

**POLITICA DE PERMISOS LICENCIAS E
INCAPACIDADES**

OBJETIVO

Determinar los lineamientos generales y específicos que deberá seguir tanto **SAMSONITE COLOMBIA S.A.S.** como sus colaboradores para el manejo de los permisos, licencias e incapacidades conforme a la legislación laboral colombiana.

ALCANCE

Esta política se aplica a todas los colaboradores que se encuentren en periodos de incapacidad, licencias y permisos en vigencia de su vinculación laboral con la compañía.

POLÍTICAS

1. LICENCIAS REMUNERADAS

La licencia remunerada aplicará para los siguientes casos:

- 1.1 Licencia por Luto**
- 1.2 Licencia por Matrimonio**
- 1.3 Licencia de Maternidad**
- 1.4 Lactancia**
- 1.5 Licencia de Paternidad**
- 1.6 Grave calamidad doméstica**

En todo caso, la Gerencia de Recursos Humanos junto con el gerente de área a su discreción, podrán autorizar licencias por otros motivos siempre y cuando la solicitud sea considerada justa y no existan alternativas diferentes.

Durante estos periodos (1.1 al 1.6) el trabajador recibirá la remuneración ordinaria y no está obligado a compensar el tiempo empleado en ellas.

1.1. Licencia de luto

Todo trabajador tiene derecho a una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles por la muerte de alguno de los siguientes familiares, los cuales empiezan a contarse desde el mismo día del fallecimiento:

Elaboró: María Camila Vela V. Recursos Humanos CECA	Revisión No. 0 Página 1 de 3
	SAMSONITE COLOMBIA S.A.S.

**POLITICA DE PERMISOS LICENCIAS E
INCAPACIDADES**

1. Cónyuge o compañero (a) permanente;
2. Familiares hasta segundo grado de consanguinidad: Hijos, padres, nietos, hermanos, abuelos;
3. Familiares hasta primer grado de afinidad: Suegros, hijastros, nuera y yerno;
y,
4. Familiares hasta segundo grado civil: Hijos y nietos adoptivos y padres y abuelos adoptantes.

El trabajador tiene la obligación de reportar ante su jefe inmediato el fallecimiento del familiar para el inicio de la licencia.

La finalidad de la licencia de luto, es que el trabajador realice un alto en las labores diarias y pueda tener su salario, por esta razón la licencia debe tomarse de forma inmediata a la ocurrencia del hecho, por lo anterior hay que tener en cuenta las siguientes premisas:

- La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto
- Si el trabajador se encuentra en periodo de disfrute de alguna de las licencias consagradas en esta política, no se reconocerá la licencia de luto, debido a que contraría la finalidad de la misma.

Es necesario que el trabajador radique el certificado de defunción y el certificado que acredite el parentesco, los cuales deberán ser presentados dentro de los treinta (30) días siguientes de la muerte del familiar en el departamento de Recursos Humanos.

En el evento en que el trabajador no presente los documentos solicitados en el tiempo estipulado en esta política, se descontará del salario los días de la licencia por luto que fuere reconocido en el mes inmediatamente anterior. Para el efecto, el trabajador autorizará por escrito su descuento.

La EPS del empleado está obligada a brindar asesoría psicológica de ser requerida.

1.2. Licencia matrimonio

Elaboró: María Camila Vela V. Recursos Humanos CECA	Revisión No. 0 Página 2 de 3
	SAMSONITE COLOMBIA S.A.S.

**POLITICA DE PERMISOS LICENCIAS E
INCAPACIDADES**

La Compañía reconocerá tres (3) días de licencia remunerada por contraer matrimonio bajo las leyes colombianas. Esta licencia puede estar sujeta a cambios del empleador, ya que el Código Sustantivo de Trabajo no obliga al empleador a otorgar permisos al trabajador con ocasión del matrimonio, hace parte del beneficio de laboral en la compañía.

El trabajador solicitará la licencia con un mínimo de treinta (30) días de anticipación ante su jefe inmediato y aportará, dentro de los treinta (30) días siguientes al matrimonio, copia del registro civil.

En el evento en que el trabajador no presente los documentos solicitados en el tiempo indicado, se descontará del salario los días de la licencia de matrimonio que fuere reconocido en el mes inmediatamente anterior. Para el efecto, el trabajador autoriza por escrito su descuento.

1.3. Licencias de maternidad

Se entiende por licencia de maternidad el tiempo de descanso que disfrutará toda trabajadora con ocasión del nacimiento de su hijo, o la adopción de un hijo menor. En este caso se aplica a padres adoptantes sin cónyuge o compañera permanente.

En caso de maternidad la EPS otorga a las trabajadoras aseguradas las siguientes prestaciones:

- Asistencia médico-obstétrica indispensable durante el período de embarazo y parto.
- Un subsidio equivalente al ciento por ciento (100%) del salario de la Trabajadora durante la licencia de maternidad. Si este es variable, corresponderá al promedio del último año.
- En caso de aborto o caso prematuro con criatura no viva, el descanso de la Trabajadora asegurada se reducirá al período de quietud que sea necesario; esta incapacidad la concede la EPS a la cual se encuentra afiliada.

Elaboró: María Camila Vela V. Recursos Humanos CECA	Revisión No. 0 Página 3 de 3
	SAMSONITE COLOMBIA S.A.S.

**POLITICA DE PERMISOS LICENCIAS E
INCAPACIDADES**

- Para tener derecho a las prestaciones económicas derivadas de la licencia de maternidad, la Trabajadora debe haber cotizado ininterrumpidamente al sistema durante todo su período de gestación.

- La trabajadora debe notificar su estado de embarazo ante Recursos Humanos, dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de conocimiento del estado de embarazo, presentar un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la Trabajadora

b) La indicación del día probable del parto, y

c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos (2) semanas antes del parto.

- Es responsabilidad de Recursos Humanos llevar el registro, control y seguimiento de las trabajadoras en estado de embarazo.

- Para el otorgamiento de esta licencia es necesario aportar a la EPS el certificado de nacido vivo o el Registro Civil de Nacimiento a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del bebé.

- Para el trámite de la licencia de maternidad, la trabajadora deberá entregar a Recursos Humanos el original de la licencia y los documentos exigidos por su EPS para que la Compañía realice el trámite de transcripción y cobro de la misma.

- La licencia de maternidad será de dieciocho (18) semanas de descanso remunerado, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. La licencia de maternidad tendrá una duración total de dieciocho (18) semanas (128 días), pero dos (2) semanas deberán ser disfrutadas antes de la fecha de parto (licencia preparto).

2. La madre podrá trasladar una (1) de las dos (2) semanas que debe disfrutar antes de la fecha de parto, para después de la fecha del mismo, disfrutando entonces de una (1) semana inmediatamente anterior a la fecha de parto y las diecisiete (17) semanas inmediatamente siguientes al mismo.

Elaboró: María Camila Vela V. Recursos Humanos CECA	Revisión No. 0 Página 4 de 3
	SAMSONITE COLOMBIA S.A.S.

**POLITICA DE PERMISOS LICENCIAS E
INCAPACIDADES**

3. Sí por razones médicas certificadas (incapacidad) la madre no pudiese disfrutar las dos (2) semanas de licencia de preparto, disfrutará las dieciocho (18) semanas con posterioridad al mismo.
4. Cuando el parto sea prematuro, a las dieciocho (18) semanas de descanso se les sumará la diferencia que exista entre la fecha en que se produce el nacimiento y la fecha certificada por el médico tratante como fecha de nacimiento a término. Así las cosas, si el parto se produce dos (2) meses antes de la fecha establecida, la empleada disfrutará esos dos (2) meses adicionales por concepto de licencia de maternidad, más las dieciocho (18) semanas establecidas legalmente.
5. En caso de parto múltiple, la madre tendrá derecho a veinte (20) semanas de licencia remunerada.
6. Muerte de la madre. El tiempo de la Licencia de Maternidad que ella no haya alcanzado a disfrutar, la disfrutará el padre y el respectivo empleador deberá concederla.
7. Todas las prestaciones se hacen extensivas a la madre adoptante, entendiéndose como fecha de parto la entrega oficial del menor.

1.4 Lactancia

Corresponde a una (1) hora de descanso remunerado durante 180 días contados a partir del parto, para que la madre pueda alimentar a su hijo.

La hora de lactancia deberá darse desde el primer día de reintegro de la trabajadora hasta cuando el bebé cumpla seis (6) meses de edad. Estos periodos diarios no son acumulables y deberán ser tomados al inicio o a la finalización de la jornada respectiva.

Si la madre requiere más tiempo de lactancia, deberá presentar ante Recursos Humanos certificación médica en la cual se expongan las razones que justifiquen mayor número de descansos, si hay lugar a ello.

Elaboró: María Camila Vela V. Recursos Humanos CECA	Revisión No. 0 Página 5 de 3
	SAMSONITE COLOMBIA S.A.S.

**POLITICA DE PERMISOS LICENCIAS E
INCAPACIDADES**

Es responsabilidad de Recursos Humanos llevar el registro, control y seguimiento de las madres lactantes e informar al jefe inmediato el reintegro de la trabajadora a sus labores y el tiempo de lactancia.

1.5 Licencia de Paternidad

- La licencia de paternidad corresponde a ocho (8) días hábiles de descanso remunerado a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante todo el periodo de gestación de la conyugue o compañera permanente.
- La licencia de paternidad solamente se podrá otorgar a partir de la fecha de nacimiento del hijo.
- El trabajador deberá informar tan pronto tenga conocimiento, el estado de embarazo de su conyugue o compañera permanente ante Recursos Humanos, indicando la fecha probable de parto.
- Es responsabilidad de Recursos Humanos, analizar si el trabajador tendrá efectivamente el reconocimiento de la licencia por parte de la EPS.
- Es responsabilidad de Recursos Humanos, notificarle al trabajador sobre el derecho o no a la licencia de paternidad, de conformidad con los requisitos establecidos en la ley.
- En caso de no tener derecho a la licencia de paternidad, la Compañía reconocerá al trabajador hasta dos (2) días de licencia no remunerada contados a partir de la fecha del nacimiento del hijo.
- El padre trabajador deberá presentar ante Recursos Humanos el certificado de nacido vivo o el registro civil de nacimiento dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento.
- Gozaran de este beneficio los trabajadores que contrajeron matrimonio bajo las leyes nacionales o el trabajador que haya constituido sociedad conyugal por dos años de convivencia ininterrumpida bajo el mismo techo.
- Debe tener en cuenta que, la madre debe estar vinculada a la misma EPS.

Elaboró: María Camila Vela V. Recursos Humanos CECA	Revisión No. 0 Página 6 de 3
	SAMSONITE COLOMBIA S.A.S.

**POLITICA DE PERMISOS LICENCIAS E
INCAPACIDADES**

1.6 Grave Calamidad Domestica

Se entiende por calamidad doméstica todo acto fortuito o de fuerza mayor que afecte al trabajador y a su grupo familiar de manera imprevista e insuperable (robos, accidentes, inundaciones, etc.) y que impiden al trabajador acudir a su sitio de trabajo. Deben ser hechos imprevistos y externos que requieran de la atención inmediata.

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso debe ser anterior o simultánea al hecho que lo constituye, salvo que las circunstancias lo hagan imposible.
- Es responsabilidad del trabajador avisar telefónicamente al jefe inmediato, el acontecimiento que le impide ir al lugar de trabajo antes del inicio de la jornada respectiva.
- El trabajador tendrá derecho a un (1) día de permiso remunerado por calamidad doméstica, siempre y cuando presente una comunicación escrita, anexando los documentos que soporten los hechos de manera veraz. Esta información debe presentarla al día siguiente ante su jefe inmediato. En caso de no hacerlo, la Compañía entenderá que la ausencia al trabajo fue injustificada.
- Si el trabajador requiere de otros días de permiso remunerado por calamidad doméstica comprobada, deberá presentar solicitud escrita ante Recursos Humanos quien decidirá si concede o no el permiso como calamidad doméstica o autoriza una licencia no remunerada, comunicándose igualmente al trabajador por escrito.
- Durante este periodo, el trabajador recibirá la remuneración ordinaria y no está obligado a compensar el tiempo empleado en ellas.

2. LICENCIAS NO REMUERADAS

El trabajador podrá solicitar ante su jefe inmediato una licencia no remunerada, quien podrá aprobar hasta 5 días, en caso de requerirse más tiempo, el trabajador

Elaboró: María Camila Vela V. Recursos Humanos CECA	Revisión No. 0 Página 7 de 3
	SAMSONITE COLOMBIA S.A.S.

**POLITICA DE PERMISOS LICENCIAS E
INCAPACIDADES**

deberá presentar solicitud escrita a Recursos Humanos señalando las razones que lo motivan a presentar tal solicitud.

Es facultad de Recursos Humanos y la gerencia aceptar o no la licencia no remunerada e igualmente contestara mediante comunicación escrita.

3. PERMISOS PERSONALES

Se consideran permisos, las ausencias de corta duración necesarias para atender asuntos personales y familiares inaplazables, tales como cita médica, entrega de calificaciones de los hijos, diligencias judiciales, entre otros.

3.1. Permisos personales

El Jefe inmediato podrá autorizar este permiso hasta por la mitad de la jornada laboral, previa solicitud del trabajador. Estos permisos deberán ser solicitados con dos (2) días de anticipación.

El tiempo empleado en estos permisos puede o no descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, de acuerdo con la decisión del jefe inmediato.

3.2. Citas médicas y terapias

El trabajador deberá solicitar el permiso ante el jefe inmediato con dos (2) días de anticipación, procurando que las citas médicas sean al inicio o a la finalización de la jornada laboral, con el fin de no afectar el servicio.

El tiempo empleado en estos permisos puede o no descontarse al empleado o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, de acuerdo con la decisión del jefe inmediato.

3.3. Otros permisos

- Para el ejercicio del sufragio: en este caso el trabajador tendrá derecho a medio día remunerado, de su jornada laboral cuando haya ejercido su derecho al voto, y tendrá un día completo remunerado cuando sea jurado de meta de votación. Para su disfrute será necesario presentar la constancia de votación. El

Elaboró: María Camila Vela V. Recursos Humanos CECA	Revisión No. 0 Página 8 de 3
	SAMSONITE COLOMBIA S.A.S.

**POLITICA DE PERMISOS LICENCIAS E
INCAPACIDADES**

derecho a estos permisos tendrá treinta (30) días de vigencia, contados a partir del día que el Gobierno Nacional convoque a elecciones.

- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, distintos de jurado electoral, clavero o escrutador.
- Para asistir a entierros de sus compañeros, la Compañía reconoce el tiempo necesario remunerado y no será necesario compensarlo en tiempo.

4. INCAPACIDADES

Se entiende por incapacidad el estado de inhabilidad física o mental de una persona que le impide desempeñar en forma temporal o permanente una actividad laboral.

4.1 Procedimiento interno

- Es responsabilidad de cada trabajador reportar telefónicamente a su jefe inmediato, su incapacidad y la duración de la misma. El trabajador deberá comunicarse con el jefe inmediato el primer día hábil de su incapacidad.
- Es responsabilidad del trabajador presentar ante Recursos Humanos y/o compañía avalada por Recursos Humanos el certificado de incapacidad médica expedida por la entidad promotora (EPS) a la cual se encuentre afiliado, dentro de los cinco (5) días siguientes, que será contados a partir del día en que comienza la incapacidad, con copia al jefe inmediato con el fin de que éste pueda justificar la inasistencia respectiva.
- Cualquier incapacidad por enfermedad debe venir autorizada, firmada y con el código del médico de la respectiva EPS; de lo contrario, el empleado deberá presentar junto con el original del certificado de incapacidad, los documentos exigidos por la EPS respectiva y además, los siguientes: i) Resumen de la historia clínica o epicrisis; ii) copia de la cédula de ciudadanía o documento de identidad; iii) copia de la incapacidad y iv) copia del carné de la EPS

4.2 Prestaciones

Elaboró: María Camila Vela V. Recursos Humanos CECA	Revisión No. 0 Página 9 de 3
	SAMSONITE COLOMBIA S.A.S.

**POLITICA DE PERMISOS LICENCIAS E
INCAPACIDADES**

Cuando el Trabajador se encuentre incapacitado para laborar por enfermedad de origen común y que esté debidamente certificado por el médico de la EPS, se le concede las siguientes prestaciones:

- a. Asistencial: Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria (POS)
- b. Prestación económica a cargo de la Compañía: el empleador reconocerá el subsidio en dinero los dos primeros días de incapacidad, este reconocimiento se hará por un 100% de salario.
- c. Prestación económica por la EPS: subsidio en dinero a partir del tercer (3º) día de incapacidad y hasta por noventa (90) días correspondiente al 66,67% de su ingreso base de cotización; a partir del día noventa y uno (91) y hasta el día ciento ochenta (180) de incapacidad, un subsidio en dinero correspondiente al cincuenta por ciento (50%) del ingreso base de cotización, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo legal mensual vigente. Después de ciento ochenta (180) días de incapacidad, el sistema de pensiones asumirá un auxilio económico correspondiente al cincuenta por ciento (50%) del ingreso base de cotización hasta por trescientos sesenta (360) días más. Para el efecto, es obligación del empleado apoyar al sistema para lograr su articulación. En consecuencia, el trabajador deberá solicitar apoyo a Recursos Humanos para presentar todos los documentos que exige el sistema y contar con los beneficios que este ofrece.

Elaboró: María Camila Vela V. Recursos Humanos CECA	Revisión No. 0 Página 10 de 3
	SAMSONITE COLOMBIA S.A.S.