

## Ministerio de la Protección Social

### Concepto 92622

04-04-2011

**Asunto:** Radicado 69707. Permiso no remunerado para citas médicas.

Respetado señor **Miguel**,

En atención a la [comunicación](#) radicada en esta Oficina con el número del asunto y mediante la cual nos consulta que puede hacer frente al empleador que anuncia descontar de las vacaciones los permisos solicitados para atención médica de una escoliosis, presentamos nuestras consideraciones sobre el tema en los siguientes términos:

En virtud de las funciones asignadas por el Decreto 205 de 2003 a la [Oficina](#) Asesora Jurídica y de Apoyo Legislativo de este Ministerio, es necesario que tenga en cuenta que de conformidad con el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, esta Oficina no es competente para declarar derechos ni dirimir controversias por ser una atribución exclusiva de los jueces en la jurisdicción ordinaria laboral.

Sobre el tema consultado es oportuno mencionar que no existe dentro de la legislación laboral colombiana ninguna disposición normativa que regule los permisos para [asistir](#) a las citas médicas, tampoco se señala en qué condiciones podrían otorgarse éstas y si son o no descontables. Lo que sí es claro es que de conformidad con el numeral 1º del Artículo 160 de la Ley 100 de 1993, es un deber de todo trabajador procurar el cuidado integral de su salud, de lo cual se deriva su derecho a asistir a las consultas médicas cuando por razones de salud así lo requiera.

Así pues, el Artículo 57 del Código Sustantivo del [Trabajo](#) señala en su numeral 6º sobre el tema lo siguiente:

**"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 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 patrono). (...)"*.

De la transcripción del texto se colige que es obligación del patrono conceder licencias al trabajador para el ejercicio del sufragio, para desempeñar cargos oficiales de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica comprobada, para desempeñar comisiones sindicales etc., en los términos que señale el respectivo Reglamento Interno de Trabajo. Ahora bien, la sentencia C-930 de 2009 declaró inexecutable la parte final del numeral por considerar que atenta contra los derechos y garantías mínimas del trabajador, hecho que claramente modifica la intención original del artículo desprendiéndose de ello que en adelante las citadas licencias no podrán ser descontadas o compensadas al trabajador, es decir las convierte en licencias remuneradas.

En este mismo sentido, el Artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, determina que el reglamento deberá contener disposiciones normativas en puntos como los señalados en el numeral 6°, el cual establece:

*"60 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". (resaltado fuera de texto).*

Con fundamento en las normas precitadas, considera esta Oficina frente a lo consultado que la concesión de permisos diferentes a los contemplados por el citado núm. 6° del Artículo 57, deberán ser regulados por el empleador en el Reglamento Interno de Trabajo, en el cual deberá igualmente establecerse si estos permisos serán compensados o tratados como descuento. Es importante tener en cuenta que las faltas injustificadas al trabajo, no cuentan para contabilizar el año de servicios requerido para que el trabajador disfrute su periodo de vacaciones, tampoco podrán estas faltas ser compensadas del tiempo de vacaciones remuneradas a menos que así lo acuerden las partes.

La presente consulta, se absuelve en los términos del Artículo 25 del Código Contencioso Administrativo, en virtud del cual las respuestas dadas no comprometerán la responsabilidad de las entidades que las atienden, ni serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

**JAVIER                      ANTONIO                      VILLARREAL                      VILLAQUIRAN**  
Jefe Oficina Jurídica y de Apoyo Legislativo