



Bogotá D.C.,

08SE201812030000045974 del 28 de noviembre de 2018
Al responder por favor citar esté número de radicado

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE201841060000065431 de 2018
Póliza de responsabilidad civil para los profesionales de la salud

Respetado Señor (a), reciba un cordial saludo:

De manera atenta le damos respuesta a su comunicación, con la que consultó lo siguiente:

“(…)

1. *¿Es legal y permitida la exigencia de pólizas de responsabilidad civil para suscribir un contrato de trabajo con una Institución Prestadora de Servicios de Salud de naturaleza privada, teniendo en cuenta que con esa exigencia se estarían trasladando riesgos de la operación a los profesionales de la salud, que deberían ser asumidos por el prestador del servicio de salud en su calidad de empleador?*
2. *¿Una institución privada puede negar la vinculación de un profesional de la salud, bajo la justificación de no aportar póliza de responsabilidad civil como requisito de contratación?*
3. *¿Se vulnera algún derecho con esta negativa por parte de la Institución Privada?*
4. *¿Es legal y constitucional negar la vinculación laboral de un profesional de la salud de naturaleza privada por la negativa de constituir una póliza de responsabilidad?*
5. *¿La exigencia de garantías específicas no contempladas por la ley para suscribir contratos de trabajo, por parte de entidades de naturaleza privada, es sancionable? En caso en que la respuesta sea afirmativa, ¿Qué autoridad es la competente para frenar dichas conductas y adelantar investigaciones administrativas para sancionar esas prácticas? Y, ¿Cuáles serían las sanciones a imponer?*
6. *En concepto del Ministerio de Salud del 31 de enero de 2017 se estableció que "desconocían la existencia de alguna norma que imponga a un médico la obligación de adquirir una póliza de responsabilidad civil, como requisito para vincularse con un prestador de servicios de salud a través de contrato de trabajo o por disposición legal o reglamentaria.". Este concepto se refería a contratación de médicos en instituciones de naturaleza privada que estuvieran realizando el servicio social obligatorio. El concepto establece que "la normativa vigente del*



Sistema General de Seguridad Social en Salud- SGSSS, se encuentran reguladas las relaciones que surgen de los convenidos docencia-servicio, las cuales están definidas en el artículo 2.7.1.1.2 del Decreto 780 de 2016 Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social-DUR, como el vínculo funcional que se establece entre instituciones educativas y otras organizaciones con el propósito de formar talento humano en el área de la salud"

Sin embargo las consideraciones para este caso, resultan idénticas para los médicos que ya han cumplido ese requisito, y ejercen su profesión y están vinculados en una institución privada a través de un contrato laboral.

¿Las consideraciones establecidas por el Ministerio de Salud en el concepto del 31 de enero de 2017, para los médicos que realizan el Servicio Social Obligatorio, son aplicables a los médicos que ya han terminado su SSO y que están vinculados en los mismos términos, decir con contrato laboral en una institución? (...)"

Esta Oficina Asesora Jurídica absuelve de modo general las consultas con relación a las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011, sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta por disposición legal. En tal sentido, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por el artículo 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 de la República.**

En atención a su consulta, el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo establece para el sector privado, que el Reglamento Interno de Trabajo debe contener preceptos normativos referentes a "(...) 2) Condiciones de admisión, aprendizaje y periodo de prueba".

El futuro empleador está en la libertad de establecer los criterios de selección de los trabajadores que se presenten a ofrecer sus servicios, no existiendo dentro de la legislación laboral en el sector privado, parámetros taxativos que enmarquen la decisión del entrevistador y el futuro empleador, razón por la cual quedará a su arbitrio solicitar o no documentación e información personal que soporten lo plasmado en la hoja de vida de los postulantes.

Por otra parte, el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 28, estableció lo siguiente:

"ARTICULO 28. UTILIDADES Y PERDIDAS. El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su {empleador}, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas".

Sin embargo, el empleador haciendo uso de sus facultades subordinantes y disciplinarias si puede exigir del trabajador el cumplimiento de sus obligaciones y/o prohibiciones pudiendo, aplicar el proceso interno



disciplinario respectivo y hasta la terminación del contrato de trabajo por justa causa comprobada, cuando considere que existió una falta grave por parte del trabajador, conforme a lo establecido por los numerales 4 y 6 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:

“ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). <Ver Notas del Editor> Por parte del {empleador}: (...)

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas. (...)

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”.

Conforme a lo expuesto, se da respuesta a las preguntas planteadas, así:

- Si bien el trabajo es un derecho legal y constitucionalmente protegido, no exista ninguna disposición normativa dentro de la legislación laboral que señale los mecanismos y documentos de selección de personal.
- Se vulnera el derecho al trabajo si no se vincula laboralmente por discriminación, al respecto los artículos 5 y 13 de la Constitución Política:

“ARTÍCULO 5. El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad. (...)

ARTICULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.



- El empleador no puede exigir al trabajador el pago o la reparación de cualquier pérdida ocasionada o no por éste, ya que esta prohibición se encuentra contemplada de forma taxativa en el Código Sustantivo del Trabajo, sin contemplar ningún tipo de excepción.
- Si se llegaran a evidenciar infracciones a la normatividad laboral este Ministerio puede imponer las sanciones administrativas correspondientes, de conformidad con el artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo. Al respecto el numeral 2° del artículo 486 del mismo código, modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013, establece la facultad del Ministerio del Trabajo para imponer multas:

“ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> (...)

2. <Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.

3. Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo conforme al procedimiento especial de que trata el capítulo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo”. (Negrita y subrayado fuera de texto)

El Ministerio del Trabajo está facultado para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista.

- Este Ministerio no es competente para conceptuar sobre la legalidad de exigir pólizas de responsabilidad civil, extracontractual o contractual, a los profesionales de la salud para ejercer, dado que esta Oficina Asesora Jurídica absuelve de modo general las consultas con relación a las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 1125183
Celular
120



Decreto 4108 de 2011. Se sugiere consultar al Ministerio de Salud y Protección Social, al igual que a la Superintendencia Nacional de Salud.

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 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.

Finalmente, invitamos a que visite la página web del Ministerio del Trabajo www.mintrabajo.gov.co, en la sección normatividad, en donde pondrá consultar diversos conceptos sobre la normatividad laboral y de seguridad social expedidos por la Oficina Asesora Jurídica.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

DENNYS PAULINA OROZCO TORRES

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención a
Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica
Atentamente,

Transcriptor-proyectó: D. Adames
Revisó: Marisol P.
Aprobó: Dennys O.

Ruta electrónica: C:\Users\DiegoAdames\Dropbox\Ministerio del Trabajo-Grupo de Consultas\2018\Noviembre 2018\Noviembre entrega 5\Babel 65431 Póliza de responsabilidad civil para los profesionales de la salud Laura Carolina Roa Prada.docx

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 1125183
Celular
120