

Bogotá, D.C.

08SE2024120300000030317
13/07/2024

Señor

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE202441060000004586 -Calamidad Doméstica-
Licencia para el cuidado de la niñez**

Respetado señor:

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

“Actualmente por motivos de salud tengo a mi hijo de 11 años hospitalizado, situación que me dificulta presentarme a laborar y de la cual debo hacerme cargo, de acuerdo a lo establecido por la ley laboral colombiana esta situación se cataloga como calamidad doméstica? De ser así, cuántos días me concede la ley para atenderla?”

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:

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica solo está habilitada para emitir conceptos generales y abstractos en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por ende no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los funcionarios de este Ministerio **no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.**

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 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).

Hecha la precisión anterior, las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de **manera particular y concreta** por disposición legal, por tal razón se procede a resolver los interrogantes de **manera conjunta** mediante las siguientes consideraciones:

Frente al caso en concreto:

Sea lo primero mencionar que las funciones de esta Oficina son las de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas laborales de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta sobre casos puntuales como el planteado en su escrito.

De manera general, podemos decir que las licencias son permisos que el empleador otorga al trabajador por períodos en los que este cesa sus labores en el lugar de trabajo. Existen dos clases de licencias remuneradas y no remuneradas, en atención a que su consulta hace referencia a una calamidad domestica daremos estudio únicamente a la licencia remunerada concedida por configurarse una calamidad doméstica.

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, escenarios en los cuales los trabajadores no estarían obligados a prestar directamente sus servicios o estarían facultados para no hacerlo, 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}:

(...)

6. <Aparte tachado INEXEQUIBLE, el resto del numeral **CONDICIONALMENTE** exequible> <Ver Notas del Editor> Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio^{*1}; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación^{*2}; **en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada**^{*3}; para desempeñar comisiones sindicales^{*4} 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, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. ~~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}.~~

(...)

11. <Numeral adicionado por el artículo 30. de la Ley 1468 de 2011. El nuevo texto 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. <Numeral adicionado por el artículo 4 de la Ley 2174 de 2021. El nuevo texto 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.”

Respecto a la licencia en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada 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.

*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 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 señaló al respecto, lo siguiente:

“(...)

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** al 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 permiten¹²⁷.

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 empleador¹²⁸.

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 6° 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 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, esta 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 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.

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 caso⁴³¹.

Respecto a la remuneración y la exigencia al trabajador para que compense o reponga los días de licencia la Corte Constitucional en sentencia C-930 del 2009 declaró parcialmente inconstitucional el Artículo 57 del CST y declaró inexecutable el aparte que permitía el descuento de las licencias allí consideradas, sentencia en la cual, entre otros argumentos, señaló que el empleador tiene la obligación en virtud del principio de solidaridad de conceder la licencia por calamidad, la cual debe ser paga y no se puede obligar al trabajador a reponer los días otorgados.

Ahora bien, frente al caso concreto, esta oficina considera oportuno indicarle que el congreso de la Republica expidió la Ley 2174 de 2021 “*Por medio de la cual se establecen parámetros para la protección y cuidado de la niñez en estado de vulnerabilidad especial - Ley Isaac.*” adición al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo el numeral 12., incluyendo dentro de las obligaciones especiales del empleador, *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.*

El artículo tercero (3) de la Ley 2174 de 2021 establece los parámetros y condiciones respecto al reconocimiento de la licencia para el cuidado de la niñez, el cual a la letra señala lo siguiente:

“Artículo 3º. Licencia para el cuidado de la niñez. *La licencia para el cuidado de los menores de edad es una licencia remunerada otorgada una vez al año y por un periodo de diez (10) días hábiles, de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador(a), a uno de los padres trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal.*

Parágrafo 1º. Los diagnósticos médicos de enfermedad o condición terminal quedarán sujetos al criterio del médico tratante de la respectiva institución prestadora del servicio de salud, Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud, o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el menor de edad.

Quando exista controversia sobre el diagnóstico de la enfermedad o condición terminal, se podrá requerir una segunda opinión o la opinión de un grupo de expertos, en concordancia con lo establecido en el artículo 2º de la Ley 1733 de 2014. Así mismo, el pago de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad estará a cargo de la respectiva Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud, o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el trabajador(a) al cual le fue otorgada la licencia.

Parágrafo 2º. El otorgamiento de la licencia que establece la presente Ley a uno de los padres no excluye la posibilidad de que se otorgue al otro, siempre y cuando no sean concomitantes.

Parágrafo 3º. Los diez (10) días hábiles de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad se otorgarán de manera continua o discontinua, según acuerden el empleador y el (la) trabajador(a).

Parágrafo 4º. El (la) trabajador(a) que ostente la custodia y cuidado personal del menor de edad, que padezca una enfermedad o condición terminal, de común acuerdo con el empleador, podrá solicitar ejecutar su labor bajo la modalidad de Teletrabajo o en su defecto trabajo en casa, siempre que su labor o funciones puedan ser desempeñadas, bajo alguna de estas modalidades mediante el uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones.

Lo anterior sin perjuicio del otorgamiento y reconocimiento de la licencia de que trata esta ley.

El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Salud y Protección Social reglamento lo consagrado en la presente Ley con la expedición del Decreto 2126 de 2023 “Por el cual se sustituyen los capítulos 1, 2, 3 y 4 del Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, en relación con el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras” en el cual señalo respecto a la licencia para el cuidado de la niñez, su reconocimiento, liquidación y pago.

Con todo lo anteriormente expuesto, esta oficina concluye que la calamidad doméstica puede ser cualquier evento que afecta al trabajador y que, por no estar regulado expresamente, le corresponde inicialmente al empleador reglamentarlo y podrá definir la cantidad de días que se deben otorgar por licencia de calamidad doméstica que se otorguen, bajo parámetros de razonabilidad y de proporcionalidad, sin que se perjudique la actividad operativa de la empresa o empleador, deberá ser remunerada y no se le puede exigírsele al trabajador que compense o reponga los días de licencia.

Ahora bien, el trabajador que considere que se encuentre inmerso dentro del numeral 12 del artículo 57 del Código Sustantivo del trabajo podrá solicitar a su empleador que se le otorgue la Licencia para el cuidado de la niñez, licencia que, a diferencia de la otorgada por calamidad doméstica, se reconocerá por el termino de 10 días hábiles continuos o discontinuos, previo el cumplimiento de los requisitos previstos en el **Decreto 2126 de 2023**.

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

Elaboró:

Maria F. Gutiérrez
Cargo: Profesional
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Revisó:

Marisol Porras Méndez
Inspectora de Trabajo
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Aprobó:

Marisol Porras Méndez.
Coordinadora
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica