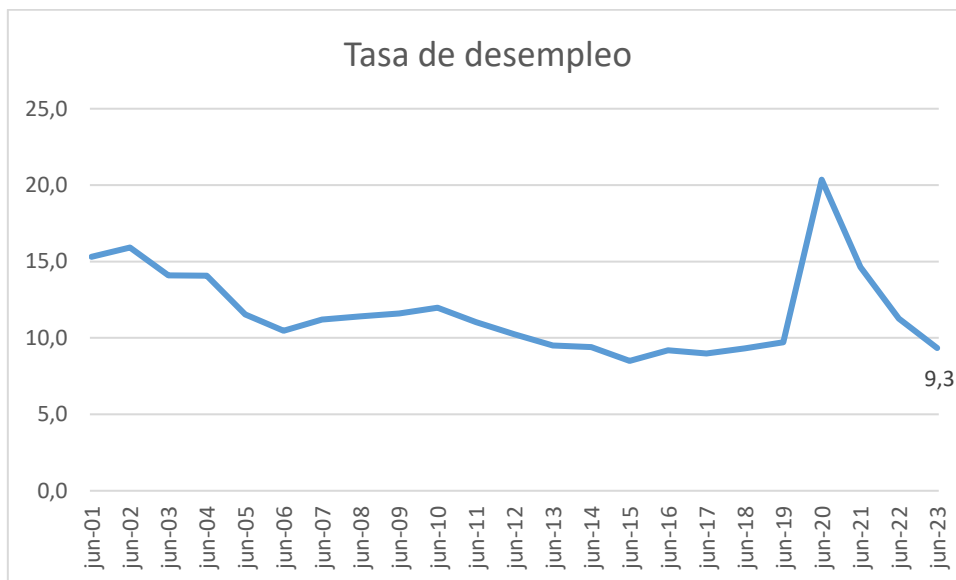


NOVEDADES LABORALES

CIFRAS SOBRE EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO

La tasa de desempleo en Colombia para junio de este año se ubicó en 9,3%, lo que se traduce en 2,37 millones de personas desempleadas, la cifra más baja desde noviembre de 2018, cuando se ubicaba en el 9,0%, es decir, es el dato más bajo en los últimos 56 meses. A su vez, esto representa una mejoría en comparación con el mismo mes en 2022 (11,3%), de modo que se observa una reducción de 1,9% o 419 mil personas que salieron del desempleo.

Figura 1.



Fuente: DANE

Por segundo mes consecutivo, es el empleo privado el que jalona este indicador en el país, en contraste con el empleo del gobierno que cae por segundo mes consecutivo.

En concreto, entre mayo de 2022 y mayo de 2023 se reportaron 383 mil nuevos ocupados.

Por su parte, en el período junio 2022 y junio 2023 se crearon 1,03 millones de empleos de los cuales 944 mil se generó en el sector privado, mientras que el empleo del sector público cayó en 5 mil personas.

Ocupados por posición	Mayo 2022 - Mayo 2023	Junio 2022 - Junio 2023
Ocupados Total Nacional	383	1.030
Obrero, empleado particular	585	944
Obrero, empleado del gobierno	-101	-5
Empleado doméstico	-69	25
Trabajador por cuenta propia	126	-14
Patrón o empleador	-53	60
Trabajador familiar sin remuneración	1	95
Jornalero o Peón	-110	-73
Otro	5	-2

Los sectores económicos que más crecen en empleo, según el reciente informe del DANE, son:

Sector	Empleos generados
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	269 mil
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	266 mil
Transporte y almacenamiento	146 mil

Aunque los empleados del sector público disminuyeron, según esta reciente medición, puede visualizarse que el sector de administración pública crece en empleo, lo que puede ser contradictorio o confuso. Sin embargo, este sector contiene otras actividades, como educación y salud humana, que han tenido un crecimiento significativo en lo corrido del año.

Hay que anotar que los datos de empleo han presentado divergencia con respecto a los datos de crecimiento económico, que, para el segundo trimestre del año, se ubicó en el 0,3%.

LEY DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LA PRIMERA INFANCIA

El 31 de julio de 2023 se sancionó la Ley 2306 de 2023, mediante la cual se reconoce y protege el derecho de las mujeres de amamantar a sus hijos en espacios públicos, sin discriminación ni restricción.

Esta ley establece parámetros para que se adecuen espacios públicos amigables para las madres en etapa de lactancia.

La mencionada ley modifica el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo en cuanto a los descansos remunerados durante la lactancia:

1. El empleador debe conceder a la trabajadora los siguientes descansos:
 - a) **Dos descansos de 30 minutos cada uno** dentro de la jornada para amamantar a su hijo, **durante los primeros 6 meses de edad**
 - b) Finalizado el periodo anterior, **se otorgará un descanso de 30 minutos en los mismos términos hasta los 2 años**, siempre que se mantenga y manifiesta una adecuada lactancia materna continua
2. Se deben conceder más permisos a la trabajadora cuando presente certificado médico en el que se justifiquen ese mayor número de descansos
3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los empleadores deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.
4. Los empleadores pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio de que trata el inciso anterior.

Importante tener en cuenta que la Ley 2306 de 2023 no incluyó ninguna modificación sobre los numerales 2, 3 y 4, por tanto, la implementación continúa igual.

Las empresas deben continuar cumpliendo con los lineamientos técnicos para la implementación de las salas de lactancia, esto en concordancia con la Ley 1823 de 2017 y con la Resolución 2423 de 2018 del Ministerio de Salud.

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA APROBÓ EL CONVENIO 156 DE LA OIT SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Mediante la Ley 2305 de 2023 se aprobó el Convenio 156 de la OIT que fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1981, entre los principales puntos se encuentran:

- Incluir entre los objetivos de la política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
- Tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar

- La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Colombia actualmente cuenta con **61 convenios ratificados**:

8 convenios fundamentales
3 convenios de gobernanza
50 convenios técnicos

De los 61 convenios ratificados se encuentran en vigor 49.

La ratificación de un nuevo convenio implica que el Estado Colombiano asume las obligaciones de:

- ✓ Incorporar el convenio al derecho interno
- ✓ Velar por la aplicación en la legislación y en la práctica nacional
- ✓ Consultar a las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas para lograr la adecuada implementación de la norma internacional del trabajo
- ✓ Presentar memorias sobre la aplicación en la legislación y la práctica de los convenios ratificados
- ✓ Someterse al control regular y control especial de la OIT frente al cumplimiento de los Convenios

LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA PRESENTÓ PROYECTO DE LEY SOBRE NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia lideró la iniciativa de presentar ante el Congreso de la República un proyecto de ley sobre el nuevo “Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social”.

La Corte indicó en comunicado de prensa que “persisten vacíos, ambigüedades y lagunas en la normatividad, lo cual ha llevado a que, en los juicios laborales, en lugar de tener una mayor claridad y celeridad, haya caos y disparidad de criterios. Por esto, el Nuevo Código propuesto por el máximo tribunal de la justicia ordinaria busca no solo modernizar la normativa, sino también ordenar lo que existe de forma coherente y estructurada”.

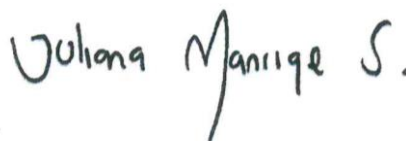
Entre los principales puntos del proyecto de ley se destacan los siguientes:

- La jurisdicción ordinaria en las especialidades laboral y de la seguridad social debe conocer prácticamente todas las controversias derivadas de las relaciones del trabajo
- Regula de forma autónoma el uso de esas tecnologías, así como la validez y gestión de las actuaciones, comunicaciones y memoriales.
- Se regulan de mejor forma los requisitos para presentar una demanda, teniendo en cuenta la virtualidad, así como las causales para inadmitir.
- Suprime los procesos de única instancia para que estas controversias, por su impacto social, sean tramitadas en dos instancias.
- Se fijan reglas más claras y precisas sobre a qué juez le corresponde conocer determinado proceso
- Se amplían los asuntos que se tramitarán por el procedimiento especial, en los que se incluyen los relacionados con la estabilidad laboral reforzada por fuero sindical, fuero circunstancial, fuero de maternidad, fuero por discapacidad, fuero de pre-pensionado, fuero derivado del acoso laboral, fijando un término de prescripción de 6 meses
- Se regula de manera integral la conciliación y se determinan los requisitos a tener en cuenta
- Se acoge la figura de sentencia anticipada
- se propone reformar el recurso de casación

Cordialmente,



Alfonso Palacios Torres
Vicepresidente Jurídico



Juliana Manrique Sierra
Directora Laboral