaza de derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar
- la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, pero una vez pueda o haya cesado la grave calamidad, no sólo debe informar, sino que debe presentar pruebas sobre la ocurrencia del hecho calamitoso, de lo contrario, podría estar frente a una ausencia sin justa causa del sitio de trabajo.

Se deben cumplir todas las premisas para otorgarse el permiso.



CASOS EN LAS QUE SE CONSTITUYEN LA LICENCIA REMUNERADA POR GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA

- Una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano (hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero).
- Una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto.

Todas estas situaciones, u otras similares, pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o causarles 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 con la prestación del su servicio personal**, existiendo un imperativo de rango constitucional para suspender el contrato de trabajo.

DATO CURIOSO: Frente a los permisos solicitados por el trabajador al empleador, para asistir a citas médicas, la ley no consideró de forma expresa la obligación de los empleadores de otorgar dicho permiso remunerado a sus trabajadores, en consecuencia, se le confiere al empleador la potestad de definirlos en el reglamento interno de trabajo, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 108 #6 del Código Sustantivo del Trabajo.

Es necesario tener en cuenta que los permisos para acudir a citas médicas por parte del trabajador, no constituye una grave calamidad doméstica, por lo que, es potestativo del empleador, fijar los preceptos para otorga dichos permisos y la manera en la que será repuesto el tiempo en el que estuvo ausente.

Sea esta la oportunidad para recordarles que ESLEGAL es su aliado jurídico para apoyarlos en las eventualidades que se presenten al interior de sus empresas; por lo cual estamos a su disposición en nuestras líneas de atención (604) 557 7131 y en el número celular y WhatsApp 311 494 9814.

Los invitamos a conocer nuestra página web: www.eslegal.com.co / Canal de YouTube: ESLEGAL ESTRATEGIA LEGAL / Instagram: eslegal.abogados



(604) 557 7131 - 311 384 5978

info@eslegal.com.co / www.eslegal.com.co



Calle 8B # 65-191. Centro empresarial Puerto Seco. Oficina 244. Medellín