

Boletín Jurídico septiembre 2021

[INICIA AQUÍ](#)



Coomeva
Medicina Prepagada



Modificación artículos 239 y 240 del Código Sustantivo de Trabajo, con el fin de establecer el fuero de paternidad

El **Congreso de la República** a través de la **Ley 2141 del 10 de agosto de 2021**, modificó algunas disposiciones relacionadas con el fuero de maternidad y estableció el fuero de paternidad.

Los apartes que se destacan de esta nueva Ley, es que se amplía la presunción de despido por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, en lugar de tres (3) meses.

Adicionalmente, esta Ley establece que la indemnización de que trata el numeral tercero del **artículo 239 del C.S.T.**, correspondiente al pago adicional de sesenta (60) días de trabajo para aquella trabajadora que sea despedida sin autorización de la autoridad competente, **se aplicará también en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, siempre que esta no tenga un empleo formal.**



Por otro lado, esta Ley, **señala la prohibición de despedir a todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal.** Es preciso mencionar que esta prohibición de despido se activa una vez el trabajador haya notificado al empleador del estado de embarazo de su cónyuge, pareja o compañera permanente y, asimismo, declare bajo la gravedad de juramento que ella carece de empleo. Cabe señalar que esta notificación puede hacerse de forma verbal o por escrito por parte del trabajador y, además, que este tendrá hasta un (1) mes posterior a dicha notificación para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo.

Por otra parte, esta nueva Ley modificó el **numeral 1 del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo**, ampliando autorización del Inspector de Trabajo o del Alcalde Municipal, en los lugares donde no existiere aquel funcionario, para poder despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el **Sistema de Seguridad Social en Salud.**





Régimen del trabajo remoto

La **Ley 2121**, fue expedida el tres (3) de agosto de 2021 por parte del **Congreso de la República**, por medio de la cual se creó una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, como consecuencia de la pandemia del **Covid 19** y gracias a las nuevas tecnologías, que facilitan ejercer labores desde la casa u otros lugares diferentes a las sedes de las empresas o entidades.

En razón a lo anterior y en virtud de la mencionada norma, se indica que esta nueva forma de trabajar deberá ser pactada de manera voluntaria por las partes y que la misma al derivarse de vinculación laboral tendrá el reconocimiento de los mismos derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.

Así las cosas, se destaca de esta nueva forma de trabajar lo siguiente:

-  Que su ejecución es distinta al teletrabajo y trabajo en casa.
-  Que si bien, en la ejecución de todo el contrato no se requiere la presencia física del trabajador, será posible solicitarse la presencialidad del mismo, en casos de verificación de las herramientas y equipos



de trabajo, instalación o actualización de software, programas o plataformas en los equipos de trabajo y en procesos disciplinarios.

- 3** Esta nueva forma de trabajo al aprovechar las nuevas tecnologías, permite legalizar todos los acuerdos, mediante firma electrónica o digital de las partes.
- 4** El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre que exista consenso con el empleador y previo visto bueno de la ARL, siempre y cuando cuente con una conexión y cobertura a internet.
- 5** El empleador en razón a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, deberá poner a disposición del trabajador las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados, además que deberá asumir el costo del mantenimiento de los equipos necesarios.
- 6** El trabajador bajo esta nueva forma de trabajar no tiene derecho al pago de auxilio de transporte.
- 7** Se destaca además de esta nueva forma de trabajar que sobre la misma aplica toda la



normatividad creada por la legislación colombiana para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.

8

El pago del salario, de estos contratos laborales se hará conforme a las reglas establecidas en el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo y se garantiza el derecho al reconocimiento y pago de horas extras, como también el trabajo realizado en dominicales y festivo, sin perjuicio de lo pactado para cargos de dirección, manejo y confianza.

9

En principio, se entiende que no existe la exclusividad laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo. En todo caso, este contrato se registrará por lo establecido en el artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo o norma que lo modifique, en tanto que, basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentre en riesgo asuntos confidenciales del empleador. Por lo anterior si se quiere pactar cláusula de exclusividad, deberá mediar la aceptación del trabajador para estipularse.



10 El control del horario de trabajo en esta nueva forma de trabajar, se hará mediante el uso de herramientas tecnológicas que respeten la intimidad y privacidad del trabajador, y el derecho a la desconexión laboral.

11 En virtud a esta nueva modalidad de ejecución las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar un programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales y de rehabilitación integral que llegaren a presentar los trabajadores remotos, el cual deberá ser suministrado tanto al trabajador como al empleador.

Por último, se garantiza a través de este contrato que la vinculación puede ser de cualquier población o sector social y no puede existir discriminación alguna.

3 Pese a gozar de estabilidad laboral reforzada, el trabajador puede consentir terminación del contrato de trabajo

La **Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia** mediante la sentencia **SL 31442021 del 2021**, enfatizó que la garantía de estabilidad laboral reforzada opera cuando el trabajador a la fecha



de terminación de su contrato de trabajo aún está en proceso de recuperación de su salud e indica que los trabajadores titulares de esta protección constitucional podrán consentir una terminación de su contrato de trabajo por mutuo acuerdo, así goce de la prerrogativa, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo, ni implica que una relación laboral no se pueda terminar.

Así las cosas, la alta corte indica que las propuestas de negociación (transacciones y mutuo acuerdo) celebradas con estos trabajadores deberán entenderse como un medio idóneo y legal que podrán utilizar las partes de una relación laboral para conciliar o transar diferencias generadas en el desarrollo del contrato laboral.

Por otra parte, se destaca de esta sentencia que la facultad de negociar de una persona no se afecta por cualquier alteración sicológica, sino que esta debe tener la facultad suficiente para discernir su capacidad de juicio y además estar debidamente probada con los medios idóneos.





Cooameva Medicina Prepagada

Más información ingresa a
medicinaprepagada.cooameva.com.co