



**Concepto 47239**

Bogotá, D.C., 20 MAR 2014

**ASUNTO: Radicado 48849**  
**Laboral individual - permisos**

De manera atenta damos respuesta a la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual consulta si las empresas están en la obligación de conceder 3 días de permiso remunerado al trabajador por la incapacidad del menor hijo, en los siguientes términos

Inicialmente, se observa oportuno señalar que dentro de la legislación laboral no existe ninguna disposición normativa que extienda la incapacidad de los hijos a sus padres.

Para dichas situaciones, el legislador previó la figura de la "calamidad doméstica", dentro de las obligaciones especiales en cabeza del empleador, como aquellos eventos en los que el trabajador deba enfrentar situaciones de fuerza mayor que impidan o dificulten su presencia en el sitio de trabajo.

En este sentido, el Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo regula la calamidad doméstica en el numeral 6, el cual dispone:

*"ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL PATRONO Son*

*obligaciones especiales del patrono:*

*6) Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación • en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al patrono o 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 antes dichas. [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"]*. La parte encerrada entre corchetes fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional en la sentencia C - 930 de 2009 con la ponencia del Magistrado Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. (subrayado fuera de texto)

Así lo decidió la Corte Constitucional al "*declarar INEXEQUIBLE 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 la parte final del numeral 6° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y EXEQUIBLE el resto del mismo numeral 6°, siempre que se entienda que las licencias laborales en caso de grava calamidad doméstica debidamente comprobada, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, para desempeñar comisiones sindicales o para asistir al entierro de los compañeros, deben ser remuneradas y el trabajador no puede ser obligado a compensar el tiempo empleado en ellas*".



Lo anterior, por cuanto la Corte consideró que la norma jurídica examinada, codificada en 1950, pero con antecedentes desde 1936, no respondía a los principios de solidaridad y dignidad que deben presidir las relaciones laborales en el Estado Social de Derecho, ni tenían en cuenta la interpretación del derecho de asociación sindical sugerida en la Recomendación No. 143 de la OIT, "sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa", conforme a la cual el derecho de asociación sindical involucra la prerrogativa de "disfrutar, sin pérdida de salario" del tiempo para atender las comisiones sindicales.

Sin embargo, aunque la Ley no definió lo que debe entenderse por "grave calamidad doméstica", ni las condiciones en que deban otorgarse dichos permisos, considera la Oficina que cuando el Artículo 57 del citado Código se refiere a la grave calamidad doméstica, está haciendo alusión a aquellos eventos familiares o personales de fuerza mayor, que implique para el trabajador el ausentarse de su labores para atender tales eventualidades.

De manera que, los permisos por calamidad doméstica o eventos de fuerza mayor, deberán ser determinados por el empleador en el Reglamento Interno de Trabajo, en los términos del Artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, cuyo numeral 6°, establece:

*"6° Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente en lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo, y grave calamidad doméstica". (Subrayado fuera de texto).*

En consecuencia, debe señalarse que en los casos taxativamente señalados en el Artículo 57, el empleador no podrá descontar del salario del trabajador o exigirle que compense, el tiempo destinado a los permisos; de donde se desprende entonces que los demás permisos que solicite el trabajador y que no estén referidos a los contemplados en el citado Artículo, deberán ser determinados en el Reglamento Interno de Trabajo, así como las condiciones en que se concederán y si serán descontables del salario del trabajador.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, 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,

Cordialmente,

**ANDREA PATRICIA CAMACHO FONSECA**

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de atención a consultas en materia de Seguridad Social Integral