Boletín Laboral Semanal

Junio 30 de 2021

La idea central de este documento es facilitar el entendimiento de normas expedidas y recordar algunos tópicos que consideramos de importancia

APROBADA REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL

La Plenaria de la Cámara aprobó el proyecto de ley que reduciría la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales en Colombia sin disminuir los salarios de los empleados. Esta se llevará a cabo paulatinamente iniciando dentro de dos años. Esta nueva ley modificará el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo –CST–

La reducción de la jornada laboral se realizará progresivamente de la siguiente manera: en 2023 y 2024 se reducirá una (1) hora cada año, y en 2025 y 2026 se reducirán dos (2) horas por cada año para que finalmente a partir de 2026 la jornada laboral se establezca en 42 horas semanales.

Esta modificación de la jornada no implicará una disminución del salario ni afectará los derechos adquiridos ni las garantías de los trabajadores, no obstante, cuando la disminución se haga efectiva, los empleadores no tendrán obligación de otorgar el día de la familia y espacios para que los trabajadores realicen actividades recreativas.

NO PUEDE EXIGIR EXÁMENES DE INGRESO SI NO CORRESPONDEN A FUNCIONES LABORALES A DESEMPEÑAR

La Corte Constitucional comunicó recientemente un recordatorio acerca de que los empleadores no tienen permitido solicitar exámenes médicos que no estén relacionados con las funciones que el colaborador a contratar vaya a desempeñar.

Se reitera que los exámenes de ingreso deben hacerse con respeto a los derechos a la autonomía, a la intimidad y a la información de los trabajadores, por consiguiente, existe la obligación de garantizar el consentimiento previo de los examinados y proteger su confidencialidad.

Especialmente pruebas de embarazo o exámenes de serología, dado que generalmente se trata de prácticas encaminadas a discriminar a las mujeres gestantes y/o a las personas que tienen alguna enfermedad de transmisión sexual.
En este caso puntual, el Alto Tribunal estudió el caso de una mujer en una región apartada del territorio nacional. La ciudadana presentó una tutela en contra de su empleador, luego de que se le comunicara que no iba a ser contratada, decisión que se tomó después de la realización de exámenes de ingreso que incluían una prueba de embarazo.

Póngase en contacto con nosotros

ACOMPAÑAMIENTO EMPRESARIAL & ESTRATÉGICO SAS

Dirección
Calle 99 No 7a-51
Edificio so100 / Oficina 405

Ciudad
Bogotá D.C.

Teléfono
3186148949

Correo electrónico
j.diaz@aempresarial.co

Sitio web
http://www.aempresarial.co

La accionante manifestó que "nunca fue informada del resultado de los exámenes médicos. Posteriormente se enteró que tenía dos meses de embarazo, situación que la llevó a presentar la tutela, teniendo en cuenta que ya trabajaba con la empresa, aunque no bajo un contrato directo con la misma"

Por ende, los empleadores e IPS tienen la obligación de garantizar su consentimiento previo, libre e informado, lo cual conlleva: (i) informarles sobre los exámenes médicos que adelantarán y la justificación de ello, y (ii) proteger la confidencialidad de los resultados, de manera que estos se entreguen a los trabajadores o se busque su autorización para remitirlos a un tercero.

De igual manera, la Corte le ordenó al Ministerio del Trabajo y a la Superintendencia Nacional de Salud que difundan y supervisen el cumplimiento del derecho de los trabajadores al consentimiento previo, libre e informado en relación con los exámenes laborales de ingreso.