

BOLETÍN INFORMATIVO 016.

ENERO 2023



QUIJANO
ORJUELA
Abogados & Asociados

Índice

**REFORMA
LABORAL AÑO
2023.**

**CULPA
PATRONAL.**

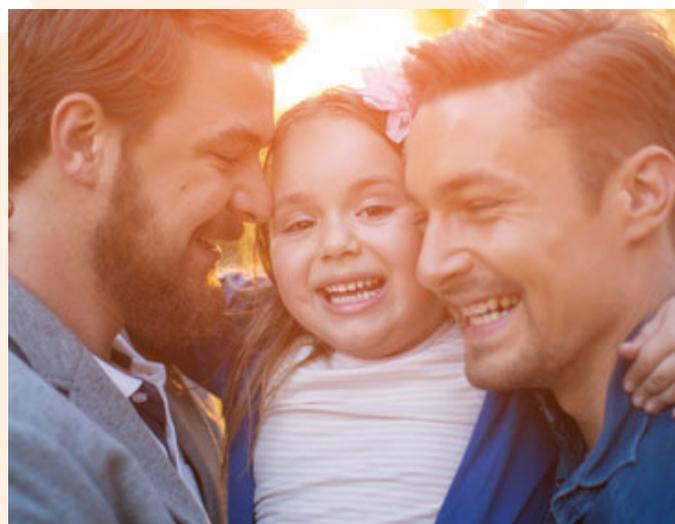
SL3815-2022

**LICENCIAS
PARENTALES A
PAREJAS DEL
MISMO SEXO.**

C-415-2022.

**CARTILLA
VIRTUAL DE
INSPECCIÓN.**

**SIAMESES EXIGEN
SALARIO DOBLE.**



REFORMA LABORAL 2023.



El próximo 16 de marzo de 2023, deberá quedar radicada la propuesta respecto a la reforma laboral en el Congreso de la República. Por este motivo, durante el mes de enero se han reunido diferentes sectores del país con la finalidad de determinar los puntos que deben quedar plasmados en la propuesta próxima a radicar.

El Ministerio del Trabajo ha comunicado que Las principales propuestas han girado en torno a la generación de empleo de calidad y formal a través de la consolidación de empresas sostenibles y diversos planteamientos en cuanto al trabajo decente, dentro de lo que plantea la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Alguna de las propuestas del sector empresarial van orientadas a la implementación de mecanismos para proveer un mercado laboral más incluyente con tendencia de nuevas generaciones, regular las convenciones colectivas de trabajo, protección a los trabajadores de las plataformas digitales, regular figuras de teletrabajo, trabajo remoto y en casa, entre otros.

Así mismo, las centrales sindicales plantearon 49 artículos, los cuales serán parte de la propuesta para la reforma laboral. Estos buscan regular el cumplimiento de los tratados internacionales, solucionar la informalidad, cumplimiento de las normas laborales, garantías para el empleo y fortalecimiento del régimen sindical.

CULPA PATRONAL

SL 3815-2022

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia determinó que actuar delincencial de terceros no exime de responsabilidad al empleador en el caso de accidentes de trabajo. Al contrario, es necesario llevar a cabo un análisis de causalidad respecto a daños ocasionados por el accidente de trabajo, realizando una valoración integral de las acciones del empleador antes, durante y después del accidente con la finalidad de esclarecer si actuó en forma efectiva y eficiente para evitar la generación del daño.



Por lo tanto, no es factible eximir de culpa al empleador justificando que el accidente de trabajo se presentó por actuar delincencial de terceros, en el entendido que, este se pudo ver alterado y causar perjuicios mayores por falta de prevención del empleador.

En este sentido, el hecho de un tercero, solo puede ser considerado un eximente de responsabilidad en materia de accidentes de trabajo, cuando constituye la fuente exclusiva del daño.



LICENCIAS PARENTALES PAREJAS DEL MISMO SEXO

C-415-2022



La Corte Constitucional resuelve demanda contra el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021 “Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”, por el cargo de omisión legislativa relativa.

A lo largo de dicha jurisprudencia, la Corte Constitucional señala que las parejas adoptantes del mismo sexo que conforman una familia requieren de tiempo de cuidado, al igual que las parejas heterosexuales, para la crianza del recién adoptado, la cual es determinante para contar con espacios orientados a la construcción de vínculos. Es decir, las parejas del mismo sexo tienen las mismas garantías que las parejas heterosexuales, sin embargo, es discriminatorio el hecho de que la norma asume únicamente la heteronormatividad y descarta la posibilidad de que las familias homoparentales puedan acceder a las licencias parentales.

Es por ello, que la Corte Constitucional concluye que los integrantes de la pareja del mismo sexo deben ser quienes definan, por una sola vez, quien disfrutará de cada prestación en las mismas condiciones previstas para las familias heteroparentales adoptantes.

CARTILLA VIRTUAL DE INSPECCIÓN

El Ministerio del Trabajo, La Corte Suprema de Justicia y la Organización Internacional del Trabajo se encargaron de realizar la prima cartilla virtual sobre los derechos humanos laborales. Esta contiene jurisprudencia actualizada e información sobre normas laborales; deberá ser el manual de consulta obligatorio para los inspectores del trabajo y seguridad social del país.



El contenido de este documento abarca múltiples temas, tales como: convenios internacionales, estabilidad laboral reforzada, madres cabeza de familia, paridad retributiva, trabajo doméstico, etc.

Por último, es importante resaltar que en los últimos dos años se reportaron 4.446 denuncias ante el Ministerio del Trabajo, por este motivo, surgió la necesidad de implementar una cartilla como material de consulta obligatorio, para los encargados de vigilar el cumplimiento de las normas laborales.

Este documento tiene como finalidad disminuir la cantidad de denuncias laborales que se realizan ante el Ministerio de trabajo como consecuencia de incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador, así como el no pago de aportes al régimen de seguridad social en riesgos laborales, realizar despidos a trabajadores aforados sin permiso previo o por el no pago de prestaciones o salarios en los periodos establecidos por la Ley.



SIAMESES EXIGEN SALARIO DOBLE



En India, Sohna y Mohna Sing hermanos gemelos siameses a lo largo de su vida han realizado trabajos eléctricos. Sin embargo, reciben únicamente el pago de un salario por la prestación personal de sus servicios. Esta situación, genera múltiples dudas respecto a sus derechos laborales. Por un lado, emana el interrogante respecto a si deben ser acreedores de dos salarios por ser dos identidades "separadas", de qué manera debe ser su afiliación al Sistema de Seguridad Social, etc.,

La anterior situación crea la necesidad de realizar un análisis profundo en el ámbito laboral, para determinar cuáles son sus derechos laborales, si sean acreedores de estos en conjunto o sean individualizados.

Por último, es importante resaltar que esta situación requiere de un verdadero análisis, además que, fácilmente podría presentarse en nuestro país y por ello, es necesario tener una perspectiva clara y con fundamento legal para dar el tratamiento respectivo a estos casos.



**QUIJANO
ORJUELA**
Abogados & Asociados

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