

NOVEDADES LABORALES

EL ACUERDO 0010 DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL SENA ACTUALIZÓ LA LISTA DE OFICIOS Y OCUPACIONES PARA EFECTOS DE DETERMINAR LA CUOTA DE APRENDIZAJE QUE LE CORRESPONDE A LAS EMPRESAS

Este acuerdo se adoptó en seguimiento de lo estipulado por el Decreto 620 de 2005 y en concordancia con lo estipulado por el Decreto 654 de 2021 sobre la adopción de la Clasificación única de ocupaciones para Colombia.

1. La actualización realizada por el Consejo Directivo del SENA aumentó significativamente el número de oficios y ocupaciones y esta lista es la base para definir la cuota de aprendizaje de las empresas.
2. Entre las nuevas ocupaciones incluidas, y que no estaban previstas en el Acuerdo 009 del SENA, se encuentran oficios del sector transporte y aseo.
3. El acuerdo contiene una descripción detallada de cargos y oficios. En el caso de los conductores, el Acuerdo 009 traía solo 1 categoría, mientras que el Acuerdo 010 incluye 4 ocupaciones con alrededor de 57 nuevas denominaciones. En el sector aseo se adicionaron 33 denominaciones.

En ese sentido, el mencionado Acuerdo puede implicar el incremento de la cuota de aprendices para algunas empresas, especialmente para empresas del sector transporte y aseo.

Es importante que cada empresa realice la revisión a la luz del [Acuerdo 0010](#) para determinar si su cuota de aprendizaje tendrá variación o no. En caso de presentarse variación, la empresa deberá informar por escrito tal circunstancia a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, donde funcione el domicilio principal de la empresa.

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA APROBÓ EL “CONVENIO 183 RELATIVO A LA REVISIÓN DEL CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, (REVISADO)”

A través de la [Ley 2357 de 2024](#) se aprobó el “Convenio 183 relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad, (revisado)”, adoptado por la octogésima octava (88ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo el 15 de junio de 2000.

Algunos de los puntos que trae el convenio son:

- Todo miembro deberá adoptar las medidas necesarias para que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo.
- Toda mujer a la que se le aplique el convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado en que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.
- Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto.
- La licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.
- La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo, lo cual debe contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse.
- Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, durante licencia o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

EL MINISTERIO DEL TRABAJO ESTABLECIÓ LOS REQUISITOS MÍNIMOS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA EL DESARROLLO DE TRABAJO EN CALDERAS

A través de la [Resolución 1857 de 2024](#), el Ministerio del Trabajo estableció los requisitos mínimos de seguridad y salud para el desarrollo de trabajo en calderas. La Resolución aplica para todos los empleadores, contratantes, contratistas, aprendices y población trabajadora de todas las actividades económicas que desarrollen trabajo en cualquier tipo de calderas, instaladas en funcionamiento o que pretendan instalar, así como quienes desarrollen labores de operación o mantenimiento de ellas o sus equipos auxiliares y tuberías sujetas

a presión asociadas a calderas, bien sean personas naturales, jurídicas; públicas o privadas; nacionales o extranjeras.

Entre otras disposiciones, la Resolución establece que el empleador debe implementar, mantener y dar seguimiento anual al programa de gestión; a partir de la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos en las tareas que se relacionen con trabajos en calderas, de tal forma que pueda identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, para que estos sean priorizados y se establezcan los controles necesarios, realizando mediciones ambientales de conformidad con el Decreto 1072 de 2015. Así, el programa de gestión debe identificar cada peligro y riesgo, establecer, documentar e implementar uno o varios métodos para eliminar dichos peligros y riesgos, o controlar cada peligro y riesgo identificado, aplicando lo establecido en el Decreto mencionado.

El programa de la empresa debe contener como mínimo:

1. Objetivo general que establezca los lineamientos básicos para trabajo en calderas.
2. Marco teórico, marco legal.
3. Roles y responsabilidades.
4. Requisitos de capacitación y entrenamiento para cada uno de los roles definidos por la organización.
5. Plan de trabajo y cronograma de cumplimiento de las actividades.
6. Identificación de peligros.
7. Inventario de actividades de trabajos en calderas.
8. Procedimientos de trabajo documentados e implementados.
9. Metodología de medición, evaluación de la exposición y control de los riesgos.
10. Revisión por la alta dirección de los resultados obtenidos.
11. Interpretación y análisis de resultados.
12. Medidas de prevención.
13. Medidas de protección.
14. Procedimientos en caso de emergencias.
15. Indicadores de gestión específicos alineados al Decreto 1072 de 2015.

SE DEFINIERON LOS PROCESOS Y LAS CONDICIONES PARA EL INCENTIVO A LA CREACIÓN Y PERMANENCIA DE NUEVOS EMPLEOS FORMALES

El Ministerio del Trabajo, a través de la [Resolución 2200 de 2024](#), definió los procesos y las condiciones para el otorgamiento del Incentivo a la Creación y Permanencia de Nuevos Empleos Formales (Programa Empleos para la Vida), las reglas y el procedimiento de postulación. Este incentivo fue creado por el

artículo 79 de la Ley 2294 de 2023 y reglamentado por el Decreto 0533 de 2024, el cual se reconoce a aquellos empleadores que vinculen trabajadores nuevos mediante contrato de trabajo por un término no inferior a 6 meses.

Esta Resolución establece, entre otras, las siguientes directrices:

- El monto del incentivo.
- Las reglas y el procedimiento que deben seguir los interesados en el incentivo al momento de hacer la postulación.
- El procedimiento que adelantarán las entidades financieras y cooperativas de ahorro y crédito en la validación de los documentos de la postulación al incentivo.
- El registro consolidado a cargo de la UGPP.
- Los procesos de desistimiento, restitución, devolución y compensación aplicables a la operación del incentivo.

En relación con el monto del incentivo, se indica que los empleadores podrán recibir los siguientes incentivos:

1. El 30% de 1 SMMLV por cada uno de los jóvenes contratados entre 18 y 28 años.
2. El 20% de 1 SMMLV por cada una de las mujeres contratadas mayores de 28 años que devenguen hasta 3 SMMLV.
3. El 15% de 1 SMMLV por cada uno de los hombres contratados mayores de 28 años que devenguen hasta 3 SMMLV.
4. El 35% de 1 salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) por cada una de las personas con discapacidad vinculadas.

LA SALA LABORAL DE LA CSJ CONCLUYÓ QUE EL CESE DE ACTIVIDADES EN SERVICIOS PORTUARIOS PODRÍA SER LEGAL, SIEMPRE Y CUANDO LA ACTIVIDAD NO SEA DE CARÁCTER ESENCIAL Y SE GARANTICEN SERVICIOS MÍNIMOS

La Sentencia SL728-2024 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia analizó el caso de una huelga promovida por Unión Portuaria de Colombia, Subdirectiva Barrancabermeja en la Sociedad Portuaria Impala de Barrancabermeja. La Corte ratificó la legalidad del cese de actividades sobre la base de que este no recayó sobre un servicio público esencial, en el sentido formal y material del término, y se garantizaron en forma correcta y neutral unos servicios mínimos.

Entre los puntos más importantes de esta providencia se destacan:

- La decisión reitera que la huelga en Colombia es un derecho fundamental.
- La Corte concluye que el carácter esencial de un servicio no se puede definir por conexidad, sino que se contrasta, estrictamente, con el objeto social de la empresa; no puede confundirse un servicio público con un servicio esencial.
- La Sala Laboral estimó que los puertos de carga y descarga, la generación, transporte y distribución de combustibles y los transportes en general no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término. Lo anterior, atendiendo a que la restricción de la huelga solo es atendible para los modos y la actividad transportadora. En ese sentido, mencionó que:

“Debe memorarse que el estatuto nacional de transporte ligó únicamente la operación de las empresas de transporte público con el carácter de servicio público esencial, bajo la regulación del Estado, conforme a los derechos y obligaciones que señala el reglamento de cada modo, no para los servicios conexos, luego, entonces, no puede considerarse a la actividad portuaria como esencial”.

- Se autoriza la huelga en servicios esenciales, garantizando servicios mínimos.
- La Corte tomó como base para su decisión el concepto de servicios públicos esenciales establecidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Para más información, consultar el siguiente link: [SL728-2024 \(1\).pdf](#)

Cordialmente,



Alfonso Palacios Torres
Vicepresidente Jurídico



Juliana Manrique Sierra
Directora Laboral