QUIJANO ORJUELA
Abogados & Asociados

BOLETÍN INFORMATIVO

NÚMERO 042

AGOSTO 2025

SENTENCIA SL 1052 DE 2025

Se reintegra trabajador a quien le fue emitido dictamen de rehabilitación desfavorable .

RESOLUCION 3461 DE 2025

Por medio de la cual se derogan las resoluciones 652 y 1356 de 2012 en las cuales se establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

RESOLUCION 1843 DE 2025

Se regula la practica de las evaluaciones medicas ocupacionales, y las pruebas complementarias.

QUIJANO ORJUELA
Abogados & Asociados

SENTENCIA SL 1052 DE 2025

El pasado diecinueve (19) de marzo de 2025 la Corte Suprema de Justicia resolvió el recurso de casación interpuesto por un ex trabajador quien pretendía que se declarara la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo suscrito con la empresa **ESMALGRES S.A.S** dado su estado de salud con ocasión al diagnóstico de adenocarcinoma de recto, y la carente autorización para su desvinculación por parte del Ministerio de Trabajo.

Para resolver el mismo, la Corte evaluó la decisión adoptada por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, quien modificó el fallo proferido por el juzgador de primer grado, al limitar el reintegro ordenado en primera instancia, junto con las condenas consecuenciales hasta la fecha en que se diera la inclusión del mismo en la nómina de pensionados por invalidez por parte de la AFP.

Razonamiento que, no fue admitido por la Corte, bajo el entendido que la declaratoria de invalidez de una persona no imposibilita su reintegro laboral como protección legal a su estabilidad laboral reforzada por razones de salud, pues ello significaría el desconocimiento a su derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible.

Sin dejar de lado que, la invalidez no hace incompatible a una persona con el trabajo, por el contrario lleva a que el empleador recurra a medidas de readaptación, reubicación, en pro de su debido desempeño laboral.

En consecuencia la Corte concluyó que el Tribunal había incurrido en error al:

- Imponer una limitación temporal a la medida de reintegro.
- Haber asumido la facultad del empleador justificando una terminación del contrato de trabajo con justa causa, pese a que la misma no había existido.
- Suponer que la condición de invalidez era incompatible con el trabajo.

QUIJANO ORJUELA
Abogados & Asociados

RESOLUCION 3461 DE 2025
PARTE I

El Ministerio del Trabajo a través de la Resolución 3461 de 2025 estableció nuevos lineamientos para la conformación, funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral COCOLA de entidades publicas y empresas privadas, así como las responsabilidades impuestas a los empleadores frente a este y las medidas preventivas y correctivas que se deben impartir en contra del acoso laboral.

Frente a su conformación se señaló que el Comité de Convivencia Laboral deberá estar conformado por un numero igual de representantes del empleador y de los trabajadores elegidos bajo una votación secreta, libre y espontanea, así:

- Cuando las entidades publicas y empresas privadas tengan menos de cinco (05) trabajadores, el COCOLA deberá estar conformado por **un (01) representante del empleador y uno (01) de los trabajadores.**

- Cuando las entidades publicas y empresas privadas tengan mas de cinco (05) y menos de veinte (20) trabajadores, el COCOLA deberá estar conformado por **un (01) representante del empleador y uno (01) de los trabajadores y sus respetivos suplentes.**

- Cuando las entidades publicas y empresas privadas tengan mas de veinte (20) trabajadores, el COCOLA deberá estar conformado por cuatro integrantes, **dos (02) representantes del empleador y dos (02) de los trabajadores y sus respetivos suplentes.**

El anterior numero de integrantes del COCOLA podrá ser aumentado por las entidades publicas y empresas privadas siempre y cuando el numero sea igual en ambas partes.

Asimismo, en caso de que las empresas cuenten con mas de un centro de trabajo, se deberá de disponer un Comité de Convivencia Laboral adicional por cada uno respectivamente.

Como competencias actitudinales y comportamentales que deberán tener los integrantes del COCOLA se establece: el respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva y ética, así como habilidades en la comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. Frente a aquellos trabajadores que hayan sido victimas o agresores en el año inmediatamente anterior a la conformación del comité serán excluidos como candidatos para la conformación del COCOLA.

RESOLUCION 3461 DE 2025 PARTE II

De manera adicional esta Resolución se pronuncia acerca de la atención de quejas de acoso laboral en trabajadores en misión, el reglamento de funcionamiento, el tiempo de duración del COCOLA, sus funciones, los principios, las cualidades de sus integrantes, (presidente, secretario), sus reuniones, el procedimiento preventivo aplicable, las responsabilidades del empleador y la ARL, y los recursos requeridos, los cuales se resumen a continuación:

TRABAJADORES EN MISIÓN	Las quejas presentadas por los mismos deberán ser tramitadas en 1ra instancia por el COCOLA de la empresa usuaria. En dicho tramité deberá participar por lo menos un (01) presentante de la EST.
REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO	Normatividad bajo la cual el Comite de Convivencial Laboral debe actuar bajo las condiciones y funciones allí expuestas.
VIGENCIA DEL COMITÉ	Dos (02) años a partir del nombramiento de sus integrantes.
FUNCIONES DEL COMITÉ	**1.** Recibir y dar trámite a las quejas. **2**.Examinar las quejas presentadas identificando los hechos descritos. **3.**Escuchar a las partes involucradas, entre otras. Las anteriores funciones deben resolverse dentro de los términos establecidos tanto de forma diaria, mensual y/o anual, teniendo presente que el conteo de los días será **calendario.**
PRINCIPIOS DEL COMITÉ	• Celeridad. • Eficacia. • Imparcialidad. • Confidencialidad. • No discriminación.
RESPONSABILIDADES DE SUS INTEGRANTES	• **Presidente:** Convocar a los y las integrantes, presidir y orientar las reuniones, etc. • **Secretario:** Recibir y dar tramite las queja, citar a las partes involucradas, llevar el archivo de las actas, etc.
REUNIONES	Ordinarias (mensualmente) y extraordinarais (por cada queja de acoso laboral).
PROCEDIMIENTO PREVENTIVO	• Recibir y dar tramite a las quejas. • Examinar los casos descritos. • Escuchar a las partes. • Adelantar las reuniones a que haya lugar. • Entre otras.
RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR	• Implementar medidas preventivas. • Implementar medidas correctivas.
RECURSOS (Mecanismos para garantizar el cumplimiento de las funciones del Comite)	• Espacio para la realización de las reuniones. • Recursos financieros y técnicos. • Disponibilidad de tiempo para el desarrollo de las funciones por parte de sus integrantes.
RESPONSABILIDADES ARL	• Asesoria y asistencia tecnica. • Acciones de promoción de la salud mental. • Apoyo emocional no presencial. • Asesoria y capacitación a los miembros del Comite de Convivencial Laboral.

INQUIETUDES MANEJO ACOSO SEXUAL A LA LUZ DE LA RESOLUCION 3461 DE 2025

- **¿EL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL ES COMPETENTE PARA TRAMITAR LAS QUEJAS DE ACOSO SEXUAL QUE SE LLEGUEN A PRESENTAR AL INTERIOR DE LA COMPAÑÍA?**

No, de acuerdo con el **parágrafo 1 del articulo 6 de la Resolución 2461 de 2025**, el Comité de Convivencial Laboral no es el competente para el tramite de las quejas de acoso sexual.

- **¿POR QUE NO ES COMPETENTE EL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL?**

Porque al ser el acoso sexual una conducta delictiva no querellable **no** se encuentra sujeta a conciliación de ningún tipo.

- **¿QUE ORGANO SERÁ EL COMPETENTE PARA EL TRAMITE DE LAS QUEJAS DE ACOSO SEXUAL?**

Aquel que sea defino por la alta dirección de la compañía y/o jefe de talento humano para el tramite de las quejas de acoso sexual, la constitución del procedimiento interno para tal efecto, las medidas de atención, prevención y protección que haya a lugar.

QUIJANO ORJUELA
Abogados & Asociados

RESOLUCION 1843 DE 2025
PARTE I

El Ministerio del Trabajo a través de la Resolución 1843 de 2025 reguló la practica de las evaluaciones ocupacionales en donde señaló varios temas en particular, entre los mas relevantes que se describe a continuación.

- El concepto medico ocupación que sea emitido deberá a su vez ser remitido al trabajador, en donde no solamente se dejará en claro sus recomendaciones, restricciones y demás observaciones sino tambien la constancia de recibo.

- Los empleadores deben asumir el costo de los traslados y manutención de los trabajadores en caso de que la practica de los examenes implique un desplazamiento intermunicipal.

- Lo programación de los examenes médicos ocupacionales **DEBE** realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- Los contratantes de trabajadores independientes podrán de manera voluntaria pagar el costo de los exámenes médicos ocupacionales y demás pruebas complementarias a que haya lugar.

- En caso de cambio de ocupación, ambiente, funciones tareas o exposición, el empleador deberá realizar evaluaciones medicas ocupaciones a sus trabajadores.

- La periodicidad de las evaluaciones medicas ocupacionales será definida por cada empresa sin que ello supere los **tres (03) años**, tiempo en el cual el empleador deberá justificar tecnicamente la tardanza de acuerdo con las características de las exposiciones a factores de riesgo.

- Dentro de la información que todo empleador debe entregar para la realización de los exámenes médicos ocupacionales, se encuentra el perfil del cargo, en donde se deberá describir las funciones, responsabilidades, habilidades, competencias, requisitos físicos y mentales para desempeñar el cargo.

QUIJANO ORJUELA
Abogados & Asociados

RESOLUCION 1843 DE 2025
PARTE II

- Dentro de las evaluaciones medicas ocupacionales no se podrá emplear el termino ***"no apto",*** salvo en aquellos casos en los que se evalué aptitud para trabajo en alturas, espacios confinados, trabajos con baja, media y alta tensión, etc.

- La practica de pruebas de embarazo solamente podrá solicitarse bajo el consentimiento de la trabajadora y en aquellos casos en los que su cargo y/o funciones la expongan a riesgos reales o potenciales que puedan inducir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

- En el listado de las evaluaciones medicas ocupacionales se **DEBERÁ** describir expresamente que no se realizarán durante las mismas pruebas de embarazo.

- Frente a los exámenes médicos en los que se tome prueba de sangre, las trabajadoras podrán elegir en que centro medico realizarsela, siempre y cuando el mismo sea reconocido por el Ministerio de Salud y Protección Social.

- Los empleadores podrán realizar pruebas de alcoholemia a trabajadores que realicen actividades laborales que impliquen riesgo para los demás o cuando tengan responsabilidades frente a terceros, como por ejemplo: los conductores, pilotos de naves, aeronaves, médicos, odontólogos, instructores de vuelo, alumnos de pilotaje, personales técnico de mantenimiento, controladores aéreos entre otros.

QUIJANO ORJUELA
Abogados & Asociados

RESOLUCION 1843 DE 2025
PARTE II

La toma de pruebas de alcoholemia que se le practiquen a los trabajadores solamente podrán ser realizadas por el personal medico, el cual deberá ser entendido como el conjunto de personas que cumplen funciones en el area de la salud de acuerdo con en el **Concepto del Ministerio del Trabajo No 083E2025310300000045729:**

- Médicos, con Licencia de Salud Ocupacional Vigente.

Personal de apoyo:

- Enfermeros(as) profesionales y auxiliares con Licencia de Salud
- Ocupacional Vigente.
- Bacteriólogos con Licencia de Salud Ocupacional Vigente.
- Técnicos y tecnólogos en laboratorio clínico con Licencia de Salud Ocupacional Vigente.
- Fisioterapia, terapeutas ocupacionales, auxiliares de enfermería y otros que colaboran en la atención de salud con Licencia de Salud Ocupacional Vigente.
- Técnicos de emergencia médica con Licencia de Salud Ocupacional Vigente.
- Otros profesionales y técnicos en salud con competencias certificadas para la toma de muestras y manejo de equipos de medición de alcoholemia o pruebas toxicológicas, con Licencia de Salud Ocupacional Vigente.

QUIJANO ORJUELA
Abogados & Asociados

TEMAS DE INTERES

- **SGSST PARA PRESTADORES DE SERVICIOS**

De acuerdo con el **Decreto 1072 de 2015** los contratantes como trabajadores independientes deben ser incluidos dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

> **"ARTÍCULO 2.2.4.6.1.** *Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión".*

- **ESQUEMA DE COTIZACIÓN FLEXIBLE**

Por medio de la Circular 093 de 2025 el Ministerio del Trabajo informó acerca de la implementación del esquema de cotización flexible al Sistema de Seguridad Social en temas de pensión, riesgos laborales y Caja de Compensación Familiar, el cual permite la realización de aportes por periodo inferiores a un mes a partir del primero (01) de septiembre de 2025.

En razón a lo anterior, para el pago de aportes de tiempo parcial de los trabajadores independiente se deberá utilizar el tipo de cotizante ***"trabajador tiempo parcial-51"*** en los siguientes términos:

Número de días cotizados	Número de Semanas	Ingreso Base de Cotización
Entre 1 y 7 días	1 Semana	Un cuarto de un salario mínimo legal mensual vigente
Entre 8 y 14 días	2 Semanas	Dos cuartos de un salario mínimo legal mensual vigente
Entre 15 y 21 días	3 Semanas	Tres cuartos de un salario mínimo legal mensual vigente
Entre 22 y 30 días	4 Semanas	Un salario mínimo legal mensual vigente

¡Grandes abogados, mejores empresas!

CRA. 55 NO. 152 B - 68. OFICINA 807.
TELÉFONOS: (601) 5783567
HTTPS://QUIJANOORJUELAABOGADOS.COM/

quijanoorjuelaabogados_

QUIJANO ORJUELA
Abogados & Asociados