



CIRCULAR

1. Se aprueba Proyecto de ley que regula el trabajo en casa

En último debate, el Senado aprobó el Proyecto de Ley 352 de 2020 Senado, 429 de 2020 Cámara, por el cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones, quedando pendiente la conciliación de textos entre las dos cámaras legislativas.

El proyecto de ley, tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Así mismo, establece que la habilitación temporal se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo, en cuyo caso, se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

Gaceta

2. Pago de licencias e incapacidades

El Ministerio de Salud publicó un proyecto de decreto que tiene por objeto establecer las reglas para la expedición, reconocimiento y pago de las licencias de maternidad y de paternidad, así como de las incapacidades de origen común, incluidas las superiores a 540 días y las que se deriven de una contingencia en salud pública en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

De esta forma, establece para la licencia de paternidad, que pasa su reconocimiento y pago se requerirá que el afiliado cotizante hubiere efectuado aportes durante todos los meses que correspondan al periodo de gestación de la madre, sin que haya lugar al reconocimiento proporcional por cotizaciones, cuando hubiere cotizado por un periodo inferior al de la gestación.

En los casos en que durante el periodo de gestación el empleador del afiliado cotizante o el trabajador independiente no haya realizado el pago oportuno de las cotizaciones habrá lugar al reconocimiento de la licencia de paternidad siempre y cuando, a la fecha del parto se haya pagado la totalidad de las cotizaciones adeudadas con los respectivos intereses de mora por el periodo de gestación. El empleador o trabajador independiente deberá efectuar el cobro de esta prestación económica ante la EPS o la entidad adaptada.

La licencia de paternidad deberá ser disfrutada durante los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

Por otro lado, en cuanto al reconocimiento y pago de incapacidades de origen común, deben acreditarse las siguientes condiciones al momento del inicio de la incapacidad:

- Estar afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud, en calidad de cotizante, aplica para los pensionados con ingresos adicionales.
- Haber cotizado efectivamente al Sistema General de Seguridad Social en Salud, como mínimo cuatro (4) semanas, inmediatamente anteriores al inicio de la incapacidad. El tiempo mínimo de cotización se verificará con la fecha límite de pago del periodo de cotización en el que inicia la incapacidad.
- Certificado de incapacidad de origen común expedido por el médico de la red de la EPS o validado por la EPS

MinSalud

3. Procedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro de los trabajadores afectados por el deterioro en su estado de salud

En reciente Sentencia T-524/20 la Corte Constitucional revisó el caso de un trabajador que aseguró ser despedido sin justa causa pese a su estado de salud y a contar con una calificación de 9% por la Junta Regional de Calificación de Invalidez.

En la providencia, la Corte reiteró que la tutela es procedente para obtener el reintegro de las personas afectadas por el deterioro en su estado de salud, cuando concurren los siguientes presupuestos: I) que el peticionario sea una persona con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta; II) que el empleador tenga conocimiento de la situación; III) que el despido tenga lugar sin la autorización de la oficina del trabajo; y, IV) el empleador no logre desvirtuar la presunción del despido discriminatorio -nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador.

T-524

Atentamente,

Miguel Pérez García
Presidente Ejecutivo
Acoset