



Bogotá D.C., Colombia, 15 de octubre de 2024

	No. Radicado: 08SE2024120000000047363
	Fecha: 2024-10-15 07:03:44 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT	
Depen: OFICINA ASESORA JURIDICA	
Destinatario: CONGRESO DE LA REPUBLICA	
Anexos: 0	Folios: 24
08SE2024120000000047363	

Al responder por favor citar este número de radicado



Dra. AMPARO YANETH CALDERON PERDOMO
Secretaria Comisión Primera
Cámara de Representantes
Congreso de la República
Correo: debatescomisionprimera@camara.gov.co
Bogotá

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

ASUNTO: Radicado No. 05EE2024300000000062918. Proposición No. 2- Cuestionario Debate de Control Político "*Salud Mental y cultura en la formación de médicos y especialistas en el país: Evolución de prácticas y prevención de maltratos en la formación de médicos y especialistas en el país*"- Congreso de la República"

Cordial saludo Dra. Amparo Yaneth

Una vez recibido el concepto por las áreas técnicas, en este caso, por la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control, la Dirección de Riesgos Laborales y la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo adscritas al Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, por ser de su competencia, con sus respectivos vistos buenos, de manera atenta remitimos respuesta al cuestionario en los siguientes términos:

1. ¿Cómo se define la relación de los residentes e internos con las instituciones prestadoras de salud en términos de derechos laborales y protección?

Respuesta: Se define que la relación existente entre los residentes e internos con las instituciones prestadoras de salud, es una relación docencia-servicio, en la cual existe contrato de práctica formativa del residente, como una forma especial de contratación cuya finalidad es la formación de médicos especialistas.

Como se establece en la Ley 1917 de 2018, Artículo 5:

"Dentro del marco de la relación docencia-servicio mediará el en programas médico quirúrgicos y odontólogos en especialización médico quirúrgica en cirugía oral y maxilofacial, mediante el cual el residente se

obliga a prestar, por el tiempo de duración del programa académico, un servicio personal, acorde al plan de delegación progresiva de competencias propias de la especialización, a cambio de lo cual recibe un apoyo de sostenimiento educativo mensual, así como las condiciones, medios y recursos requeridos para el desarrollo formativo”.

2. ¿Qué derechos laborales están garantizados para los residentes e internos en medicina según la legislación vigente?

Respuesta: De conformidad, con el Ley 1917 de 2018, artículo 5 modificado por el inciso 1, Modificado por el Art. 5 de la Ley 2315 d 2023, las condiciones existentes en la relación docencia-servicio, en la cual existe contrato de práctica formativa del residente son:

"5.1. Apoyo de sostenimiento educativo mensual no inferior a tres salarios mínimos mensuales legales vigentes.

5.2. Garantía de las condiciones, medios y recursos requeridos para el desarrollo formativo.

5.3. Afiliación al Sistema General de Seguridad en Salud y al Sistema General de Riesgos Laborales.

5.4. Derecho a vacaciones por el período que la institución de educación superior contemple para el programa, sin que exceda de quince (15) días hábiles por año académico; sin perjuicio de los casos especiales establecidos en la normativa vigente. Durante este periodo de descanso el residente recibirá el apoyo de sostenimiento educativo correspondiente.

5.5. Plan de trabajo o de práctica, propio del programa de formación de acuerdo con las características de los servicios, dentro de los espacios y horarios que el prestador de servicios de salud tenga contemplados.

5.6. La institución de educación superior definirá el escenario base del programa, entendido este como aquel prestador de servicios de salud en el que el residente realiza la mayor parte de las rotaciones definidas en el programa académico.

5.7. Se desarrollará bajo la responsabilidad del convenio docente asistencial entre la institución de educación superior y el prestador del servicio de salud.

"PARÁGRAFO 1. *Salvo en los casos de emergencia establecidos en la norma para los prestadores de servicios de salud, la dedicación del residente en dichos prestadores no podrá superar las 12 horas por turno y las 66 horas por semana, las cuales para todos los efectos deberán incluir las actividades académicas, de prestación de servicios de salud e investigativas".*

3. ¿Se aplican las mismas protecciones y garantías laborales en lo relacionado con la subordinación a los residentes e internos como se aplica a los trabajadores en general en Colombia?

Respuesta: Como se indica en el Ley 1917 de 2018, Artículo 5, el tipo de vinculación de los residentes e internos es una relación docencia-servicio, en la cual existe contrato de práctica formativa del residente, como una forma especial de contratación cuya finalidad es la formación de médicos especialistas.

De igual forma, dentro de la Ley 1917 de 2018, en sus artículo 10 y 11, determinan:

ARTÍCULO 10. *Las Instituciones Prestadoras del Servicio de Salud establecidas como escenarios de práctica que vinculen a residentes, deberán llevar un registro detallado de los servicios prestados por el residente en el marco del convenio docencia - servicio e indicar el valor de los mismos a la Instituciones Prestadoras del Servicio de Salud respectiva.*

ARTÍCULO 11. De la terminación y suspensión de las actividades de residente. *La terminación o suspensión de las actividades como residente dependerán de las condiciones académicas del estudiante en formación, y no se entenderá suspendido ni terminado el contrato de práctica formativa para residencia médica cuando por consideraciones académicas o del plan de prácticas, el residente deba hacer rotaciones en diferentes centros de práctica.*

Por lo anterior, se debe tener en cuenta que supervisión que está orientada, ya no desde la relación laboral, sino desde la dinámica de la academia, que esta determinada en la Ley.

4. ¿Cómo se tipifican los contratos de prácticas para residentes e internos en medicina?

Respuesta: Como se indicó, en la respuesta del numeral 1, la relación existente entre los residentes e internos con las instituciones prestadores de salud, es una relación docencia-servicio, en la cual existe contrato de práctica formativa del residente, como una forma especial de contratación cuya finalidad es la formación de médicos especialistas.

Como se establece en Ley 1917 de 2018, Artículo 5:

“Dentro del marco de la relación docencia-servicio mediará el en programas médico quirúrgicos y odontólogos en especialización médico quirúrgica en cirugía oral y maxilofacial, mediante el cual el residente se obliga a prestar, por el tiempo de duración del programa académico, un servicio personal, acorde al plan de delegación progresiva de competencias propias de la especialización, a cambio de lo cual recibe un apoyo de sostenimiento educativo mensual, así como las condiciones, medios y recursos requeridos para el desarrollo formativo”.

5. ¿Cuál es la naturaleza de la subordinación y dependencia en estos contratos en comparación con una relación laboral estándar?

Respuesta: Es una supervisión que está orientada, ya no desde la relación laboral, sino desde la dinámica de la academia, es la capacidad de configuración que sobre las condiciones de actividad desarrollan los residentes impuestas por los docentes, de acuerdo al plan de trabajo o de práctica, propio del programa de formación de acuerdo con las características de los servicios.

6. ¿Cómo se regula y supervisa la relación de subordinación entre residentes e internos y sus superiores (profesores, residentes de mayor rango)?

Respuesta: Dentro de la Ley 1917 de 2018, se determina que

*"ARTÍCULO 5. Contrato especial para la práctica formativa de residentes.
(Inciso 1, Modificado por el Art. 5 de la Ley 2315 d 2023)*

El contrato especial para la práctica formativa de residente contemplará las siguientes condiciones mínimas:

5.5. Plan de trabajo o de práctica, propio del programa de formación de acuerdo con las características de los servicios, dentro de los espacios y horarios que el prestador de servicios de salud tenga contemplados.

5.6. La institución de educación superior definirá el escenario base del programa, entendido este como aquel prestador de servicios de salud en el que el residente realiza la mayor parte de las rotaciones definidas en el programa académico.

5.7. Se desarrollará bajo la responsabilidad del convenio docente asistencial entre la institución de educación superior y el prestador del servicio de salud.

ARTÍCULO 10. Las Instituciones Prestadoras del Servicio de Salud establecidas como escenarios de práctica que vinculen a residentes, deberán llevar un registro detallado de los servicios prestados por el residente en el marco del convenio docencia - servicio e indicar el valor de los mismos a la Instituciones Prestadoras del Servicio de Salud respectiva.

ARTÍCULO 11. De la terminación y suspensión de las actividades de residente. La terminación o suspensión de las actividades como residente dependerán de las condiciones académicas del estudiante en formación, y no se entenderá suspendido ni terminado el contrato de práctica formativa para residencia médica cuando por consideraciones académicas o del plan de prácticas, el residente deba hacer rotaciones en diferentes centros de práctica”.

Por lo anterior, se evidencia que la Ley trae consigo el proceso de supervisión de la relación de subordinación entre residentes e internos y sus superiores.

7. ¿Qué medidas existen para garantizar que esta subordinación no se convierta en maltrato o abuso de poder?

Respuesta: El Ministerio de trabajo en desarrollo del espíritu de la Ley 1010 de 2006, ha promovido la adopción de protocolos dirigidos a prevenir situaciones de acoso laboral que ocurran más allá de la relación laboral y a intervenir a través de los distintos mecanismos de inspección, para proteger los derechos en este caso de los residentes o pasantes.

En la misma dirección, el Gobierno nacional, ha promovido la ratificación del Convenio 190 de la OIT, que pone a tono al país con los estándares internacionales; permitiendo, además la aplicación de protocolos que de manera más eficiente e integral protegen a trabajadores, contratistas, residentes o pasantes de eventuales hechos constitutivos de acoso laboral.

8. ¿Qué protocolos tiene el Ministerio del Trabajo para recibir y gestionar denuncias de maltrato, abuso o violación de derechos laborales por parte de residentes e internos?

Respuesta: El Ministerio del Trabajo a través de sus direcciones territoriales atiende y asesora a la ciudadanía en los temas de sus competencias. No obstante, cuando se tiene conocimiento de casos de violencia, maltrato y acoso sexual se orienta a la ciudadanía para acudir a las instituciones competentes, sin perjuicio de las competencias de la Inspección laboral.

Igualmente, en el marco del fortalecimiento del enfoque de género y con el fin de prevenir, atender y erradicar las violencias de género en el mundo del trabajo, en noviembre de 2022 se creó el Grupo Elite para la Equidad de Género, con conocimientos específicos de derechos de las mujeres y poblaciones de especial protección.

9. ¿Cuántas denuncias de este tipo se han recibido en los últimos cinco años y cuál ha sido su resolución?

Respuesta: De acuerdo con la información remitida por la Subdirección de Gestión Territorial, una vez consultada la base de datos del sistema de información SISINFO, se informa que no se tiene variable para conocer si el querellante es "residente e interno" de las entidades prestadoras de salud.

Sin embargo, se efectúa la búsqueda por CIIU, y se remite cifras de las siguientes actuaciones administrativas relacionadas con la salud, de los últimos cinco años:

Tabla1: Investigaciones relacionadas con la Salud
Año: 2019 a 2024

CIIU Querellado	Activo	Finalizado	Total general
Otras actividades de atención de la salud humana	293	1015	1308

Actividades de atención de la salud humana	197	524	721
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	120	497	617
Otras actividades de atención relacionadas con la salud humana	18	96	114
Servicios de seguros sociales de salud y riesgos profesionales	11	90	101
Servicios de seguros sociales de salud	31	40	71
Regulación de las actividades de organismos que prestan servicios de salud, educativos, culturales y otros servicios sociales, excepto servicios de seguridad social	10	26	36
Total general	680	2288	2968

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial

Ahora por la infracción:

Infracción	Activo	Finalizado	Total, general
Querrella en preliminar pendiente de definir infracción	328	638	966
Incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.	67	627	694
Incumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	47	90	137
Por incumplimiento a las obligaciones especiales del empleador	19	109	128
Por el no pago del salario en dinero en los periodos establecidos por la ley	27	94	121
Por el no pago de prestaciones en dinero en los periodos establecidos por la ley	10	71	81
La presentación extemporánea del informe del accidente de trabajo o enfermedad laboral	17	48	65

Tabla 2: Investigaciones relacionadas con la Salud por infracción

Por efectuar pagos al sistema general de pensiones por un ingreso base de cotización inferior al que realmente corresponde	9	37	46
Por no afiliación al sistema general de pensiones en los términos y condiciones de ley	10	34	44
Por no realizar el pago de la prima de servicios en los términos de ley	10	29	39
Por despedir a trabajador con limitación manifiesta sin permiso previo del ministerio del trabajo	3	32	35
El no pago de aportes al Régimen de Seguridad Social en Riesgos Laborales, por dos o más períodos mensuales	3	26	29
Por el no reconocimiento del auxilio de cesantías en las condiciones de ley	2	23	25
Por no realizar la consignación al fondo de cesantías de las mismas en los términos de ley	6	19	25
Por el uso indebido de la intermediación laboral	9	15	24
No suministrar por parte del empleador los equipos de protección adecuados, que reúnan condiciones de seguridad y eficiencia para los trabajadores que estén expuestos a riesgos físicos, mecánicos, químicos		21	21
Por no dar cumplimiento a las obligaciones del contrato de trabajo adicionadas o modificadas por convención colectiva, pacto colectivo o laudo arbitral	3	18	21
Por atentar contra el derecho de asociación sindical por negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales	8	13	21
Por no suministrar el calzado y vestido de labor conforme a lo establecido por la ley (dotación)	7	12	19
por rehusarse a presentar los informes o documentos requeridos en el curso de las investigaciones administrativas, los oculten, impidan o no autoricen el acceso a sus archivos, o remitan la información	3	16	19
En caso de accidente de trabajo que ocasione la muerte del trabajador donde se demuestre el incumplimiento a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	5	14	19
Por suspender el contrato de trabajo, actividades o por clausura temporal sin la autorización del ministerio del trabajo		17	17

La no presentación del informe del accidente de trabajo o enfermedad laboral.	3	13	16
Por prácticas de la intermediación laboral	7	8	15
Por el uso de un contrato sindical para prácticas de la intermediación laboral	5	10	15
El incumplimiento de los programas de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades.	2	12	14
Por incumplimiento a la jornada ordinaria laboral convenida	3	10	13
Por no reconocer al trabajador los intereses anuales sobre las cesantías	3	10	13
No proporcionar por parte del empleador a cada trabajador, y sin costo para éste, los elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en	1	11	12
Por no reconocer indemnización al trabajador por despido unilateral sin justa causa	1	9	10
Por no conceder o no conceder oportunamente licencia remunerada a la trabajadora en estado de embarazo en los términos de ley	1	8	9
El incumplimiento de la afiliación al trabajador o el contratante al Sistema General de Riesgos Laborales.	2	7	9
La afiliación voluntaria al Sistema General de Riesgos Laborales realizada por un tercero que no cuente con la autorización previa del Ministerio de Salud y Protección Social o sin el lleno de los req	4	4	8
El incumplimiento de la administración, prevención, promoción, atención y control de los riesgos y las actividades de seguridad y salud en el trabajo.		8	8
Por realizar despidos colectivos sin la autorización previa del ministerio del trabajo	1	7	8
Por no reconocer las horas extras y demás recargos junto con el salario en el periodo en que se han causado o a más tardar en el periodo siguiente	2	6	8
Por atentar contra el derecho de asociación sindical por despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las or	4	4	8
Por no pagar las vacaciones en los términos de ley o de los acuerdos colectivos	5	3	8

Por negarse al inicio de conversaciones dentro de la etapa de arreglo directo al cabo de los cinco (5) días siguientes a la presentación del pliego de peticiones y por cada día de mora	4	4	8
Por realizar retenciones, descuentos o deducciones salariales al trabajador sin orden previa del trabajador o mandato judicial		7	7
Por obligar al trabajador a tomar una licencia o permiso temporal sin que éste la haya solicitado		7	7
Por no reconocer las comisiones sindicales		7	7
Por atentar contra el derecho de asociación sindical por obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o con	3	4	7
Por exigir trabajo suplementario a los trabajadores sin la autorización previa del ministerio del trabajo o las excepciones dadas por la misma	2	5	7
No remitir el correspondiente dictamen a la Junta Regional o Nacional de Calificación de Invalidez, cuando exista inconformidad del trabajador.	2	5	7
Por retención o descuentos sobre salario y prestaciones en dinero sin la autorización previa del trabajador	1	5	6
La omisión por parte de los empleadores o contratantes y empresas usuarias, en los reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que afecten el cómputo del Índice de Lesiones Incapacitante		6	6
Por no reconocer al trabajador el descanso dominical y otros días de fiesta remunerado	3	3	6
Por terminación del contrato por suspensión de actividades superior a 120 días sin autorización previa del ministerio del trabajo		6	6
No reubicar en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y en aptitud de producción de trabajo, los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo.	1	4	5
Por no realizar el pago parcial de cesantías al trabajador en los casos en los cuales la ley lo permite	1	4	5
Por pagar por debajo del salario mínimo legal vigente o convencional	2	3	5

Por no conceder vacaciones en los términos de ley o de los acuerdos colectivos	1	4	5
Por efectuar pagos a la caja de compensación familiar por un ingreso base de cotización inferior al que realmente corresponde		4	4
No conformar en las empresas privadas o en las entidades públicas el Comité de Convivencia Laboral, conforme con los requisitos y parámetros legales.	1	3	4
Por no compensar al trabajador en los términos de ley cuando se trabaje excepcional o habitualmente el día de descanso obligatorio	1	3	4
Por contratar servicios para el suministro de trabajadores en misión con empresas no autorizadas para desarrollar esta actividad	2	2	4
Por atentar contra el derecho de asociación sindical por despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del d		4	4
Por despedir a trabajadora en estado de embarazo sin permiso previo del inspector de trabajo		3	3
No verificar por parte del contratante la afiliación real y el pago al sistema general de riesgos laborales de sus contratistas y subcontratistas en todos los niveles.		3	3
Por no pago de incapacidades médicas		3	3
Por no afiliar a sus trabajadores a una caja de compensación familiar		3	3
La no conformación del comité o vigía de seguridad y salud en el trabajo para las empresas e instituciones, públicas o privadas.	1	2	3
En este proceso existe más de un querellado y contra este no se va a formular cargos, situación procesal que se resolverá en la resolución final	1	2	3
Por suspender el contrato de trabajo por fuerza mayor y no comunicar al ministerio del trabajo	1	2	3
Por afiliar irregularmente en riesgos laborales mediante asociaciones o agremiaciones que no cuenten con autorización.	2	1	3
Por no conceder al trabajador la licencia de luto en las condiciones de ley		2	2
Por no prorrogar el contrato a término fijo sin haber comunicado previamente la decisión	1	1	2

Por obstruir la labor de inspección, vigilancia y control en los términos del código sustantivo del trabajo		2	2
No ejercer la vigilancia y control en la prevención de los riesgos laborales de las empresas que tengan afiliadas.		2	2
No suministrar en forma adecuada a los trabajadores, antes de iniciar cualquier ocupación, las instrucciones sobre los riesgos y peligros que puedan afectarle, y sobre las formas y métodos para preven		2	2
Incumplir con la obligación de destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo		2	2
Por imposición de sanciones disciplinarias al trabajador no previstas en el reglamento, pacto, convención colectiva, laudo arbitral o en el contrato de trabajo		2	2
Por exigir al trabajador la ejecución de dos turnos de trabajo en el mismo día.		2	2
No informar por parte de los empleadores a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada.		2	2
No resolver el recurso de reposición por parte de las Juntas Regionales dentro de los diez (10) días calendarios siguientes a su recepción.		2	2
Por exigir trabajo suplementario a los trabajadores en términos superiores a lo autorizado previamente por el ministerio del trabajo o a los establecidos por la ley en las situaciones especiales	2		2
Incumplimiento de los correctivos que formulen las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo.		2	2
La existencia o presencia en los lugares de trabajo de condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores.		2	2
Por contratar a empresas de servicios temporales en casos diferentes a los establecidos en la ley		2	2

No calificar u objetar el origen de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, por parte del personal jefe de un departamento (Jefe de indemnizaciones, beneficios u otra denominación que reciba	1	1	2
No realizar las evaluaciones médicas de las que trata el Art. 5 Resolución 2346 de 2007, de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud	1	1	2
Por fijar salario en especie superior al permitido por la ley	1		1
Por no llevar registro de vacaciones		1	1
Incumplir con la obligación de mantener actualizado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo, con los parámetros o registros mínimos, establecidos por la normatividad vigente.		1	1
Por el uso de un pacto colectivo o un plan de beneficios voluntario para impedir directa o indirectamente la afiliación sindical.	1		1
No mantener actualizado el inventario de bienes y adquisiciones. Cuando los bienes, elementos y expedientes deban ser entregados a nuevos integrantes de la junta de calificación de invalidez, a otra j	1		1
Por no cumplir el procedimiento de ley para la imposición de sanción disciplinaria		1	1
Por no publicar el reglamento del trabajo en dos lugares distintos del sitio del trabajo o en todas aquellas sedes		1	1
Por no cumplir o modificar las condiciones pactadas con el trabajador frente a los prestamos		1	1
Por suspensión de contrato de trabajo alegando causal disciplinaria sin que se haya seguido el procedimiento de ley		1	1
por no reconocer el auxilio de transporte en la forma y términos de la ley	1		1
Por compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o a retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas		1	1

Por terminación del contrato por cierre de empresa o establecimiento sin autorización previa del ministerio del trabajo	1		1
Por promover o patrocinar el desconocimiento de hecho, sin alegar a razones o fundamentos de ninguna naturaleza, de normas convencionales o contractuales que obliguen a los afiliados	1		1
El incumplimiento en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas y lugares de trabajo, que no se desarrolle de acuerdo con su actividad económica		1	1
Cuando las juntas cuando soliciten valoraciones especializadas, exámenes médicos o pruebas complementarias y no comuniquen a todos los interesados la realización de dichas pruebas para garantizar el		1	1
Por utilizar la figura del salario integral cuando los presupuestos de ley no se cumplen		1	1
Por ejercer actividades propias de las empresas de servicios temporales y el envío de trabajadores en misión sin contar con autorización		1	1
Por no reconocimiento de los viáticos en los términos de ley		1	1
No notificar al trabajador dentro de los términos establecidos el derecho a presentar las controversias ante la calificación de origen común de un accidente o enfermedad.		1	1
Que el documento no contenga todas las variables y códigos del informe de accidente de trabajo, establecidos en la normatividad vigente.	1		1
Por no realizar el recaudo de las cuotas sindicales y no entregar las mismas a los sindicatos beneficiados		1	1
No acatar las instrucciones, órdenes y recomendaciones de la dirección de riesgos laborales del ministerio del trabajo		1	1
La no remisión del concepto por parte de la ARL sobre el accidente de trabajo o del evento mortal, así como determinar las acciones de prevención a ser tomadas por el empleador, en un plazo no super		1	1
Por violación por parte de una empresa de servicios temporales de las normas generales que regulan la actividad	1		1

Por no dedicar dos horas de la jornada a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación		1	1
Rechazar la afiliación de una empresa o trabajador formal.		1	1
Por no entregar a la expiración del contrato, certificación sobre el mismo	1		1
Por no entregar copia del contrato de trabajo		1	1
Total general	680	2288	2968

10. ¿Qué programas o iniciativas existen para apoyar la salud mental y el bienestar de los residentes internos en medicina?

Respuesta: Respetuosamente me permito comunicar que la solicitud elevada referente a esta pregunta fue remitida por competencia al Ministerio de Salud con Radicado No. 08SE202410000000038305 en virtud de lo reglado por la Ley 1755 de 2015¹ y el Decreto 4108 del 2011² como consecuencia de la actuación administrativa que debe adelantarse en el marco de nuestras funciones.

11. ¿Cómo se coordinan estos esfuerzos con los Ministerios de Salud y protección social y el Ministerio d Educación?

Respuesta: Respetuosamente me permito comunicar que la solicitud elevada referente a esta pregunta fue remitida por competencia al Ministerio de Salud con Radicado No. 08SE202410000000038305 y al Ministerio de Educación Nacional con Radicado No. 08SE202410000000038308 en virtud de lo reglado por la Ley 1755 de 2015³ y el Decreto 4108 del 2011⁴ como consecuencia de la

¹ **Artículo 21. Funcionario sin competencia.** Si la autoridad a quien se dirige la petición no es la competente, se informará de inmediato al interesado si este actúa verbalmente, o dentro de los cinco (5) días siguientes al de la recepción, si obró por escrito. Dentro del término señalado remitirá la petición al competente y enviará copia del oficio remitido al peticionario o en caso de no existir funcionario competente así se lo comunicará. Los términos para decidir o responder se contarán a partir del día siguiente a la recepción de la Petición por la autoridad competente.

² Artículo 30. Señala como funciones de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, adelantar las investigaciones administrativas e imponer las sanciones previstas por el incumplimiento de las normas laborales.

³ **Artículo 21. Funcionario sin competencia.** Si la autoridad a quien se dirige la petición no es la competente, se informará de inmediato al interesado si este actúa verbalmente, o dentro de los cinco (5) días siguientes al de la recepción, si obró por escrito. Dentro del término señalado remitirá la petición al competente y enviará copia del oficio remitido al peticionario o en caso de no existir funcionario competente así se lo comunicará. Los términos para decidir o responder se contarán a partir del día siguiente a la recepción de la Petición por la autoridad competente.

⁴ Artículo 30. Señala como funciones de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, adelantar las investigaciones administrativas e imponer las sanciones previstas por el incumplimiento de las normas laborales.

actuación administrativa que debe adelantarse en el marco de nuestras funciones.

12. ¿Cómo supervisa el Ministerio del Trabajo el cumplimiento de los derechos laborales de los residentes e internos en las instituciones de salud?

Respuesta: La supervisión del cumplimiento de los derechos laborales de los residentes e internos en las instituciones de salud por parte del Ministerio del Trabajo, se realiza de conformidad con los procedimientos y funciones propios de la entidad, donde se cuenta con los siguientes.

- Inspección y Vigilancia: El Ministerio del Trabajo a través de sus inspectores de trabajo realizan visitas a las instituciones de salud para verificar que se cumplan las normativas laborales, incluyendo las condiciones de trabajo de residentes e internos, especialmente en el cumplimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo; estas inspecciones pueden ser de oficio o como respuesta a querellas o denuncias instauradas.
- Recepción de Querellas y Denuncias: Los residentes e internos pueden presentar denuncias y/o querellas ante el Ministerio del Trabajo si consideran que sus derechos laborales están siendo vulnerados.
- Mesas de Trabajo y Concertación: El Ministerio puede convocar mesas de trabajo entre los empleadores (hospitales y clínicas), los trabajadores (incluidos los residentes e internos) y las asociaciones gremiales para discutir y solucionar conflictos laborales. Estas mesas buscan garantizar que las condiciones laborales sean justas y que se respeten los derechos de los trabajadores, residentes o aprendices.
- Capacitación y Difusión: Se realizan campañas de capacitación y difusión de los derechos laborales, para la exigencia de los mismos.

13. ¿Se realizan inspecciones regulares y auditorías en estos lugares de trabajo?

Respuesta: Respecto a la respuesta a los numerales 13, 16, 17 y 18, se indica que, de acuerdo a información suministrada por la Subdirección de Inspección, no es posible dar respuesta de fondo a esas cuatro preguntas, dado que la naturaleza del vínculo existente en el marco de la *FORMACIÓN DE MEDICOS Y ESPECIALISTAS EN EL PAÍS*, no es una relación de carácter laboral.



Trabajo

Al efecto, la Ley 1917 de 2018 creó el Sistema Nacional de Residencias Médicas el cual tiene como valores el acceso equitativo a la formación en especialidades médico- quirúrgicas en el país, con altos estándares de calidad técnica, humana, ética y profesional, en beneficio del mejoramiento de las condiciones de salud de la población, la eficiencia en la prestación de servicios de salud y la seguridad en la atención, contribuyendo así al logro de la salud universal y al goce efectivo del derecho a la salud de las personas, familias y comunidades.

Con el objeto de garantizar las condiciones adecuadas para la formación académica y práctica de los profesionales de la medicina que cursan programas de especializaciones médico-quirúrgicas, dicho Sistema procura la calidad y pertinencia en la formación especializada de estos profesionales.

El artículo 3 de la citada Ley concibió el Sistema Nacional de Residencias Médicas en Colombia como el conjunto de instituciones, recursos, normas y procedimientos que intervienen en el proceso de formación de los profesionales médicos que cursan un programa de especialización médico-quirúrgica cuya práctica formativa se desarrolla dentro del marco de la relación docencia servicio.

De acuerdo con lo anterior, la organización del Sistema Nacional de Residencias Médicas busca responder a los requerimientos de oferta de especialistas médico-quirúrgicos en el país, en función de las necesidades cambiantes en salud de la población, así como a la estructura y propósitos del Sistema General de Seguridad Social en Salud, mejorando a su vez las condiciones de enseñanza, entrenamiento y desempeño.

De conformidad con el artículo 5 de dicha Ley, el contrato especial para la práctica formativa de residentes constituye un instrumento dentro de la relación docencia — servicio para adelantar la formación de médicos especialistas en programas médico- quirúrgicos; relación que se encuentra regulada bajo las disposiciones contenidas en el Decreto 780 de 2016 por medio del cual se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud, en el cual se definen, en concreto, las condiciones, derechos y obligaciones de las partes, bajo las cuales, se desarrollarán las prácticas médicas.

El Decreto 780 de 2016 establece que la relación docencia-servicio debe garantizar que los estudiantes desarrollen sus prácticas formativas en condiciones adecuadas de seguridad, protección y bienestar, conforme a las normas vigentes, para lo cual obliga a que los estudiantes de posgrado sean afiliados a los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales por el tiempo que dure su práctica. Para efectos de la afiliación y pago de aportes, establece que se debe tener como ingreso base de cotización un salario mínimo legal mensual vigente y resalta que, en todo caso, dicha afiliación

no implicará un vínculo laboral, considerando que se da en el marco de una relación académica.

14. ¿Qué programas de capacitación y sensibilización se han implementado para prevenir el maltrato y abuso hacia residentes internos?

Respuesta: El Gobierno nacional, ha promovido la ratificación del Convenio 190 de la OIT, que pone a tono al país con los estándares internacionales; permitiendo, además, la aplicación de protocolos que de manera más eficiente e integral protegen a trabajadores, contratistas, residentes o pasantes de eventuales hechos constitutivos de acoso laboral.

De igual forma, como se establece en las normas específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, se tiene dentro de los lineamientos los procesos donde se establece los mecanismos de protección en los peligros y riesgos Psicosociales, que tiene un componente de inspección, vigilancia y control en materia del sistema general de riesgos laborales, y los planes de prevención en cuanto a los riesgos psicológicos; sistema que dentro de sus procesos tiene programas de formación y sensibilización.

15. ¿Existen campañas de concienciación sobre los derechos laborales de estos profesionales en formación?

Respuesta: Actualmente el Ministerio de Trabajo, está realizando capacitaciones en materia laboral, especialmente en seguridad y salud en el trabajo, en los diferentes sectores de la economía, incluyendo el sector salud, en donde todo aquel que esté interesado puede inscribirse y comenzar procesos de formación sobre sus derechos y protección de los mismos.

16. ¿Cómo colabora el Ministerio del Trabajo con los Ministerios de Salud y Educación para abordar la problemática del maltrato y abuso hacia residentes e internos?

Respuesta: Respecto a la respuesta a los numerales 13, 16, 17 y 18, se indica que de acuerdo a información suministrada por la Subdirección de Inspección, no es posible dar respuesta de fondo a esas cuatro preguntas, dado que la naturaleza del vínculo existente en el marco de la *FORMACIÓN DE MEDICOS Y ESPECIALISTAS EN EL PAÍS*, no es una relación de carácter laboral.

Al efecto, la Ley 1917 de 2018 creó el Sistema Nacional de Residencias Médicas el cual tiene como valores el acceso equitativo a la formación en especialidades



Trabajo

médico- quirúrgicas en el país, con altos estándares de calidad técnica, humana, ética y profesional, en beneficio del mejoramiento de las condiciones de salud de la población, la eficiencia en la prestación de servicios de salud y la seguridad en la atención, contribuyendo así al logro de la salud universal y al goce efectivo del derecho a la salud de las personas, familias y comunidades.

Con el objeto de garantizar las condiciones adecuadas para la formación académica y práctica de los profesionales de la medicina que cursan programas de especializaciones médico-quirúrgicas, dicho Sistema procura la calidad y pertinencia en la formación especializada de estos profesionales.

El artículo 3 de la citada Ley concibió el Sistema Nacional de Residencias Médicas en Colombia como el conjunto de instituciones, recursos, normas y procedimientos que intervienen en el proceso de formación de los profesionales médicos que cursan un programa de especialización médico-quirúrgica cuya práctica formativa se desarrolla dentro del marco de la relación docencia servicio.

De acuerdo con lo anterior, la organización del Sistema Nacional de Residencias Médicas busca responder a los requerimientos de oferta de especialistas médico-quirúrgicos en el país, en función de las necesidades cambiantes en salud de la población, así como a la estructura y propósitos del Sistema General de Seguridad Social en Salud, mejorando a su vez las condiciones de enseñanza, entrenamiento y desempeño.

De conformidad con el artículo 5 de dicha Ley, el contrato especial para la práctica formativa de residentes constituye un instrumento dentro de la relación docencia — servicio para adelantar la formación de médicos especialistas en programas médico- quirúrgicos; relación que se encuentra regulada bajo las disposiciones contenidas en el Decreto 780 de 2016 por medio del cual se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud, en el cual se definen, en concreto, las condiciones, derechos y obligaciones de las partes, bajo las cuales, se desarrollarán las prácticas médicas.

El Decreto 780 de 2016 establece que la relación docencia-servicio debe garantizar que los estudiantes desarrollen sus prácticas formativas en condiciones adecuadas de seguridad, protección y bienestar, conforme a las normas vigentes, para lo cual obliga a que los estudiantes de posgrado sean afiliados a los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales por el tiempo que dure su práctica. Para efectos de la afiliación y pago de aportes, establece que se debe tener como ingreso base de cotización un salario mínimo legal mensual vigente y resalta que, en todo caso, dicha afiliación no implicará un vínculo laboral, considerando que se da en el marco de una relación académica.

17. ¿Existen mesas de trabajo o comités interinstitucionales para tratar estos temas de manera integral?

Respuesta: Respecto a la respuesta a los numerales 13, 16, 17 y 18, se indica que de acuerdo a información suministrada por la Subdirección de Inspección, no es posible dar respuesta de fondo a esas cuatro preguntas, dado que la naturaleza del vínculo existente en el marco de la *FORMACIÓN DE MEDICOS Y ESPECIALISTAS EN EL PAÍS*, no es una relación de carácter laboral.

Al efecto, la Ley 1917 de 2018 creó el Sistema Nacional de Residencias Médicas el cual tiene como valores el acceso equitativo a la formación en especialidades médico- quirúrgicas en el país, con altos estándares de calidad técnica, humana, ética y profesional, en beneficio del mejoramiento de las condiciones de salud de la población, la eficiencia en la prestación de servicios de salud y la seguridad en la atención, contribuyendo así al logro de la salud universal y al goce efectivo del derecho a la salud de las personas, familias y comunidades.

Con el objeto de garantizar las condiciones adecuadas para la formación académica y práctica de los profesionales de la medicina que cursan programas de especializaciones médico-quirúrgicas, dicho Sistema procura la calidad y pertinencia en la formación especializada de estos profesionales.

El artículo 3 de la citada Ley concibió el Sistema Nacional de Residencias Médicas en Colombia como el conjunto de instituciones, recursos, normas y procedimientos que intervienen en el proceso de formación de los profesionales médicos que cursan un programa de especialización médico-quirúrgica cuya práctica formativa se desarrolla dentro del marco de la relación docencia servicio.

De acuerdo con lo anterior, la organización del Sistema Nacional de Residencias Médicas busca responder a los requerimientos de oferta de especialistas médico-quirúrgicos en el país, en función de las necesidades cambiantes en salud de la población, así como a la estructura y propósitos del Sistema General de Seguridad Social en Salud, mejorando a su vez las condiciones de enseñanza, entrenamiento y desempeño.

De conformidad con el artículo 5 de dicha Ley, el contrato especial para la práctica formativa de residentes constituye un instrumento dentro de la relación docencia — servicio para adelantar la formación de médicos especialistas en programas médico- quirúrgicos; relación que se encuentra regulada bajo las disposiciones contenidas en el Decreto 780 de 2016 por medio del cual se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud, en el cual se definen, en concreto, las condiciones, derechos y obligaciones de las partes, bajo las cuales, se desarrollarán las prácticas médicas.



Trabajo

El Decreto 780 de 2016 establece que la relación docencia-servicio debe garantizar que los estudiantes desarrollen sus prácticas formativas en condiciones adecuadas de seguridad, protección y bienestar, conforme a las normas vigentes, para lo cual obliga a que los estudiantes de posgrado sean afiliados a los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales por el tiempo que dure su práctica. Para efectos de la afiliación y pago de aportes, establece que se debe tener como ingreso base de cotización un salario mínimo legal mensual vigente y resalta que, en todo caso, dicha afiliación no implicará un vínculo laboral, considerando que se da en el marco de una relación académica.

18. ¿Qué acciones correctivas se han tomado en casos comprobados de maltrato o abuso hacia residentes e internos?

Respuesta: Respecto a la respuesta a los numerales 13, 16, 17 y 18, se indica que de acuerdo a información suministrada por la Subdirección de Inspección, no es posible dar respuesta de fondo a esas cuatro preguntas, dado que la naturaleza del vínculo existente en el marco de la *FORMACIÓN DE MEDICOS Y ESPECIALISTAS EN EL PAÍS*, no es una relación de carácter laboral.

Al efecto, la Ley 1917 de 2018 creó el Sistema Nacional de Residencias Médicas el cual tiene como valores el acceso equitativo a la formación en especialidades médico- quirúrgicas en el país, con altos estándares de calidad técnica, humana, ética y profesional, en beneficio del mejoramiento de las condiciones de salud de la población, la eficiencia en la prestación de servicios de salud y la seguridad en la atención, contribuyendo así al logro de la salud universal y al goce efectivo del derecho a la salud de las personas, familias y comunidades.

Con el objeto de garantizar las condiciones adecuadas para la formación académica y práctica de los profesionales de la medicina que cursan programas de especializaciones médico-quirúrgicas, dicho Sistema procura la calidad y pertinencia en la formación especializada de estos profesionales.

El artículo 3 de la citada Ley concibió el Sistema Nacional de Residencias Médicas en Colombia como el conjunto de instituciones, recursos, normas y procedimientos que intervienen en el proceso de formación de los profesionales médicos que cursan un programa de especialización médico-quirúrgica cuya práctica formativa se desarrolla dentro del marco de la relación docencia servicio.

De acuerdo con lo anterior, la organización del Sistema Nacional de Residencias Médicas busca responder a los requerimientos de oferta de especialistas médico-quirúrgicos en el país, en función de las necesidades cambiantes en salud de la población, así como a la estructura y propósitos del Sistema General de

Seguridad Social en Salud, mejorando a su vez las condiciones de enseñanza, entrenamiento y desempeño.

De conformidad con el artículo 5 de dicha Ley, el contrato especial para la práctica formativa de residentes constituye un instrumento dentro de la relación docencia — servicio para adelantar la formación de médicos especialistas en programas médico- quirúrgicos; relación que se encuentra regulada bajo las disposiciones contenidas en el Decreto 780 de 2016 por medio del cual se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud, en el cual se definen, en concreto, las condiciones, derechos y obligaciones de las partes, bajo las cuales, se desarrollarán las prácticas médicas.

El Decreto 780 de 2016 establece que la relación docencia-servicio debe garantizar que los estudiantes desarrollen sus prácticas formativas en condiciones adecuadas de seguridad, protección y bienestar, conforme a las normas vigentes, para lo cual obliga a que los estudiantes de posgrado sean afiliados a los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales por el tiempo que dure su práctica. Para efectos de la afiliación y pago de aportes, establece que se debe tener como ingreso base de cotización un salario mínimo legal mensual vigente y resalta que, en todo caso, dicha afiliación no implicará un vínculo laboral, considerando que se da en el marco de una relación académica.

19. ¿Qué medidas preventivas adicionales se están considerando para asegurar un ambiente de formación seguro y respetuoso para los residentes e internos?

Respuesta: Respetuosamente me permito comunicar que la solicitud elevada referente a esta pregunta fue remitida por competencia al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC con Radicado No. 08SE202410000000038312 en virtud de lo reglado por la Ley 1755 de 2015⁵ y el Decreto 4108 del 2011⁶ como consecuencia de la actuación administrativa que debe adelantarse en el marco de nuestras funciones.

⁵ **Artículo 21. Funcionario sin competencia.** Si la autoridad a quien se dirige la petición no es la competente, se informará de inmediato al interesado si este actúa verbalmente, o dentro de los cinco (5) días siguientes al de la recepción, si obró por escrito. Dentro del término señalado remitirá la petición al competente y enviará copia del oficio remitido al peticionario o en caso de no existir funcionario competente así se lo comunicará. Los términos para decidir o responder se contarán a partir del día siguiente a la recepción de la Petición por la autoridad competente.

⁶ Artículo 30. Señala como funciones de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, adelantar las investigaciones administrativas e imponer las sanciones previstas por el incumplimiento de las normas laborales.

20. ¿Existen planes para reformar la normativa vigente con el fin de mejorar la protección de los derechos laborales de los residentes e internos?

Respuesta: Desde el Ministerio de Trabajo, actualmente no existe un plan para reformar la normatividad vigente.

21. ¿Se están considerando cambios en la tipificación de los contratos de prácticas para equiparlos más estrechamente con las relaciones laborales estándar y garantizar una mejor protección contra el maltrato de internos y residentes?

Respuesta: Actualmente en la reforma laboral que está cursando en el congreso, se está realizando la modificación del contrato de aprendizaje, donde se le da mayores garantías y derechos a los estudiantes que cuenten con un contrato de aprendizajes.

Sin embargo, en el caso de los residentes e internos, como lo establece la Ley 1917 de 2018, será el Ministerio de Salud quien reglamentará las disposiciones de la ley, el Ministerio de Educación Nacional y la Superintendencia Nacional de Salud vigilarán el cumplimiento, por lo anterior, aunque el Ministerio del Trabajo, es una entidad competente para participar en la discusión y propuesta de cambios en la tipificación de las condiciones de los residentes e internos, la misma depende de otros entes Ministeriales para la modificación y tipificación de estas vinculaciones.

Por lo que anteriormente expuesto, no está en curso ninguna propuesta de modificación de la Ley 1917 de 2018.

Cordialmente,



ANDRÉS FELIPE QUINTERIO VALENCIA
Jefe Oficina Asesora Jurídica
Ministerio del Trabajo

Anexos:

1. Traslado Ministerio de Salud con Radicado No. 08SE2024100000000038305
2. Traslado Ministerio de Educación Nacional con Radicado No. 08SE2024100000000038308
3. Traslado INPEC con Radicado No. 08SE2024100000000038312.

**Elaboró:**

Nombre y apellido: Luz Posada
Cargo: Profesional Especializada
Oficina: Grupo gestión del
Entrenamiento Dirección de IVC
Nombre y apellido: Angelica Maria
Palacios
Cargo: Profesional Especializada
Oficina: Dirección de Derechos
Fundamentales

Revisó:

Nombre y apellido: Leydi Duenas
Cargo: Profesional Especializado
Oficina: Grupo gestión del
Entrenamiento Dirección de IVC
Nombre y apellido: Pavel
Santodomingo
Cargo Director Técnico (E)
Oficina: Director de Derechos
Fundamentales del Trabajo

Aprobó:

Nombre y apellido: Leydi Duenas
Cargo: Profesional Especializado
Oficina: Grupo gestión del
Entrenamiento Dirección de IVC
Nombre y apellido: Pavel
Santodomingo
Cargo Director Técnico (E)
Oficina: Director de Derechos
Fundamentales del Trabajo