



FLASH NEWS #61
March 2025

Actualizaciones Laborales Colombia: Fiebre Amarilla, Horas de Trabajo y Seguridad en el Entorno Laboral.

1. Prevención de Fiebre Amarilla

El Ministerio de Trabajo expidió el pasado 22 de Abril de 2025 la **Circular 0045** por la cual, establece acciones de promoción y prevención en riesgos laborales para los trabajadores ante la emergencia sanitaria por brote del virus de la fiebre amarilla.

- i. Educación y prevención
- ii. Capacitación en síntomas y medidas
- iii. Uso de protección personal
- iv. Control de vectores y vigilancia
- v. Actualizar la matriz de identificación de peligros Apoyo en salud mental
- vi. Seguir recomendaciones de la ARL y el Ministerio de
- vii. Salud
- viii. Vacunación
- ix. Ambientes Seguros

El incumplimiento de lo previsto en la normativa legal vigente incurrirá en sanciones según lo establecido.

Ver:

<https://files.constantcontact.com/fe1f169f101/b3e657a7-3369-4c7d-a034-8f87ae860adc.pdf>

Labor Updates Colombia: Yellow Fever, Work Hours, and Workplace Safety.

1. Yellow Fever Prevention

On April 22, 2025, the Ministry of Labor issued **Circular 0045**, establishing occupational risk promotion and prevention actions for workers in the face of the health emergency caused by the yellow fever virus outbreak.

- i. Education and prevention
- ii. Training in symptoms and measures
- iii. Use of personal protection
- iv. Vector control and surveillance
- v. Update the hazard identification matrix
- vi. Mental health support
- vii. Follow recommendations from the ARL and the Ministry of Health
- viii. Vaccination
- ix. Safe Environments

Failure to comply with current legal regulations will incur penalties as established.

See:

<https://files.constantcontact.com/fe1f169f101/b3e657a7-3369-4c7d-a034-8f87ae860adc.pdf>



2. Reducción Jornada Laboral 2025

Según la implementación gradual de la **Ley 2101 de 2021**, la tercera de las cuatro reducciones de la Jornada Laboral ocurrirá en 2025, a partir del **15 de Julio**, la jornada máxima se reducirá en 2 horas, pasando de 46 a **44** horas semanales.

Por favor considere los siguientes puntos claves a considerar con esta reducción:

- i. La reducción aumentará el valor de la hora ordinaria y trabajo suplementario.
- ii. Ajuste de la jornada de ingreso y salida de los colaboradores.

Ver:

<https://files.constantcontact.com/fe1f169f101/724128df-8a6d-4f23-9bcc-431b821b1e1e.png>

3. El Ministerio de Trabajo expidió el pasado 01 de Abril de 2025 **El Decreto 0405 de 2025** por la cual establece nuevas medidas contra el Acoso Sexual Laboral.

- i. Actualizar el Reglamento Interno de Trabajo:
 - Incluir definiciones claras de acoso Sexual laboral.
 - Establecer rutas de denuncia confidencial.
- ii. Capacitación Obligatoria:
 - Talleres anuales para todos los empleados.
 - Enfoque en identificación y prevención.

2. Workday Reduction 2025

According to the gradual implementation of **Law 2101 of 2021**, the third of the four workday reductions will occur in 2025. Starting **July 15**, the maximum workday will be reduced by two hours, from 46 to **44** hours per week.

Please consider the following key points regarding this

- i. The reduction will increase the value of regular and overtime work hours.
- ii. Adjustment of employee start and end times.

See:

<https://files.constantcontact.com/fe1f169f101/724128df-8a6d-4f23-9bcc-431b821b1e1e.png>

3. On April 1, 2025, the Ministry of Labor issued **Decree 0405 of 2025**, establishing new measures against sexual harassment in the workplace.

- i. Update the Internal Work Regulations:
 - Include clear definitions of sexual harassment in the workplace.
 - Establish confidential reporting channels.
- ii. Mandatory Training:
 - Annual workshops for all employees.
 - Focus on identification and prevention.



iii. Comité de Convivencia Laboral:

- Nuevas funciones para investigar casos.
- Plazo máximo de 15 días para responder.

iv. Sanciones:

- Multas hasta 1.000 SMMLV para empresas que no cumplan.
- Despidos con justa causa para acosadores comprobados.

Ver:

<https://files.constantcontact.com/fe1f169f101/dcf3ed14-c863-4f32-a80e-3fd32f1bc6ac.pdf>

iii. Workplace Coexistence Committee:

- New functions to investigate cases.
- Maximum 15-day response period.

iv. Sanctions:

- Fines of up to 1,000 minimum wages, the current legal monthly minimum wage, as its acronym in Spanish – (SMMLV), for companies that do not comply.
- Dismissals with just cause for proven harassers.

Ver:

<https://files.constantcontact.com/fe1f169f101/dcf3ed14-c863-4f32-a80e-3fd32f1bc6ac.pdf>



El contenido del presente boletín es meramente informativo,
razón por la cual no podrá utilizarse bajo ninguna circunstancia
como una asesoría en la materia descrita en el mismo.
En caso de necesitar asesoría en alguno de los aspectos tratados,
nuestro equipo de profesionales estará dispuesto a atenderlo.
contacto@jadelrio.com



The content of this bulletin is for informational purposes only,
for which reason you may not use it under any circumstances
for advisory services regarding the subject matter described therein.
If you need advisory services for any of the issues discussed,
our team of professionals will be happy to assist you.
contacto@jadelrio.com



J Del Río

Helping companies do business in Latin America

contacto@jadelrio.com

jadelrio.com

