



FLASHNEWS #51
August 2024

Nuevas protecciones laborales: La Corte Constitucional refuerza derechos para trabajadores con responsabilidades familiares.

1. La corte constitucional mediante la Sentencia C-187/24 soportados en el convenio 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, establece como exequible la ley que ratifica el convenio el cual, establece además de otras obligaciones, la prohibición hacia los empleadores de poder despedir a un trabajador por responsabilidades familiares, es decir, que si existen responsabilidades que inciden en el desempeño de la función y esta es la razón del despido, por lo tanto, en caso que se llegue a dar, el trabajador tendrá derecho a su reintegro.

Se estima de uno a dos años, para que el estado colombiano realice la adaptación en su legislación y a partir de ahí se espera doce (12) meses para su entrada en vigor.

Ver:

[https://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dtl/CorteConstitucional/30051651?fn=document-frame.htm\\$f=templates\\$3.0](https://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dtl/CorteConstitucional/30051651?fn=document-frame.htm$f=templates$3.0)



New labor protections: The Constitutional Court reinforces rights for employees with family responsibilities.

1. The constitutional court, through Sentence C-187/24 supported by ILO Convention 156 (as its acronym in Spanish OIT) on equal opportunities and treatment between men and women workers with family responsibilities, establishes as enforceable the law that ratifies the convention which, in addition to establishing other obligations, the prohibition on employers to be able to dismiss a worker due to family responsibilities, that is, if there are responsibilities that affect the performance of the function and this is the reason for the dismissal, therefore, if to give, the worker will be entitled to their reimbursement.

It is estimated that the Colombian state will take one to two years to adapt its legislation, and then it will wait twelve (12) months for its entry into force.

See:

[https://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dtl/CorteConstitucional/30051651?fn=document-frame.htm\\$f=templates\\$3.0](https://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dtl/CorteConstitucional/30051651?fn=document-frame.htm$f=templates$3.0)

2. La corte constitucional, a través de la sentencia T-076 de 2024 publicada el 08 de marzo de 2024, solicita a los empleadores realizar el debido proceso y garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando un empleado se encuentre bajo tratamiento médico y en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, por lo que los empleadores antes de despedir una persona deben considerar los criterios establecidos por la jurisprudencia constitucional en materia de estabilidad laboral reforzada por salud, por lo que la corte constitucional realiza dos precisiones:

(i) Un trabajador que goza de este fuero, puede ser desvinculado si existe una razón objetiva y que no responda a un acto discriminatorio, pero esta debe ser vigilada y autorizada por un inspector de trabajo.

(ii) No solo aplica para las personas con discapacidad sino para aquellos que presenten afectaciones de salud. De acuerdo con lo anterior, se precisa que los empleadores deben gestionar las validaciones correspondientes, para determinar el despido con autorización del Ministerio del Trabajo con la debida justificación.

Ver:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/T-076-24.htm>

3. La sala tercera de la corte constitucional en Sentencia T-202 de 2024, expedida el 04 de junio de 2024 realiza la validación sobre la protección a los derechos fundamentales de la no discriminación, a la igualdad de oportunidades, al trabajo, a la dignidad humana, al debido proceso, a la intimidad y al ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de una mujer que fue discriminada y excluida en una etapa avanzada de un proceso de selección, en atención al estado de gestación en el que se encontraba.

2. The constitutional court, through ruling T-076 of 2024, published on March 8, 2024, asks employers to carry out due process and guarantee the right to enhanced job stability when an employee is under medical treatment and in the qualification process of loss of work capacity, so employers, before dismissing a person, must consider the criteria established by constitutional jurisprudence regarding job stability enhanced by health, for which the constitutional court makes two clarifications:

(i) A worker who enjoys this immunity may be dismissed if there is an objective reason that does not respond to a discriminatory act. However, this must be monitored and authorized by a labor inspector.

ii) It not only applies to people with disabilities but also to those who have health problems. The above specifies that employers must manage the corresponding validations to determine dismissal with authorization from the Ministry of Labor and due justification.

See:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/T-076-24.htm>

3. The third chamber of the constitutional court in Sentence T-202 of 2024, issued on June 4th, 2024, validates the protection of the fundamental rights of non-discrimination, equal opportunities, work, and human dignity to due process, privacy, and the exercise of the sexual and reproductive rights of a woman who was discriminated against and excluded in an advanced stage of a selection process based on her state of pregnancy.



Se menciona que la constitución política consagra la especial protección de la mujer en estado de embarazo, entre otras sentencias que se han reconocido y se ha justificado la necesidad de flexibilizar el análisis de un principio que dicta la autoridad cuando se está frente a un sujeto de especial protección, por lo que la tutela es uno de los medios correctos para analizar la situación.

En esta sentencia, la Sala falló a favor de la empleada argumentando que la decisión reproductiva de las mujeres no debe ser considerada dentro de los criterios de selección generando discriminación al empleo.

Ver:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/T-202-24.htm>

It is mentioned that the political constitution enshrines the special protection of pregnant women, among other sentences that have been recognized, and the need to analyze a principle dictated by authority when faced with a subject of special protection, so guardianship is one of the correct means to analyze the situation.

In this ruling, the Court ruled in favor of the employee, arguing that women's reproductive decisions should not be considered within the selection criteria, generating discrimination in employment.

See:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/T-202-24.htm>



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 will-
ing to assist you. contacto@jadelrio.com*



J Del Río

Helping companies do business in Latin America

contacto@jadelrio.com

jadelrio.com

