



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Bogotá DC,

Referencia: radicado 02EE2019410600000024401. Petición relacionada con los alcances de la autoridad que tienen los empleadores de limitar a sus empleados el acceso a la educación.

Cordial saludo,

El Ministerio del Trabajo, por conducto de su Oficina Asesora Jurídica, Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral, procede a dar respuesta a la petición de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia, artículo 23, y en el Decreto 4108 de 2011, artículo 8°, numeral 5°, no sin antes aclarar que la interpretación de las normas y el reconocimiento de derechos es competencia de los jueces de la República.

Esta cartera ministerial, según lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, sólo tiene competencia para emitir conceptos orientadores en forma general y abstracta, los cuales no son de obligatorio cumplimiento, de acuerdo a lo consagrado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo. Dentro de este marco, se procede a responder la inquietud planteada en esta ocasión.

I. Un ciudadano presentó escrito de petición ante esta cartera ministerial, mediante el cual solicitó aclaración sobre la potestad que puede ejercer su empleador sobre sus actividades fuera del horario laboral. En términos concretos, expresó que trabaja en jornada diurna, pero su patrono le impide matricularse en programa académico nocturno, lo cual es el asunto que se discute en esta ocasión. Las palabras del solicitante fueron las siguientes:

"Bueno. Mi caso es, que mi patrón no quiere que me especialice en un técnico por las noches // con ellos voy a cumplir casi los 3 años de estar trabajando con ellos, al cumplir un año con ellos les venía comentando sobre el asunto que quería estudiar por las noches, así ya ellos lo

saben más de 2 años, y creo que ya es hora de especializarme en algo más, ya estoy en los 4 años de haber yo terminado mi bachiller.

Entonces quería saber información sobre mi solicitud:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular



¿Un empleador puede imponer el derecho si un trabajador quiere estudiar por las noches, después de haber trabajado las 8 horas diarias correspondientes?"¹.

II. La inquietud expuesta por el peticionario hace referencia a los alcances que puede tener la autoridad ejercida por el empleador sobre las actividades que realiza su empleado después de culminada la jornada laboral. Particularmente, el solicitante hace referencia al acceso a la educación como proyecto académico al cual aún no le ha sido posible acceder como consecuencia de la oposición de su patrono. El escenario descrito en esta problemática refleja una realidad cotidiana en Colombia, debido, tanto a la falta de información que se maneja en las relaciones de trabajo como al abuso de las facultades que otorga el contrato de trabajo. A continuación se desarrolla el análisis para dar respuesta al interrogante:

1. La educación es un derecho que se encuentra amparado en el ordenamiento jurídico nacional y en el marco internacional de protección de los derechos humanos. Esta estructura normativa impone obligaciones y deberes, para que el Estado colombiano adopte medidas con el fin de procurar que sus habitantes tengan garantías de acceso a la técnica y al conocimiento. De la lectura del artículo 67 de la Constitución Política es posible advertir que la educación tiene una perspectiva doblemente reflexiva: por un lado, es un derecho de la persona; y, por otro lado, es un servicio público que tiene una función social, mediante la cual se busca *"el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a lo demás bienes y valores de la cultura"*². De igual forma, dispone que al Estado le corresponde *"velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos"*³. Así como también, *"garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo"*⁴.

2. En el marco internacional de protección de los derechos humanos, la educación se encuentra garantizada en diversos instrumentos que impulsan la ejecución de acciones progresivas para proteger

este derecho⁵. Entre ellos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos indica que *"[t]oda persona tiene derecho a la educación"*⁶. Asimismo, la Convención Americana de Derechos Humanos dispone que

¹ Escrito de petición. Radicado 02EE201941060000024401. Mediante el cual se pregunta sobre los alcances de la autoridad que tienen los empleadores de limitar a sus empleados el acceso a la educación.

² Constitución Política de Colombia, artículo 67.

³ Constitución Política de Colombia, artículo 67.

⁴ Constitución Política de Colombia, artículo 67.

⁵ Sobre garantía de la educación dentro del marco internacional de protección de los derechos humanos, pueden verse, entre otros instrumentos internacionales, los siguientes: Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), artículo 26; Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 26; Convención de los Derechos del Niño, artículos, 28 y 29; Convención Contra la Discriminación en la Educación (1960), artículos 3, 4 y 5; Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (1966), artículo 13.

⁶ Sobre el derecho a la educación, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en su artículo 26 dispone lo siguiente: "1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular



El empleo
es de todos

Mintrabajo

los Estados Partes se "comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura"⁷.

3. Las disposiciones de la Constitución Política y de los instrumentos internacionales, en relación con el derecho a la educación, han sido interpretadas por la Corte Constitucional, que en su jurisprudencia ha ratificado el carácter fundamental de este derecho y su importancia dentro del desarrollo de la nación. Para la Corte, el derecho a la educación tiene una órbita individual, relacionada con el libre desarrollo de la personalidad; y otra colectiva, donde se examinan aspectos sociales. Sus términos han sido los siguientes:

"El derecho al goce efectivo de la educación es aquél que hace referencia a la posibilidad que tienen todas las personas de vincularse a una institución educativa de carácter pública o privada para apoyar por esta vía el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica y a las demás disciplinas, bienes y valores de la cultura en sociedad.

La Corte ha reconocido la fundamentalidad del derecho al goce efectivo de la educación a pesar de no estar reconocida expresamente en la Constitución, porque su núcleo esencial comporta uno de los principales factores de acceso a la información y de desarrollo no solo individual sino colectivo, ya que se procura el bienestar del ser humano y su entorno en todos los ámbitos posibles. Del mismo modo, se ha precisado por la jurisprudencia que este derecho constituye un medio a través del cual el individuo se integra efectiva y eficazmente a la sociedad, por ello, es evidente que pertenece a la categoría de los derechos sustanciales de los ciudadanos"⁸.

4. En el aspecto social, el ejercicio del derecho a la educación puede tener confrontaciones con otras garantías fundamentales. En particular, frente al derecho al trabajo, las potestades propias que se generan para el empleador, en virtud del contrato estipulado con el empleado, pueden desenvolverse en estos dos escenarios: primero, cuando la jornada académica se encuentra por fuera del horario laboral;

fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos. 2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. 3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos".

⁷ Convención Americana de derechos Humanos, artículo 26.

⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-175 de 2016 (MP Alberto Rojas Ríos).

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular



El empleo
es de todos

Mintrabajo

y, segundo, cuando el horario de estudio concurre con la jornada laboral, es decir, afecta el ejercicio de los horarios o actividades pactados en el contrato de trabajo.

5. En el primer escenario descrito, cuando la jornada académica se encuentra por fuera del horario laboral, el empleador tiene limitado el uso de su autoridad para restringir al trabajador el acceso a la educación. En caso de encontrarse contratado bajo la modalidad de interno, la relación contractual también deberá ajustarse a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 161, el cual consagra que la jornada laboral semanal no podrá exceder las cuarenta y ocho horas, salvo las excepciones del artículo 162. En este sentido, la Corte Constitucional la jornada laboral debe respetar la dignidad humana del trabajador y no puede exceder los límites establecidos en la ley:

“Una jornada laboral excesiva contradice los principios de la dignidad humana y las condiciones justas en que han de cumplirse las tareas domésticas, tornándose indispensable fijar un límite al período de trabajo que exceda de la jornada máxima ordinaria, límite por fuera del cual se quebrantarían las garantías mínimas del trabajador. Sólo en las anteriores condiciones la norma acusada puede ser exequible, de modo que aun cuando sea posible la exigencia de laborar durante un período de tiempo superior a la jornada máxima fijada legalmente, para la Corte lo razonable es que, en ningún caso, los trabajadores del servicio doméstico laboren más de 10 horas diarias, y en el evento de que se requiera el servicio más allá de tal límite, procederá entonces, el reconocimiento y pago de horas extras, en los términos de la legislación laboral”⁹.

6. En el otro escenario, es decir, cuando la jornada académica del trabajador interfiere con el cumplimiento del horario o de las funciones establecidas en el contrato de trabajo, la Corte Constitucional señala que debe examinarse la posibilidad de armonizar el derecho a la educación del empleado frente a las obligaciones de su contrato. En términos de la Corte:

“De manera que, al armonizar las dos situaciones jurídicas, el derecho al trabajo consagrado en el artículo 25 de la Carta con el derecho fundamental a la educación que se encuentra consolidado en cabeza del actor como titular, debe procurarse una solución jurídica racional que considere tanto el derecho que surge del contrato laboral como el que en sus evoluciones surgió para el peticionario, en cuanto al derecho a educarse. Así lo impone no sólo la jerarquía de los derechos fundamentales desarrollada en la Carta sino también el marco general del Estado Social de Derecho, desarrollado de manera específica en el núcleo de la acción por el

propio constituyente, al señalar el mejoramiento en la formación intelectual de los trabajadores como una de las obligaciones inherentes a la relación laboral”¹⁰.

⁹ Corte Constitucional, Sentencia C.372 de 1998 (MP Fabio Morón Díaz).

¹⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-108 de 1993 (MP Jorge Arango Mejía y Vladimiro Naranjo Mesa).

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular



7. De todas formas, si la jornada académica afecta el horario laboral, el trabajador requerirá autorización de su empleador, toda vez que estos permisos no están contemplados como una de las obligaciones a cargo del empleador¹¹. Sin embargo, bajo estas circunstancias habría que realizar una revisión del reglamento interno de trabajo, para determinar si existe regulación al respecto. Para la Corte Constitucional, existen algunos eventos que *"obedecen a la decisión libre y voluntaria del trabajador, como ocurre con las licencias por estudio, en las cuales el empleador no solo tiene la facultad para decidir acerca de su admisión, sino que también estaría facultado para no remunerarlas"*¹².

8. En este orden de ideas, las confrontaciones entre el derecho a la educación y el derecho al trabajo son abordadas por la Corte Constitucional a través del test de ponderación, el cual permite analizar cada caso concreto y determinar la prevalencia de un derecho o del otro para resolver la problemática puesta a su consideración. En términos precisos, frente a los empleados públicos, la Corte señala que negar la autorización para que un trabajador ejerza su derecho a la educación, *"es también negar el derecho a la superación individual y por ende, el derecho de la Administración de servirse de personas cada vez mejor capacitadas"*¹³.

9. Lo anterior nunca implica que el derecho a la educación de un trabajador sea absoluto. Es posible que el empleador, en este caso la Administración Pública, pretenda hacer un traslado de ciudad con el fin que su empleado continúe el cumplimiento de sus obligaciones en ese lugar. Esta actuación no solo es posible, sino que es materialización del *ius variandi* que le permite al empleador realizar cambios y movimiento estratégicos en su planta de personal. Claro está, dicha decisión deberá contar con la debida justificación:

"El Estado es el encargado de promover la educación y el acceso a la cultura, es su obligación velar por la capacitación integral de sus trabajadores, una de cuyas formas consiste precisamente en permitir la formación universitaria sin establecer barreras para su acceso. En segundo lugar, es razonable suponer que quien adelanta estudios de profesionalización ha proyectado mejorar sus condiciones de vida desde distintas perspectivas, proyecto que debe ser respetado por el Estado. En tercer lugar, debe tenerse en cuenta cuál es el tipo de vinculación y la naturaleza de la entidad, porque según fue explicado anteriormente, quien labora en una institución con planta global y flexible tiene una menor estabilidad territorial.

Finalmente, es preciso tomar en consideración si la decisión de traslado obedece a necesidades del servicio o al mero capricho de la administración.

¹¹ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 57.

¹² Corte Constitucional, Sentencia T-460 de 2018 (MP Luis Guillermo Guerrero Pérez).

¹³ Corte Constitucional, Sentencia T-461 de 1996 (MP Antonio Barrera Carbonell).

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular



El empleo
es de todos

Mintrabajo

En este orden de ideas, si bien es cierto que el Estado tiene la obligación de promover el acceso a la educación y la cultura, respetando la proyección de sus servidores, también lo es que cuando media la necesidad del servicio en instituciones públicas de planta global, no puede

invocarse la autorización para adelantar estudios superiores como la consolidación de un derecho que impida la realización de un traslado o la consecuente desmejora en las condiciones laborales. Por el contrario, el otorgamiento de permisos académicos significa el ejercicio de los derechos del trabajador y el cumplimiento de los deberes de la administración, pero ellos no pueden entenderse en términos absolutos, sino que su alcance está sujeto a las obligaciones derivadas del cargo y las razonables exigencias del servicio, especialmente en instituciones de planta global¹⁴.

10. A partir de lo descrito es posible advertir que el derecho a la educación de un trabajador no es absoluto. A pesar de ser una garantía constitucional que debe fomentarse, también debe analizarse si las condiciones del contrato de trabajo permiten su ejercicio sin alterar sustancialmente el cumplimiento de las obligaciones pactadas, y en todo caso, el empleador no está obligado a autorizarlo y, tampoco implica que, si fue autorizado, esto sea un límite al ejercicio del *ius variandi*. Así, pueden presentarse algunos de estos escenarios:

- a) Que el empleador decida autorizar dicha licencia y descontar del salario del trabajador el valor del tiempo correspondiente.
- b) Que el empleador decida autorizar dicha licencia y determinar que el trabajador compense en un horario diferente al de su jornada de trabajo, el tiempo semanal que dedique al estudio, sin que ello implique horas extras ni recargos.
- c) Que el empleador decida autorizar dicha licencia sin ninguna contraprestación adicional.
- d) Que el empleador decida no autorizar dicha licencia, caso en el cual, el trabajador deberá buscar un horario de estudio diferente y que se acople a la jornada de trabajo a la cual se obligó, al momento de suscribir el contrato de trabajo correspondiente¹⁵.

11. En el evento del empleador autorizar permisos para que el trabajador ejerza labores académicas, éstas no pueden afectar las responsabilidades propias de las partes, pues debe operar una coexistencia

¹⁴ Corte Constitucional, Sentencia T-175 de 2016 (MP Alberto Rojas Ríos).

¹⁵ Estos escenarios fueron expuestos por el Ministerio de Protección Social, en el Concepto N° 252005 del 27 de agosto de 2008.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular



El empleo
es de todos

Mintrabajo

de ambos derechos. Para la Corte Constitucional, dicha coexistencia del derecho a la educación y de los deberes que lo complementan, “no significa en modo alguno desconocimiento u olvido de los derechos y obligaciones involucrados dentro del contrato de trabajo”¹⁶. Además, impone la necesidad de alcanzar una armonización de lo uno con lo otro, de manera que se le otorgue a lo fundamental el tratamiento correspondiente, para lograr “también dispensar la atención debida al complejo de actividades o funciones que no se enmarquen dentro de esa categoría, sin propiciar contrariedades y cuidando de que uno de los extremos no vaya a anular al otro”¹⁷.

Conclusión

En términos figurativos, la educación hace parte de los eslabones que componen la cadena de crecimiento en el mercado laboral y representa una herramienta que permite a los trabajadores contar con expectativas de mejoramiento en sus calidades laborales, económicas, sociales y de bienestar físico emocional. La capacitación en la técnica y en la manipulación de las habilidades, que permiten el progreso de una ciencia, también constituye un aspecto propio de realización personal del ser humano en cuanto a sus metas intelectuales y proyecciones de una vida basadas en disciplinas de observación y análisis, lo cual encaja dentro de una relación entre el derecho al trabajo, el derecho a la educación, el derecho a la vida digna y otros.

Lo anterior puede ser ponderado con las obligaciones propias de cada trabajador en el contrato suscrito con su empleador. La legislación busca que al empleado se le pueda garantizar, tanto su derecho al trabajo como su derecho a la educación, así como también, que al empleador se le puedan prestar garantías de cumplimiento en el servicio que está pagando, sin que ello restrinja el crecimiento técnico o profesional de su trabajador. En este contexto, corresponde a las partes pactar la forma en que puedan satisfacer sus intereses y evitar que se presente una interferencia del patrono en otros aspectos de la vida del trabajador, así como un incumplimiento de las obligaciones del trabajador.

Concluida la idea anterior, se absuelve la consulta en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 de 2011, 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, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

¹⁶ Corte Constitucional, Sentencia T-108 de 1993 (MP Jorge Arango Mejía y Vladimiro Naranjo Mesa).

¹⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-108 de 1993 (MP Jorge Arango Mejía y Vladimiro Naranjo Mesa).

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Plsos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, 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.

Atentamente,

(original firmado)

ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS

Coordinadora Grupo de Atención de Consultas
Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor: J. Maroso
Elaboró: J. Maroso
Revisó : Adriana C
Aprobó: Adriana C.

Ruta electrónica:C:\Users\laparrado\AppData\Local\Temp\Derecho_al_trabajo_y_educación_final-1.docx

 Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular