



TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

FUENTE:

ambitojuridico.com

CONTACTO:

**ADRIANA GUASGÜITA
GALINDO**

Relatora

Tribunal Superior Distrito
Judicial Santa Rosa de

Viterbo

Tel: 7860119

Calle 9 No. 4 – 23

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-santa-rosa-de-viterbo/67>

¿TRABAJADOR DEBE REPONER EL TIEMPO CONCEDIDO PARA ASISTIR A CITAS MÉDICAS?



Los permisos para atender citas médicas que solicita el trabajador deben estar claramente determinados en el reglamento interno del trabajo, así como las condiciones en que serán concedidos, pues el Código Sustantivo del Trabajo solo se refiere a ello genéricamente, indicó el Ministerio del Trabajo.

No obstante, la autonomía que tiene el empleador para fijar las condiciones y circunstancias en que otorgará dichos permisos no le permite limitarlos, de manera que se debe guardar equilibrio entre las necesidades de la empresa y las del trabajador.

Así mismo, los permisos pedidos por el trabajador deben ser racionales y evitar el abuso, por lo que no pueden ser utilizados de ninguna manera para evadir sus responsabilidades laborales.

De otra parte, aunque la normativa no establece la obligación de conceder permiso remunerado para que el trabajador dentro de la jornada laboral asista a citas médicas, tampoco es viable solicitar su reposición en tiempo de trabajo.

Lo anterior por cuanto la salud del trabajador no solo es un derecho conexo con el fundamental a la vida, sino también por cuanto su cuidado es una obligación del empleador, fuera de la responsabilidad de autocuidado que tiene el primero.

Así las cosas, precisó la entidad, siendo para el empleador una obligación procurar la salud del trabajador, debe conceder permisos remunerados para atender estos asuntos, sin que lo pueda obligar a reponer el tiempo utilizado para ello.

Tanto el salario como el descanso o el tiempo requerido para atender asuntos médicos son derechos fundamentales e irrenunciables del trabajador, descontarle sería una carga adicional a la situación de por sí gravosa, mientras que el empleador puede sobrellevar esta carga sin que implique romper el equilibrio contractual.

Claro está, agregó el ministerio, el empleador puede solicitar los soportes documentales e idóneos que considere convenientes para demostrar la situación de salud que aqueja al trabajador.

Mi trabajo, Concepto 41022, Jul. 19/18.

Tomado de ambitojuridico.com