

BOLETÍN INFORMATIVO

NÚMERO 047



**MARZO
2026**

CIRCULAR 0027 DE 2026 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO



La Circular 0027 de 2026 establece el procedimiento y plazos para el reporte de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El Ministerio del Trabajo indica que todas las empresas, sin importar su naturaleza, debieron aplicar su autoevaluación en diciembre de 2025 siguiendo la Resolución 0312 de 2019. Para la presente vigencia de 2026, el reporte oficial de dicha autoevaluación y del respectivo plan de mejoramiento debe realizarse obligatoriamente a través del portal web del Fondo de Riesgos Laborales. El plazo definitivo para efectuar este registro vence el 31 de julio de 2026. Además del registro virtual, los empleadores tienen la responsabilidad de remitir una copia de estos resultados a su Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para su análisis y emisión de recomendaciones técnicas. Se recuerda que este es un proceso cíclico de mejora continua; por ello, en diciembre de 2026 deberá formularse el nuevo plan anual para 2027. Finalmente, las ARL tienen el deber de informar al Ministerio sobre las empresas que no cumplan con este reporte

ES VITAL CUMPLIR CON EL REGISTRO ANTES DEL 31 DE JULIO PARA EVITAR REPORTE DE INCUMPLIMIENTO Y POSIBLES SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR PARTE DEL MINISTERIO. ESTE PROCESO FORMALIZA LA HOJA DE RUTA DE SST DE LA EMPRESA PARA EL RESTO DE 2026, ASEGURANDO LA ALINEACIÓN LEGAL NECESARIA ANTE AUDITORÍAS.

DECRETO 0234 DEL 6 DE MARZO DE 2026 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO



Este nuevo decreto subroga las reglas de negociación colectiva para permitir acuerdos unificados en niveles superiores al de una sola empresa, como sectores o ramas de actividad. El objetivo es organizar la coexistencia de múltiples sindicatos bajo un solo pliego de peticiones y una mesa unificada, evitando la fragmentación de beneficios. Se establece que las convenciones sectoriales crean un "piso mínimo de protección" que las empresas individuales no pueden rebajar en sus acuerdos particulares. Las partes negociadoras tienen el deber de actuar bajo el principio de buena fe, intercambiando información económica relevante y anonimizada para fundamentar las discusiones. El decreto incluye capítulos especiales de adaptabilidad para MIPYMES, reconociendo que no todas las empresas tienen la misma capacidad financiera para implementar beneficios de alto impacto. Además, se garantiza que los sindicatos minoritarios tengan voz y representación en las mesas de negociación proporcional a su número de afiliados.

LAS ORGANIZACIONES DEBEN ESTAR ATENTAS A LAS CONVENCIONES DE SU SECTOR ECONÓMICO, YA QUE ESTAS PODRÍAN IMPONER NUEVOS ESTÁNDARES SALARIALES O PRESTACIONALES OBLIGATORIOS. ESTE MARCO UNIFICADO SIMPLIFICA LAS RELACIONES SINDICALES AL OBLIGAR A LOS SINDICATOS A PRESENTAR UN SOLO PLIEGO, REDUCIENDO LA DURACIÓN Y EL COSTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.

RADICADO 02EE2024410600000088471 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO



El Ministerio del Trabajo aclara la legalidad del uso de tecnologías digitales para la suscripción de documentos laborales en Colombia. Basado en la Ley 527 de 1999, se confirma que la firma electrónica tiene la misma validez y efectos jurídicos que una firma manuscrita, siempre que permita identificar al autor y garantice la integridad del documento. El contrato individual de trabajo puede ser firmado electrónicamente por empleador y trabajador, lo que facilita la contratación remota y formal. Respecto a las firmas escaneadas o digitalizadas, se les otorga la categoría de firma electrónica, siendo válidas para registros de asistencia, políticas internas y documentos de SST. El concepto destaca que el firmante tiene la obligación de mantener la custodia de sus datos de firma para evitar usos no autorizados. Aunque estas herramientas son válidas, el Ministerio resalta que la empresa es libre de organizar sus métodos de gestión, pero debe asegurar que los medios utilizados sean confiables para efectos probatorios en litigios.

PERMITE LA DIGITALIZACIÓN TOTAL DE EXPEDIENTES LABORALES, REDUCIENDO COSTOS OPERATIVOS Y TIEMPOS DE RESPUESTA EN AUDITORÍAS DEL MINISTERIO O INVESTIGACIONES DE ACCIDENTES. LA EMPRESA DEBE IMPLEMENTAR PROTOCOLOS DE SEGURIDAD PARA QUE ESTAS FIRMAS SEAN CONSIDERADAS "CONFIABLES" Y NO PUEDAN SER DESCONOCIDAS FÁCILMENTE EN UN JUICIO LABORAL.

SENTENCIA SL 2038 DE 2025



La Corte Suprema falló a favor de un trabajador que fue despedido menos de un mes después de haber radicado una queja por acoso laboral. El fallo establece que cualquier denuncia presentada ante el Comité de Convivencia Laboral activa una protección especial (fuero anti-represalia) por un periodo de seis meses. Un punto clave es que el acoso puede ser cometido por terceros o asesores externos si estos ejercen funciones de dirección o mando jerárquico sobre el personal esto en virtud de que prima la realidad de las relaciones laborales sin importar las relaciones civiles o comerciales. El tribunal determinó que la empresa no pudo probar que la obra realmente había finalizado, por lo que el despido se presumió como una venganza por la queja. Se ordenó el reintegro del trabajador y el pago de todas las acreencias laborales desde el día del despido injustificado. Finalmente, se aclaró que la protección no depende de que el acoso sea comprobado por una autoridad externa de inmediato, sino de la radicación de la queja ante los entes internos, siempre que posteriormente la autoridad competente verifique la conducta

LAS EMPRESAS SON RESPONSABLES DE LA CONDUCTA DE SUS ASESORES EXTERNOS Y CONTRATISTAS SI ESTOS TIENEN MANDO SOBRE SUS EMPLEADOS

SENTENCIA SL 2363 DE 2025



Esta sentencia de la Corte Suprema analiza la protección especial de una docente despedida a pesar de tener limitaciones físicas crónicas en sus rodillas. El fallo determinó que el vencimiento de un contrato a término fijo no es una "causa objetiva" válida si el trasfondo del despido es la condición de salud del trabajador. Una prueba determinante fue una grabación de audio donde el empleador admitió que la trabajadora ya no era "ideal" por sus impedimentos físicos, configurando un acto discriminatorio. La Corte enfatizó que no se requiere una calificación previa de pérdida de capacidad laboral, sino que basta con que el empleador conozca la limitación del trabajador para que se active el fuero de salud. El tribunal ordenó el reintegro inmediato, el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, y una indemnización sancionatoria de 180 días de salario. Además, se resaltó que las grabaciones tomadas por los trabajadores son pruebas legales válidas en procesos laborales cuando buscan demostrar la vulneración de derechos fundamentales.

SE ADMITE GRABACIONES COMO PRUEBA LEGAL SIEMPRE QUE LA CONVERSACIÓN SEA DE LA ESFERA LABORAL Y NO SE COMPROMETA LA INTIMIDAD DEL EMPLEADOR.

¡Grandes abogados, mejores empresas!

CRA. 55 NO. 152 B - 68. OFICINA 1408.
TELÉFONOS: (601) 5783567
[HTTPS://QUIJANORJUELAABOGADOS.COM/](https://QUIJANORJUELAABOGADOS.COM/)

