

BOLETÍN INFORMATIVO

NÚMERO 031



JULIO 2024



LEY 2360 DE 2024

Pacientes con cáncer son sujetos de especial protección constitucional.



LEY 2365 DE 2024

Protección especial para víctimas de acoso sexual laboral



LEY 2381 DE 2024

Reforma Pensional 2024



SL-771 DE 2024

Terminación de contrato de trabajo numeral 2 Artículo 60 CSJ



El gobierno nacional reconoce como sujetos especial protección constitucional a los pacientes con sospecha o diagnosticados con cáncer.

Pacientes con sospecha o diagnosticados con cáncer.

LEY 2360 DE 2024

Mediante la Ley 2360 de 2024, el gobierno nacional modificó lo establecido en la Ley 1384 de 2010 reconociendo como sujetos de especial protección constitucional a los pacientes con sospecha o diagnosticados con cáncer. Lo anterior, significa, de acuerdo con lo dispuesto en el texto legal, que los pacientes con sospecha o diagnosticados con dicha enfermedad tendrán prioridad para la intención de pruebas diagnósticas clínicas y otros procedimientos.

En ese sentido, la Ley modifica lo establecido por el Artículo 5 de la Ley 1484 de 2010 en el sentido ampliar la aplicación de dicha normativa y otorgando la potestad a los entes territoriales para la suscripción de convenios interadministrativos para el fomento de la prestación de servicios especializados a los pacientes con sospecha o diagnosticados con cáncer con el objeto de ofrecer un diagnóstico preciso y oportuno y una respuesta terapéutica adecuada.

Finalmente, la Ley establece un término de seis (6) meses para que el Ministerio de Salud regule a través de un protocolo las actividades, procedimientos e intervenciones para protección específica y detección temprana de los tipos de cáncer con mayor tasa de mortalidad y prevalencia en el país.



Ley que reglamenta el procedimiento a seguir en los casos de acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo.

Acoso Sexual en los ámbitos Laboral y Educativo.

LEY 2365 DE 2024

Mediante la Ley 2365 de 2024 el gobierno nacional busca la adopción de medidas de prevención, detección y atención de violencias basadas en género en el contexto laboral, así como en los ámbitos educativos a nivel nacional. Así las cosas, la Ley inicia definiendo el acoso sexual como todo acto de persecución, asedio u hostigamiento de carácter o con connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder vertical u horizontal.

Asimismo, la ley en comento establece en su Artículo 6 los derechos que le asisten a la persona investigada por presunto acoso sexual tales como el debido proceso, presunción de inocencia, imparcialidad de las autoridades y otros. Para todos los efectos, se establece que el Gobierno Nacional deberá incluir dentro de las políticas para garantía de los principios de igualdad y no discriminación un Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual en los contextos laboral y educativo cuya formulación estará a cargo del Ministerio del Trabajo en coordinación con otras entidades estatales.

En relación con los empleadores, la Ley en comento establece, entre otras, obligaciones como la creación de una política interna de prevención que se vea reflejada en el RIT de las compañías y contratos laborales; informar a la víctima sobre la facultad que tiene esta para acudir a la Fiscalía General de la Nación; Remitir la queja en forma inmediata a la autoridad competente, respetando el derecho a la intimidad de la víctima y; la publicación semestral del número de quejas tramitadas y sanciones impuestas en los canales electrónicos disponibles y establece iguales obligaciones para las entidades que figuren como contratantes de prestación de servicios en relación con sus contratistas (Arts. 11 y 12).

Finalmente, la Ley 2365 de 2024 establece entre otras cosas, una garantía de estabilidad laboral para la víctima de seis (06) meses contados a partir de la queja, petición o denuncia interpuesta; y establece como mecanismos de queja los canales electrónicos, físicos o verbales que estime pertinente la víctima en donde establezca las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos.



**QUIJANO
ORJUELA**
Abogados & Asociados



REFORMA PENSIONAL 2024

LEY 2381 DE 2024

El pasado 16 de Julio de 2024, el presidente de la república sancionó la Ley 2381 de 2024 que reglamentó la denominada Reforma Pensional mediante la cual se realizan ajustes al subsistema de seguridad social en pensión y regulando la obtención de las prestaciones económicas de dicho sistema.

Así, la reforma contempla su entrada en vigencia a partir del primero (1) de julio de 2025 y cuya estructura se basa en un sistema de pilares de la siguiente manera:

1. **Pilar Solidario:** Dirigido a personas mayores de 65 años en el caso de los hombres y 60 años en el caso de las mujeres, con el objeto de que obtengan una renta vitalicia.
2. **Pilar Semicolaborativo:** Dirigido a personas que no cumplan con los requisitos para la obtención de la pensión de vejez, quienes recibirán una renta de hasta el 80% del SMLMV a través del sistema de Beneficios Económicos de Colpensiones (BEPS).
3. **Pilar Contributivo:** Dirigido a los trabajadores quienes cotizarán hasta 2.3 SMLMV al Sistema General de Pensiones (SGP) y quienes tengan ingresos superiores (...)

(...)podrán cotizar en forma voluntaria a una cuenta de ahorro individual en un fondo privado.

4. **Pilar Voluntario:** Dirigido a las personas con capacidad de pago que deseen realizar aportes adicionales al sistema para garantizar su derecho a la pensión.

Finalmente, el texto de la reforma contempla en el artículo 76 un **régimen de transición** quienes a la entrada en vigencia del nuevo régimen cuenten con **750 semanas cotizadas en el caso de las mujeres y 900 semanas para el caso de los hombres**, a quienes seguirá aplicando el régimen de la Ley 100 de 1993 en su integridad.

Aunado a lo anterior, la reforma contempla protección especial para las comunidades campesinas y étnicas mediante un trato diferencial y el llamado a que las organizaciones de dichas comunidades adopten medidas para la garantía del acceso al SGP y un cómputo a la baja del número de semanas requeridas para el acceso a la pensión.



La Corte analiza la justa causa de terminación del contrato de trabajo por consumo de sustancias psicoactivas o alcohol.

Terminación del Contrato de Trabajo con Justa Causa.

SL-771 DE 2024

Analiza la Corte el caso de un trabajador a quien se le practicó prueba aleatoria de alcoholimetría y sustancias psicoactivas dando un resultado positivo, razón por la que el trabajador fue llamado a descargos y posteriormente despedido por parte de su empleador.

Al respecto, la Corte parte del análisis de los elementos utilizados para la justificación de la terminación del contrato planteada por el empleador tales como el Reglamento Interno de Trabajo, el resultado de la prueba realizada y otros para determinar si a partir del análisis de los mismos el tribunal había incurrido en el error endilgado.

Así las cosas, la corte alude a lo dispuesto en Sentencia SL-2857 de 2023 en donde la sala se refirió a la calificación de la falta grave por parte del operador judicial. Con fundamento en ello, concluye la Sala que en el caso concreto las particularidades en que se dio el consumo no eran suficientes para justificar el despido.

En dicho sentido, la Corte señaló que la jurisprudencia ha precisado que **el consumo de marihuana o alcohol no es sancionable por el ordenamiento jurídico sino únicamente en la medida en que afecte negativa y directamente el desempeño de las funciones del trabajador.**

Por lo anterior, señala la Corte: *“es aconsejable que inicialmente lo considere como un problema de salud y ofrezca el asesoramiento necesario y de ser el caso el tratamiento y rehabilitación del trabajador, antes que ejercer directamente la potestad disciplinaria.”*

Con fundamento en lo anterior, la Corte decide **NO CASAR** la sentencia recurrida.



**QUIJANO
ORJUELA**
Abogados & Asociados



¡¡Recuerda...!!



¡¡Recuerda...!!



¡¡Recuerda...!!

RECUERDE.

A partir del pasado **15 de julio de 2024** empezó a regir la segunda reducción de la jornada laboral quedando la jornada máxima en **46 horas semanales**.

**NO OLVDEN
EMITIR COMUNICADO
A SUS
TRABAJADORES
SOBRE SU
IMPLEMENTACIÓN**



¡Grandes abogados, mejores empresas!

CRA. 55 NO. 152 B - 68. OFICINA 807.
TELÉFONO. 601 5783567
[HTTPS://QUIJANOORJUELAABOGADOS.COM/](https://QUIJANOORJUELAABOGADOS.COM/)