



FLASH NEWS #53
September 2024

Conocer las nuevas leyes para la familia de crianza, protección de acoso y maternidad

1. Ley 2388 del 26 de julio de 2024. Emitida por el Congreso de la República

El Congreso de la República de Colombia a través de la ley 2388 de 2024, define las disposiciones para establecer la naturaleza de lo que se debe entender como "familia de crianza", adicional a los medios probatorios.

La ley promulgada por el Congreso de Colombia, establece lineamientos con el fin de identificar la naturaleza de una familia de crianza, determinar sus medios probatorios y reconocer sus derechos y obligaciones, en donde la misma menciona que una familia de crianza es aquella en la cual han surgido de hecho, y por causa de la convivencia continua durante un tiempo no inferior a cinco (5) años, así mismo, la presente ley reguló el trámite ante el juez de familia del domicilio o por medio de escritura pública siempre y cuando cumplan con los requisitos, esto permitirá a los integrantes de la familia tener derechos dentro de las sucesiones, visitas de familiares a personas que están privadas de la libertad,



Know the new laws for the foster family, protection of harassment and maternity

1. Law 2388 of July 26th, 2024. The Congress of the Republic issued it

The Congress of the Republic of Colombia, through Law 2388 of 2024, defines the provisions to establish the nature of what should be understood as a "foster family" and the means of proof.

The law enacted by the Colombian Congress establishes guidelines to identify the nature of a foster family, determine its evidence, and recognize its rights and obligations, where it mentions that a foster family is one in which they have arisen in fact. Because of continuous cohabitation for a time not less than five (5) years, likewise, this law regulated the procedure before the family judge of the domicile or employing a public deed as long as they meet the requirements, this will allow the members of the family to have rights within the successions, visits from relatives to people who are deprived

titulares de derecho de alimentos, licencia por luto, beneficiarios de pensión de sobrevivientes, seguridad social en salud, pensión y subsidio familiar.

El Congreso modifica el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo para el caso de las licencias por luto en familias de crianza.

Ver:

<https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%20News%2053/Ley%202365%20de%202024.pdf>

2. El Congreso de la República a través de la Ley 2365 del 20 de junio de 2024

Por la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia.

Como un mecanismo para la protección a las víctimas de acoso sexual en el entorno laboral. Esta ley es aplicable a trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, **pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral**, independientemente de la naturaleza de la vinculación.

Los empleadores están obligados a:

1. Crear una política interna de prevención donde se vea reflejado en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral. Esta política debe ser ampliamente difundida.

of liberty, holders of the right to food, mourning leave, beneficiaries of survivors' pension, social security in health, pension and family subsidy.

Congress modifies Article 57 of the Substantive Labor Code for the case of mourning leaves in foster families.

See:

<https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%20News%2053/Ley%202365%20de%202024.pdf>

2. The Congress of the Republic Through Law 2365 of June 20, 2024

By which measures are adopted for the prevention, protection, and attention of sexual harassment in the workplace and higher education institutions in Colombia.

*This law applies to workers, agents, employers, service provision contractors, interns, **trainees, and other persons who participate in the work context**, regardless of the nature of the relationship, to protect victims of sexual harassment in the workplace.*

Employers are obliged to:

1. *Create an internal prevention policy reflected in the internal work regulations, employment contracts, protocols, and routes of attention against sexual harassment in the work context. This policy must be widely disseminated.*



2. Garantizar los derechos de las víctimas y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición dentro de su competencia.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable, dentro de su competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles y remitirse al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser **anónima**.
8. Ante la ocurrencia de estos actos, sin importar el tipo de vinculación, implementar una **campaña inmediata de acción colectiva** orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

2. *Guarantee victims' rights and establish mechanisms to address, prevent, and provide guarantees of non-repetition within their competence.*
3. *Implement immediate protection guarantees to avoid irreparable damage within their competence.*
4. *Inform the victim of their right to go to the Attorney General's Office.*
5. *Immediately forward the complaint and report to the competent authority at the victim's request, respecting their right to privacy.*
6. *Refrain from carrying out acts of censorship that ignore the victims' right to publicly make visible acts of sexual harassment and refrain from carrying out acts of re-victimization.*
7. *Publish the number of complaints processed and sanctions imposed in the physical and electronic channels available every six months and send them to the Integrated Gender Violence Information System – as its acronym in Spanish (Sivige) within the last ten (10) days of the respective semester. Such publication must be **anonymous**.*
8. *If these acts occur, regardless of the type of connection, implement an **immediate collective action campaign** to transform the work environment into a space of equality and freedom from violence.*



9. Tramitar las quejas y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima en el ámbito de sus competencias.

Ver:

jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash News 53/LEY-2388-DEL-26-DE-JULIO-DE-2024.pdf

3. Ley 2357 del 29 de mayo de 2024, Emitida por el Congreso de la República, aprobatoria del Convenio 183 de la OIT sobre protección a la maternidad, la cual se constituye como un avance importante para la tutela de los derechos de las mujeres trabajadoras y de sus hijos en gestación o recién nacidos

Dentro de la Ley se pueden contemplar las siguientes disposiciones.

- (i) **Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada**, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, durante el periodo determinado por legislación para estos casos, excepto por motivos que no estén relacionados con lo anterior.

Las pruebas suministradas por el empleador deberán ser de fácil validación por parte del ente de control.

- (ii) Los empleadores deberán garantizar las funciones que desempeña una mujer en estado de embarazo o lactancia, para no perjudicar su salud o la de su hijo.

9. *Process complaints and take the necessary measures to restore the rights of victims within the scope of its Powers*

See:

jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash News 53/LEY-2388-DEL-26-DE-JULIO-DE-2024.pdf

3. Law 2357 of May 29th, 2024, issued by the Congress of the Republic, approving ILO Convention 183 on maternity protection, constitutes a significant advance for protecting the rights of working women and their unborn or newborn children

The following provisions may be included in the Law.

- (i) **The employer is prohibited from dismissing a pregnant woman** or during the leave mentioned in articles 4 or 5 during the period determined by legislation for these cases, except for reasons unrelated to the above.

The supervisory body must quickly validate the evidence provided by the employer.

- (ii) *Employers must guarantee that a pregnant or breastfeeding woman's functions do not harm her health or her child.*



(iii) Los empleadores deberán garantizar el reintegro al mismo puesto de trabajo o simular con las garantías del contrato laboral.

Ver:

https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%20News%2053/1718638311164_Anexo%20Ley%202357%20de%202024.pdf

(iii) *Employers must guarantee reinstatement to the same job or simulate it with the guarantees of the employment contract.*

See:

https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%20News%2053/1718638311164_Anexo%20Ley%202357%20de%202024.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 bulletin is for informational purposes only,
for which reason you may not use it under any circumstances
for advisory services regarding the subject matter described therein.
If you need advisory services for any of the issues discussed,
our team of professionals will be happy to assist you.
contacto@jadelrio.com*



J Del Río

Helping companies do business in Latin America

contacto@jadelrio.com

jadelrio.com

