

**EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS ASEO PLUS PEREIRA
S.A.S. E.S.P.
RESOLUCIÓN NO. 1121 DEL 2
DE ABRIL DE 2024
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE LA PETICIÓN No. 1710541302.
DEL 15 DE MARZO DE 2024**

El suscrito jefe de la Oficina de Peticiones, Quejas y Reclamos de **ASEO PLUS PEREIRA S.A.S E.S.P.**, en uso de las facultades legales conferidas por la Ley 142 de 1994 y la Ley 1437 de 2011, actuando bajo la delegación del representante legal de la suscrita empresa de servicios públicos, y en atención a los siguientes.

HECHOS.

1. Para el día 15 de marzo de 2024, se recibe petición de parte de la señora **EDELMIRA MOSQUERA ARMIJO**, consistente en:

*“1- solicitar se informe el por qué se me descontaron los 3 días en los cuales estuvo mi hija incapacitada, por lo cual informe a la empresa de la calamidad domestica ocurrida.
2- Solicito se me reintegre lo descontado por la empresa y de no ser así se me informe por este medio de forma detallada el porque.”*

2. Ante la petición presentada por **EDELMIRA MOSQUERA ARMIJO, ASEO PLUS S.A.S E.S.P.** dentro de los términos legales procede a manifestar lo siguiente:

FUNDAMENTOS NORMATIVOS.

Inicialmente, la Constitución Política de 1993, consagra que:

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

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

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

(SUBRAYADO POR FUERA DEL TEXTO)

De otro lado, en relación con el derecho fundamental de petición, la norma predica que:

ARTICULO 23. Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales.

Para lo cual el legislador entró a desarrollar el artículo, a través del **artículo 14** de la **Ley 1437 de 2011**, subrogado por el **artículo 14** de la **Ley 1755 de 2015**, en que se establece el término para dar contestación a las solicitudes elevadas por cualquier persona natural o

jurídica. Frente a lo cual toda petición deberá resolverse dentro de los **QUINCE (15)** días siguientes a su recepción, teniendo de presente que entre la solicitud elevada por la señora **EDELMIRA MOSQUERA ARMIJO**, se solicita documentación así como explicación en relación con el contrato laboral existente.

De otro lado, en la jurisprudencia nacional, encontramos sentencias como la C-930/2009, en donde la Corte Constitucional se pronunció de la siguiente manera:

*“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”. En efecto, el Código Sustantivo del Trabajo no define qué es la calamidad doméstica, pero para efectos de las licencias a que alude la norma acusada, **ha de ser entendida como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador**, - Esta es la definición de calamidad doméstica que acoge el Acuerdo 2194 de 2003, proferido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.”*

Aclarando la corte que: *“por calamidad doméstica deben ser entendidas aquellas situaciones de carácter negativo sobre las condiciones materiales o morales de vida del trabajador.*

Con lo anterior, indica además que:

*“... implica sopesar las circunstancias y particularidades de la situación concreta: de un lado, **debe valorarse la gravedad de la calamidad doméstica** en sí misma considerada, la posibilidad de conjurarla en determinado plazo estimado dependiendo del caso, la presencia o ausencia de otros familiares o amigos que contribuyan a superarla, la disponibilidad de recursos materiales en los que pueda apoyarse el trabajador, etc. Y de otro lado, debe tenerse en cuenta también el grado de la afectación del trabajo y de la empresa ocasionada por la suspensión de la relación laboral, la posibilidad fáctica en que esté el empleador de reemplazar temporalmente al trabajador”*

Así como la mencionada sentencia se tiene también la sentencia T-460/18, donde se pone de presente que la calamidad doméstica ha de entenderse como una justificación que permite a los trabajadores ausentarse temporalmente del lugar de trabajo, siempre que se cumplan las condiciones, plazos y requisitos previstos en la legislación laboral.

Aunado el hecho de que:

*“(i) tanto los trabajadores privados como los empleados públicos gozan de la garantía de la licencia o el permiso por grave calamidad doméstica, **siempre que acrediten en debida forma la gravedad de la situación personal o familiar, así como el impacto negativo que les representa dicha circunstancia**. En tales eventos, (ii) el empleador o el nominador tiene la obligación de otorgarles la licencia o el permiso que haya lugar, bajo los requisitos, plazo y las condiciones previstas en el régimen legal. Sin embargo, (iii) **deberá analizarse en cada caso las circunstancias específicas que involucra la calamidad**, numeral 1º del artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo, la obligación básica de todo trabajador es realizar personalmente la labor para la cual fue contratado trabajadores dependientes, sean públicos o privados, están obligados a acatar las órdenes y directrices que le imparten sus superiores jerárquicos, según las funciones previstas para su empleo, para poder recibir una contraprestación económica por el servicio prestado no tiene una naturaleza absoluta, pues el Legislador ha previsto la ocurrencia de ciertas circunstancias excepcionales, como serían las licencias y los permisos laborales”*

Finalmente, ha de tenerse en cuenta que en virtud del artículo 108 del código sustantivo del trabajo, se ordenó al empleador, es decir, a **ASEO PLUS S.A.S. E.S.P.**, la reglamentación sobre la forma de concesión de los permisos, especialmente y como se indicó sobre la sentencia T-460/18 sobre “*desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.*” Por lo cual se estableció un procedimiento al cual todo el personal se encuentra en el deber de acatar y cumplir para el correcto ejercicio de los permisos y autorizaciones que por parte de la entidad se deben otorgar.

CASO EN CONCRETO.

Una vez analizada la solicitud planteada el día 15 de marzo de 2024, por parte de la señora **EDELMIRA MOSQUERA ARMIJO** se remitió la petición al área de Sistemas Integrados de Gestión y Talento Humano, por cuanto es el área competente para proferirse de conformidad a lo solicitado.

Inicialmente, se tiene establecido por parte del área SIG y TH que:

Toda solicitud de permiso o ausencia se debe acordar con el líder inmediato para fijar el número de días de licencia remunerada, basado en cada situación particular y con un sentido justo y razonable con las circunstancias del hecho. Artículo 57 C.S.T. Días continuos o determinados en horas por medio de mutuo acuerdo con líder inmediato.

Cuando vayas a solicitar la licencia por calamidad doméstica debes realizar lo siguiente:

1. **Solicitar** con tu jefe inmediato.
2. **Reportar** a ASEO PLUS SAS ESP a través de correo electrónico talentohumano@aseoplus.com.co o a través de la línea de whatsapp administrativa 322-6800507.
3. **Enviar** el formato para permisos y/o vacaciones, licencias **diligenciado y firmado por el líder inmediato**(ESCANEADA LEGIBLE EN PDF)a través de correo electrónico talentohumano@aseoplus.com.co o a través de la línea de whatsapp administrativa 322-6800507

Así por parte del área contable y al no contar con el soporte se procedió a realizar el descuento de los tres días que según la información suministrada reportaba como ausente a la señora **EDELMIRA MOSQUERA ARMIJO**, motivo por el cual para la fecha del **15/03/2024** se realizó el pago de nómina por el valor de **QUINIENTOS TREINTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS PESOS MONEDA CORRIENTE COLOMBIANA (\$532.400 Cte COP)**.

Ahora bien, teniendo de presente que la ausencia acaeció por una situación que está contemplada por la legislación y la jurisprudencia colombiana, se tiene que el descuento realizado por parte de la entidad no es procedente, sin embargo, lo anterior no quita el hecho de que en **ASEO PLUS S.A.S. E.S.P.** se tiene un Reglamento Interno del Trabajo, sobre el cual se han establecido los procedimientos para que el personal pueda hacer uso de diferentes prerrogativas, esto, con el propósito de facilitar un correcto desarrollo de los derechos del personal y así evitar que situaciones como la presentada en el caso expuesto afecten el correcto desarrollo de las actividades tanto de la empresa como de sus afiliados.

Recordando la importancia de seguir los procedimientos establecidos por la organización en para el correcto ejercicio de los derechos dados por el legislador y que por parte de la

entidad se están en disposición de otorgar a los colaboradores cuando medie justificación las autorizaciones pertinentes, teniendo en cuenta que la situación se presentó por no seguir el conducto regular, y así viendo afectado el pago de nómina de **EDELMIRA MOSQUERA ARMIJO**, para la fecha del 15 de marzo de 2024.

Con todo lo anterior, por parte del área de Sistemas Integrados de Gestión y Talento Humano se requerirá al Área Contable realizar la consignación de los **TRES (3)** días descontados en la nómina del día **15/03/2024**, en favor de la señora **EDELMIRA MOSQUERA ARMIJO**.

Es así, como de manera clara, precisa, de fondo y dentro de la oportunidad legal correspondiente, se procede a emitir el siguiente:

RESUELVE

PRIMERO: ACCEDER a la solicitud de la señora **EDELMIRA MOSQUERA ARMIJO** en los términos de la presente resolución.

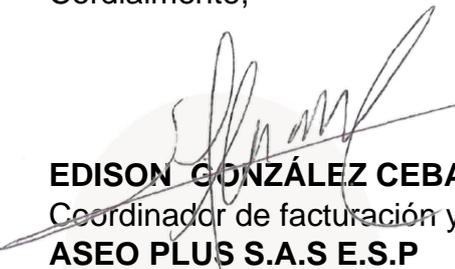
SEGUNDO: EXHORTAR al área de contabilidad para realizar los ajustes necesarios a fin de que los días descontados sea consignados en la cuenta bancaria de la señora **EDELMIRA MOSQUERA ARMIJO**.

TERCERO: NOTIFICAR a **EDELMIRA MOSQUERA ARMIJO**, a través del correo electrónico autorizado para tal propósito en que se allegó la petición inicial.

CUARTO: CONCEDER el recurso de reposición y de apelación frente a lo aquí decidido.

QUINTO: REMITIR copia de la presente Resolución para que obre en el archivo de **ASEO PLUS S.A.S. E.S.P.**

Cordialmente,



EDISON GONZÁLEZ CEBALLOS
Coordinador de facturación y atención al usuario
ASEO PLUS S.A.S E.S.P

Elaboró: Directora de Sistema Integrado de Gestión y Talento Humano.
Revisó: Coordinadora Administrativa.
Aprobó: Gerencia.