

BOLETÍN INFORMATIVO

NÚMERO 020



AGOSTO 2023



LEY 2305 DE 2023

Igualdad de Oportunidades y Trato entre trabajadores y trabajadoras.



SL 780 DE 2023.

Sentencia Sala Laboral Corte Suprema de Justicia 780 del dieciocho (18) de abril de 2023.

MIN. TRABAJO

Concepto Min. Trabajo RAD. O8SE2023. IUS VARIANDI.



LEY 2603 DE 2023

Protección a la maternidad y a la primera infancia extendiendo el periodo de lactancia.



DÍA DE LA FAMILIA

Concepto Min. Trabajo RAD. 02EE2022410600000073997



LEY 2305 DE 2023

CONVENIO 156

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El objetivo de la Ley 2305 de 2023, es proteger a los trabajadores con responsabilidades hacía sus hijos o de otro miembro de su familia directa que de manera evidente necesite su cuidado y/o sostén.

El Gobierno Nacional deberá adoptar medidas eficientes que garanticen la protección de los derechos y necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, De igual manera, Colombia deberá definir de manera específica las expresiones "hijos a su cargo" y "otros miembros de su familia" para una seguridad jurídica.

- **IGUALDAD EFECTIVA DE OPORTUNIDADES.** Se deben incluir políticas que permitan que las personas con responsabilidades familiares que deseen desempeñar un empleo, no sean objeto de discriminación, y que no exista conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

A través de la Ley 2305 de 2023, se aprobó el Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores con responsabilidades familiares.



1. Se debe preservar el derecho a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de elegir libremente su empleo.
2. Deben preservarse y protegerse las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SL780-2023



La Corte Suprema de Justicia analizó la unicidad de la relación laboral y la validez de contratos sucesivos en el desarrollo de esta. La Sala señaló que cuando no hay diferencias sustanciales en el objeto del contrato de trabajo, es decir, cuando su esencia no varía, a pesar de las diversas formas que pretendan otorgársele al contrato, no hay lugar a determinar la existencia de contratos sucesivos.

En cualquier caso, entre los contratos que se suceden, se debe definir de manera clara e inequívoca la causa valedera para su cambio, de lo contrario habrá unicidad de la relación jurídica celebrada.

La terminación de un contrato de trabajo, sin causa aparente, y la suscripción de otro a los pocos días, en las mismas condiciones del anterior, debe ser analizada con el ánimo de determinar si se vulneraron los derechos del trabajador.

Por lo anterior, debe evitar el empleador la celebración de contratos sucesivos con el objetivo de vulnerar los derechos del trabajador, pues de lo contrario, se declarará la unidad de la relación laboral con base en el principio de primacía de la realidad sobre las formas.



El Ministerio del Trabajo emitió concepto acerca de los cambios que tiene permitido realizar el empleador a un contrato laboral y sus límites.

Concepto O8SE2023 - Ius Variandi.

El Ministerio del Trabajo señaló que el Ius Variandi es la facultad que tiene el empleador de variar o modificar unilateralmente las condiciones iniciales del contrato de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo del mismo, en virtud del poder subordinante y las razones de conveniencia que surgen de las necesidades de la empresa.

No obstante, el empleador no está facultado para modificar los elementos esenciales del contrato de trabajo, como son el tipo de contrato, el salario, la jornada de trabajo y las funciones, pues son derechos laborales que tienen el carácter de irrenunciables, y en consecuencia, las modificaciones que se introduzcan en el contrato no podrán afectar estos derechos mínimos.

Se podrán realizar cambios y/o modificaciones en el contenido del contrato de trabajo, no obstante, es fundamental tener en cuenta que, el empleador podrá variar las condiciones laborales, funciones o responsabilidades a cargo, pero nunca sin la aceptación formal por parte del trabajador, sin importar la modalidad contractual. Por lo anterior, es imprescindible que empleado y empleador se pongan de acuerdo sobre las condiciones y términos del contrato de trabajo, con el objetivo de que se determine si las modificaciones desmejoran y afectan sus condiciones primigenias.



Con la entrada en vigencia de la Ley 2306 de 2023, se establece que el descanso remunerado durante la lactancia es **EXTENDIDO**, motivo por el cual el **EMPLEADOR** tiene la obligación de dar los descansos que se encuentran estipulados en la misma.

LACTANCIA MATERNA EXTENDIDA

LEY NO. 2603 DE 2023

El objetivo de la Ley 2306 del 31 de julio de 2023 es brindar protección a la maternidad y a la primera infancia, mediante el reconocimiento del derecho de las mujeres a amamantar a sus hijos en espacios públicos, sin que sufran algún tipo de restricción o discriminación.

Ahora bien, es importante destacar que con la expedición de la misma, tanto las empresas privadas como entidades territoriales, adquirieron las siguientes obligaciones:

- **GARANTIZAR DERECHO A LA LACTANCIA MATERNA EN ESPACIOS PÚBLICOS.** A través de la creación de áreas de lactancia materna en espacio público con alta afluencia de personas.
- **DESCANSOS DE TREINTA (30) MINUTOS.** Otorgar dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada para amamantar a su hijo durante los primeros seis (6) meses posteriores al nacimiento.

- **DESCANSO HASTA LOS DOS (2) AÑOS DE EDAD.** Superados los primeros seis (6) meses de vida del menor, se tendrá derecho a un descanso de treinta (30) minutos dentro de la jornada laboral hasta que el menor cumpla dos (2) años de edad, siempre y cuando se pruebe que se esta dando una lactancia materna continua e ininterrumpida.

Es menester recalcar que debido a la modificación del Artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo, la trabajadora puede solicitar a su empleador descansos de mayor duración, siempre y cuando presente un certificado médico en el cual se indiquen las razones de peso que dan fundamento a dicha petición.



**QUIJANO
ORJUELA**
Abogados & Asociados



VIGENCIA DÍA DE LA FAMILIA

CONCEPTO MIN. TRABAJO RAD. 02EE202241060000073997

La Ley 1857 de 2017 establece que el empleador debe conceder **SEMESTRALMENTE** una jornada laboral al trabajador para que este pueda compartir con su familia, de alguna de las siguientes maneras:

- EL EMPLEADOR puede disponer a su criterio y con sus propios recursos el sitio y la forma de realizar la jornada para que el trabajador comparta con su familia.
- EL EMPLEADOR podrá realizar las gestiones necesarias para que dicha jornada se coordine con la caja de compensación familiar.
- En caso de que no se materialicen ninguna de las dos (2) anteriores opciones, el empleador debe conceder al trabajador una jornada libre remunerada para el cumplimiento de dichos fines.

Con la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021 referente a la reducción de la jornada laboral, surgieron diversas interpretaciones que se encontraban enfocadas en definir si se debía continuar o no otorgando el día de la familia después del quince (15) de julio de 2023, motivo por el cual el Ministerio de Trabajo expidió concepto en el cual aclaró que el día de la familia debía continuar otorgándose a los trabajadores, salvo en aquellas empresas que implementaran de forma directa e inmediata la reducción a cuarenta y dos (42) horas semanales.

Esto quiere decir que EL EMPLEADOR tiene la obligación de continuar otorgando el día de la familia sin importar el número de trabajadores que se encuentren a su cargo, hasta tanto efectúen la reducción total de la jornada laboral.

IMPORTANTE

El día de la familia se deberá continuar otorgando a los colaboradores, excepto en los casos que la empresa haya implementado la totalidad de la reducción de la jornada laboral, es decir, que la misma sea de cuarenta y dos (42) horas semanales.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.
(Diseño e implementación)

Batería de riesgo psicosocial.

Matriz legal:

- Creación.
- Actualización.
- Evaluación.

Investigación de accidentes de trabajo.

Auditoría

- Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Matriz legal.
- Plan estratégico de seguridad vial.

Plan estratégico de Seguridad vial.

Asesoría y acompañamiento médico- jurídico:

- En casos de abuso del derecho.

Puesto de trabajo:

- Estudio.
- Análisis.





**QUIJANO
ORJUELA**
Abogados & Asociados

**CRA. 55 NO. 152 B - 68. OFICINA 807.
TELÉFONOS. 3114520111 - 3175099927
[HTTPS://QUIJANORJUELAABOGADOS.COM/](https://QUIJANORJUELAABOGADOS.COM/)**