



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Bogotá,

ASUNTO: Respuesta Radicado N° 02EE2019410600000037839 de 2019  
Permisos para Citas Médicas

Respetada Señora, reciba un cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a los "Permisos". Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

**Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:**

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, "Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo ", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

De igual manera, es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Así las cosas, este Despacho no se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

**Frente al caso en concreto:**

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta oficina haciendo uso de la función orientadora en materia de relaciones laborales, procederá a emitir el concepto conforme a la posición que tiene este Ministerio respecto de los temas planteados en su consulta en los siguientes términos generales:

**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

## Permiso Para Citas Médicas

Se debe tener en cuenta que se tendrá derecho al permiso para atender citas médicas, siempre que se presenten los soportes documentales a que haya lugar, y demás documentos ideos solicitados por el empleador para demostrar dicha situación de conformidad con el Reglamento de Trabajo de la empresa, ya que no se puede perder de vista que los permisos, deberán ser determinados por el empleador en el Reglamento 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 y negrilla fuera de texto).*

En consecuencia, debe señalarse que los permisos para atender citas médicas que solicite el trabajador consideramos que deberán ser determinados en el Reglamento de Trabajo, así como las condiciones en que se concederán, ya que si bien el empleador está obligado a otorgar permisos, el uso de las citas médicas debe ser racional y que no puede ser utilizado por los trabajadores como una manera de evadir sus responsabilidades laborales.

No obstante, al no estar regulado dicho derecho por parte de la legislación laboral, la empresa tiene autonomía para reglamentar las condiciones y circunstancias en que otorgará dichos permisos.

**Es importante anotar que dentro de la autonomía que tiene la empresa no está la facultad de impedir que el trabajador acuda al médico, sino que se limita a fijar las condiciones en que se le concederá el permiso al trabajador.**

Las citas médicas son casos particulares que deben ser evaluados individualmente por cada empresa para así decidir la forma en que otorgará dichos permisos, siempre dentro del marco legal que confiere el reglamento de trabajo, donde debe estar regulado este aspecto. Por lo que es evidente que el otorgamiento de los permisos debe guardar un equilibrio entre las necesidades del trabajador y las necesidades de la empresa, puesto que dichos permisos pedidos por el trabajador deben ser racionales y sin caer en abusos,

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 suerte que la empresa debe buscar la forma de asegurar que no se afecte su operatividad ante posibles abusos en el uso del derecho a asistir a citas médicas.

Adicionalmente cabe manifestar que, si bien es cierto la normatividad laboral no establece expresamente la obligación de conceder permiso remunerado para que el trabajador dentro de la jornada laboral asista a la citas médicas, de terapias, exámenes o cualquier requerimiento de salud, no siendo dable solicitar su reposición en tiempo de trabajo, esta obligación del Empleador debería estar contemplada en el Reglamento de Trabajo, por cuanto la Jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, que es la máxima Autoridad en la interpretación normativa, como la Ley 9 de 1979 *Por la cual se dictan Medidas Sanitarias* y todas las normas que la adición, modifican o complementan, como la Resolución No. 1016 de 1989, la que en su momento, estableció lo concerniente al funcionamiento del Programa de Salud Ocupacional, hoy Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, en adelante SG-SST., y la Ley 1562 de 2012 *Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*, modificatoria del Decreto Ley 1295 de 1994, en materia de riesgos laborales, prescriben la obligación del Empleador en este sentido, por cuanto la salud del trabajador, no solo es un derecho conexo con el fundamental de la vida, protegido constitucionalmente, sino también considerando que el cuidado de la salud del trabajador, es una obligación del Empleador, por fuera de la responsabilidad que el mismo trabajador tiene por su autocuidado.

Por ello, siendo para el Empleador una obligación el procurar la salud del trabajador es su obligación conceder los permisos remunerados necesarios para que la atienda, sin que sea dable obligar al trabajador a que reponga el tiempo dedicado para el efecto, pues para el trabajador tanto el salario como el descanso o el tiempo requerido para ello, son derechos fundamentales irrenunciables y el descontarle para atender la salud, sería colocarle una carga adicional a la situación de por sí gravosa del trabajador, en cambio, la carga que el Empleador soportaría por esta situación, podría sobrellevarla fácilmente, sin que por ella se rompa el equilibrio contractual.

Así lo plantea la H. Corte Constitucional en Sentencia C-930/09, Referencia: expediente D-7754, Magistrado Ponente Doctor Jorge Ignacio Pretelt Chaljub", al decidir sobre la exequibilidad del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en lo relativo a las licencias concedidas por el Empleador a su trabajador, manifestando en uno de sus apartes:

*"Norma acusada -Integración de la proposición jurídica completa*

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

LICENCIAS LABORALES-Concepto/LICENCIAS LABORALES-Clases/LICENCIAS LABORALES-Garantía derivada de los principios de solidaridad y dignidad, y del respecto a los derechos del trabajador/LICENCIAS LABORALES-No pueden ser descontadas del salario del trabajador ni obligadas a ser compensadas en tiempo/CONCESION DE LICENCIAS LABORALES-Obligación del empleador/CONCESION DE LICENCIAS LABORALES-Prohibición de descuento del salario y de la compensación

Hoy en día, la norma acusada, el numeral 6o del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, consagra y regula la obligación del empleador de conceder al trabajador las licencias necesarias para atender a varias situaciones como: calamidad doméstica distinta de luto; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación distintos de jurado de votación, claverero o escrutador; comisiones sindicales cuando no se trate de servidores públicos, y entierro de los compañeros, **siendo esta obligación un desarrollo de los principios constitucionales de solidaridad y dignidad, así como de respeto a los derechos fundamentales del trabajador, y en todos estos supuestos existen razones de orden constitucional que justifican la limitación de la facultad de subordinación del empleador y lo compelen a reconocer la obligatoria licencia laboral. En estas situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al empleado ni al empleador, sino a las prescripciones del legislador o a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, o a interpretaciones sobre el alcance del derecho fundamental de asociación sindical, hacer que la carga la asuma el trabajador ya sea económicamente mediante el descuento sobre su salario o en trabajo personal con afectación de su derecho al descanso no resulta conforme a la Constitución, ya que para el trabajador el salario y el descanso son derechos fundamentales irrenunciable, en tanto que hacer recaer esta responsabilidad en el empleador no representa una carga excesiva o desproporcionada que implique un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual".** (Resaltado fuera de texto)

Con lo dicho anteriormente se puede concluir que, los permisos para atender citas médicas que solicite el trabajador deberán estar determinados en el Reglamento de Trabajo, así como las condiciones para concederlos, ya que, si bien el empleador está obligado a otorgar estos permisos, se entiende también que, deben ser solicitados de manera racional y en obediencia a la Buena Fe inmersa en cualquier relación contractual, no utilizado por los trabajadores como una manera de evadir sus responsabilidades laborales.

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

Para más información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://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.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° 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.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO )

**DIEGO ANDRÉS ADAMES PRADA**

Coordinador Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Carolina M.S. 2/08/2019 Revisó y Aprobó: D. Adames

[https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/cmesa\\_mintrabajo\\_gov\\_co/Documents/Documentos/CONSULTAS/CONSULTAS CMS 2019/AGOSTO 2019/06 37993 VACACIONES Y PERMISOS.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/cmesa_mintrabajo_gov_co/Documents/Documentos/CONSULTAS/CONSULTAS%20CMS%202019/AGOSTO%202019/06%2037993%20VACACIONES%20Y%20PERMISOS.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**



