

CONCEPTO 222804 DE 2015

<Fuente: Archivo Ministerio de Trabajo>

## MINISTERIO DE TRABAJO

### AUSENCIAS AL TRABAJO

De conformidad con el numeral 4o del artículo [60](#) del Código Sustantivo del Trabajo, está prohibido a los trabajadores faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

En igual sentido, lo señaló el artículo [173](#) del Código Sustantivo del Trabajo, al regular el derecho al pago del día dominical, cuyo texto prevé:

"Artículo [173](#). El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador".

Para tales propósitos, el numeral 20 del artículo [173](#) del citado código define la justa causa en aquellos eventos como el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

Por lo anterior, entendería esta Dependencia que sólo cuando se presenta una fuerza mayor, caso fortuito, calamidad doméstica, incapacidad médica o cualquiera de las demás causas mencionadas, el trabajador estaría facultado para justificar la inasistencia a su lugar de trabajo y por tanto, no prestar sus servicios.

Y en lo que respecta a descuentos de días u horas no laboradas sin que medie justificación por haberse ausentado el trabajador, por no trabajar las horas acordadas, según el reglamento de trabajo, el empleador, actuando conforme a la ley podría, descontar al trabajador el día no laborado y el pago del domingo de la misma semana en la que se ausentó de sus labores sin justa causa, de conformidad con el artículo [173](#) del código sustantivo del trabajo.

En este orden de ideas, le indicamos que los días son descontados al trabajador por al faltar al trabajo sin justa causa, no se deben tener cuenta para realizar la liquidación el cálculo de prestaciones sociales, ya que estos no fueron remunerados.

Ahora bien, la frente suspensión de contrato de trabajo el numeral 30 del Artículo [51](#) del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 4o de la Ley 50 de 1990, establece lo siguiente:

"Suspensión. El contrato de trabajo se suspende:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por la muerte o inhabilidad del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras

independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.

4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.

5. Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta después de terminación del servicio. Dentro de ese término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días y cuya causa no justifique la extinción del contrato.

7. Por huelga declarada en la forma prevista en la ley”.

Como puede observarse, el legislador estableció de manera taxativa las causales de suspensión del contrato de trabajo, dentro de las cuales no se encuentra incluida la ausencia del trabajador sin justa causa, razón por la nos encontramos en dos situaciones diferentes.

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 será de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

ANDREA PATRICIA CAMACHO FONSECA

Coordinador Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en materia de Seguridad Social Integral Oficina Asesora Jurídica



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.  
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior  
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

 logo