

CITAS MÉDICAS EN JORNADA LABORAL

¿PUEDE EL EMPLEADOR NEGAR UN PERMISO PARA ASISTIR A CITAS MÉDICAS, URGENCIAS, CITAS MÉDICAS DE FAMILIARES?

CAFÉ LEGAL

Vol. 58



Se debe tener en cuenta que se tendrá derecho al permiso para atender citas médicas, siempre que el trabajador presente los soportes documentales a que haya lugar según cada caso en particular, esto también va ligado con el reglamento interno de trabajo de la empresa, ya que no se puede perder de vista que los permisos, deben ser determinados por el empleador en el reglamento de trabajo, en los términos que nos establece el Artículo 108 del Código Sustantivo del trabajo en su inciso 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).



PERMISOS

“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).



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.



“(...) 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. (...)"

Teniendo en cuenta lo anterior, para el empleador se convierte en una obligación el procurar la salud del trabajador y estaría obligado a conceder dicho permiso, sin que por esto el trabajador tenga que ver afectado su salario ya que tanto el salario como el descanso o el tiempo requerido para atender su salud son derechos irrenunciables y el realizar descuentos para atender la salud seria colocarle una carga adicional que haría mas gravosa la situación aun mas cuando es una situación que se le puede dar manejo sin que rompa el equilibrio contractual.

CONTACTO

DIRECCIÓN

Calle 127 14-54

NÚMERO TELEFÓNICO

(601) 310 0849

310 601 1748

CORREO ELECTRÓNICO

radicacion@fyalegal.com

WHATSAPP

321 381 8127

SIGUENOS

@fyalegal

