

Bogotá, D.C.

08SE202512030000006965
20/02/2025

Señora.

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 05EE2024120300036000134 –
PERMISOS PARA CITAS MEDICAS.**

Respetada señora:

En respuesta a su solicitud mediante la cual consulta sobre si un empleador puede descontar de las vacaciones el permiso a una cita médica. Esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica solo está habilitada para emitir conceptos generales y abstractos en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por ende no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los funcionarios de este Ministerio **no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.**

Así mismo 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).

Hecha la precisión anterior, las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de **manera particular y concreta** por disposición legal, por tal razón se procede a resolver los interrogantes de **manera conjunta** mediante las siguientes consideraciones:

Frente al caso en concreto:

Sea lo primero mencionar que las funciones de esta Oficina son las de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas laborales de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta sobre casos puntuales como el planteado en su escrito.

PERMISO PARA CITAS MÉDICAS

En principio debemos señalar que dentro de la legislación laboral colombiana no existe disposición normativa que de forma expresa regule los permisos para asistir a las citas médicas o terapias, sus condiciones, y si son remunerados o no tales permisos, como lo señalo la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia en la sentencia proferida el 08 de marzo de 2017 Expediente No. SL 3153-2017 Radicado No. 74307 al señalar lo siguiente:

"En lo que concierne a los permisos remunerados para asistir a citas médicas, no le asiste razón a la empresa en su reproche, por cuanto, contrario a lo que alega, este tema sí constituye un conflicto económico, por cuanto no existe una norma previa dentro de la legislación laboral que disponga la obligación a cargo del empleador de concederlos y de manera remunerada ..."

No obstante, 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 o la de sus familiares, de lo cual se deriva su derecho a asistir a las consultas médicas cuando por razones de salud, así lo requiera.

Por otra parte, es necesario tener presente que la Ley Estatutaria 1751 de 2015 **"Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones."**, acorde a los reiterados pronunciamientos de la Honorable Corte Constitucional, establece que la salud es un derecho fundamental autónomo e irrenunciable en lo individual y en lo colectivo.

En relación a los permisos para citas médicas, la Honorable Corte Constitucional en la sentencia T-203 de 2000, expreso lo siguiente:

"Argüir, como lo hace el ad-quem, que si bien es injusta e ilegal la negativa de la empresa demandada, de otorgarle a la actora permisos remunerados para atenderlas citas médicas que requiere su estado de salud, ese es un asunto que escapa al juez constitucional, por cuanto configura justa causa para que el trabajador dé por terminado unilateralmente el contrato laboral, es, además de ingenuo, contradictorio con los objetivos esenciales de nuestro ordenamiento superior.

Tal posición va en contravía de los postulados mismos del Estado social de derecho, y del objetivo que se propuso el Constituyente al crear la institución de la tutela como mecanismo de protección de los derechos fundamentales, por eso, como lo ha dicho en otras oportunidades esta Corporación,

"...el juez u organismo judicial ante el cual se invoca un derecho primario, como los que busca proteger el artículo 86 de la Carta, debe entrar en el fondo del asunto para examinar, con criterio de justicia material, las circunstancias en medio de las cuales se ha producido el acto u omisión que puedan estar causando la perturbación o el riesgo del derecho fundamental para definir si el daño o la amenaza existen; para establecer sobre quién recae la responsabilidad del agravio y para impartir, con carácter obligatorio e inmediato, las órdenes encaminadas a restaurar la vigencia real de las garantías constitucionales."

(...) La situación actual de la accionante es denigrante y atenta contra su derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas, en cuanto le exige laborar 24 horas al día, negándosele el descanso a que tiene derecho y en consecuencia conculcando también sus derechos a la recreación y a la salud, pues ni siquiera se le permite acudir a las citas médicas que requiere su actual estado, actitud de la empresa demandada que vulnera también el derecho que ella tiene la seguridad social, el cual no se realiza con la sola afiliación al seguro social si paralelamente no se le permite actora hacer uso del servicio. (Subrayado y Negrilla fuera de texto)

Ahora bien, al no estar regulados **dichos permisos en la legislación laboral, la empresa tiene autonomía para reglamentar las condiciones y circunstancias en que otorgará los permisos, lo cual deberá plasmarse en el Reglamento de Trabajo** concordante con lo señalado en el Artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo que determina que deberá contener disposiciones normativas, en puntos como el señalado en los numerales 6° los cuales establecen:

*"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.

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. Esta autonomía se limita a fijar las condiciones en que se concederán los permisos al trabajador, pero no está ella facultada para impedir que el trabajador asista a las citas médicas o terapias.

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, 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.

Como lo hemos dicho anteriormente, 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, esta clase de permiso debe estar regulado en el Reglamento de Trabajo y no sería dable solicitar su reposición en tiempo 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.

Ahora bien, respecto de los descuentos es preciso tener en cuenta lo normado en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo CST., que a la letra dice:

*"Artículo 59. **PROHIBICIONES A LOS {EMPLEADORES}**. Se prohíbe a los*

{empleadores}:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400..."

"ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS.

<Artículo modificado por el artículo [18](#) de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:>

***1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos** en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.*

2. <Ver Notas del Editor> Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.

ARTICULO 150. DESCUENTOS PERMITIDOS. Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado.

ARTICULO 151. AUTORIZACION ESPECIAL. <Artículo modificado por el artículo [19](#) de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

Quando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones

ARTICULO 156. EXCEPCION A FAVOR DE COOPERATIVAS Y PENSIONES ALIMENTICIAS. Todo salario puede ser embargado hasta en un cincuenta por ciento (50%) en favor de cooperativas legalmente autorizadas, o para cubrir pensiones alimenticias que se deban de conformidad con los artículos [411](#) y concordantes del Código Civil”.

Con base en lo expuesto a los trabajadores se les pueden hacer deducciones y retenciones sobre su salario respecto a los descuentos legales, tales como aportes a seguridad social, pensiones alimenticias, cuotas sindicales, cuotas de cooperativas y descuentos o deducciones por orden judicial, como es el caso de los embargos y descuentos autorizados por el trabajador. **Otro tipo de descuentos efectuados por el empleador sólo procederán siempre que exista autorización expresa del trabajador.**

Los permisos para las citas médicas, comportan el ejercicio del derecho a la salud de los trabajadores, derecho que además es un derecho fundamental, de otra parte las vacaciones son un derecho de los trabajadores al descanso remunerado, de naturaleza completamente diferente a la de permisos para atender situación de salud del trabajador, por lo hacer que la carga de un permiso para cita médica la asuma el trabajador ya sea descontando del salario o afectando el derecho al descanso, en este caso las vacaciones, no resulta conforme a la constitución ya que el derecho al descanso es irrenunciable.

En caso de controversia, es importante dejar claridad de que esta Oficina Asesora Jurídica no es competente para declarar derechos para un caso en concreto, de manera que no es posible pronunciarnos sobre la legalidad de la actuación de las partes, facultad exclusiva de los Jueces de la República.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web, 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 expide en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º 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 o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

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

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:

Yurani D Moreno C

Cargo: Profesional

Grupo de Atención de Consultas en Materia

Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Revisó:

Marisol Porras Méndez

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en

Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Aprobó:

Marisol Porras Méndez.

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en

Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica