

ENERO 2022



# BOLETÍN INFORMATIVO 005

# Índice



**¿ES POSIBLE DESPEDIR A LOS NO VACUNADOS?**

**DESCONXIÓN LABORAL**



**PAGO INCAPACIDADES POR COVID 19.**

**LEY ISAAC - LICENCIA NO REMUNERADA PARA PADRES CON HIJOS EN CONDICIÓN TERMINAL.**



***"El derecho es el conjunto de condiciones que permiten a la libertad de cada uno acomodarse a la libertad de todo."***

**IMMANUEL KANT**



# ¿ES POSIBLE DESPEDIR A LOS NO VACUNADOS?

**MINTRABAJO, DOCUMENTO, 26/01/2022**

El Decreto 1615 de 2021, establece que todas aquellas personas que desempeñen labores en lugares de asistencia masiva de público, deben acreditar el esquema de vacunación completo.

Ahora bien, ¿qué puede hacer el empleador con aquellos que decidan no vacunarse? El empleador debe buscar la forma de reubicar al trabajador, teniendo presente la labor, el empleo y la dinámica de la empresa, con el fin de reducir el riesgo de las personas NO VACUNADAS, así como el de los vacunados que asistan a los establecimientos de alta concurrencia. Otra opción que tiene el empleador, es la de propender la concertación entre las partes, para de esta manera lograr un equilibrio entre la decisión del trabajador y el beneficio de la compañía.

Debe tenerse en cuenta, que bajo ninguna circunstancia, la decisión del trabajador de no ser vacunado genera una justa causa para la terminación del contrato, sino que por el contrario, el despido de un trabajador que decide no vacunarse contra el COVID 19 ocasionaría un acto de discriminación, debido a que dentro del ordenamiento jurídico colombiano, NO existe una norma que obligue a una persona a adelantar el proceso de vacunación



# LEY DESCONEXIÓN LABORAL

## LEY 2191 DE 2022

El 6 de enero de 2022, la Presidencia de la República sancionó la Ley 2191, cuyo objetivo es regular el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores, para que estos puedan gozar sin ningún inconveniente de sus tiempos de libres y de descanso, licencias, permisos y vacaciones, los cuales son de vital importancia para conciliar la vida personal y familiar.

En la ley se explica que la desconexión laboral es un derecho que tienen TODOS los trabajadores y servidores públicos a NO SER CONTACTADOS por fuera de su jornada para cuestiones laborales. También debe tenerse en cuenta, que dentro de la ley se establece que toda persona natural o jurídica tiene la OBLIGACIÓN de implementar una política de desconexión laboral que se regule de forma interna.

Dentro de la política de desconexión laboral se deben dejar en claro las formas como se garantizará el derecho, incluyendo el uso de la información y las comunicaciones. Además, el empleador debe establecer mecanismos y herramientas para que los trabajadores presenten quejas en caso de que sientan que sus derechos están siendo vulnerados. Ahora bien, debe resaltarse que esta ley tiene ciertas excepciones, como lo son:



1. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
2. Los trabajadores que debido a la actividad que desempeñan deban tener disponibilidad permanente (ejemplo la fuerza pública o los organismos de socorro).
3. Las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que pongan en riesgo la operación de la compañía y requieran de forma inmediata la ayuda y apoyo de los trabajadores.

Debe tenerse en cuenta que en caso de que se irrespete el derecho a la desconexión laboral, se constituye una conducta de acoso laboral, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.

# PAGO INCAPACIDADES POR COVID 19

**MIN. SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL Y MIN. TRABAJO.  
CIRCULAR 004 DE 2022.**

La Circular Conjunta 004 del 2022, se entregaron los nuevos lineamientos sobre aquellas personas que tengan síntomas de COVID 19 y las incapacidades médicas para todos aquellos que deban aislarse.

Se estableció que, todos aquellos que presenten síntomas de COVID 19 (flujo nasal, dolor de cabeza, malestar general o fiebre), pero que no se encuentren priorizados en el grupo de realización de prueba COVID 19 (mayores de 60 años y pacientes con comorbilidades), deberán aislarse sin necesidad de una prueba diagnóstica, SIN EMBARGO deberán contar con la INCAPACIDAD TEMPORAL expedida por el médico tratante.

El tiempo de la incapacidad será determinado por el médico tratante, y esta se pagará de acuerdo a la normatividad de cualquier otra incapacidad médica, es decir, los 2 primeros días de incapacidad serán pagados por el empleador, y del día 3 en adelante por la EPS del trabajador.

Es importante tener en cuenta que la incapacidad se expedirá en caso de que el trabajador no pueda realizar su trabajo de forma remota, pero, de ser posible la realización del trabajo de forma remota, el prestador de salud expedirá el certificado de aislamiento temporal, estableciendo los 7 días reglamentados por la autoridad sanitaria.



# LEY ISAAC

**CONGRESO DE LA REPÚBLICA, LEY, 2174, 30/12/2021**

La Ley 2174 del 30 de diciembre de 2021, establece los parámetros para la protección y cuidado de los niños en estado de vulnerabilidad especial. Esta ley tiene aplicación tanto en el sector público como en el privado.

En la Ley Isaac, se establece que es deber del trabajador reconocer y otorgar una LICENCIA REMUNERADA de 10 día hábiles una vez por año, a cada uno de los padres trabajadores o quien detente la custodia y cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, siempre y cuando sean cotizantes al Sistema General de Seguridad Social en Salud, con el fin de que estos, puedan contar con el cuidado de sus padres o de su custodio.

Ahora bien, para acceder al reconocimiento de la licencia en mención, se debe contar con un criterio médico de la institución prestadora de servicios de salud y de la entidad administradora de planes de beneficio de salud a la cual se encuentre afiliado el menor, pero cuando exista controversia sobre el diagnóstico, se podrá recurrir a una segunda opinión por parte de un grupo de expertos.

El pago de la licencia estará a cargo de la entidad administradora de beneficios a la cual este afiliado el trabajador, y debe recalcarse que el reconocimiento a uno de los padres no excluye la posibilidad de que se otorgue al otro, siempre y cuando no sean concomitantes.





QUIJANO  
ORJUELA  
*Abogados & Asociados*