

## CIRCULAR A TODO EL PERSONAL

**De:** Ana Lucrecia Osorio /TH

**Para:** Todo el personal directo de ITT Ingeniería  
Prestadores de servicios que tengan a cargo personal directo (para su aplicación)

**Fecha:** 16/12/2019

**Asunto:** Permisos, ausentismos y otros

Cordial saludo,

Con el fin de dar claridad al manejo de ausencias y permisos en ITT, adjunto el aparte de “nuestro reglamento interno de trabajo” que hace referencia al tema, es de anotar que el reglamento ha sido socializado a todos los trabajadores directos. Dentro del texto encontrarán notas en color “Azul” que son aclaraciones de TH para que no se tengan confusiones al respecto.

## PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 24. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio ([Votaciones para cargos públicos, media jornada de trabajo a disfrutarse antes de 1 mes después de elecciones](#)), para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación ([quienes deban ser jurados de votación tendrán derecho a una jornada de trabajo a disfrutar antes de 1 mes después de elecciones](#)), en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada ([procede cuando ocurre una situación nefasta, moral o materialmente negativa para el trabajador; no provocada por este y de tal magnitud, que las circunstancias dolorosas, de extrema dificultad o peligro, de fuerza mayor o caso fortuito, permitan calificarla como grave](#)), para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente ([aplica únicamente para EPS y ARL](#)), en los eventos de Licencia de Luto ([aplica por fallecimiento de familiares en primer grado de afinidad, segundo consanguinidad y primero civil](#)), en el caso de Licencia de Paternidad, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, **pero el empleado debe tener presente su compromiso y responsabilidad con la empresa a fin de**

**tratar de ser lo más oportuno posible para no causar perjuicios. ITT establece como calamidad doméstica los siguientes:**

Los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar: Inundaciones de la vivienda del trabajador. El fallecimiento, enfermedad o lesión grave de sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, enfermedad grave y/o hospitalización del cónyuge, compañero o compañera permanente, hijos y padres del trabajador.

El tiempo empleado en estas calamidades puede ser descontado al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada de trabajo **esta opción la define la Empresa.**

**El trabajador debe en cualquier caso diligenciar el formato de ausentismo y presentar evidencias que soporten su situación calamitosa**

2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá según el criterio del jefe directo.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).
4. Licencia por luto. La empresa concederá al trabajador por ley, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Artículo 57 numeral 10 Código Sustantivo del Trabajo).

La licencia por luto se otorga cuando fallecen los siguientes familiares del trabajador:

- Padres.
- Hijos.
- Hermanos.
- Abuelos.
- Nietos.

- Cónyuge o compañero permanente.
- Suegros.

Personas por las que no se otorga licencia por luto:

- Tíos.
- Primos.
- Cuñados.
- Novias.
- Bisnietos.
- Bisabuelos.

5. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley (LEY 1822 DE 2017). El empleador queda obligado a reconocer la licencia de maternidad con por lo menos una semana de anticipación a la fecha de parto conforme certificación médica expedida por el especialista. (Artículo 57 numeral 11 Código Sustantivo del Trabajo).
6. Licencia por paternidad. La empresa concederá al trabajador (esposo o compañero permanente) por ley, ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad siempre y cuando el trabajador cumpla con los requisitos y condiciones que establezca la ley. (Ley 755 de 2002).

Además, se reconocerán todos los permisos obligatorios establecidos en la normatividad laboral colombiana.

PARÁGRAFO 1. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- ✓ En caso de desempeño de cargos de forzosa aceptación el trabajador deberá hacer llegar con anterioridad a la empresa mínimo 3 días antes la designación correspondiente.
- ✓ En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso será hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- ✓ En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, y aportar la prueba de la misma a más tardar 3 días después de su ocurrencia.
- ✓ Las licencias de paternidad y maternidad se sujetarán a las estipulaciones legales correspondientes, no obstante, la documentación deberá hacer

llegarse a la empresa a más tardar dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha del parto.

- ✓ La licencia de luto, deberá informarse tan pronto como ocurra el hecho y como lo permitan las circunstancias, y el trabajador entregará a la empresa las pruebas pertinentes dentro de los 3 días calendario siguientes a la ocurrencia del suceso.
- ✓ En caso de permiso para asistir al servicio médico correspondiente, la solicitud se hará al jefe inmediato con mínimo tres (3) días de anticipación y éste deberá dar aviso a la empresa. Para efecto de sustentar este permiso, el trabajador deberá presentar una constancia de asistencia al servicio expedida por el médico o enfermera autorizados, en la que se indique la hora de inicio y terminación de la consulta médica.
- ✓ En caso de asistencia a diligencias de tipo judicial, se deberá presentar con un tiempo no inferior a 3 días antes de la misma, la correspondiente citación, expedida por el funcionario judicial competente, en caso de no ser posible, una vez concluida la misma, se deberá presentar certificación sobre la asistencia a la diligencia judicial, expedida legalmente.
- ✓ En caso de incapacidad motivada en accidente o enfermedad común o profesional, el trabajador deberá dar aviso al Jefe Inmediato y posteriormente allegará a la empresa, la incapacidad respectiva debidamente transcrita dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al inicio de la misma, bien sea personalmente o si por la gravedad de la enfermedad o el accidente no se puede movilizar, podrá hacerla llegar por medio de un familiar, amigo o compañero de trabajo o por cualquier otro medio tecnológico.
- ✓ En caso de urgencia médica se dará aviso tan pronto como ocurra o como las circunstancias lo permitan, y se deberá aportar prueba de la misma a la empresa a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su ocurrencia.
- ✓ En caso de acontecimientos especiales, el trabajador debe informar a la empresa con anterioridad o posterioridad el hecho que lo constituye, según lo permitan las circunstancias, y acreditarlo a través de algún medio probatorio, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos

PARÁGRAFO 2. Cuando se trate de ejercer el derecho del sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación: grave calamidad doméstica debidamente comprobada; desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan; asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo; de la Licencia por Luto de que trata la ley 1280 de enero 5 de 2009; de la licencia de paternidad (sentencias C – 663 de 2009 y C – 174 de 2009 de la Corte Constitucional); de la Licencia de maternidad, licencia de paternidad; o de la licencia facultativa remunerada, el tiempo empleado por el trabajador no podrá descontársele del salario, ni pedírsele su compensación con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

Permisos de estudio: La empresa tendrá la potestad de conceder o no los permisos para estudio, para proceder a su solicitud, el trabajador debe radicar en Talento humano la solicitud con el recibo de pago ya efectuado a su universidad y el horario de clases del semestre a cursar. Si el trabajador incurre en entregar falsa información al respecto de sus horarios, iniciación o finalización de semestre, perderá de manera definitiva el permiso otorgado. Cualquier capacitación, tarea o actividad en que la empresa requiera del tiempo otorgado al trabajador como permiso, PRIMA sobre el mismo. La empresa también podrá conceder el permiso con el condicional de reposición de tiempo en otra jornada.

Permisos de ausencia permanente u ocasional en día sábado: Deberá ser soportado y avalado por el director correspondiente a cada proceso. En caso contrario ITT entenderá como ausencias no justificadas las fallas que los trabajadores presenten sin el debido soporte. La autorización debe ser radicada en talento humano con VoBo del director.