

BOLETÍN INFORMATIVO

NÚMERO 021



**SEPTIEMBRE
2023**



SL-1514 DE 2023

Sentencia Sala Laboral Corte Suprema de Justicia SL-1514 del veintisiete (27) de junio de 2023



MIN. TRABAJO

Concepto Min. Trabajo RAD. 08SE2023. Reducción de la Jornada laboral.



MIN. TRABAJO

Resolución 3101 de 2023. Autorización de Horas Extras.



MIN. TRABAJO

Resolución 3094 de 2023. Prevención y corrección del Acoso Laboral y Conformación de los Comités de Convivencia Laboral.

PROYECTO DE REFORMA LABORAL

Novedades respecto al Proyecto de Marzo de 2023

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SL1514-2023



La Corte Suprema de Justicia analizó el concepto de 'disponibilidad laboral' y su relación con el pago

Señala la Corte que el concepto se extrae de lo señalado en el literal b del art. 23 del C.S.T. derivado del elemento de subordinación del trabajador respecto del empleador.

Recoge la Corte lo señalado por esa corporación en Sentencia Rad. 30461 del 14 de agosto de 2013 en la que recoge lo dicho en sentencia del 11 de mayo de 1968 en relación con el concepto de 'disponibilidad'

Sobre esa base, la Corte concluye a partir del fallo mencionado y de lo señalado en la SL-5584 de 2020 que: la sola Disponibilidad a prestar servicios no genera por si sola la remuneración por trabajo suplementario; el elemento determinante para ello es que el trabajador no pueda disponer libremente de su tiempo.



El Ministerio del Trabajo emitió concepto sobre la aplicación de la reducción de la jornada laboral para trabajadores que laboran jornadas inferiores a la máxima legal

Concepto 02EE2023 - Implementación de la Ley 2102 de 2021, para los Empleador que Laboran Medio Tiempo.

El Ministerio del Trabajo señaló que a partir de la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021 la jornada máxima legal se reducirá de manera gradual y se estableció que los artículos del C.S.T que hablan sobre esta deberán leerse en función de la reducción establecida.

Adicionalmente, resalta que los empleadores se podrán acoger a la reducción establecida en la mencionada Ley de forma inmediata o gradual.

De otro lado, señala que el cálculo del valor de la hora efectivamente trabajada deberá calcularse sin que ello implique una reducción en valor de la misma, lo que deberá tenerse en cuenta para el pago de los recargos por trabajo suplementario.

Así las cosas, el Ministerio concluye que la reducción de la jornada laboral no será aplicable a los trabajadores que laboren jornadas inferiores a la máxima legal.

No obstante, pone de presente que el valor hora que se usa como base para establecer el salario del trabajador deberá tener en cuenta la reducción de la jornada laboral, que desde el 15 de julio de 2023 es de 47 horas semanales.



El Ministerio de Trabajo, otorgó un término de seis meses para que los empleadores actualicen las autorizaciones de trabajo en horas extras, cuando estas no contemplen término para su vencimiento.

Autorización de Horas Extras

RESOLUCIÓN 3031 DE 2023

El Ministerio de Trabajo emite esta resolución considerando la importancia del derecho al descanso establecido a nivel nacional e internacional en el C.S.T. y Convenios de la OIT.

Asimismo, considera que con anterioridad al 2014, algunas Direcciones Territoriales expedieron autorizaciones para el trabajo en horas extras con un término indefinido de duración, lo que no permite llevar un control efectivo del impacto en los trabajadores.

Con base en lo anterior, y en lo señalado por la Comisión de Expertos de la OIT frente a la necesidad de limitar las horas de trabajo en horas extras y que estas sean retribuidas oportunamente, el Ministerio **estableció un plazo de seis (6) meses para que los empleadores que cuentan con autorizaciones de trabajo en horas extras sin plazo definido las actualicen, so pena de que estas pierdan su vigencia.**



Actualización de los mecanismos de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral y el funcionamiento y conformación de los Comités de Convivencia Laboral y el procedimiento interno del Ministerio del Trabajo.

Actualización de lo establecido en materia de Acoso Laboral.

RESOLUCIÓN 3094 DE 2023

El Ministerio de Trabajo emite esta resolución considerando las distintas normas expedidas con el objeto de prevenir y abordar el acoso laboral y las correspondientes respecto a la conformación y funciones de los Comités de Convivencia Laboral en el Ministerio del Trabajo.

Señala el Ministerio que se hace necesaria la actualización de los mecanismos preventivos y correctivos de las conductas de acoso laboral, así como el funcionamiento y conformación de los Comités de Convivencia Laboral.

Con base en lo anterior, el Ministerio establece:

1. La responsabilidad de la Subdirección de Talento Humano de garantizar el adecuado funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y el seguimiento de los mecanismos para el fortalecimiento de las medidas de prevención y corrección de las conductas de acoso Laboral.

2. Seis (6) Mecanismos específicos de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral para el Ministerio.

3. Establece como objeto de los Comités de Convivencia Laboral como encargados de actuar de manera confidencial, conciliatoria y efectiva ante las quejas por conductas de acoso laboral y el desarrollo del procedimiento interno para su atención.

4. Establece tres (3) requisitos para quienes conformen los Comités de Convivencia: i) ser servidor público; ii) contar con competencias actitudinales y comportamentales específicas y; iii) no haberse formulado queja de acoso laboral en su contra o haber sido víctima de esta conducta.

5. Establece el Funcionamiento de lo Comités, sus funciones y funciones de sus miembros.



**QUIJANO
ORJUELA**
Abogados & Asociados



Nuevo Proyecto de Reforma Laboral.

Proyecto de Ley por medio del cual se adopta una reforma laboral.

PROYECTO DE REFORMA LABORAL

El pasado 24 de agosto, el Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo radicó nuevamente el Proyecto de Reforma Laboral en el que mantiene muchos de los puntos que se exponían en el proyecto radicado en marzo de este año.

Como punto esencial, la reforma mantiene en el centro y como regla general el contrato de trabajo a término indefinido y se insisten en temas como el valor de los recargos dominicales, manteniéndolos en un 100% con una implementación gradual a partir de julio de 2024.

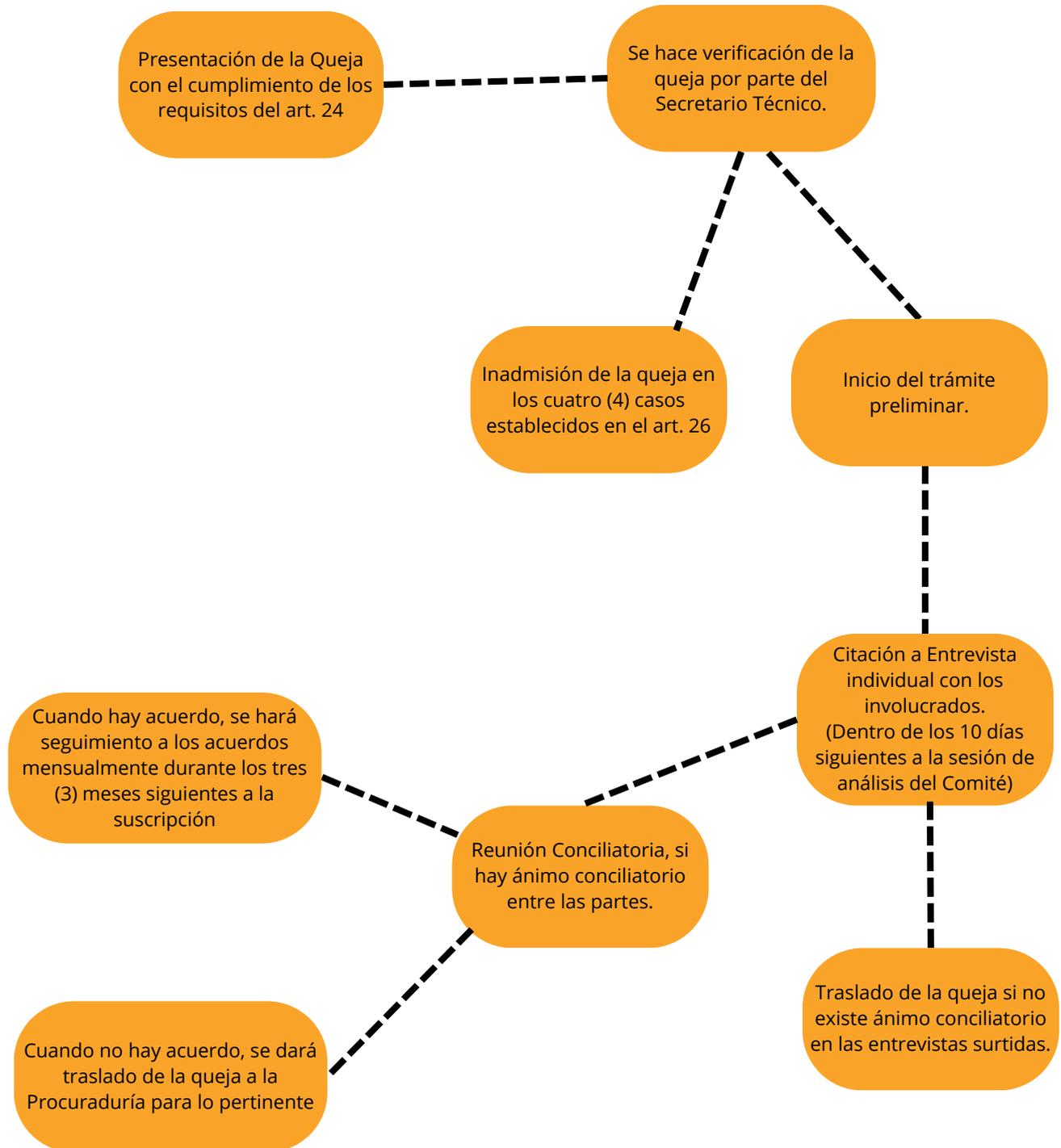
Uno de los principales cambios que trae el nuevo proyecto es que se establece que la jornada nocturna iniciará desde las 7:00 p.m. y no a las 6:00 p.m. como se planteaba en el proyecto inicial.

Adicionalmente, el proyecto de Ley establece diversas modalidades de vinculación para los trabajadores de las plataformas digitales de reparto como Rappi o Didifood, flexibilizando la vinculación de estos trabajadores.

Aunado a lo anterior, el Proyecto de Ley presentado formaliza la posibilidad de hacer Aportes a la Seguridad social a tiempo parcial para los llamados *micronegocios*, definidos por el parágrafo como las empresas unipersonales, familiares, comunitarias o asociativas con hasta nueve (9) trabajadores, y exige para ello la inscripción de los mismos ante la Cámara de Comercio del municipio respectivos.

Asimismo, el proyecto trae como novedad la vinculación mediante un contrato de trabajo especial para deportistas y entrenadores profesionales; artistas, periodistas y miembros de comunidades étnicas.

Finalmente, otra de las grandes novedades que trae consigo la reforma es la ampliación progresiva de la licencia de paternidad que será de hasta diez (10) semanas en 2025 y doce (12) semanas para 2026.





**QUIJANO
ORJUELA**
Abogados & Asociados

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