

Brigard Urrutia
Analista Senior de Mercado
Juliana Bohórquez

Campetrol
Directora de Asuntos
Públicos y Corporativos
Marcela Fajardo

Coordinadora Jurídica
Claudia Margarita Vergara

Coordinadora de ESG
Jessica Medina

Diseñador de Producto e Imagen
Jorge Morad

Nuevas obligaciones en materia de exámenes médicos ocupacionales - Resolución No. 1843 de 2025

El Ministerio del Trabajo expidió la Resolución No. 1843 de 2025 (Abril 25) para regular la práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales que deben realizarse en vigencia de una relación laboral, así como el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

A continuación se destacan los aspectos más relevantes de la normativa:

- Aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratantes, contratistas, trabajadores dependientes e independientes.
- Las principales obligaciones como empleador son:
 1. Asumir el costo de las evaluaciones médicas laborales y demás pruebas complementarias.
 2. Asumir el costo de los desplazamientos y manutención, en los casos donde se requiera un traslado intermunicipal para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales.
 3. Realizar y programar las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas durante los horarios de trabajo.
 4. Informar a la entidad o profesional que realiza la evaluación ocupacional el perfil del cargo y las tareas que desarrollará el trabajador, y conservar evidencia documental de dicha remisión.
 5. Adaptar las condiciones de trabajo y medio ambiente laboral según las recomendaciones y/o restricciones emitidas en el concepto ocupacional en un término no superior a 20 días hábiles.
 6. Enviar comunicación escrita al trabajador informándole el concepto emitido por el médico evaluador, y conservar la evidencia de esta entrega.
- Los tipos de evaluaciones médicas ocupacionales que se deben realizar son:

Evaluación médica de pre-ingreso

Debe realizarse antes de la contratación del trabajador, con el fin de determinar su condición de salud para desempeñar en forma eficiente las labores del oficio para el cual se desea contratar.

Evaluaciones médicas periódicas

- i. **Programadas:** se deben realizar para monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz posibles alteraciones del estado de salud del trabajador ocasionadas por la labor o la exposición al medio ambiente de trabajo.
- ii. **Por cambios de ocupación:** se deben realizar cada vez que el trabajador cambie de ocupación.

Evaluación médica de egreso

Debe realizarse al finalizar la relación laboral con el fin de valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

Evaluación médica por retorno laboral

Debe realizarse cuando el trabajador haya estado ausente por causas no médicas durante un periodo igual o superior a 90 días calendario.

Evaluación médica post incapacidad

Debe realizarse a todo trabajador que finalice un periodo de incapacidad médica mayor o igual a 30 días calendario.

Evaluación médica ocupacional de seguimiento o control

Debe realizarse para identificar la evolución de una condición de salud previamente identificada y valorar la efectividad de las medidas adoptadas o reconsiderar las restricciones y recomendaciones emitidas.

* Debe garantizarse la reserva de la historia clínica ocupacional, razón por la cual, el médico evaluador solo remitirá al empleador el concepto médico indicando las restricciones y/o recomendaciones medico laborales del trabajador.

- La periodicidad para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales debe regularse en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada Compañía, sin que en cualquier caso pueda exceder de 3 años.
- Se deben atender las disposiciones especiales en materia de conceptos médicos-laborales exigidos a: (i) conductores; (ii) personal que manipula alimentos; (iii) personal que porta y maneja armas de fuego; (iv) personal que ejecuta trabajos de baja, media y alta tensión; (v) personal que labora en espacios confinados y (vi) personal que labora en alturas.
- Las pruebas específicas que se regulan en esta nueva normativa son:
 - » La exigencia de prueba de embarazo (BHCG) se encuentra prohibida como requisito de acceso o permanencia en cualquier actividad laboral, salvo que se cuente con consentimiento previo de la trabajadora en casos donde el trabajo a desempeñar implique riesgos que incidan negativamente en el desarrollo normal del embarazo. El empleador que ordene la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en la resolución podrá ser objeto de una multa de hasta 2455 UVT.
 - » La exigencia de prueba del virus de inmunodeficiencia humana (VIH) se encuentra prohibida como requisito de acceso o permanencia en cualquier actividad laboral, salvo cuando se trate de empleos u ocupaciones donde existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en la salud del trabajador o terceros.
 - » La exigencia de prueba de serología (VDRL) se encuentra prohibida como requisito de acceso o permanencia en cualquier actividad laboral.
 - » Las pruebas de alcoholimetría, alcoholemia y sustancias psicoactivas se deben implementar en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales.



¡CERRAMOS CONVOCATORIA!

MUY PRONTO PUBLICAREMOS LA EDICIÓN NO. 15 DEL MAGAZINE

Conozca las ediciones anteriores haciendo

CLIC AQUÍ



Somos la **ENERGÍA** de **COLOMBIA**
CAMPETROL

Corte Constitucional elimina restricciones al fuero de paternidad

La Corte Constitucional, en Sentencia C-517 de 2024 (Diciembre 5), declaró la inconstitucionalidad de expresiones que limitaban el fuero de paternidad exclusivamente a aquellos casos en los que la mujer gestante o lactante careciera de empleo formal.

Las implicaciones de este cambio jurisprudencial son las siguientes:

- Antes el fuero de paternidad sólo aplicaba al hombre cuya cónyuge o compañera permanente careciera de empleo formal, a partir de la sentencia el fuero de paternidad cubre a los hombres cuya cónyuge o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o en período de lactancia y tenga un empleo formal.
- Se garantiza la igualdad de las condiciones laborales entre hombres y mujeres, al brindar protección contra el despido a los trabajadores que serán padres.
- Representa el cierre de la brecha de género en el ámbito laboral, reconociendo el papel esencial del hombre en la crianza y desarrollo de los hijos.

Corte Suprema confirma despido por incumplimiento de metas y niega estabilidad laboral reforzada por falta de pruebas médicas concluyentes

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL520-2025 (Marzo 4), desestimó las pretensiones de la Demandante frente a la empresa que la desvinculó por supuesto incumplimiento de metas comerciales. La Demandante, quien alegó haber sido despedida encontrándose en condición médica desfavorable conocida por su empleador, si bien demostró la existencia de dolencias lumbares, las mismas no acreditaban a juicio de la Corte, la existencia de una afectación funcional grave ni estaban acompañadas de incapacidades, recomendaciones médicas o restricciones que justificaran su permanencia obligatoria en el cargo. Por tanto, no se acreditó su condición de sujeto de especial protección por salud.

En este caso, la Corte concluyó que fue válido el despido con justa causa, puesto que se pudo demostrar que: (i) la trabajadora incumplió con las metas comerciales de manera reiterada y consecutiva; (ii) la trabajadora pudo ejercer su derecho al debido proceso previo a la terminación del contrato; (iii) el contrato y el reglamento interno del trabajo definieron como grave el incumplimiento reiterado de metas de ventas, lo cual configura una justa causa según lo que dispone el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; y (iv) el empleador no

tenía que agotar el procedimiento especial establecido en el Decreto 1373, dado que en la carta de terminación no se invocó el deficiente rendimiento como la causal de la finalización del contrato, sino el grave incumplimiento de sus obligaciones.

Ministerio de Minas y Energía inicia socialización del borrador de ley para reducción de tarifas con usuarios, autoridades locales y organizaciones sociales

En el marco del Comité Tripartito por la Transición Energética Justa (TEJ), el Ministerio de Minas y Energía anunció que la mesa permanente que articula el diálogo entre comunidades, Gobierno nacional y sector empresarial en La Guajira será elevada a rango de Decreto, con el fin de consolidar su institucionalidad, fortalecer la gobernanza territorial y acelerar la ejecución de los compromisos alcanzados.

Durante la jornada de trabajo, que tuvo lugar en la Biblioteca Héctor Salah Zuleta en Riohacha y que se extendió por más de ocho horas, se lograron 10 grandes acuerdos que marcan un avance histórico para la implementación de la TEJ en el territorio.

A continuación, se destacan los aspectos más relevantes de los acuerdos:

- La elaboración de un lineamiento nacional de relacionamiento social con comunidades.
- La adopción por parte del Ministerio de Minas y Energía de una figura jurídica formal para el Comité Tripartito.
- La creación de una comisión interinstitucional por municipios, con participación de entidades del Estado, empresas y delegados wayuu, para la atención de situaciones críticas.
- La gasificación rural para 5.000 conexiones, beneficiando a cerca de 20.000 personas.
- La instalación de 800 módulos solares fotovoltaicos en comunidades.
- La ejecución de tres granjas solares de 1 MW, que beneficiarán directamente a poblaciones ubicadas en las áreas de influencia de los parques eólicos JK4 y Windpeshi.

Monitoreo de Relacionamiento

Cambios estructurales de la Reforma Laboral

La Reforma Laboral, contenida en la Ley XX de 2025, aprobada por el Congreso de la República y sancionada por el Presidente el 25 de junio de 2025, introduce cambios estructurales en las modalidades de contratación, jornada laboral, derechos individuales y formas de trabajo digital. Su objetivo es garantizar mayor estabilidad laboral, inclusión, bienestar del trabajador y control sobre formas de tercerización.

A continuación, se destacan aspectos relevantes:

1. Contratación y Modalidades Laborales

- Contrato indefinido será la regla general.
- Contrato a término fijo limitado a 4 años; luego pasa a indefinido.
- Contrato de aprendizaje se transforma en contrato laboral, aumentando costos.
- Regulación futura del trabajo agropecuario en 6 meses.

2. Empresas de Servicios Temporales (EST)

- Se refuerza el control: si se abusa de la temporalidad, se presume contrato directo y se puede cancelar la licencia de la EST.

3. Jornada Laboral y Recargos

- Jornada ordinaria: 42 horas semanales.
- Trabajo nocturno: desde 7:00 p.m. con recargo del 35%.
- Recargo dominical: sube progresivamente hasta el 100% en 2027.
- Se elimina autorización previa del Ministerio para horas extras.

4. Derechos Individuales

- Se formaliza un proceso disciplinario mínimo.
- Cesantías directas al trabajador no generan sanción.
- Reglamento interno puede compartirse por medios digitales.

5. Inclusión y Equidad

- Cuotas obligatorias de contratación de personas con discapacidad.
- Nuevas licencias remuneradas (citas médicas, uso bicicleta, eventos escolares).

6. Trabajo Digital y Teletrabajo

- Se regula trabajo digital subordinado y autónomo.
- Teletrabajo internacional: empleador debe pagar seguro médico internacional.
- Auxilio de conectividad sustituye al de transporte.

7. Bienestar Laboral

- Se permite el ingreso de mascotas bajo ciertas condiciones.

8. Seguridad Social

- PILA permitirá registrar jornadas parciales.
- Mayor control a la elusión de aportes.
- Contratos con contratistas deberán justificar su causal.

9. Programa CREA EMPLEO

- Subsidio temporal del 25% del salario mínimo para contratar jóvenes, mujeres y mayores de 50 años.

[Consultar texto de la Ley 2466 de 2025](#)

Archivado Proyecto de Ley para la Prohibición del Fracking en Colombia

El Proyecto de Ley Anti-Fracking, radicado el 21 de agosto de 2024 en la Comisión Quinta de Senado del Congreso de la República, buscaba prohibir la exploración y producción de yacimientos no convencionales de hidrocarburos mediante la técnica de fracturación hidráulica (Fracking). El proyecto, que contaba con mensajes de urgencia tenía como objetivo avanzar en la transición energética justa del país, reduciendo la dependencia de los combustibles fósiles y promoviendo las energías renovables.

La iniciativa, que contaba con el apoyo de diversos sectores de la sociedad civil y el respaldo de más de 80 congresistas de diferentes fuerzas políticas, fue archivada el pasado 20 de junio de 2025 con la finalización del periodo legislativo 2024 – 2025, por no superar el trámite dentro de los plazos establecidos.