



C I R C U L A R PSAC16-23

De: Presidenta del Consejo Superior de la Judicatura

Para: Nominadores de la Rama Judicial

Asunto: Implementación del Acuerdo Colectivo-2016 celebrado entre el Consejo Superior de la Judicatura y la organización sindical ASONAL JUDICIAL S.I. respecto de la autorización de los permisos laborales.

Fecha: Noviembre 28 de 2016

De conformidad a lo previsto en el acuerdo colectivo suscrito entre el Consejo Superior de la Judicatura y la organización sindical ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA JUDICIAL COLOMBIANO Y AFINES- SINDICATO DE INDUSTRIA - ASONAL JUDICIAL S.I., se indica:

El artículo 144 de la Ley 270 de 1996, señala que “Los funcionarios y empleados de la Rama Judicial tienen derecho a permiso remunerado por causa justificada. Tales permisos serán concedidos por el Presidente de la Corporación a que pertenezca el Magistrado o de la cual dependa el Juez, o por el superior del empleado. El permiso deberá solicitarse y concederse siempre por escrito. Parágrafo. Los permisos no generan vacante transitoria ni definitiva del empleo del cual es titular el respectivo beneficiario y en consecuencia, no habrá lugar a encargo ni a nombramiento provisional por el lapso de su duración”.

Del mismo modo, es importante tener en cuenta lo manifestado por la Corte Constitucional en sentencia C-930 de 2009, concerniente al ejercicio de subordinación por parte del empleador, cuando menciona que “...dentro de los límites que encuentra la facultad subordinante del empleador, están asimismo aquellos que se derivan del deber constitucional de solidaridad. En efecto, el artículo 95 superior, al referirse a los deberes de las personas, recoge aquel conforme al cual a todos corresponde “obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas”. Así pues, cuando los trabajadores están en tal clase de situaciones, es deber del empleador responder de forma humanitaria, por lo cual sus órdenes no deben impedir que el empleado pueda superar razonablemente tal clase de “calamidades”.

Así pues, los principios de dignidad humana y de solidaridad (C.P. Art. 1°), así como los derechos fundamentales del empleado, deben ser tomados en cuenta al momento de definir correctamente las instituciones jurídicas, los derechos laborales y los mecanismos judiciales para la protección de los intereses del trabajador.”

Igualmente la Corte Constitucional en Sentencia T-113 de 2015, refiere que *“la regulación laboral previó circunstancias en las que el empleador tiene la obligación de conceder a favor de sus empleados las licencias y permisos necesarios para atenderlas; a saber: (i) desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación distintos de jurado de votación, clavero o escrutador, (ii) comisiones sindicales cuando no se trate de servidores públicos, (iii) entierro de los compañeros y, (iv) grave calamidad doméstica debidamente comprobada”. Igualmente, (...) “A través de la figura de los permisos remunerados y las licencias no remuneradas, los empleados y funcionarios de la rama judicial cuentan con la posibilidad de apersonarse de sus asuntos, ausentándose de sus cargos sin el riesgo de ser removidos.”* subrayas fuera de texto.

Lo anterior tiene como propósito dar a conocer el marco jurídico aplicable a estas situaciones administrativas.

GLORIA STELLA LÓPEZ JARAMILLO
Presidenta