



BOLETÍN INFORMATIVO

NÚMERO 044



**NOVIEMBRE
2025**



CAMBIO JORNADA DIURNA Y NOCTURNA

A partir del 26 de diciembre de 2025, entrará en vigencia el artículo 10 de la **Ley 2466 de 2025**, la cual modifica la jornada diurna y nocturna.



ENTREGA DE DOTACIÓN

Conforme lo establece el Código Sustantivo de Trabajo, las compañías deberán entregar o suministrar los elementos correspondientes a la dotación, al 20 de diciembre de 2025.



REPORTE QUEJAS Y SANCIONES ACOSO SEXUAL AL SIVIGE

Las compañías que hayan tenido quejas por acoso sexual dentro del último semestre del año, deberán reportar las mismas junto con sus respectivas sanciones al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE), teniendo como plazo máximo el 31 de diciembre de 2025.



SENTENCIA T - 311 DE 2025

En esta sentencia, la **Corte Constitucional** estudió el caso de la terminación de un contrato de trabajo de una persona con estabilidad laboral reforzada, debido a su condición de salud. En donde reiteró los criterios jurisprudenciales respecto del manejo de este tipo de situaciones.

CAMBIO JORNADA DIURNA Y NOCTURNA



¡IMPORTANTE!

A partir del **veintiséis (26) de diciembre de 2025**, se generara el cambio establecido por la **Ley 2466 de 2025**, en lo correspondiente a la jornada diurna y nocturna, conforme lo indica el **artículo 10** de dicha norma.

En virtud de ello, la **Jornada Diurna**, será aquella que se realiza entre las **seis de la mañana (6:00 a. m.)** y las **siete de la noche (7:00 p. m.)**; mientras que la **Jornada Nocturna**, será aquella que se realiza entre las **siete de la noche (7:00 p. m.)** y las **seis de la mañana (6:00 a. m.)**.

NORMATIVA ANTERIOR	LEY 2466 DE 2025
JORNADA DIURNA	JORNADA DIURNA
6:00 A.M. - 9:00 P.M.	6:00 A.M. - 7:00 P.M.
JORNADA NOCTURNA	JORNADA NOCTURNA
9:00 P.M. - 6:00 A.M.	7:00 P.M. - 6:00 A.M.

Este cambio implica que las dos horas comprendidas entre las **siete de la noche (7:00 p.m.)** y las **nueve de la noche (9:00 p.m.)**, que anteriormente se liquidaban como jornada ordinaria diurna, ahora deberán ser reconocidas con el recargo nocturno correspondiente. Situación que afecta directamente la estructura de costos de las empresas con operaciones vespertinas y nocturnas.

ENTREGA DE DOTACIÓN



Al **veinte (20) de diciembre de 2025**, las compañías tienen la obligación de entregar la dotación a sus **trabajadores, trabajadoras y/o aprendices SENA**, correspondiente al calzado y vestido acorde con la labor realizada, conforme lo indica el **Artículo 232 del Código Sustantivo de Trabajo**, correspondiente a la tercera y ultima entrega del año.

PRIMERA ENTREGA

30 DE ABRIL

SEGUNDA ENTREGA

31 DE AGOSTO

TERCERA ENTREGA

20 DE DICIEMBRE

¿QUÉ SE DEBE TENER EN CUENTA?

- La obligación de entregar la dotación es de **todo** empleador que tenga uno (1) o más trabajadores permanentes.
- Su suministro a los trabajadores, trabajadoras y/o aprendices SENA, se debe realizar de forma **gratuita**.
- Tienen derecho a recibir dotación todos aquellos trabajadores, trabajadoras y/o aprendices SENA que devenguen hasta **2 SMLMV** y que a la fecha de la entrega, hayan laborado como mínimo más de **tres (3) meses** en la compañía.

REPORTE QUEJAS Y SANCIONES ACOSO SEXUAL AL SIVIGE



En virtud de la **Ley 2365 de 2024**, todas las compañías tienen la obligación de publicar semestralmente de manera interna, tanto de manera física como electrónica en los canales dispuestos por la misma, una estadística en la que se incluya:

1. El periodo del reporte.
2. El número de quejas tramitadas (en caso de que aplique).
3. El número de sanciones interpuestas (en caso de que aplique).

Importante: en todo momento se debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

De igual forma, conforme lo señala el **Artículo 11 Numeral 7** de la mencionada Ley, las compañías deberán remitir dicho reporte al **Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE)** dentro de los diez (10) últimos días del semestre, es decir, antes del **treinta y uno (31) de diciembre de 2025**.

Para acceder al sistema, **da clic** a la siguiente imagen:



SENTENCIA T - 311 DE 2025



Mediante Sentencia **T - 311 de 2025**, la Corte Constitucional estudio el caso de un trabajador que laboró para una empresa de seguridad mediante contrato de trabajo a término indefinido, hasta el **siete (07) de noviembre de 2024**, fecha en la que la compañía notifica la terminación del contrato de trabajo argumentando la aplicación de políticas empresariales y organizativas (sin solicitar la autorización previa al Ministerio de Trabajo). Sin embargo, desde el año **2013**, el trabajador presentaba afectaciones progresivas de salud, situación de la cual tenía conocimiento el empleador, mediante las restricciones médico - laborales emitidas por la EPS.

Frente al caso, en **primera instancia**, el juzgado declaró la improcedencia de la acción de tutela, considerando la existencia de otro medio judicial idóneo y señalando que no se acreditaba un perjuicio irremediable.

Pese a ello, el expediente fue seleccionado para revisión ante la **Corte Constitucional**, la cual determinó la procedencia excepcional de la acción de tutela, al tratarse de un sujeto de **especial protección constitucional** y al determinar la existencia de un **perjuicio irremediable**.

Ahora bien, frente al caso en específico, la Corte reiteró la jurisprudencia consolidada respecto a este tipo de situaciones, en específico las sentencias **SU-049 de 2017** y **SU-380 de 2021**, indicando que:

El fuero de estabilidad laboral reforzada no exige una calificación formal de pérdida de capacidad laboral

Basta con que el trabajador presente una condición de salud que **dificulte o impida** significativamente el desempeño laboral

Así mismo, la Corte mencionó que se activa una **presunción de despido discriminatorio** cuando:

El trabajador se encuentra en **debilidad manifiesta** por razones de salud

El empleador **conoce** dicha condición

La terminación se produce sin autorización del **Ministerio del Trabajo**

No se acredita una **causa objetiva suficiente**

En el caso en concreto, la Corte estableció que el trabajador efectivamente estaba cobijado por el **fuero de estabilidad laboral reforzada** debido a su estado de salud y las **afectaciones que estas generaban en el desempeño laboral**. Junto a ello, estableció que el empleador no solicitó **autorización a la autoridad administrativa** competente para la terminación del contrato y **no probó una causa objetiva** que desvirtuara de manera suficiente la presunción de la existencia de un despido discriminatorio.

Por lo cual, la Corte tuteló de manera transitoria los derechos invocados por el trabajador y por consiguiente, ordenó a la empresa de seguridad en la cual trabajaba el accionante, el reintegro del mismo.

¡Grandes abogados, mejores empresas!

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



quiijanoorjuelaabogados_



**QUIJANO
ORJUELA**
Abogados & Asociados