



J Del Río

FLASH NEWS #37
August 2023

Flash Laboral con actualizaciones de la semana en Colombia

1. El Congreso de Colombia a través de la Ley 2306 del 31 de Julio de 2023 promueve la protección a la maternidad y la primera infancia, y se dictaminan las siguientes disposiciones.

(i) El derecho de las madres para amamantar a sus hijos en el espacio público sin ningún tipo de discriminación ni restricción. (ii) Los Entes territoriales y establecimientos privados deberán construir espacios públicos para que las madres en etapa de lactancia puedan amamantar a sus hijos en espacios públicos con alta afluencia (iii) Adicional se modifican algunos aspectos del descanso remunerado en etapa de lactancia en busca de la protección a la maternidad. (iv) Se deberá acompañar una estrategia de promoción de información pedagógica y de transformación de la cultura ciudadana para que la lactancia materna en espacio público sea percibida como algo natural.

Descanso remunerado durante la lactancia:

A partir de esta ley se modifica el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

(i) El empleador concederá a la trabajadora 2 descansos de 30 minutos cada uno dentro de la jornada laboral durante los primeros 6 meses de edad; una vez se termine ese periodo de otorgará un descanso de (30) treinta minutos, hasta la edad de 2 años del menor, siempre y cuando la lactancia materna sea continua. (ii) Si por algún motivo la trabajadora presenta



Labor Flashnews with updates of the week in Colombia

1. The Congress of Colombia through Law 2306 of July 31, 2023, promotes the protection of maternity and early childhood, and the following provisions are dictated.

(i) The right of mothers to breastfeed their children in public spaces without any discrimination or restriction. (ii) Territorial entities and private establishments must build public spaces so that breastfeeding mothers can breastfeed their children in public spaces with high affluence (iii) Additionally, some aspects of paid leave in the breastfeeding stage are modified in search of maternity protection. (iv) A strategy to promote pedagogical information and transform citizen culture should be accompanied so that breastfeeding in public spaces is perceived as something natural.

Paid rest during breastfeeding:

This Act amends article 238 of the Substantive Labor Code.

(i) The employer will grant the worker 2 breaks of 30 minutes each within the working day during the first 6 months of age; Once this period is over, a break of (30) thirty minutes will be granted, until the age of 2 years of the minor, as long as breastfeeding is continuous. (ii) If for any reason the worker presents

certificado médico a la empresa donde se justifique mayor tiempo para la lactancia, el empleador se encuentra en la obligación de otorgarlo. (iii) Los empleadores se encuentran en la obligación de mantener en sus instalaciones un lugar apropiado como sala de lactancia o un lugar para mantener el niño, se podrá contratar con las instituciones servicios de guardería.

Ver:

<https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2037/1.LEY%202306%20DEL%2031%20DE%20JULIO%20DE%202023.pdf>

2. El Ministerio de Salud y protección Social mediante radicado 202311600342661 del 21 de febrero de 2023 precisa la normativa referente al reconocimiento de incapacidades por enfermedad general.

(i) La ley 100 de 1993 establece que el régimen contributivo reconocerá las incapacidades por enfermedad general. (ii) El auxilio de incapacidad se define como el reconocimiento de la prestación económica la cual se encuentra a cargo de las Entidades Promotoras de Salud. (iii) La prescripción para el pago de prestaciones económicas se encuentra en el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011, los empleadores tienen derecho al reembolso de las prestaciones económicas en el término de tres (3) años. (iv) El reconocimiento de prestaciones económicas se efectuará dentro de los 15 días hábiles siguientes a la presentación del reembolso mediante transferencia electrónica (v) Es responsabilidad de los empleadores tramitar el reconocimiento de las incapacidades o licencias.

Ver:

<https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2037/2.Concepto-342661-de-2023-MinSalud.pdf>

3. El Ministerio del Trabajo a través de radicado No. 02EE2022410600000076669, confirma los descuentos permitidos para los empleados cuando existe una orden judicial o la Retención del 50% del salario y lo relacionado al término cuotas del Artículo 150 del CST.

(i) Artículo 149 del CST modificado por Artículo 18 de la ley 1429 de 2010 El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial.

a medical certificate to the company justifying more time for breastfeeding, the employer is obliged to grant it. (iii) Employers are obliged to maintain in their facilities an appropriate place such as a lactation room or a place to keep the child, childcare services may be contracted with the institutions.

See:

<https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2037/1.LEY%202306%20DEL%2031%20DE%20JULIO%20DE%202023.pdf>

2. The Ministry of Health and Social Protection, by filing 202311600342661 of February 21, 2023, specifies the regulations regarding the recognition of disabilities due to general illness.

(i) Law 100 of 1993 establishes that the contributory regime will recognize disabilities due to general illness. (ii) Disability assistance is defined as the recognition of the economic benefit which is in charge of the Health Promotion Entities. (iii) The prescription for the payment of economic benefits is found in article 28 of Law 1437 of 2011, employers are entitled to reimbursement of economic benefits within three (3) years. (iv) The recognition of economic benefits will be made within 15 working days of the presentation of the refund by electronic transfer (v) It is the responsibility of employers to process the recognition of disabilities or licenses.

See:

<https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2037/2.Concepto-342661-de-2023-MinSalud.pdf>

3. The Ministry of Labor through file No. 02EE2022410600000076669, confirms the discounts allowed for employees when there is a court order or the withholding of 50% of the salary and related to the term quotas of Article 150 of the CST.

(i) Article 149 of the CST modified by Article 18 of Law 1429 of 2010 The employer may not deduct, withhold, or offset any amount of wages, without an order signed by the worker, for each case, or without a court order.



(ii) Artículo 150 del CST modificado por el artículo 22 de la ley 1911 de 2018 Descuentos Permitidos Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorros, autorizadas en forma legal;

(iii) Los descuentos que proceden bajo orden suscrita por el trabajador no puede afectar el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declara inembargable por la ley.

(iv) En los momentos en que se vea afectado el salario mínimo legal o la parte del salario declarada inembargable por la ley, se requiere de orden judicial para proceder con la retención.

(v) Las cooperativas financieras pueden ordenar al empleador la retención de sumas debidamente autorizadas por el empleado, siempre y cuando no afecte más del 50% del salario mínimo y que no se vea afectado el mínimo vital del trabajador.

Ver:

<https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2037/3.Concepto-11043-de-2023-MinTrabajo.pdf>

(ii) Article 150 of the CST modified by Article 22 of Law 1911 of 2018 Permitted Discounts Discounts and with holdings for union dues and cooperatives and savings banks, legally authorized, are allowed.

(iii) The deductions that proceed under order subscribed by the worker cannot affect the legal or conventional minimum wage or the part of the salary declared unattachable by law.

(iv) At times when the legal minimum wage or the part of the salary declared unattachable by law is affected, a court order is required to proceed with the withholding.

(v) Financial cooperatives may order the employer to withhold sums duly authorized by the employee, if it does not affect more than 50% of the minimum wage and that the worker's minimum subsistence is not affected.

See:

<https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2037/3.Concepto-11043-de-2023-MinTrabajo.pdf>



El contenido del presente boletín es meramente informativo, razón por la cual no podrá utilizarse bajo ninguna circunstancia como una asesoría en la materia descrita en el mismo.

En caso de necesitar asesoría en alguno de los aspectos tratados,
nuestro equipo de profesionales estará dispuesto a atenderlo:

contacto@jadelrio.com



The content of this newsletter is merely informative, that´s why it cannot be used under any circumstances as advice on the matter described in it.

*If you need advice on any of the aspects discussed,
our team of professionals will be willing to assist you:*

contacto@jadelrio.com



J Del Río

Helping companies do business in Latin America

contacto@jdelrio.co

jdelrio.co

