

**ASISTENCIA JURÍDICA LABORAL SOBRE PERMISOS Y LICENCIAS
LABORALES DE LOS EMPLEADOS DE LA
FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR**

JEYSSON DURAN ARCINIEGAS

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
BUCARAMANGA**

2020

**ASISTENCIA JURÍDICA LABORAL SOBRE PERMISOS Y LICENCIAS
LABORALES DE LOS EMPLEADOS DE LA
FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR**

JEYSSON DURAN ARCINIEGAS

Trabajo de Grado para optar el título de Abogado

**Directora
JACKELINE GRANADOS FERREIRA
Abogada**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
BUCARAMANGA
2020**

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	11
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	15
2. ALCANCE DEL TRABAJO.....	18
3. OBJETIVOS.....	20
3.1. OBJETIVO GENERAL	20
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
4. METODOLOGÍA	22
4.1. PRIMERA ETAPA.....	24
4.2. SEGUNDA ETAPA	24
4.3. TERCERA ETAPA	25
4.4. CUARTA ETAPA	25
5. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA	26
5.1. MISIÓN	26
5.2. VISIÓN.....	27
5.3. VALORES CORPORATIVOS	27
6. MARCOS DE REFERENCIA	28
6.2. MARCO CONCEPTUAL	30
6.2.1. Funcionario o Trabajador de la Fundación Colombo Alemana Volver a sonreír.....	30
6.2.2. Reglamento Interno de Trabajo	30
6.2.3. Permisos y Licencias Laborales.....	30
6.2.4. Reglamentarias y Obligatorias	30
6.2.5. No reglamentarias. No Obligatorias	30
6.2.6. Empleador.....	31

6.2.7. Trabajador.....	31
6.2.8. Procedimiento	31
6.3. MARCO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL	31
6.3.1. Licencia por luto.....	33
6.3.2. Calamidad Doméstica.....	34
6.3.3. Licencia de Maternidad.....	37
6.3.4. Licencia de maternidad se extiende al padre que queda a cargo del recién nacido por muerte de la madre	38
6.3.5. Permiso de lactancia.....	39
6.3.6. Permiso cuando se es jurado de votación o por ejercer el derecho al voto	40
6.3.7. Licencia de Paternidad.....	41
6.3.8. Licencia Sindical	42
6.3.9. Permiso para asistir al funeral de un compañero.....	43
6.4. DERECHO COMPARADO CON RELACIÓN A PERMISOS Y LICENCIAS LABORALES.....	45
7. CRONOGRAMA	47
8. DESARROLLO PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL	49
8.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	51
9. DIAGNÓSTICO.....	52
10. ELABORACIÓN Y CONSTRUCCIÓN MATERIAL DE APOYO Y SOPORTE PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL.....	55
10.1. MINUTA O FORMATO SOLICITUD Y TRÀMITE PERMISOS Y LICENCIAS LABORALES PARA LA FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR.....	55
11. FOLLETO.....	58
12. SOCIALIZACIÓN PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR	62
13. EVIDENCIAS SOCIALIZACIÓN PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR	65
14. CONCLUSIONES	69

15.RECOMENDACIONES72
BIBLIOGRAFÍA.....73

LISTA DE IMÁGENES

	Pág.
Imagen 1. Minuta elaborada trámite permisos y licencias laborales.....	57
Imagen 2. Folleto trámite permisos y licencias laborales Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír.....	60
Imagen 3. Registro fotográfico de la Socialización	65
Imagen 4. Formato Asistencia Socialización	68

RESUMEN

TÍTULO: ASISTENCIA JURÍDICA LABORAL SOBRE PERMISOS Y LICENCIAS LABORALES DE LOS EMPLEADOS DE LA FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR*.

AUTOR: JEYSSON DURAN ARCINIEGAS**

PLABRAS CLAVES: Derecho Laboral, Contrato de Trabajo, Empleador, Trabajador, Permisos y licencias laborales, Reglamento Interno de Trabajo.

DESCRIPCIÓN:

Sin duda alguna el principal objetivo de esta práctica jurídica empresarial fue proporcionar una eficiente e idónea asistencia jurídica al área de talento humano de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír. Específicamente acompañarlos en el proceso de revisión y análisis de las normas legales y precedentes jurisprudenciales con relación a los permisos y licencias laborales.

Inicialmente se procedió a examinar y estudiar el actual reglamento interno de trabajo de la organización. Observándose enormes vacíos en lo que a este asunto respecta. Toda vez que el mismo no plasma de forma explícita y manifiesta todas y cada una de las eventualidades contempladas dentro de la presente materia. Lo que evidencia ostensibles y manifiestos desaciertos. Que por desconocimiento legal, no estaban siendo debidamente tramitados por los funcionarios encargados de dicha gestión en la organización. Situación que ameritaba el acompañamiento jurídico a fin de despejar, esclarecer y dilucidar cualquier duda al respecto. En aras de consolidar criterios acordes a los lineamientos legales. Logrando con ello el respeto mutuo por el derecho de las partes y la armonía en la relación laboral.

* Trabajo de Grado

** Facultad de ciencias humanas. Escuela de derecho y ciencias políticas. Directora: Jackeline Granados Ferreira, Abogada

ABSTRACT

TITLE: LABOR LEGAL ASSISTANCE ON PERMITS AND LABOR LICENSES OF EMPLOYEES IN FUNDACION COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR*.

AUTHOR: JEYSSON DURAN ARCINIEGAS**

KEY WORDS: Labor Law, Employment Contract, Employer, Worker, Work Permits and Licenses, Internal Work Regulations.

DESCRIPTION:

Undoubtedly, the main objective of this business legal practice was to provide efficient and suitable legal assistance to the human talent area of Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír. Specifically by accompanying them in the process of reviewing and analyzing legal norms and jurisprudential precedents in relation to work permits and licenses.

Initially we proceeded to examine and study the current internal labor regulations of the organization. Observing huge gaps in this matter. As they do not explicitly express and manifest each and every one of the eventualities contemplated within the present matter. It showed ostensible and manifest errors. Moreover, due to legal ignorance, they were not being properly processed by the officials responsible for such management in the organization. This Situation merited legal support in order to resolve, clarify and elucidate any doubt about it, in order to consolidate criteria according to the legal guidelines. Thus, allowing us to achieve mutual respect for the law of the parties and harmony in the employment relationship.

* Degree Work

** Faculty of Human Sciences, School of Law and Political Sciences. Director Jackeline Granados Ferreira, Lawyer

INTRODUCCIÓN

Indubitablemente uno de los acontecimientos más importantes para el ser humano lo constituye sin duda alguna el nacimiento y desarrollo de la disciplina jurídica denominada Derecho Laboral. La cual tiene por objeto regular los derechos y obligaciones bilaterales que surgen de la relación de trabajo en forma autónoma e independiente. A fin de salvaguardar los derechos de las partes y establecer los procedimientos adecuados que se deben seguir frente diversas eventualidades que pueden acaecer en ejecución del contrato de trabajo. Lo anterior implica entonces que, en medio de las modernas concepciones de la actual dinámica laboral, se torna necesario que se implementen y adecuen al interior de las organizaciones mecanismos fundamentales, que permitan no solo el logro del crecimiento económico. Sino que de alguna manera incentiven un entorno laboral mucho más flexible y humanizado. A fin de crear un marco de protección y respeto mutuo para ambas partes.

Razón por la cual la importancia de resaltar que las organizaciones deben contar con una eficiente y oportuna asistencia jurídica que le permita actuar conforme los lineamientos legales vigentes en cada una de dichas contingencias. Con el objeto de no proceder en forma arbitraria causando un detrimento en los derechos y garantías de los trabajadores. Siendo ineludible estar preparados para gestionar asertivamente todos y cada uno de los eventos en los cuales los trabajadores eleven peticiones de permisos y licencias laborales. Entendiendo que la ausencia temporal y justificada del empleado de su puesto de trabajo, ya sea por circunstancias personales, familiares, judiciales, educativas, administrativas, cívicas o de cualquier otra índole, no va en desmedro de los intereses de la organización.

Conforme lo anterior, sin duda alguna es trascendental que tanto el trabajador como las organizaciones sean concededores de los derechos y obligaciones mutuas que surgen a raíz de la relación de trabajo. Por cuanto el derecho laboral permanentemente se encuentra en constante evolución, y su dinamismo demanda actuar conforme a los parámetros y exigencias legales en beneficio de la relación laboral. Bajo este contexto, es importante señalar que aunque no todas las organizaciones en la actualidad promueven una gran flexibilidad y humanización con respecto a los beneficios legales que otorga la ley a sus empleados. Estas han tenido que ir adaptando su proceder, obligatoriamente a la normatividad vigente, concediéndoles a sus empleados los derechos y prerrogativas señalados tanto legal, como constitucional y jurisprudencialmente.

Por consiguiente, lo más conveniente para la relación laboral es mantener unas políticas asertivas de respeto y entendimiento mutuo conforme lo exige la normatividad. De allí la importancia de que cada entidad cuente con un reglamento interno de trabajo acorde a la normatividad vigente. El cual se convierte en norma reguladora de las relaciones internas de cada una de las empresas con sus trabajadores. Permitiendo que allí queden consagradas todas y cada una de las eventualidades que la ley consagra en materia de permisos y licencias laborales y aquellas que el empleado disponga incluir. Siempre y cuando no contravengas las disposiciones vigentes. A fin de que tanto empleador, como trabajador analicen bajo el contexto legal si la situación se tipifica o no dentro de alguna de las situaciones que plantea el legislador como de obligatoria concesión. O en su defecto si es de aquellas en las que el empleador tiene la potestad de concederla o no conforme a las necesidades que demanda la organización.

Por lo anterior, se hace eminentemente necesario la realización de la práctica jurídica empresarial en la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír. Teniendo en cuenta que luego de un exhaustivo y detallado análisis que realice al Reglamento interno de trabajo de la Fundación. Se logró establecer que consta de 37 páginas,

19 capítulos y 59 artículos. No obstante, no reúne, ni contempla todos y cada uno de los eventos en los cuales se puedan presentar ausencias del empleado de su lugar de trabajo, ya sea por permisos o licencias de trabajo. Tan solo el art. 24 del Reglamento en mención hace una pequeña referencia a algunos permisos que contempla el Art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Ahora tampoco hace alusión a los requisitos que se debe reunir en cada eventualidad para su concesión. Ni contempla el manejo de un formato o minuta que permita llevar un estricto registro detallado y organizado.

Por ende, se torna necesario, contribuir apropiadamente a brindar una eficiente asistencia jurídica al área de talento humano de la organización. Con el objeto de clarificar y unificar conceptos en los funcionarios encargados tanto en la sede principal, como en las restantes sedes que la conforman, sobre esta temática. Toda vez que los evidentes vacíos del actual reglamento interno de trabajo en dicha materia y el desconocimiento legal, pueden conllevar a tomar decisiones equivocadas, que causarían graves consecuencias jurídicas para las partes dentro de la relación laboral.

Razón por la cual este trabajo de grado indiscutiblemente reviste una gran importancia y tiene una doble connotación, por un lado, está principalmente orientado a brindar una Asistencia Jurídica y legal a la FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR. Acorde a la legislación y normatividad vigente en cuanto a la temática planteada, con relación a los permisos laborales y licencias de trabajo a que los empleados de dicha organización tienen derecho. Tal y como lo consagra tanto la Constitución, como la normatividad por medio del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) y normas concordantes y la jurisprudencia. A efectos de proporcionar un entorno laboral altamente garantista.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Innegablemente la humanidad a lo largo de la historia ha tenido la necesidad de constituir estructuras de diversa índole que le permitan relacionarse para poder sobrevivir. Las cuales con el paso del tiempo se han ido modificando dando como resultado dinámicas laborales altamente cambiantes en los disímiles contextos laborales, sociales, económicos, políticos y culturales en los que se desenvuelven. Por su parte según los autores Álvarez Ferreira & Molina Higuera en el texto Realidades y Tendencias del derecho en el Siglo XXI. Considera que se requiere de la implementación de cambios progresivos pero acelerados que aseguren tanto la adaptación de los mercados como la garantía de los derechos de los trabajadores, propendiendo por una dinámica garantista de equilibrio social, conforme los postulados del Derecho Laboral.¹

Razón por la cual durante décadas, el entretejido de las relaciones laborales viene siendo entendido como una responsabilidad conjunta que deben asumir al unísono el área de talento humano y el área jurídica al interior de las organizaciones. Con el fin de velar porque todas y cada una de las decisiones que emanan de la relación empleador-trabajador encuentren perfecta adecuación dentro del marco legal y constitucional vigente. Máxime si tenemos en cuenta que deben ser instituidas bajo un proceso de constante evolución.

Por consiguiente, se torna conveniente que deban contar con un Reglamento Interno de Trabajo, que reúna todas las pautas y eventualidades que se pueden presentar en el desarrollo de la ejecución del contrato de trabajo, en lo que atañe a permisos y licencias laborales. O en su defecto cuenten con una asesoría jurídica

¹ ÁLVAREZ PEREIRA, Carlos. MOLINA HIGUERA, Angélica. Realidades y Tendencias del derecho en el Siglo XXI. Tomo II. Derecho Laboral. Bogotá: Editorial Temis. 2010. p.12.

que les permita proveerse de los conocimientos adecuados para evitar transgredir alguna norma o ir en detrimento de los derechos del trabajador. Siendo ostensible que en este caso, es aquí donde cobra total importancia la realización de la práctica jurídica empresarial, que los estudiantes de último año de derecho, pueden realizar como modalidad de grado. Toda vez gracias a los conocimientos adquiridos en el claustro universitario, es posible contribuir a brindar un acompañamiento jurídico apropiado. En consecuencia, los beneficios de la realización de esta práctica como modalidad de grado, son enormes para ambas partes. Por cuanto no solo se beneficia la entidad de los conocimientos y asesoría de los estudiantes de derecho. Sino que el practicante se provee de una enorme experiencia, antes de enfrentarse al mundo laboral. Lo que le provee seguridad y destreza profesional.

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Indefectiblemente el Derecho Laboral es quizá uno de los que tiene una gran tendencia garantista en la normatividad y frente al cual cobra una especial importancia la aplicabilidad y observancia de los principios generales del Derecho. Así como de aquellos que son propios de esta rama. Sin embargo, el Derecho como las relaciones mismas que lo engendran no permanecen estáticos y menos en la esfera Laboral, en el que la variabilidad, versatilidad, movilidad y actualización del sistema jurídico son fundamentales debido a su alto contenido social y a la incidencia que tienen sobre el mismo las reformas políticas del sector.

Por tal razón conforme lo expresa el autor Campos Rivera, en su libro Derecho Laboral Colombiano. Dado el contenido altamente garantista del derecho laboral, de cara a las necesidades, requerimientos, y situaciones que enfrentan los trabajadores a nivel personal, familiar, laboral, económico. Amerita una especial atención este tema. Toda vez que permite entender las diversas eventualidades que

se le pueden presentar a un trabajador y que demandan ausentarse de su actividad laboral cotidiana. Sin que ello implique la terminación del vínculo laboral.²

Por lo que debido a las nuevas dinámicas del Derecho Laboral y en torno a unificar criterios con relación a dicha temática dentro de la Fundación en mención, se torna preciso suplir los vacíos que presenta su reglamento interno de trabajo, con la realización de la práctica jurídica empresarial. A fin de evitar suscitar cualquier diferencia conceptual o errónea interpretación normativa por parte de quienes manejan el tema de los permisos y licencias laborales. Quienes no tienen claro dichos preceptos legales y por esta razón han venido manejando subjetivamente la concesión de permisos y demás ausencias de los empleados.

Por esta razón se hace más que necesaria, la unificación de criterios que deberán ser plasmados en el Reglamento Interno de Trabajo de la institución, con miras a evitar discrepancias o divergencias que pueden conllevar al menoscabo de los intereses de la relación laboral. Con el objeto de evitar no solo que el empleador se pueda ver afectado o inmerso en una sanción al no conceder un derecho reconocido por la ley. Sino así mismo en vía de salvaguardar los derechos laborales y constitucionales de todos y cada uno de los empleados de la Fundación.

Se requiere entonces de un escenario especial de ejecución de la relación laboral, que garantice la totalidad de los derechos de los trabajadores, sin desconocer las condiciones especiales en las cuales se desarrollan las nuevas tendencias laborales. Bajo el postulado de justicia social y sobre todo en búsqueda de la equidad. Porque sin duda alguna uno de los temas que ha venido constituyendo un reto innegable para los empleadores, lo es el tratamiento que se debe dar a las licencias y permisos que solicita el trabajador en el ejercicio de su actividad laboral. Porque dicho procedimiento debe garantizar indefectiblemente un derecho

² CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Quinta edición. Bogotá – Colombia. Editorial Temis. 1988. p. 320

igualitario y justo al interior de la organización. Donde primen los derechos de las partes y permita consolidar a la Fundación como garante de los derechos laborales.

De allí deriva la importancia que las organizaciones, se asesoren jurídicamente en pos de la construcción y cuidado permanente de las relaciones laborales. Como instrumento preventivo que proteja a la empresa y le permite lograr sus objetivos a mediano y largo plazo. Con el apoyo y compromiso de todos sus colaboradores. Porque incontestablemente la razón de ser de las relaciones laborales no es tener el recurso humano para resolver problemas. Sino trabajar para construir buenas relaciones y evitar futuras contingencias laborales. Razón por la cual se deben tener muy claros los parámetros establecidos por la ley y la jurisprudencia, para dicho efecto. Y en el caso de que la norma no establezca con claridad su procedimiento. Se deben dejar muy bien sentadas las directrices de la organización para cada evento, dentro de su Reglamento Interno de Trabajo.

2. ALCANCE DEL TRABAJO

La práctica jurídica empresarial es una actividad académica requisito de grado para optar al título de Abogado. Que permite brindar asistencia legal a las organizaciones, aplicando los conocimientos teóricos adquiridos durante el desarrollo curricular. A fin de proveer al futuro profesional del derecho en contacto con el entorno laboral de la organización que elija. Detectando las implicaciones que, en relación con las diversas áreas del Derecho, pueden derivarse de cada circunstancia o problemática concreta de las empresas. Y no solo permite aplicar teorías que se aprenden en el campo universitario. Sino que, incentiva a conocer cómo es en realidad actual en el mundo laboral, y a complementar la adquisición de conocimientos a partir de experiencias que se absorben del entorno práctico.

Siendo la oportunidad perfecta para adquirir experiencia en el ámbito laboral. Pues permite que los conocimientos obtenidos a lo largo de la Formación profesional en la Universidad Industrial de Santander, sean ejercidos con responsabilidad y ética profesional en un ambiente apto y propicio para demostrar tales habilidades, con el asesoramiento jurídico y legal que se brindara en este caso a la FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR. A fin de fortalecer a través de acompañamiento profesional el área de talento humano de la organización, para que estructure adecuada y apropiadamente el desarrollo de conocimientos y competencias dentro del ámbito de las situaciones que surgen de la relación laboral en cuanto a permisos y licencias laborales.

De igual forma, esta práctica jurídica dota al estudiante de una capacidad de liderazgo que le permitan interactuar conforme las nuevas exigencias del entorno social y empresarial. Por consiguiente, tiene como finalidad brindar un acompañamiento jurídico a la FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A

SONREÍR; con el objetivo de fortalecer el entorno laboral en lo que concierne al asesoramiento de los derechos y obligaciones bilaterales que surgen de la relación laboral. En cuanto a la concesión de permisos y licencias conforme lo consagra la normatividad y la jurisprudencia. Inicialmente se realizará el estudio y análisis del reglamento interno de trabajo de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, con el objeto de visualizar si tiene contempladas todas y cada una de las eventualidades que se pueden presentar en esta materia.

Y por consiguiente analizar las disposiciones legales y el desarrollo jurisprudencial que se ha dado en Colombia en materia de permisos y licencias laborales. En aras de promover el respeto de los derechos y garantías constitucionales y legales de los trabajadores. Y para una mayor organización se diseñará y elaborará un formato o minuta para la radicación de permisos y licencias laborales. A fin de que se diligencie en lo sucesivo, por el área de Talento Humano de la Fundación o la persona encargada en cada sede para dichos fines. Por último, se diseñará y realizará un folleto dirigido personal de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír. El cual será entregado el día de la socialización, a fin de proceder a explicar las disposiciones jurídicas que regulan el derecho laboral en materia de permisos y licencias laborales. Y el trámite a seguir en cada una de estas eventualidades. Proporcionando al personal en mención de un amplio bagaje y conocimiento, con el objeto de subsanar y resolver todas las dudas e inquietudes que al respecto tenían.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Brindar un acompañamiento jurídico a la FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREÍR. Con el objetivo de fortalecer el entorno laboral en lo que concierne al asesoramiento de los derechos y obligaciones bilaterales que surgen de la relación laboral. En cuanto a la concesión de permisos y licencias conforme lo consagra la normatividad y la jurisprudencia.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

-Revisar y analizar el Reglamento Interno de trabajo de la FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR. Con el fin de determinar si contempla expresamente consagradas todas las situaciones que establece la ley y la jurisprudencia en lo que atañe a la concesión de permisos y licencias laborales.

-Analizar las disposiciones legales y el desarrollo jurisprudencial que se ha dado en Colombia en materia de permisos y licencias laborales. En aras de promover el respeto de los derechos y garantías constitucionales y legales de los trabajadores.

-Elaborar la respectiva minuta o formato para la radicación de permisos y licencias laborales el cual se deberá diligenciar en lo sucesivo, por el personal encargado del área de Talento Humano de la Fundación o la persona encargada en cada sede para dichos fines.

-Diseñar y realizar un folleto dirigido personal de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír. A fin de proceder a explicar las disposiciones jurídicas que regulan el derecho laboral en materia de permisos y licencias laborales, a través de la respectiva Socialización.

4. METODOLOGÍA

La metodología que se procederá a utilizar dentro del presente trabajo de grado, será Teórico-práctica conforme lo señalan León, Pérez, Ríos y Cañedo en su libro Metodología de la Investigación. Esta estructura metodológica teórica permitirá expresar a través de la indagación real de los datos bibliográficos que conduzcan al estudio de los antecedentes y normatividad vigente en la materia objeto del trabajo. Donde dicha vertiente teórica indefectiblemente conducirá de la teoría a la práctica y viceversa, a través de un proceso de constante retroalimentación.³ Por medio del cual esta vertiente práctica se presentará a consecuencia del despliegue conjunto y armónico de conocimientos plasmados a través de la asistencia jurídica. De conformidad, con los conocimientos jurídicos adquiridos en el transcurso de la carrera, que permitirán ser implementados y llevados a la práctica en la FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR.

Indudablemente en la fase práctica el estudiante adquiere las competencias necesarias para desenvolverse con solvencia en el exigente mundo empresarial. Más que sólo conocimientos teóricos, un profesional de hoy necesita contar con habilidades muy desarrolladas en liderazgo, trabajo en equipo, comunicación oral y escrita, búsqueda de información. Y difícilmente, estas actitudes se aprenden en un salón de clase. Por esto, la fase de práctica complementa perfectamente la formación académica impartida en las aulas y sirve como escenario de aprendizaje inmejorable, para obtener las competencias del ser y del saber hacer.

El sustento teórico-práctico que se llevara a cabo a través del desarrollo de la Práctica Jurídico empresarial de aplicación Profesional, en la FUNDACIÓN

³ LEON, Olivé, *et al.* Metodología de la Investigación. México. Editorial Santillana, 2006. p. 23.

COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR se fundamentara en la utilización y puesta en práctica de conocimientos, procedimientos y sistemas eficientes, que tienen como objetivo principal el reducir las deficiencias institucionales y laborales dentro del marco legal. Respetando en todo momento los derechos de los trabajadores y de la organización. A través de un diagnóstico inicial que permita descubrir las falencias y vacíos en el reglamento interno de trabajo. Así como de los procedimientos que se siguen al interior de la empresa en cuanto a las dinámicas laborales que emanan de la relación de trabajo y por consiguiente dirigir un estructurado seguimiento encaminado a la acertada resolución legal de estos desatinos. Donde a través de la asistencia jurídica se dotará a la organización y a sus colaboradores de la capacidad de aprender a resolver apropiada y legalmente asuntos de diversa naturaleza en cuanto al derecho del reconocimiento de permisos y licencias que el empleado solicita en ejercicio de la potestad que le confiere la ley y que la empresa debe entrar a resolver. Encontrándose preparada para afrontar asertivamente dichas vicisitudes sin que con ello se logre afectar los derechos de los trabajadores o el normal funcionamiento de la organización.

De igual manera cualquier decisión con relación que en adelante se tome al interior de la fundación con relación a la temática en estudio se encontrara debidamente motivada y fundamentada en la normatividad y jurisprudencia. La estrategia a seguir en el desarrollo de mi Práctica comprende una Metodología basada no solo en la aplicación del conocimiento Legal y Jurídico adquirido durante el transcurso de mi carrera Universitaria, sino aplicada desde la óptica empresarial que permita servir de apoyo a la FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR.

Mi mayor interés es poder desarrollar una Práctica basada en el reconocimiento, defensa, respeto y promoción de los Derechos Laborales de los miembros de la organización. Con el fin de exaltar sus máximas capacidades como sujetos de derecho y de otra parte proporcionarle al empleador las herramientas y elementos jurídicos necesarios para contribuir al fortalecimiento de la actividad laboral. Razón

por la cual no podría lograr la concreción de mi Práctica, sin la cooperación y Apoyo del equipo de talento humano de la FUNDACION COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR. Conformado por personas altamente calificadas, capacitadas y comprometidos con la promoción, protección y exigencia por el respeto de los Derechos de los Trabajadores.

Por consiguiente, la ejecución de esta práctica Jurídica empresarial, se llevará a cabo en cuatro fases, lo que permitirá estructurar y organizar detalladamente todas y cada una de las actividades tendientes a realizar el acompañamiento jurídico de la organización, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.

4.1. PRIMERA ETAPA

En esta etapa inicial. En primer lugar, se realizará un reconocimiento a la FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR. Con el fin de conocer el funcionamiento de la misma en la parte del manejo de la dinámica laboral en el área de talento humano y el tratamiento que en la actualidad se le está dando al tema de la concesión de permisos y licencias a sus empleados. Con posterioridad a ello se procederá a realizar una revisión y análisis al Reglamento Interno de Trabajo de la Organización; para así poder determinar si reúne todas las eventualidades que se pueden presentar con relación a esta temática.

4.2. SEGUNDA ETAPA

Una vez realizado el análisis del procedimiento y lineamientos que sigue la Fundación para la aprobación de permisos y licencias a sus trabajadores. Se procederán a analizar las disposiciones legales y el desarrollo jurisprudencial que se ha dado en Colombia en materia de permisos y licencias laborales. En aras de

promover el respeto de los derechos y garantías constitucionales y legales de los trabajadores.

4.3. TERCERA ETAPA

Finalizada la segunda etapa se procederá a diseñar, realizar y presentar la minuta o formato realizado para ser aprobado e implementados por la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír. Cada vez que se solicite un permiso o licencia por parte del trabajador. A fin de llevar a cabo una adecuada organización dentro de la entidad.

4.4. CUARTA ETAPA

En esta última etapa se realizará la Socialización en la Sede Principal de la Fundación con los representantes de las restantes sedes que conforman la principal. A fin de proveer y unificar criterios y procedimientos a seguir en cada una de las eventualidades que se lleguen a presentar con relación a esta temática. Así como asesorarlos para el correcto diligenciamiento de la minuta. Donde se les entregara un folleto que permita explicar las disposiciones jurídicas que regulan el derecho laboral en materia de permisos y licencias laborales. Por último, se procederá a realizar un Informe Final, que contará con una síntesis del trabajo realizado, de la asistencia y asesoría jurídica prestada. Así como de los resultados obtenidos y las recomendaciones y conclusiones a que haya lugar, con base en el trabajo realizado.

5. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

De conformidad con la información recolectada en la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír y el contenido de su página web <https://volverasonreir.org/>. Podemos avizorar que se trata de una entidad sin ánimo de lucro. Comprometida con el desarrollo de niños, niñas, adolescentes y sus familias en situación de vulnerabilidad, alto riesgo social y con derechos amenazados y/o vulnerados promoviendo y fortaleciendo capacidades en las comunidades a través de una infraestructura adecuada, programas y proyectos que propician oportunidades de mejora de su calidad de vida. Rita Nicole Gallinet, fundó junto a Mercy Magaly Gutiérrez (actual directora administrativa), la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír el 14 de Julio de 2001, con el primer Centro de Atención Integral a la Familia, para niños de 2 a 6 años, y apoyo a la microempresa de panadería a las mujeres cabeza de familia. Actualmente la fundación tiene una cobertura de 13 sedes más en toda Bucaramanga y su área metropolitana con más de 1700 niños y niñas a quienes se les presta atención.⁴

5.1. MISIÓN

“La Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír es una entidad orientada al desarrollo de niños, niñas, adolescentes y familias en situación de vulnerabilidad, alto riesgo social y con derechos amenazados y/o vulnerados, generando calidad de vida y fortaleciendo capacidades en las comunidades”.⁵

⁴FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONRERIR. [en línea] Disponible en: <https://volverasonreir.org/>

⁵ Ibíd. p. 30

5.2. VISIÓN

“En 2025 serán una entidad consolidada en Colombia, en atención a infancia, adolescencia, familia y gestora de iniciativas que promuevan la garantía de derechos y contribuya al desarrollo de las comunidades en situación de vulnerabilidad y alto riesgo social”.⁶

5.3. VALORES CORPORATIVOS

- Solidaridad y compromiso social
- Promoción y garantía de los derechos
- Vocación de servicio
- Responsabilidad y transparencia⁷

⁶ Ibíd. p.26

⁷ Ibíd. p.26

6. MARCOS DE REFERENCIA

6.1. MARCO TEÓRICO

Por lo general ha de tenerse presente que una relación laboral se caracteriza porque el trabajador está sometido al poder de subordinación permanente, por parte de la organización o persona que lo contrata. De manera tal que el empleador dispone de la facultad de impartir órdenes dentro de la órbita laboral, que el trabajador está en la obligación de cumplir. Siempre y cuando las órdenes se ajusten a los lineamientos legales.

Diversas posturas dogmáticas han referido sobre las características mínimas que debe revestir una relación laboral. Donde según Gómez Escobar, en su obra Legislación Laboral. Se configura en el momento en que se presenta tres elementos inconfundibles que son:

- Subordinación
- Remuneración
- Prestación personal del servicio

Por cuanto para que una relación laboral se estructure como tal, no hacen falta solemnidades o etiquetas especiales. Sino que basta con que se presenten los tres elementos enunciados con antelación, para que la ley la reconozca como tal. De tal modo, que no es necesario que medie un contrato de trabajo verbal o escrito. Tan solo basta con que en la realidad se puedan identificar los tres elementos ya mencionados.⁸

⁸ GÓMEZ ESCOBAR, Sehir. Legislación laboral. Teoría y práctica. Séptima edición. Bogotá. Colombia. Ed. Mc Graw Hill. 2014. p. 187.

Por su parte Guerrero Figueroa en su libro Manual de Derecho del Trabajo. Considera que los derechos y obligaciones que tienen las partes en una relación laboral, son diversos. Pero todos ellos nacen desde el origen de la relación y se encuentran enmarcados dentro del Código Sustantivo del Trabajo y sus leyes complementarias. Entre las obligaciones del empleador se encuentran conceder los permisos y licencias laborales que establece la ley a través de su normatividad y jurisprudencia, previo el lleno de los requisitos legales exigidos para ello. A fin de tratar al empleado de forma igualitaria, cumpliendo con los lineamientos legales vigentes y facilitando una atmósfera de trabajo idónea y garantista.⁹

Razón por la cual, durante los últimos años la posición de los trabajadores ha adquirido un mayor reconocimiento y garantías. Toda vez que las organizaciones son más flexibles y humanas. Por ende, Colombia en la actualidad cuenta con un marco regulatorio primordial y garantista como lo es la Constitución Política de 1991, el Código Sustantivo del Trabajo la jurisprudencia y los tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia. Entendido lo anterior, en el marco de la relación laboral existen obligaciones recíprocas que deben ser cumplidas por ambas partes en beneficio de la relación. Con el fin de preservar la garantía de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones, las cuales establecen la ley. Y en el caso de las organizaciones han de plasmarse en su Reglamento de Trabajo. Acorde con la legislación vigente.¹⁰

Ahora, entonces que, de conformidad con ALLES, en su obra Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por Competencias. El reglamento interno de trabajo debe ser visto como el conjunto de reglas que tiene como finalidad de regular el comportamiento laboral y la conducta de sus trabajadores, durante su permanencia en la organización. Además, es el encargado de examinar aquellos aspectos no

⁹ GUERRERO FIGUEROA. Guillermo. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Leyer. Segunda edición. Bogotá. Colombia. 2001. p. 54.

¹⁰ Ibíd. p.29

observados expresamente por la ley o jurisprudencia. O que sencillamente han quedado en libertad de las partes.¹¹

6.2. MARCO CONCEPTUAL

6.2.1. Funcionario o Trabajador de la Fundación Colombo Alemana Volver a sonreír. Es toda persona que sostiene una relación laboral, ya sea por un contrato de trabajo de forma verbal o escrito.

6.2.2. Reglamento Interno de Trabajo. Es el conjunto de normas acorde a la legislación vigente que regula el comportamiento de los trabajadores o funcionarios, pertenecientes a determinada empresa. Dentro de este reglamento se pueden encontrar los permisos y las licencias laborales y procedimientos labores.

6.2.3. Permisos y Licencias Laborales. Se estructuran en todos aquellos casos en los cuales el empleador debe otorgar al trabajador un determinado tiempo, para que se ausente de sus funciones laborales, conforme lo establece la ley y la jurisprudencia.

6.2.4. Reglamentarias y Obligatorias. Aquellas eventualidades reguladas por la ley, no negociables y de obligatorio otorgamiento cuando el trabajador las solicita.

6.2.5. No reglamentarias. No Obligatorias. Aquellas que pueden ser o no concedidas por el empleador. No las establece la ley como obligatorias, Razón por la cual resultan del libre albedrío del empleador, y pueden ser o no remunerados.

¹¹ ALLES, Martha. Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por Competencias. Buenos Aires. Argentina. Editorial Gránica. 2002. p. 36.

6.2.6. Empleador. Se trata de una persona física o una persona jurídica, que contrata a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo. Ejerciendo subordinación a cambio de una remuneración.

6.2.7. Trabajador. Hace referencia a una persona que presta sus servicios, encontrándose subordinado a la potestad del empleador, a cambio de una remuneración.

6.2.8. Procedimiento. Se refiere al cronograma que establece, las pautas que han de seguir con relación a determinada situación dentro de las organizaciones laborales.

6.3. MARCO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL

La Constitución Política de Colombia consagra en su:

- Artículo 25. “Consagra que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.¹²

-Artículo 26. *“Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social. Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles”.*¹³

¹² CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Ed. Legis. Bogotá. Colombia. 1991.

¹³ *Ibíd.*

Por tal razón, ha de considerarse en primer lugar a la empresa como la unidad de análisis básica. Y en segundo, lugar al trabajador como elemento principal y primordial de dicha organización. A través de la cual surgen las relaciones que son reguladas a través de la legislación en cuanto el entorno económico, social y laboral bajo la cual se estructura. Razón por la cual se torna necesario su delimitación en la órbita de las relaciones de trabajo por parte del Derecho Constitucional y Laboral. Lo anterior a fin de proteger los derechos del trabajador y así mismo los derechos de la empresa que lo contrata, a efectos de evitar la ausencia injustificada de los trabajadores en su lugar de trabajo.

El Código Sustantivo Laboral consagra los permisos y licencias laborales en el artículo 57, numeral seis. De las obligaciones especiales de los empleadores. Por medio del cual determina que se deben conceder al trabajador ciertos permisos como por ejemplo en caso de grave calamidad doméstica, para el ejercicio del sufragio, para desempeñar cargos oficiales transitorios, para desempeñar comisiones sindicales o para asistir al funeral de algún compañero de trabajo, siempre y cuando el número de ausentes no afecte el funcionamiento normal de la organización. Por otro lado, dentro de las licencias que deben pagar los empleadores encontramos la de maternidad, la de paternidad. Entre otros. Estas licencias y permisos deben ser remuneradas y deben estar contempladas en el reglamento interno de trabajo de la empresa.

En el caso de las licencias no remuneradas, que tampoco se contemplan en la ley, el empleador es quien decidirá si da o no el permiso dependiendo la situación y si además hará las deducciones que más le parezcan teniendo en cuenta el tiempo solicitado. Esto quiere decir que este tipo de licencia se puede negociar entre empleador y trabajador, llegando a un convenio entre partes.

Así mismo la Corte Constitucional ha reiterado en diversos pronunciamientos con relación a esta temática. En este caso se hace referencia a la Sentencia T-460/18

en cuanto a las licencias laborales *“El Legislador ha previsto la ocurrencia de ciertas circunstancias excepcionales, como serían las licencias y los permisos laborales, en donde los trabajadores no estarían obligados a prestar directamente sus servicios o estarían facultados para no hacerlo, sin que dicha circunstancia les represente, por sí sola, una causal para la terminación del contrato o la declaratoria de insubsistencia en el caso del funcionario público”*.¹⁴

En consecuencia, se realizará una descripción de las posibles eventualidades consagradas en la ley para estos casos:

6.3.1. Licencia por luto. Evidentemente cuando fallece un familiar, es normal que todos aquellos que tuvieron un vínculo con él sientan sin duda alguna la aflicción de su partida. Ahora bien, la licencia de luto consiste en un permiso remunerado de 5 días hábiles a favor del empleado, para que, por medio de ella goce de un tiempo de recuperación por la afectación emocional causada por la pérdida de un familiar.

Dicha licencia tiene su sustento normativo en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo el cual indica las obligaciones especiales del empleador, entre estas, el otorgar un permiso remunerado para ausentarse por fallecimiento de un familiar o licencia de luto. Veamos: *“(...) Conceder al trabajador 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 (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia”*.¹⁵

¹⁴ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-460/18. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. Consultada el 1 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-460-18.htm>

¹⁵ CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Bogotá. Colombia. Ed. Legis. Edición 44. 2019.

Ahora, ha de tenerse presente que el fallecimiento de cualquier familiar no da lugar a la licencia de luto. Tal y como lo señala el artículo 57 del CST. Se hace indefectiblemente necesario que quien fallezca haya sido *“cónyuge, compañero o compañera permanente o un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil”*. En consideración a lo anterior. Es importante aclarar el concepto que atañe a la mención de *“segundo grado de consanguinidad”*: La cual de conformidad con el Artículo 35 del Código Civil, señala que *“Parentesco de consanguinidad es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por los vínculos de la sangre”*.¹⁶

En relación a la definición que antecede. El Artículo 37 señala que *“Los grados de consanguinidad entre dos personas se cuentan por el número de generaciones. Así, el nieto está en segundo grado de consanguinidad con el abuelo, y dos primos hermanos en cuarto grado de consanguinidad entre sí”*.¹⁷ Deberá entenderse en consecuencia que cuando la norma habla de *“hasta segundo grado de consanguinidad”* se está refiriendo a padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos.

6.3.2. Calamidad Doméstica. De conformidad con el concepto de la Corte Constitucional en Sentencia T 460/2018 *“La calamidad doméstica ha de entenderse como una causal de justificación que les permite a todos los trabajadores, sean públicos o privados, ausentarse temporalmente del lugar de trabajo, sin que la ocurrencia de esa circunstancia les represente una ruptura de su vínculo con el empleador, siempre que cumplan las condiciones, plazos y requisitos previstos en la legislación laboral”*.¹⁸

¹⁶ CÓDIGO CIVIL COLOMBIANO. Bogotá. Colombia. Ed. Legis. Edición 43. 2019.

¹⁷ *Ibíd.*

¹⁸ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-460/18. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. Consultada el 1 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-460-18.htm>

Así mismo en cuanto a la definición de la calamidad doméstica la Corte Constitucional en Sentencia C-930/2009 señaló: *“En el caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, median también claras razones de solidaridad que implican que el empleador esté obligado a responder de forma humanitaria. Ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas”*.¹⁹ En efecto, ha de tenerse en cuenta que el Código Sustantivo del Trabajo no define específicamente qué es la calamidad doméstica. Empero, para dichos efectos de las licencias por calamidad doméstica considera la corte a grandes rasgos que ha de ser entendida como todo suceso o acontecimiento familiar cuya gravedad afecte innegablemente el normal desarrollo de las actividades del trabajador. Al versen conculcados derechos fundamentales de gran significancia en la vida personal o familiar del mismo. Por ejemplo, una grave afectación a la salud o integridad física de un familiar cercano. El secuestro o la desaparición del mismo. Así como una afectación seria de la vivienda del trabajador o de algún miembro de su familia por caso de alguna eventualidad considerada como caso fortuito o fuerza mayor. Tales como inundación, incendio, o terremoto, para citar tan solo algunos casos.

Por consiguiente, ni la norma citada, ni la jurisprudencia no enumeran los hechos que constituyen una calamidad doméstica. Ni tampoco indica los días que debe conceder el empleador a sus trabajadores por este hecho. Por lo que corresponderá al mismo fijar a su arbitrio en el Reglamento Interno de Trabajo, el número de días y la situación que considere calamidad doméstica. Teniendo en cuenta siempre en cada caso particular que deberá otorgarse el tiempo necesario para superar la gravedad del suceso.

¹⁹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-930/09. M.P. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. Consultada el 1 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/C-930-09.htm>

Para ello la Corte ha dispuesto en la providencia mencionada con antelación que para determinar lo razonable del plazo, deberán tenerse en cuenta dos escenarios. *“En primer lugar la situación del trabajador. Deberá analizarse de conformidad con la gravedad de la calamidad doméstica por la que atraviesa en dicho momento. Así como el tiempo estimado en que pueda lograr superarla. Teniendo en cuenta lógicamente si cuenta con la presencia o ayuda de amigos o familiares que contribuyan a sobrellevarla. Y los recursos económicos con los cuales pueda ayudarse a sobrellevarla. En segundo lugar, en cuanto a la situación del empleador deberá analizarse el grado de afectación que le representa la ausencia del trabajador. Así como la capacidad y solvencia económica de este. El tamaño de la empresa y cómo puede verse afectada la organización o el empleador frente a compromisos con terceros que dependen de las funciones del trabajador que se ausenta.”*²⁰

Con base en lo anterior, el plazo o tiempo concedido deberá otorgarse bajo previo estudio por parte del empleador de las condiciones descritas anteriormente. De conformidad con lo dispuesto en el reglamento interno del trabajo o según lo decida el empleador.

(...) tanto en las relaciones públicas como privadas, la grave calamidad doméstica debidamente comprobada constituye una justa causa para otorgar la licencia o el permiso laboral y, en consecuencia, (...) le corresponde al empleador reconocerlas en las condiciones, plazos y requisitos previstos. No obstante, lo anterior, (ii) la jurisprudencia constitucional ha admitido que existen casos excepcionales y límite (...) en cuyo caso el trabajador deberá acreditar en debida forma los presupuestos (...) que adviertan la gravedad de la situación personal o familiar que afronta y, que además de resultar involuntarios, representan un impacto negativo considerable. Una vez demostrados tales presupuestos, (iii) deberá otorgársele la licencia por el tiempo necesario para superar la

²⁰ Ibíd. p.36

*gravedad de la calamidad doméstica. En todo caso, (...) deberá fijarse un lapso razonable de remuneración que, en todo caso, dependerá de las circunstancias y particularidades del caso.*²¹

6.3.3. Licencia de Maternidad. Conforme lo señala la Corte Constitucional en Sentencia T-503/16 *“La licencia de maternidad no es una prestación económica más a la que tiene derecho la mujer trabajadora después del parto, sino que constituye una de las manifestaciones más importantes de la protección especial que por mandato de la propia Constitución Política y de los instrumentos internacionales sobre derechos humanos se le debe prodigar. Por cuanto Implica un deber y una garantía específica de protección para la madre gestante y para el recién nacido.”*²²

En consecuencia, se trata de uno de los derechos más importantes para las trabajadoras, en materia de seguridad social. Por cuanto consiste en un tiempo de descanso remunerado, tanto prenatal (anterior al nacimiento) como posparto (posterior al mismo). Sin que con ello pierda el empleo, ni la remuneración económica. En Colombia, el permiso remunerado o licencia por maternidad hasta inicios de 2017 era de 14 semanas. Pero por medio de la Ley 1822 del 4 de enero de 2017 se extendió a 18 semanas.

La licencia de maternidad está regulada por el artículo 236 del código sustantivo del trabajo y aplica tanto para mujeres vinculadas a través de un contrato de trabajo. Así como las que están vinculadas por medio de un contrato de prestación de servicios, quienes deben afiliarse como trabajadores independientes. Tal como lo señala la Corte Constitucional en Sentencia C-892 de 2012: *“Según la Corporación la licencia de maternidad además de tener una connotación económica deriva una doble e integral protección: (i) doble, por cuanto cobija a las madres y a sus hijos o*

²¹ *Ibíd.* p.36

²² COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-503/16. M.P. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO. Consultada el 1 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-503-16.htm>

*hijas; e (ii) integral porque comprende un conjunto de prestaciones que buscan asegurar que las mujeres trabajadoras y sus descendientes dispongan de un espacio propicio para iniciar las relaciones familiares en condiciones de dignidad y calidad”.*²³

6.3.4. Licencia de maternidad se extiende al padre que queda a cargo del recién nacido por muerte de la madre. (Ley 1822 del 4 de enero de 2017 por medio de la cual se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones). De acuerdo con lo previsto en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 1822 del 2017. Estos beneficios previstos para la madre biológica se hacen igualmente extensivos en los mismos términos y en las mismas condiciones. Cuanto fuere procedente tanto a la madre adoptante, como al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre. Ya sea por enfermedad o muerte. Asimilando en consecuencia la fecha de parto a la de entrega oficial del menor que se ha adoptado o del que adquiere custodia justo después del nacimiento.

Entonces. Cuando la madre fallece en el parto o durante la licencia de maternidad, las semanas de licencia no disfrutadas por la madre pasan al padre. Así lo dispone el artículo 236 del código sustantivo del trabajo: *“En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.”*²⁴ Por ende, la ley exige que la licencia debe ser otorgada por el empleador del padre, más no determina quién debe pagarla, pero se supone que debe ser la EPS o en su defecto el empleador.

²³ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-892/12. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Consultada el 1 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/C-892-12.htm>

²⁴ CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Bogotá. Colombia. Ed. Legis. Edición 44. 2019

De conformidad con el Concepto 201911600068711 de enero 22 de 2019, del Ministerio de Salud *“En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.”*²⁵

6.3.5. Permiso de lactancia. En Colombia debemos tener presente que en nuestra legislación colombiana, existe el descanso remunerado durante la lactancia, que consiste en dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno. Los cuales debe conceder el empleador a las trabajadoras lactantes, dentro de su jornada laboral y con el fin que amamanten a su hijo durante los primeros seis (6) meses de edad de los mismos. El permiso no admite descuentos ni reducciones en su salario.

***Salas para lactantes.** Según la Resolución 2423 de junio 8 de 2018. Proferida por el Ministerio de Salud de Colombia. Se debe tener presente que a partir de enero de 2019. Todas las entidades públicas, las secretarías de salud y las empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos legales vigentes o con más de 50 empleados, a lo largo del territorio nacional. Se encuentran en la obligación de adecuar salas dedicadas, exclusivamente, a que sus colaboradoras en periodo de lactancia puedan extraer leche materna, almacenarla y luego llevarla a casa. Todo lo anterior quedó contemplado en la mencionada resolución. A fin de reglamentar las especificaciones técnicas de higiene, salubridad y dotación mínima que deben tener las denominadas salas amigas de la familia lactante, establecidas en la ley 1823 del 2017. Dichas salas, deberán acondicionarse en espacios aislados, con ventilación e idealmente alejados de los baños, para evitar contaminación cruzada. Además, deben contar con una o varias sillas, mesón y nevera para almacenar la leche.

²⁵ COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD. Normatividad Licencia de Maternidad. Concepto 201911600068711 de enero 22 de 2019. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Concepto%20Jur%C3%ADdico%20201911600068711%20de%202019.pdf

Esta ley estableció que todas las oficinas públicas deberán contar con esta área. El plazo establecido por la ley para implementarlo en las empresas públicas fue de 2 años de plazo. En las privadas, fue de 5 años.²⁶

6.3.6. Permiso cuando se es jurado de votación o por ejercer el derecho al voto. Conforme lo establece la Corte Constitucional en Sentencia C-930/2009 “*En lo relativo a la licencia para el ejercicio del sufragio, el artículo 3° de la Ley 403 de 1997 por la cual se establecen estímulos para los sufragantes. Hizo obligatorio para el empleador conceder al trabajador media jornada de descanso compensatorio remunerado, por el ejercicio del sufragio*”.²⁷ Este beneficio puede ser disfrutado por todos los empleados, sin importar el tipo de contrato que tengan. Razón por la cual, para acceder al beneficio, el trabajador simplemente deberá presentar una copia del certificado electoral debidamente firmada por el presidente de la mesa electoral.

Ahora, en cuanto a la licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación el inciso tercero del artículo 105 del Código Electoral dispone que “*los jurados de votación que trabajen en el sector público o privado tendrán derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación*”. Para acceder al beneficio, el empleado deberá presentar el formulario E-18 debidamente diligenciado – Constancia de Prestación del Servicio como Jurado de Votación. De manera que, con ocasión de la jornada electoral, vale la pena que los empleadores tengan claro cuáles son los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores tanto que hayan ejercido su derecho al voto, como quienes se hayan desempeñado como jurados de votación en los comicios.

²⁶ COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD. Resolución 2423 de 2018. Disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=78713>

²⁷ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-930/09. M.P. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. Consultada el 1 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/C-930-09.htm>

Ahora quien ejerció su derecho al voto y además se desempeñó como jurado de votación tiene derecho a un día y medio de descanso, bajo las reglas mencionadas con antelación. Por consiguiente, el empleador que se niegue a permitir el disfrute a estos beneficios o derechos puede ser sancionado por el Ministerio del Trabajo.

6.3.7. Licencia de Paternidad. La Corte Constitucional ha manifestado a través de diversos pronunciamientos entre ellos por medio de la Sentencia T-190/2016 que *“La licencia de paternidad es una manifestación del derecho al interés superior del menor de edad, pues a través de ésta se garantiza el cuidado y el amor durante los primeros días de su existencia. Permitiéndole, no solo la compañía permanente de la madre sino también la del padre. La presencia del padre durante estos primeros días de vida del recién nacido, resultan fundamentales para que el menor de edad pueda obtener un pleno desarrollo físico y emocional, y, además, sirven para que se afiancen las relaciones paterno-filiales.”*²⁸

En otras palabras, el derecho a obtener el reconocimiento y goce de la licencia de paternidad, permite garantizar al infante que su progenitor esté presente y lo acompañe durante los primeros días siguientes a su nacimiento. Proporcionándole y brindándole el amor, la atención, apoyo. Así como la seguridad física y emocional necesarias para su desarrollo integral. En aras, de desarrollar el principio del interés superior del menor de edad, consagrado en el artículo 44 de la actual constitución política y en la Convención Internacional de los Derechos del Niño. Además, se erige indudablemente como una forma de enaltecer los derechos de los niños.

De igual forma la Corte Constitucional a través de la sentencia T-114/19 *“Lo configura un derecho subjetivo del padre, como una expresión del derecho a fundar una familia y un mecanismo que le permite el cumplimiento de los deberes que se*

²⁸ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-190/16. M.P. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO. Consultada el 1 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-190-16.htm>

desprenden de la responsabilidad parental, contribuyendo a la erradicación de estereotipos de género negativos, como que las mujeres son las únicas cuidadoras de los niños en la familia."²⁹

En consecuencia, para acceder a la licencia de paternidad, el trabajador deberá cotizar por lo menos dos semanas al Sistema de Seguridad Social. La Corte ha manifestado que dicho requisito maximiza la protección de los derechos fundamentales del trabajador, la madre lactante y su hijo recién nacido, sin que con ello se ponga de ninguna forma en riesgo el equilibrio económico del sistema de seguridad social.

El término de la Licencia de paternidad es de ocho días hábiles, como lo indica el parágrafo segundo del artículo 236 del código sustantivo del trabajo, es decir el trabajador tendrá derecho a un descanso remunerado durante este tiempo.

6.3.8. Licencia Sindical. En primer lugar, se torna necesario poner de presente que el artículo 39 de la Constitución Política le otorgó la naturaleza de fundamental al derecho de asociación sindical. Reglando entre otros aspectos, que "*Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado*". Siempre y cuando se sometan al orden legal. Ahora, en cuanto a las licencias para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización. Se debe tener presente que cuando se trate de servidores públicos cuya relación laboral se rija por el Código Sustantivo del Trabajo, es necesario tener en cuenta que el artículo 13 de la Ley 584 de 2000. Adiciono el artículo 416A al Código Sustantivo del Trabajo y en desarrollo de esta disposición, el Decreto 2813 de 2000.

²⁹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-114/19. M.P. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO. Consultada el 1 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-114-19.htm>

De tal forma, que el Estado obliga en todo caso al empleador que permita a sus trabajadores sindicalizados que, dentro de la jornada laboral, asistan a reuniones o actividades sindicales, como obligación legal y constitucional.

6.3.9. Permiso para asistir al funeral de un compañero. Los trabajadores tienen derecho a permisos y licencias sin que ello amerite ningún castigo o represaría por parte del empleador. Así lo establece el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. El cual establecer permisos obligatorios que se deban dar, entre ellos asistir al funeral o entierro de un compañero. Pero ello depende del número de personas que se ausenten en la empresa. Toda vez que no se debe en ningún momento perjudicar el normal funcionamiento de la empresa.

***Licencia o permiso por matrimonio.** En este caso el C.S.T., no contempla dentro de las distintas licencias, alguna por matrimonio. Sin embargo, los empleadores podrán otorgar dicho permiso siempre que lo determinen conveniente o en el reglamento interno del trabajo lo hayan estipulado. Finalmente, puede inferirse que las licencias o permisos por matrimonio, aunque no están contenidas en la ley, podrán ser otorgadas por el empleador a su libre albedrío, en los términos que este establezca en sus disposiciones internas, pacto colectivo o la convención colectiva.

***Permisos para citas médicas.** En este caso se ha de tener en cuenta que se tendrá derecho al permiso para atender citas médicas, siempre y cuando se presenten los soportes documentales a que haya lugar u otros documentos idóneos solicitados por el empleador o conforme se encuentre establecido en el Reglamento interno de trabajo de la entidad. En consecuencia, debe entenderse que si bien es cierto el empleador se encuentra obligado a otorgar permisos para asistir a citas o exámenes médicos. El uso de estos por parte del trabajador debe ser racional y no puede ser utilizado como forma de evadir sus responsabilidades laborales. Por lo tanto, al no estar regulado dicho derecho por parte de la legislación laboral. Las

organizaciones cuentan con autonomía para reglamentar las condiciones y circunstancias en que otorgará dichos permisos.

***Permisos voluntariamente otorgados por el empleador.** Como su nombre lo indica, cuando hablamos de permisos voluntariamente otorgados por el empleador, hacemos referencia a aquellos que no prevé la ley ni la jurisprudencia como obligatorios. Tal como lo expresa el numeral 4 del artículo 51 del Código Sustantivo del trabajo. El cual indica que el empleador podrá conceder licencias o permisos al trabajador, bajo un acuerdo de suspensión del contrato.

***Licencia no remunerada.** No es obligatoria. La licencia no remunerada no es un derecho obligatorio en las relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo (CST). El mismo se tiende a confundir el derecho que sí tienen los funcionarios y empleados públicos y los oficiales de solicitar la concesión de unos días determinados por año a modo de licencia no remunerada. Por lo que, en caso de licencias reconocidas de manera voluntaria por el empleador, debe mediar previa petición elevada por parte del trabajador, quien propone la suspensión del contrato por un periodo determinado o determinable.

En este caso el contrato de trabajo se suspenderá por determinado tiempo. Lo que implica que continuará vigente, pero habrá una serie de implicaciones en cuanto al reconocimiento de sus derechos. Por cuanto en este caso no se pagan salarios, situación expresamente regulada por el artículo 53 del Código sustantivo del Trabajo. Así mismo el empleador tiene la facultad de no reconocer cesantías ni vacaciones, en lo que respecta a este término de la licencia.

6.4. DERECHO COMPARADO CON RELACIÓN A PERMISOS Y LICENCIAS LABORALES

En Europa. La doctrina francesa ha considerado que han de especificarse estas circunstancias en el “*reglamento de taller*” de cada entidad. En Italia se le denomina reglamento o “reglamento de fábrica”. En España, reglamentos de régimen interior de empresa. En la legislación hispanoamericana se le conoce con el nombre de reglamentos interiores de trabajo”. El cual es normalmente obligatorio en casi todas las legislaciones del mundo, como en Francia, la URSS, Guatemala, Japón. (Cavazos, 1998)³⁰.

-En la República Árabe Unida. En el actual código de trabajo de la república Árabe Unida, en su Art. 68 se impone la obligación del constituir un reglamento en todas las empresas que tengan más de 15 trabajadores. A fin de plasmar allí lo que concierne a permisos y licencias laborales. En Yugoslavia es voluntario según lo dicta su legislación. Inspirándose en el Código Industrial.

-En la legislación española. Se utiliza la designación reglamento de empresa. Y así mismo dispone que principalmente incumbe al estado reglamentar las condiciones laborales.

Ahora, con el nacimiento; de las leyes alemanas y el desarrollo de convenciones y tratados internacionales, comienza a reconocerse como tal, las condiciones de trabajo de manera individual y por empresa. En el sentido de que ya no solo se plasman leyes generales, sino que se incluyen leyes relativas propias del régimen laboral. (Cabanellas, 1983)³¹.

³⁰CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de Derecho Laboral. Novena edición. Editorial Trillas. México, 1988. p. 106.

³¹ CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo III, Derecho Colectivo Laboral. Editorial Heliasra S.R.L. 3ª. edición. Buenos aires. Argentina. 1983. p. 172.

-En Latinoamérica. Con relación a Costa Rica se debe ubicar toda eventualidad con relación a esta temática dentro de los contratos de trabajo. En República Dominicana se debe contemplar dentro del capítulo “disciplina del trabajo” en el reglamento interno. El reglamento interno de trabajo en Latinoamérica inicialmente no tenía mayor importancia. Pero Colombia, pasa a convertirse en una de las naciones pioneras en esta materia.

7. CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	Agosto 2019				Septiembre 2019				Octubre 2019				Noviembre y Diciembre 2019			
	SEMANAS DE CADA MES (2019)															
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisar y analizar el actual Reglamento Interno de trabajo de la FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR. Con el fin de determinar si se encuentren expresamente consagrados todas y cada una de las situaciones que consagra la ley en lo que atañe a la concesión de permisos y licencias a los empleados en la relación laboral.																
Determinar y analizar cuáles han sido los avances jurisprudenciales y legales en materia de otorgamiento de permisos y licencias laborales en Colombia. Y de esta manera apoyar con conocimientos, asistencia y estrategias jurídicas a la	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ACTIVIDAD	Agosto 2019				Septiembre 2019				Octubre 2019				Noviembre y Diciembre 2019			
	SEMANAS DE CADA MES (2019)															
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Fundación con el fin de que propenda por el respeto de los derechos y garantías constitucionales y legales de los trabajadores.																
Elaborar la respectiva minuta o formato a fin de que los funcionarios encargados del área de talento humano, lo diligencien al momento en que un empleado de la Fundación solicite un permiso o licencia laboral. Lo anterior con el fin de llevar en adelante una adecuada organización sobre la temática en cuestión.																
Socializar la respectiva minuta. A fin de unificar criterios y explicar de forma asertiva todas y cada una de las eventualidades en las que se debe conceder permisos y licencias laborales. Conforme lo establece la ley y la jurisprudencia. Entregando un folleto explicativo.																

8. DESARROLLO PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL

Uno de los objetivos específicos en esta práctica, es brindar un acompañamiento jurídico a la FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREÍR. Con el objetivo revisar y analizar el Reglamento Interno de trabajo de la FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR. Lo anterior con el fin de determinar si contempla expresamente consagradas todas las situaciones que establece la ley y la jurisprudencia en lo que atañe a la concesión de permisos y licencias laborales. A efecto de analizar las disposiciones legales y el desarrollo jurisprudencial que se ha dado en Colombia en materia de permisos y licencias laborales, en aras de promover el respeto de los derechos y garantías constitucionales y legales de los trabajadores. En consecuencia, se analizarán entonces, los capítulos o los artículos del Reglamento que tengan conexidad con el tema en mención.

En la primera fase se realizó un reconocimiento a la FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR. Con el fin de conocer el funcionamiento de la misma en la parte del manejo de la dinámica laboral en el talento humano. Y el tratamiento que se le ha venido dando al tema de la concesión de permisos y licencias a sus trabajadores. Con posterioridad a ello se procedió a realizar una revisión y análisis al Reglamento Interno de Trabajo de la Organización. Para entrar a determinar los vacíos jurídicos a los que diera lugar en lo que respecta al tema en estudio. A fin de dar cumplimiento al objetivo de esta primera fase que es revisar y analizar detalladamente el actual Reglamento Interno de trabajo de la FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR. Con el objeto de determinar si se encuentran expresamente consagrados todas y cada una de las situaciones que consagra la ley en lo que atañe a la concesión de permisos y licencias a los empleados en la relación laboral, así como a los requisitos legales exigidos en cada

una de las situaciones y el procedimiento a seguir para cada una de estas eventualidades.

Teniendo en cuenta que la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír es una entidad sin ánimo de lucro comprometida con el desarrollo de niños, niñas, adolescentes y sus familias en situación de vulnerabilidad, alto riesgo social y con derechos amenazados y/o vulnerados promoviendo y fortaleciendo capacidades en las comunidades a través de una infraestructura adecuada, programas y proyectos que propician oportunidades de mejora de su calidad de vida. Es de suma importancia que por el gran número de empleados que maneja, posea un reglamento interno de trabajo idóneo que permita dilucidar cualquier duda con relación a permisos y licencias de sus trabajadores y el procedimiento que se ha de seguir para dichos casos. O en su defecto cuente con una asistencia jurídica que le permita entender la dinámica laboral en lo que atañe a este asunto.

Una vez en la institución en ejecución de la práctica jurídica empresarial me recibió la Dra. Leyza Libeth Catalán Gutiérrez, en calidad de Jefe de Talento Humano de la FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR, quien muy amablemente me acoge como un miembro más de la institución. Procede a informarme que dando cumplimiento a lo preceptuado constitucional y legalmente, decidió en el año 2016, establecer el reglamento interno de trabajo a fin de regular las relaciones laborales al interior de la organización, el cual considera que en ciertas materias presenta vacíos. Por tal razón se siente agradecida que los fines de la práctica jurídico empresarial me permitan ahondar en el estudio de los permisos y licencias laborales, ya que es una situación muy recurrente en la institución y de la cual desconocen muy bien su manejo. Pero consideran que es un tema de fundamental importancia a efecto de propender por el respeto de los derechos de sus empleados y los fines de la institución.

8.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

De conformidad con lo anterior y luego de un exhaustivo y detallado análisis que al Reglamento interno de trabajo de la Fundación. Se logra establecer que consta de 37 páginas, 19 capítulos y 59 artículos. No obstante, se avizora que no reúne, ni contempla todos y cada uno de los eventos en los cuales se puedan presentar ausencias del empleado de su lugar de trabajo, ya sea por permisos o licencias de trabajo.

Por lo anterior se hace evidentemente necesario asistir jurídicamente el área de talento humano de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír a efecto de dotar de conocimiento al personal encargado de llevar a cabo el trámite de las solicitudes de permisos y licencias laborales que los trabajadores. Lo anterior en aras de proveer de conocimiento en torno a la legalidad y la jurisprudencia sobre la presente temática al personal encargado. Con miras a suplir los vacíos que ostensiblemente presente el actual reglamento interno de trabajo de la fundación. A fin de que no se presenten transgresiones a los derechos de los trabajadores. De conformidad con los postulados garantistas del derecho laboral colombiano.

9. DIAGNÓSTICO

Una vez examinado el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, se observa que tan solo el art. 24 del Reglamento en mención hace una pequeña referencia a algunos permisos que contempla el Art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo y nada más. Ahora tampoco hace alusión a los requisitos que se debe reunir en cada caso para su concesión, ni maneja un registro, formato o minuta que se pueda diligenciar a efecto de que conste por escrito cada una de las eventualidades presentadas y peticiones elevadas en lo que a permisos y licencias laborales se refiere, a efecto de poder llevar un control detallado y organizado que permita ejercer un adecuado registro en lo que en materia de permisos y licencias laborales se refiere. , tal como se puede constatar en su contenido:

ARTÍCULO 24: La Fundación Colombo Alemana, concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, 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 Fundación Colombo Alemana 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:

- 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 este, según lo permitan las circunstancias.

-En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

-En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Fundación Colombo Alemana (art. 57, numeral 6º CST).

Parágrafo: Para la concesión de los permisos el empleado deberá dar curso al procedimiento que para tal fin se ha establecido en La Fundación Colombo Alemana, para cada uno de los casos.³²

Por lo anterior podemos observar que el Reglamento Interno de Trabajo de la FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR no cobija bajo dicho artículo todas las circunstancias de permisos y licencias que hoy día reconoce la ley y la jurisprudencia. Para lo cual debemos tener en cuenta en primer lugar que las licencias de trabajo se dividen en dos: reglamentaria y no reglamentarias.

-Las primeras, hacen alusión a aquellos permisos regulados por la ley, no negociables y de obligatorio otorgamiento cuando el trabajador lo solicite.

-Las segundas, son los permisos que resultan del libre albedrío del empleador y no obligan en determinados casos al pago del salario como por ejemplo el caso de las licencias no remuneradas.

Por lo anterior, se torna preciso tener absoluta claridad normativa en el manejo de los permisos y licencias de los trabajadores. Con el fin de que no se presenten

³² COLOMBIA. FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREÍR. Reglamento Interno del Trabajo. 2016.

confusiones que puedan acarrear consecuencias legales para alguna de las partes. Conforme lo anterior, sin duda alguna es trascendental que tanto el trabajador como las organizaciones sean conocedores de los derechos y obligaciones mutuas que surgen a raíz de la relación laboral, en cuanto a lo que atañe a esta materia.

Lo anterior atendiendo a que el derecho ha ido evolucionando, a través de las diversas reformas o surgimiento de nuevas leyes o desarrollo jurisprudencial que se van adaptando a las nuevas dinámicas laborales. En este caso el Código Sustantivo de Trabajo consagra algunas eventualidades para el caso de los permisos y licencias laborales. Conforme lo señala el artículo 57 numeral seis. De las obligaciones especiales de los empleadores.

10. ELABORACIÓN Y CONSTRUCCIÓN MATERIAL DE APOYO Y SOPORTE PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL

10.1. MINUTA O FORMATO SOLICITUD Y TRÀMITE PERMISOS Y LICENCIAS LABORALES PARA LA FUNDACIÒN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR.

Sin duda alguna la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, es una institución consciente de la importancia de unificar conceptos y fijar directrices ó lineamientos generales para la el otorgamiento de permisos y licencias laborales en todas sus sedes, al tratarse de situaciones que se presentan muy a menudo en el entorno laboral. Razón por la cual la presente práctica jurídico empresarial se ha encaminado a realizar un acompañamiento jurídico a fin de crear un formato que permita llevar un control y orden en materia de solicitud y trámite de permisos y licencias laborales, el cual hasta el momento no se lleva adecuadamente.

Por cuanto ha de tenerse presente que una buena organización empresarial permitirá a la fundación conseguir unos mejores resultados con los recursos disponibles, disminuyendo los costes y mejorando los plazos de ejecución de todos y cada uno de sus proyectos. A través de una buena comunicación con los distintos niveles de administración, y respetando siempre los derechos y garantías de los empleados. Que supondrá la cooperación entre las diversas áreas acarreando un ambiente altamente saludable que permita conocer a todos y cada uno de los empleados tanto las obligaciones como los derechos consagrados en la ley y en la jurisprudencia en materia laboral y sobre todo en lo que a permisos y licencias laborales se refiere. De esta manera los empleados se encontrarán más cómodos y conseguirán realizar sus tareas con más productividad. .

Sin lugar a dudas, la importancia de establecer acertadamente los parámetros y reglas que deben erigir toda organización empresarial ocupa un lugar preferente en cualquier institución, porque en definitiva establece el diseño, estructura y procesos necesarios para alcanzar los objetivos que se propongan. Por esta razón en este formato se condensa cada uno de los permisos obligatorios que contempla la ley y la jurisprudencia debe conceder el empleador y se deja una última casilla la cual refiere a Otros, que serán todos aquellos que no estén expresamente consagrados en la ley, pero que en el caso de que el empleado lo solicite y una vez analizada la situación será potestativo del empleador actuando bajo las directrices institucionales su concesión o no.

Minuta que permita no solo orientar a los funcionarios de la Entidad encargados de dicho trámite en lo relacionado con el otorgamiento de permisos y licencias, sino el conocimiento legal de todas y cada una de las eventualidades que consagra la ley. Con la finalidad de llevar un control en tiempo real de dichos tramites. Sobre los cuales se tendrá ya una base y sustento legal para conceder o negar de conformidad con la obligatoriedad o potestad que se tenga sobre los mismos por parte del empleador. Siempre y cuando no se desconozcan los derechos y garantías legales y constitucionales a que tiene derecho el trabajador.

Formato que será muy fácil de diligenciar, el cual contendrá la siguiente información:

- Fecha, municipio y sede de la Fundación.
- Los datos del solicitante: Nombre, apellidos, cédula de ciudadanía, cargo, dependencia, número de celular, especificar si se trata de personal administrativo o docente.
- Datos de la causal por la cual se tramita el permiso o la licencia laboral
- Fecha desde cuando inicia la solicitud y cuando finaliza u hora si tan solo se trata de horas.
- Descripción del permiso: Con más exactitud para que se solicita el mismo.

-Soportes: En caso de que el empleado allegue algún documento. O que la ley exija para su concesión algún respaldo probatorio.

-Observaciones.

-Firmas del solicitante, de quien recibe la solicitud y de quien la aprueba o niega, con sus respectivas fechas. El cual se procederá a anexar a continuación.

Imagen 1. Minuta elaborada trámite permisos y licencias laborales.

 FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA <i>Velar a Seniors!</i>					
FECHA:		MUNICIPIO:			
SEDE:		MUNICIPIO:			
DATOS DEL SOLICITANTE					
APELLIDOS Y NOMBRES:			CARGO:		
NÚMERO DE CÉDULA:			N° CELULAR:		
CARGO:			DEPENDENCIA:		
ADMINISTRATIVO:	Marque con una X ____		DOCENTE:	Marque con una X ____	
DATOS DEL PERMISO O LICENCIA LABORAL					
TIPO Y/O SUBTIPO	N° HORAS	N° DIAS	TIPO Y/O SUBTIPO	N° HORAS	N° DIAS
Por luto			Licencia de Paternidad		
Por ejercicio del sufragio (Voto)			Permiso o licencia por Lactancia		
Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación (Jurado de Votación)			Licencia para entierro de compañeros		
Calamidad Doméstica debidamente comprobada			Licencia o permisos sindicales		
Licencia de Maternidad			Permiso para asistir a citas médicas		
Extensión de la Licencia de Maternidad al padre cuando fallece la madre en el parto o durante la lactancia			Otros		
	DESDE	/ /	HASTA:	/ /	TOTAL DIAS
	HORA:	A partir de las _____ : _____ (a.m) (p.m)			TOTAL HORAS:
		y hasta las _____ : _____ (a.m) (p.m)			
DESCRIPCIÓN DEL PERMISO:					
SOPORTE ANEXOS:					
OBSERVACIONES:					
Firma solicitante:	Firma de Recibido:		Firma de Aprobación:		
	Nombre completo:		Nombre completo:		
	Cargo:		Cargo:		
Fecha diligenciamiento:	Fecha de recibido:		Fecha aprobación:		

11. FOLLETO

Indudablemente la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír requiere de la elaboración de un Folleto que pueda ser socializado con el personal de la organización. A fin de consolidar y unificar criterios sobre todas y cada una de las eventualidades frente a las cuales puede solicitar o tramitar permisos y licencias de carácter obligatorio para el empleador y que documentación deben allegar para su concesión. Explicándoles muy detalladamente cada una de las eventualidades y la normatividad que la sustenta. Donde se expondrá el procedimiento de las mismas y los días de concesión que autoriza la ley en lo que concierne a las obligatorias y así mismo se expondrán aquellas potestativas del empleador, con el fin de contribuir asertivamente en la Asistencia Jurídica Laboral sobre permisos y licencias laborales en la fundación.

Toda vez que es de vital importancia tanto para la organización como para los empleados conocer legalmente sobre un tema que se maneja a diario en casi que todas las entidades y que en muchos casos por desconocimiento legal, o falta de asesoría jurídica, se puede estar transgrediendo alguna normatividad. Lo que iría en detrimento de la organización y de la armonía en la relación laboral. Por tal motivo la dinámica de la misma ha de estar orientada hacia el crecimiento mutuo, que día a día permite incrementar una cifra de empleados mucho mayor y por ende el aumento de los procesos y desafíos no se ha hecho esperar. Razón por la cual era realmente necesario intervenir con total profesionalismo dicha organización, a fin de que actualmente cuente con los suficientes conocimientos y bases jurídicas que le permitan determinar con certeza el momento en que se encuentran obligados a conceder una licencia o permiso laboral, el trámite de la misma, y los días que otorga la ley y de igual forma conozca en qué casos es una potestad inherente tan solo del empleador su concesión o negativa. Lo anterior a fin de implementar y

desarrollar estrategias de mejoramiento continuo en sus procesos de gestión, que le permitan transformarse y reinventarse conforme las actuales necesidades del entorno y de esta manera continuar siendo altamente competitiva y garantista de los derechos de los trabajadores.

Lo anterior, bajo el supuesto que estar a tono con la normatividad vigente más que un requerimiento indispensable es una obligación para todas las organizaciones empresariales, a fin de competir eficazmente en un entorno, cada vez más inestable y en constante evolución. Lo cual obliga a las empresas a aprender a desaprender y reaprender tantas veces sea como sea necesario. Por consiguiente, conocer el manejo que se le debe dar a cada permiso y licencia laboral que tramite el empleado, aporta no solo el compromiso directivo y profesional, sino una estrategia de transformación en la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, necesaria para que le permita afrontar los requerimientos del entorno efectivamente.

Aunque, en efecto en ocasiones no es una tarea nada fácil de afrontar, porque son diversas cada una de las eventualidades que se le puedan llegar a presentar a los empleados en general. Por lo que se torna ineludiblemente necesario fortalecer el actuar institucional a través de los diversos medios legales y mecanismos que le permitan generar un buen ambiente laboral, estructurando los derechos y obligaciones mutuas con relación a la solicitud, tramite y aprobación de los permisos y licencias laborales.

Que llevan a comprender que el factor humano es lo más importante en las organizaciones y por tal razón son los únicos capaces de desarrollar con éxito las políticas de cambio y transformación al interior de la misma. Por lo anterior, surge indefectiblemente en la actualidad la imperiosa necesidad de forjar un moderno modelo de organizaciones más garantistas que permita dinamizar con las necesidades y requerimientos de su personal, logrando escenarios laborales realmente armoniosos.

Imagen 2. Folleto permisos y licencias laborales Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír

No obstante, este permiso será procedente, siempre que no se afecte el normal funcionamiento de la empresa.


9. Licencia o Permisos Sindicales: El Estado obliga al empleador a que le permita a los trabajadores sindicalizados asistir a la práctica de comisiones sindicales dentro de la jornada laboral, asistir a las reuniones o actividades del sindicato (numeral 6 del artículo 57 del CST).

10. Licencia por Lactancia. En nuestra legislación colombiana, existe el denominado descanso remunerado durante la lactancia que consiste en dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, que debe conceder el empleador a las trabajadoras lactantes, dentro de su jornada laboral y con el fin que amamanten a su hijo durante los primeros seis (6) meses de edad de los mismos. El permiso no admite descuentos ni reducciones en su salario.

OTROS PERMISOS NO OBLIGATORIOS

Los casos que no fueron contemplados en la ley, en consecuencia son facultativos del empleador. Por ende, el empleador puede o no concederlos. Así como determinar si se concede remunerada o no remunerada.

***Permisos para Asistir a Citas Médicas.**
La legislación laboral no regula lo referente a otorgar permisos remunerados a los trabajadores para asistir a citas médicas, terapias o cualquier requerimiento de salud dentro de la jornada laboral, por lo que el empleador debe y tiene la facultad de contemplar lo anterior dentro del reglamento interno de trabajo. No obstante, el Ministerio del Trabajo, a través del Concepto 41022 de 2018, dispuso que no puede exigirse al trabajador la reposición del tiempo invertido en la asistencia a citas médicas, dado que el derecho a la salud es conexo al derecho fundamental a la vida, ambos protegidos constitucionalmente.




*Ahora los Permisos para estudio, matrimonio, etc.. Son totalmente potestativos y discrecionales del empleador.

LICENCIAS NO REMUNERADAS (NO OBLIGATORIAS)

Las licencias no remuneradas son uno de los dos tipos de licencia que puede conceder el empleador al trabajador, para que éste cese temporalmente sus labores, debido a eventualidades de diversa naturaleza. No son un derecho en las relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo (CST). De la literalidad de la norma entendemos que esta licencia es reconocida de manera voluntaria por el empleador, pero necesariamente supone la petición previa por parte del trabajador, quien propone la suspensión del contrato por un periodo determinado o determinable. De allí, la importancia de que sea por un periodo determinado (sujeto a plazo) o determinable (sujeto a condición).

***Efectos durante el reconocimiento de la licencia no remunerada:**

- El contrato de trabajo se suspenderá, lo que implica que continuará vigente pero habrá una serie de implicaciones en cuanto al reconocimiento de sus derechos, veamos:
- No se pagan salarios. Al no haber prestación del servicio y no haber un tercero que deba cubrir esta contingencia (como ocurre con otras licencias), ni el empleador ni cualquier tercero estarán en la obligación de reconocer el pago del salario al trabajador, situación expresamente regulada por el artículo 53 del CST.
- El periodo durante la licencia no se reconocerá a efectos de cesantías y vacaciones. Por mandato expreso del artículo 53 del CST.



FUNDACIÓN
COLOMBO
ALEMANA
VOLVER A
SONREIR



FUNDACIÓN
COLOMBO ALEMANA

Volver a Sonreír!

"COMPROMETIDOS CON
EL FUTURO DE LA NIÑEZ
COLOMBIANA"






CASOS EN LOS CUALES SE PUEDE SOLICITAR PERMISO O LICENCIA LABORAL, DE CONFORMIDAD CON LA LEY Y LA JURISPRUDENCIA COLOMBIANA



LICENCIAS O PERMISOS OBLIGATORIOS:

1. Licencia por Luto: El numeral 10 del artículo 57 del CST establece que el empleador debe otorgar una licencia de cinco días al trabajador en caso del fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o cualquier familiar hasta segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad o civil

2. Licencias para el ejercicio del sufragio (Voto). Es obligatorio para el empleador conceder al trabajador media jornada de descanso compensatorio remunerado por el ejercicio del sufragio. (Art. 3 Ley 403 de 1997) Este beneficio puede ser disfrutado por todos los empleados, sin importar el tipo de contrato que tengan. Para acceder al beneficio, el empleado simplemente deberá presentar una copia del certificado electoral debidamente firmado por el presidente de la mesa electoral. El cual debe ser acordado con el empleador, dentro del mes siguiente al día de las elecciones.

3. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación (Jurado de votación). Los empleados que se hayan desempeñado en las jornadas de votación como jurados tienen derecho a un día de descanso compensatorio remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación, de acuerdo con el Artículo 105 del Código Electoral. Para acceder al beneficio, el empleado deberá presentar el formulario de Constancia de Prestación del Servicio como Jurado de Votación. -

4. Grave Calamidad Doméstica debidamente comprobada;

Se entiende como un suceso familiar cuya gravedad afecta la normal disposición del trabajador en la ejecución de sus labores como, por ejemplo, una grave afectación a la salud de un familiar, un secuestro o desaparición, afectación sería a la vivienda, entre otros acontecimientos que puedan suceder y requieran la presencia constante del trabajador, ante lo cual este debe ausentarse de sus actividades laborales. Esta situación deberá ser reportada inmediatamente al empleador, y el trabajador deberá presentar los soportes tendientes a demostrar el suceso motivo de la ausencia laboral.

La Corte Constitucional, a través de la Sentencia T- 460 del 2018, manifestó: "la calamidad doméstica debe entenderse como una justificación que permite a los trabajadores ausentarse temporalmente de sus labores, sin que esto represente una ruptura del vínculo laboral, es decir, la terminación del contrato de trabajo". Con base en lo anterior, el plazo deberá otorgarse bajo previo estudio de las condiciones descritas, el cual debe ser acordado entre trabajador y empleador, según lo dispuesto en el reglamento interno del trabajo o según lo decida el empleador.

5. Licencia de Maternidad: En Colombia, el permiso remunerado o licencia por maternidad hasta inicios de 2017 era de 14 semanas. Pero de conformidad con la Ley 1822 del 4 de enero de 2017 se extendió a 18 semanas. La licencia de maternidad debe iniciar como mínimo dos semanas antes de la fecha probable del parto como lo dispone

el literal c del numeral 3 del artículo 236 del código sustantivo del trabajo:

«La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.» El punto es que en total la licencia de maternidad es de 18 semanas.

6. Extensión de la Licencia de Maternidad al padre cuando fallece la madre en el parto o durante la lactancia. Cuando la madre fallece en el parto o durante la licencia de maternidad, las semanas de licencia no disfrutadas por la madre pasan al padre. Así lo dispone el artículo 236 del código sustantivo del trabajo, que en la parte que nos interesa señala:

«En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.» Le ley exige que la licencia debe ser otorgada por el empleador del padre,

7. Licencia de Paternidad: La ley otorga ocho días hábiles para que los padres acompañen a su hijo durante sus primeros días de vida, sin contar domingos o festivos. (parágrafo 2 del artículo 236 del CST).

8. Licencia para entierro de compañeros. El numeral 6 del citado artículo 57 del CST dispone que el empleador debe otorgar permisos a los trabajadores que deseen asistir al entierro de uno de sus compañeros de trabajo.

12. SOCIALIZACIÓN PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR

A través de esta última fase se capacito al personal encargado de las solicitudes y trámites presentadas por los empleados de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, en cada una de sus distintas sedes. A fin de unificar criterios y llenar vacíos legales que no se encuentran previamente establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo. Y los cuales son imprescindibles tener en cuenta a la hora de resolver una solicitud de esta índole. A fin de no vulnerar los derechos laborales de ningún empleado o ir en contravía de la legislación laboral vigente.

Toda vez que la ley laboral dictamina que el empleador debe otorgar una serie de licencias y permisos al trabajador, sobre las cuales el primero no puede realizar descuentos al salario ni exigir reposición del tiempo. Y otros que le son potestativos y no obligatorios conceder y que no implican remuneración durante dicha ausencia.

Durante dicha socialización se les explico todas y cada una de las posibles eventualidades bajo las cuales el empleado puede solicitar permiso o licencia laboral, para ausentarse de su lugar de trabajo, sin que ello implique la terminación de la relación laboral, tal como lo plasma el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. El cual contempla que todos los empleados colombianos tienen derecho a permisos y licencias en sus trabajos y estos no deben suponer ningún castigo. Este artículo determina permisos obligatorios que se deban dar, como para ir a votar, atender una calamidad doméstica grave comprobada, desempeñar cargos oficiales transitorios, asistir a la práctica de comisiones sindicales o al entierro de un compañero. Las últimas circunstancias dependen del número de personas que se ausenten, con el fin de no perjudicar el funcionamiento de la empresa, teniendo en cuenta el avance legal y jurisprudencial dado a la materia en los últimos años.

Ahora ha de tenerse presente que las licencias que cobijan al trabajador son un derecho. Es decir, no se pide permiso para una licencia de maternidad o paternidad o para faltar al trabajo por una incapacidad médica, entre otras. Sin embargo, hay otros casos en los que se pueden pedir permisos no contemplados en la normativa laboral, pero su concesión es potestativa del empleador y de lo consagrado en el reglamento interno de trabajo.

Por lo tanto, se tornaba trascendental socializar la realización de esta práctica a fin de difundir el marco normativo claro y actual en la materia, de manera que les permita a los funcionarios de la fundación conocer su régimen de situaciones administrativas. Así mismo, les permite a las entidades tomar decisiones adecuadas y legales en el proceso de administración del personal. Con la finalidad de difundir los criterios de interpretación de las normas de situaciones de los empleados a la luz de lo consagrado en materia laboral, sobre licencias y permisos. A fin de que sea útil y contribuya asertivamente con la toma de decisiones en el manejo del talento humano al servicio de los empleados de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír.

Se torna primordial que el empleador deba considerar realmente cada situación y seguir el conducto regular de la empresa para darle trámite a la misma, una vez lleno el formato de solicitud de permisos y licencias laborales diseñado en el transcurso de la presente práctica y presentado y aprobado en el informe anterior. Primero, que todo el empleado debe hablar con el jefe inmediato o quien se encarga de dichos trámites en cada sede para que sea tramitado.

Razón por la cual no es dado desconocer que en la actualidad las organizaciones tienen una flexibilidad de beneficios para sus empleados, pues se han tenido que ir adaptando por leyes o por tendencias a las necesidades del empleado desde la perspectiva de ser humano. Por lo que la comunicación y el buen desempeño laboral son claves para conseguir estos permisos especiales. El jefe, a su vez, debe

valorar lo que pasa, el tiempo en que sucede y tratar de comprender los aspectos que afectan a las personas, más allá de verlas meramente como individuos que deben conseguir resultados.

13. EVIDENCIAS SOCIALIZACIÓN PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR

A continuación, se presentan las evidencias fotográficas y el formato de registro de asistencia a la socialización realizada el pasado 2 de diciembre de 2019 a las 02 P.M. con el personal encargado de tramitar las licencias y permisos laborales en la sede principal y demás sedes que conforman la organización.


Imagen 3. Registro fotográfico de la Socialización







Imagen 4. Formato Asistencia Socialización

 FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA <i>Wohlfahrt & Solidarität</i>		FORMATO SOCIALIZACIÓN FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR			
ACTIVIDAD:	SOCIALIZACIÓN	MUNICIPIO:	FLORIDABLANCA		
SEDE:	PRINCIPAL	FECHA:	02-Dic-2019		
HORA:	2-4 P.M	DURACIÓN:	02 Horas		
SOCIALIZADOR:	JEYSSON DURAN ARCINIEGAS UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER	PRÁCTICA:	JURÍDICA EMPRESARIAL UIS		
TEMA:	PERMISOS Y LICENCIAS DE TRABAJO				
OBJETIVO:	CAPACITACIÓN A LOS ENCARGADOS DEL TRÁMITE DE PERMISOS Y LICENCIAS LABORALES EN CADA UNA DE LAS SEDES DE LA FUNDACIÓN DEL TEMA DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS LABORALES. DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL.				
ITEM	CÉDULA	NOMBRE	CARGO	SEDE	FIRMA
1	6355990	Florencia Torres Celis	Coordinadora	Mundo Surco	Florencia Torres Celis
2	63512090	Margarly Camacho	Coordinadora	Sanchochocho	Margarly Camacho
3	1102559929	Aida Nuste Sarmiento	Coordinadora	CNE Camineron	Aida Nuste Sarmiento
4	63345932	Dennis P. Muñoz Cordero	Coordinador	CNE N.º 310	Dennis P. Muñoz Cordero
5	1098647080	Enika Juliana Barrios	Coordinadora	SPLOVA	Enika Juliana Barrios
6	49690039	Wendy Lora	Coordinadora	Sanchochocho	Wendy Lora
7	63557233	Lillie Palomares	Coordinadora	Sanchochocho	Lillie Palomares
8	63509317	Yudy Borrero	Coordinadora	VAS	Yudy Borrero
9	109864698	Edilma y Genyis	Coordinadora	VAS	Edilma y Genyis
10	28157080	Rosalba Ardi	Coordinadora	Hogares	Rosalba Ardi
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					

14. CONCLUSIONES

Una vez culminado el presente trabajo de grado indudablemente podemos observar la importancia que reviste la realización de la práctica jurídica empresarial como requisito opcional de grado. Por cuanto principalmente permite brindar Asistencia Jurídica y legal a organizaciones, en este caso a la FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR. Con el objeto de dotarlas de conocimiento acorde a la legislación y normatividad preexistente en cuanto a la temática en la que se centra cada una de ellas. En este caso, con relación a los permisos laborales y licencias de trabajo a que los empleados de dicha organización tienen derecho, como lo consagrado en la jurisprudencia y en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), el cual determina permisos obligatorios por parte del empleador. Y por otro lado a contribuir en mi desarrollo profesional abordando la realidad jurídica desde la práctica empresarial.

Conforme lo anterior, sin duda alguna es trascendental que tanto el trabajador como las organizaciones sean conocedores de los derechos y obligaciones mutuas que surgen a raíz de la relación laboral, en cuanto a lo que atañe a esta materia. Por cuanto el derecho ha ido evolucionando, a través de las diversas reformas o surgimiento de nuevas leyes que se van adaptando a las nuevas dinámicas laborales, Porque en la medida que las organizaciones empresariales evolucionan, de la misma manera lo hacen las prácticas laborales, los lugares de trabajo y los procesos productivos, y es así como podemos observar que estas nuevas perspectivas laborales, así como traen enormes beneficios, también comportan diversos riesgos y retos para los trabajadores y las instituciones. Razón por la cual es necesario implementar políticas de prevención e intervención de las conductas de los empleados al interior de su órbita de trabajo, con el fin de armonizar la

relación laboral y evitar futuras contingencias o conflictos que puedan afectar su entorno.

Sin duda alguna la socialización es un instrumento útil que influye en el mejoramiento del desempeño de los trabajadores en todas y cada una de las organizaciones. Por cuanto no solo beneficia a éstos, sino también a la empresa, dado que, al preparar a su personal, le permite tener mayor seguridad respecto de la calidad de las gestiones por éstos realizadas, ampliando la protección frente a la concreción de riesgos legales por comisión de errores que no es posible aducir a la falta de conocimiento.

Como resultado inmediato de las capacitaciones adelantadas, se evidenció en los trabajadores asistentes un manejo más adecuado de términos laborales acordes a la temática, así como un incremento en la comprensión de ciertos asuntos jurídicos necesarios para ejecutar las funciones a ellos asignadas. Por lo anterior, se hace eminentemente necesario que tanto trabajadores como empleadores tengan pleno conocimiento legal sobre las licencias y permisos que pueden solicitar, conceder o negar en el acontecer de la relación laboral, abordándolas desde su definición, entendiendo quienes pueden estar facultados para usarlas, de qué forma, los requisitos que debe reunir en cada caso, y los documentos que debe allegar de ser necesario, con el fin de mantener la armonía laboral dentro al interior de cada organización. Para ello se torna más que necesario, obligatorio, dejarlas claramente plasmadas en el Reglamento Interno de Trabajo de cada organización, con el fin de darlas a conocer a todos y cada uno de sus empleados al momento de ingresar a laborar. Esto en primer lugar para salvaguardar los derechos de los trabajadores y en segundo lugar para realizar cada procedimiento conforme lo establece la ley.

Por cuanto en efecto, el reglamento interno de trabajo es el mecanismo legal que se ha previsto para que el empleador dé a conocer a sus trabajadores las normas laborales y las regulaciones específicas que regirán según el tipo de organización.

Su texto debe ser conocido íntegramente por los trabajadores, explicándoles su importancia y finalidad. Todo lo anterior con el objetivo de lograr relaciones armoniosas entre trabajadores y empleadores. Por cuanto la ausencia o vacío de un reglamento de trabajo no solo limitará el poder subordinante y sancionatorio con el que cuenta el empleador para regular las relaciones laborales al interior de su empresa, sino que adicionalmente puede acarrearle diversas sanciones por parte del Ministerio de Trabajo. No hay una norma que establezca una periodicidad para actualizar el reglamento de trabajo. Pero, no obstante, lo anterior, ateniendo a que la legislación laboral no es estática, resulta prudente que las organizaciones lo vayan adecuando gradualmente al actual panorama empresarial.

15.RECOMENDACIONES

Atendiendo a las falencias identificadas y los resultados obtenidos durante la realización de la práctica jurídica empresarial en la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír. Se recomienda complementar y reestructurar en lo que concierne a esta temática en el reglamento interno de trabajo a fin de que se plasmen allí los lineamientos legales y directrices que deben regir en cada una de estas eventualidades al interior de la organización. Así mismo se sugiere propiciar encuentros que permitan la retroalimentación y capacitación continua y constante tanto de personal docente y de servicios varios, como del personal encargado de la parte administrativa y de recursos humanos, con el fin de conocer las reformas a la normatividad laboral vigente. Para no entrar a omitir o transgredir los derechos laborales de ninguna de las partes, en pro de la relación de trabajo. Lo anterior atendiendo a que se identificó que existen muchos vacíos legales en materia laboral que son llenados de forma subjetiva por parte de los empleados encargados de conceder o negar los permisos y licencias laborales en cada sede de la fundación.

Con el fin de fortalecer los lineamientos laborales que emanan de las directrices constitucionales y legales la fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír puede entrar a adecuar su Reglamento Interno de Trabajo a los actuales presupuestos que consagra la ley para el caso de la concesión de permisos y licencias laborales. Con el fin no solo de mantener un orden al interior de la institución, sino de respetar los parámetros que se deben seguir en cada uno de los casos de permisos y licencias de trabajo, los requisitos y procedimientos que deben cumplir previamente los empleados para acceder a ellos. Tanto en la sede principal como en las restantes sedes que integran la principal, a efectos de proporcionar un entorno laboral altamente garantista e idóneo.

BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ PEREIRA, Carlos. MOLINA HIGUERA, Angélica. Realidades y Tendencias del derecho en el Siglo XXI. Tomo II. Derecho Laboral. Bogotá: Editorial Temis. 2010. p. 12.

ALLES, Martha. Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por Competencias. Buenos Aires. Argentina. Editorial Gránica. 2002. p. 36.

CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo III, Derecho Colectivo Laboral. Editorial Heliastra S.R.L. Tercera edición. Buenos aires. Argentina. 1983. p. 172.

CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Quinta edición. Bogotá – Colombia. Editorial Temis.1988. p. 320.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de Derecho Laboral. Novena edición. Editorial Trillas. México, 1988. p. 106.

CÓDIGO CIVIL COLOMBIANO. Bogotá. Colombia. Ed. Legis. Edición 43. 2019.

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Bogotá. Colombia. Ed. Legis. Edición 44. 2019.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-460/18. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. Consultada el 1 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-460-18.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-460/18. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. Consultada el 1 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-460-18.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-930/09. M.P. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. Consultada el 1 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/C-930-09.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-503/16. M.P. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO. Consultada el 1 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-503-16.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-892/12. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Consultada el 1 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/C-892-12.htm>

COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD. Normatividad Licencia de Maternidad. Concepto 201911600068711 de enero 22 de 2019. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Concepto%20Jur%C3%ADdico%20201911600068711%20de%202019.pdf

COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD. Resolución 2423 de 2018. Disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=78713>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-930/09. M.P. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. Consultada el 1 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/C-930-09.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-190/16. M.P. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO. Consultada el 1 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-190-16.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-114/19. M.P. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO. Consultada el 1 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-114-19.htm>

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Ed. Legis. Bogotá. Colombia. 1991.

FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR. Disponible en: <https://volverasonreir.org/>

GÓMEZ ESCOBAR, Sehir. Legislación laboral. Teoría y práctica. Séptima edición. Bogotá. Colombia. Ed. Mc Graw Hill. 2014. p. 187.

GUERRERO FIGUEROA. Guillermo. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Leyer. Segunda edición. Bogotá. Colombia. 2001. p. 54.

LEON, Olivé, *et al.* Metodología de la Investigación. México. Editorial Santillana, 2006. p. 23.