



J Del Río

FLASH NEWS #30  
May 2023

## Flash laboral de la semana en Colombia

1. Mediante el **concepto 70859 de 2023** el **Ministerio de Trabajo** reitero que el día de la familia no puede acumularse y debe otorgarse una vez cada semestre.

La jornada de la familia puede llevarse a cabo por cualquiera de las siguientes maneras:

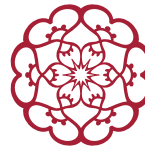
- (i) El Empleador puede disponer con sus propios recursos, el sitio y la forma de realización de esta jornada para que el trabajador comparta con su familia.
- (ii) El Empleador podrá realizar las gestiones necesarias con la Caja de Compensación Familiar, y,
- (iii) El empleador debe conceder al trabajador una jornada libre remunerada, en un día laboral.

En el caso que la compañía se acoja a la modificación del reglamento interno de Trabajo sobre la jornada máxima semanal de 42 horas se presenta la excepción para el cumplimiento de esta obligación.

### Ver:

<https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2030/1.Cpto-70859-23.pdf>

<https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2030/2.LEY%202101%20DEL%2015%20DE%2030%20JULIO%20DE%202021.pdf>



## Labor flash of the week in Colombia

1. Through **concept 70859 of 2023**, the **Ministry of Labor** reiterated that family day cannot be accumulated and must be granted once every semester.

The family day can be carried out in any of the following ways:

- (i) The Employer can provide his resources, the place, and the way of carrying out this day so that the worker can share it with his/her family.
- (ii) The Employer may carry out the necessary procedures with the Family Compensation Fund, and,
- (iii) The employer must grant the worker a paid day off, on a business day.

If the company accepts the modification of the internal labor regulations regarding the maximum weekly workday of 42 hours, it presents the exception for compliance with this obligation.

### See:

<https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2030/1.Cpto-70859-23.pdf>

<https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2030/2.LEY%202101%20DEL%2015%20DE%2030%20JULIO%20DE%202021.pdf>

2. A través de la Sentencia **SL014-2023** del 24 de enero de 2023 la **Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia**, expresó que la estabilidad laboral reforzada es aplicable únicamente en los casos donde la gravedad de la discapacidad requiere protección especial; para que el trabajador afectado no sea excluido de su trabajo.

Confirma que las incapacidades temporales no son garantía de estabilidad laboral reforzada.

No obstante, a través de la acción de tutela se puede ordenar el reintegro de un empleado si el mismo manifiesta una condición de debilidad manifiesta o invoque estabilidad laboral reforzada sin importar el porcentaje de discapacidad.

#### **Ver:**

[https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2030/3.Sentencia\\_SL\\_014\\_de\\_2023.pdf](https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2030/3.Sentencia_SL_014_de_2023.pdf)

3. La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante la Sentencia **STL16012-2022**, indica las condiciones por las cuales se causa el auxilio de transporte legal cuando el empleado devenga dos salarios mínimos o menos.

Adicional relaciona las condiciones cuando se paga el auxilio de transporte si el empleado realmente lo necesita:

- (i) La empresa suministra de forma gratuita el transporte
- (ii) El trabajador vive en el mismo lugar de trabajo
- (iii) Cuando el empleado vive a menos de 1000 metros del lugar de trabajo
- (iv) Tampoco se tiene el derecho cuando el empleado está en vacaciones, incapacitado o en licencia.

#### **Ver:**

[https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2030/4.Sent-STL-160122022%20\(68820\).pdf](https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2030/4.Sent-STL-160122022%20(68820).pdf)

4. A través del radicado **02EE2019410600000051803** **El Ministerio del Trabajo** se da aclaración sobre las obligaciones del empleador para el reconocimiento y pago de las incapacidades.

2. Through Judgment **SL014-2023** of January 24th, 2023, the **Labor Chamber of the Supreme Court of Justice** stated that reinforced job stability is applicable only in cases where the severity of the disability requires special protection; so that the affected worker not be excluded from their job.

*It confirms that temporary disabilities are not a guarantee of reinforced job stability.*

*However, through the guardianship action, the reinstatement of an employee can be ordered if they manifest a condition of manifest weakness or invokes reinforced job stability regardless of the percentage of disability.*

#### **See:**

[https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2030/3.Sentencia\\_SL\\_014\\_de\\_2023.pdf](https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2030/3.Sentencia_SL_014_de_2023.pdf)

3. **The Labor Chamber of the Supreme Court of Justice, through Ruling STL16012-2022**, indicates the conditions under which legal transportation assistance causes when the employee earns two minimum wages or less.

*Additional relates to the conditions when the transportation aid is paid if the employee needs it:*

- (i) The company provides complimentary transportation.*
- (ii) The worker lives in the same workplace.*
- (iii) When employees live less than 1000 meters from the workplace.*
- (iv) Neither does the right exist when the employee is on vacation, disabled, or on leave.*

#### **See:**

[https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2030/4.Sent-STL-160122022%20\(68820\).pdf](https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2030/4.Sent-STL-160122022%20(68820).pdf)

4. Through file **02EE2019410600000051803**, the **Ministry of Labor** clarifies the employer's obligations for recognizing and paying for disabilities.



- (i) Incapacidad de 1 a 2 días a cargo del empleador con un porcentaje del 66.67%
- (ii) Incapacidad de 3 a 90 días a cargo de la entidad de salud con un porcentaje del 66.67%
- (iii) Incapacidad de 91 a 180 días a cargo de la entidad de salud con un porcentaje del 50%
- (iv) Incapacidad mayor a 181 días hasta 540 días a cargo del fondo de pensiones con un porcentaje del 50%

**Ver:**

<https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2030/5.Obligaciones%20de%20Empleador%20en%20Incapacidades%20Superiores%20a%20180%20D%C3%A1Das.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](mailto:contacto@jadelrio.com)

- (i) Disability from 1 to 2 days at the employer's expense with a percentage of 66.67%.*
- (ii) Disability from 3 to 90 days by the health entity with a percentage of 66.67%.*
- (iii) Disability from 91 to 180 days in charge of the health entity with a percentage of 50%.*
- (iv) Disability is more significant than 181 days up to 540 days in charge of the pension fund with a percentage of 50%.*

**See:**

<https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2030/5.Obligaciones%20de%20Empleador%20en%20Incapacidades%20Superiores%20a%20180%20D%C3%A1Das.pdf>

*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](mailto:contacto@jadelrio.com)*





# J Del Río

Helping companies do business in Latin America

[contacto@jdelrio.co](mailto:contacto@jdelrio.co)

[jdelrio.co](http://jdelrio.co)

