

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA 18-10-2012 16:14
Al Contestar Cite Este No.: 2012IE0063387 Fol:1 Anex:0 FA:0
ORIGEN 81118-DIRECCION DE GESTION DEL TALENTO HUMANO / MARTHA P BARRAZA
CAMACHO
DESTINO 88111-CONTRALORIA DELEGADA PARA LA GESTION PUBLICA / LIGIA HELENA BORRE
RESTREPO
ASUNTO RESPUESTA REQUERIMIENTO DE LIGIA BORRERO RESTREPO CITAS MEDICAS DE
OBS EL OFICIO LO FIRMA EL DR CARLOS EDUARDO UMAÑA LIZARAZO GERENTE DEL
2012IE0063387 

Doctora:
LIGIA HELENA BORRERO RESTREPO
Contralora Delegada para la Gestión Pública e
Instituciones Financieras
Contraloría General de la República
Ciudad

Asunto: Su Consulta 2012IE0062716 del 16 de octubre de 2012

Con el fin de atender la solicitud del asunto, me permito realizar las siguientes precisiones:

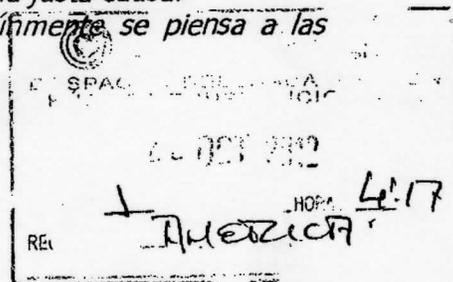
La Resolución Reglamentaria N° 0050 del 26 de febrero de 2007, por la cual se adopta el Estatuto de Personal para la Contraloría General de la República en su artículo 21 numeral 2 señala: *"El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días, cuando medie justa causa para atender una calamidad doméstica debidamente comprobada o por encontrarse en cualquier otra situación que constituya justa causa para no asistir al trabajo."*

La Ley 734 de 2002, por su parte consagra como derechos de todo servidor público en su artículo 33 entre otros:

6. Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley"

El Doctor Diego Younes Moreno en su libro Derecho Administrativo laboral, Séptima Edición, al referirse al permiso manifiesta que para que pueda concederse es necesario que exista justa causa. *"La expresión justa causa puede comprender diversas situaciones que el empleado solicitante expone al funcionario competente para que este valore y conceda el permiso cuando considere que se configura la justa causa."*

El concepto de justa causa no puede reducirse, como comúnmente se piensa a las calamidades domésticas".



De igual forma se refiere el autor a una ficción jurídica que se presenta en la situación administrativa del permiso y que tiene ocurrencia en razón a que el empleado no trabaja durante el mismo, pero sin embargo para todos los efectos legales la Ley considera que el empleado ha prestado sus servicios.

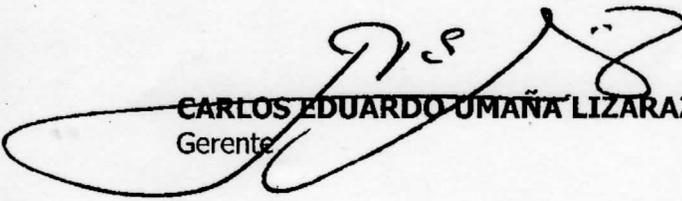
"Esto quiere decir que el tiempo del permiso es remunerado y que por lo tanto si el beneficiario trabaja por ejemplo, en jornada nocturna, no perderá el recargo correspondiente o si lo hace por el sistema de turnos y el permiso comprende un día festivo o un domingo, no perderá la remuneración especial fijada por el Decreto 1042 de 1978, para tales casos".

Con fundamento en lo anterior consideramos que en tratándose de los servidores públicos que están bajo riesgo ocupacional a que usted hace referencia para atender citas médicas, estos son procedentes teniendo en cuenta que la atención en salud es una garantía constitucional (Art 49 C.N.) que se torna en Derecho fundamental cuando su vulneración o amenaza compromete otros derechos fundamentales como la vida o la integridad física, pero no por ello le es permitido al servidor público ausentarse del lugar de trabajo sin informar al Jefe inmediato la circunstancia de tener que asistir a una cita médica, o disponer únicamente de la jornada laboral para tal efecto.

Finalmente, es preciso señalar que no existe la obligación de compensar esta clase de permisos, pues las normas otorgan el derecho sin esta condición. (Resolución Reglamentaria N°004 de 2002, Ley 734 de 2002, Decreto 2400 de 1968 y 1950 de 1973)

Con las anteriores consideraciones espero quede suficientemente dilucidado el tema objeto de su consulta.

Cordial saludo,


CARLOS EDUARDO UMAÑA LIZARAZO
Gerente

Proyectó: Patricia Barraza
Revisó: Diana Ávila 