



JURISEDIAN

— EDICIÓN MENSUAL —

WWW.SEDIAN.ORG.CO

Ed.
No 9
SEPTIEMBRE
2025

PRUEBAS DE ALCOHOLEMIA EN EL ÁMBITO LABORAL

El Min. Trabajo aclaró que las pruebas de alcoholimetría y de sustancias psicoactivas a trabajadores que conducen solo son válidas si las practica personal médico con licencia vigente en salud ocupacional, encargado además de custodiar los resultados. **La Dirección de Riesgos Laborales recordó que el empleador debe garantizar un ambiente seguro y que las evaluaciones médicas preventivas son obligatorias y deben ser realizadas por profesionales de la salud.** Consejo de Estado, Sección 2da, Sentencia del 27/04/2017, Rad. 11001-03-25-000-2013-00643-00 (aclarar requisitos de validez de pruebas de alcoholemia en el ámbito laboral).

CAMBIOS EN LOS COMITES DE CONVIVENCIA LABORAL

El 1.º de septiembre el Ministerio del Trabajo expidió la **Resolución 3461 de 2023, que deroga las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 y actualiza la regulación de los Comités de Convivencia Laboral.** La nueva norma introduce cambios relevantes para todas las empresas en cuanto a competencias, ampliando su papel preventivo frente a conflictos y riesgos psicosociales; funciones, como diseñar planes de intervención y reportar tendencias; integración, con reglas de paridad y requisitos de formación de sus miembros; y alcances, reforzando la confidencialidad, la protección de denunciantes y la articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

PROVISIÓN DE CARGOS EN ESTRICTO ORDEN MERITOCRÁTICO Y RECAE SOBRE CARGOS OFERTADOS EN LA DIAN.

Publicada la Sentencia **C-197 de 2025** de la Corte Constitucional que declaró inexecutable el tercer inciso del párrafo transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 927 de 2023, norma que regulaba el sistema específico de carrera en la DIAN.

Con esta decisión, la DIAN deberá utilizar en estricto orden meritocrático las listas vigentes de elegibles para proveer las **vacantes ofertadas**, en atención a la inminente expiración de su vigencia.

El segundo inciso del párrafo transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 927 de 2023 no fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional, por lo que se mantiene vigente y con fuerza obligatoria. En consecuencia, los jueces no pueden desconocer su validez ni reinterpretar su alcance de manera contraria a la voluntad del legislador.

El exceso de elegibles en una lista no convierte la lista en un **instrumento ilimitado para nombrar en otras vacantes no previstas, esto es brindar seguridad jurídica en la provisión de cargos y la planeación de la administración.**

LA AMISTAD NOS UNE, LA SOLIDARIDAD NOS INSPIRA Y EL SINDICALISMO NOS DIGNIFICA

El verdadero compañerismo nace cuando **trabajamos unidos por la justicia, la dignidad y el bienestar común.**



amistad

Que la amistad sea el motor de nuestra unidad y el amor por la vida y por nuestros derechos impulsados a seguir construyendo un futuro más justo y **solidario para todos.**



SÍGANOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES A UN CLICK



¡CONSTRUYENDO UN NUEVO LIDERAZGO SINDICAL!

EL DATO DEL MES

LA CORTE CONSTITUCIONAL SE PRONUNCIÓ POR PRIMERA VEZ SOBRE LA MODERACIÓN DE CONTENIDOS EN REDES SOCIALES Y LOS DERECHOS DE UNA INFLUENCIADORA DIGITAL. BOLETÍN DE PRENSA N. 172

La Corte Constitucional, en la Sentencia T-256 de 2025, dejó claro que las redes sociales no pueden eliminar cuentas de manera arbitraria.

Las plataformas deben explicar sus razones, permitir defensa y actuar sin discriminación, aun cuando los usuarios hayan ejercido actividades legales fuera de la red.

Tu libertad de expresión digital está protegida: exige reglas claras, en español y con canales de reclamación accesibles.



DE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO:

El capital humano, conformado por los conocimientos, habilidades y experiencias de quienes integran una organización, constituye un activo esencial para su productividad, innovación y sostenibilidad; por ello, las entidades públicas y privadas deben no solo atraer y retener talento calificado, sino también cuidar la memoria institucional y promover el desarrollo continuo de sus equipos, garantizando una adecuada integración de perfiles y competencias. Una gestión estratégica del capital humano, que incluya tanto la formación y motivación como procesos de desvinculación planificados, permite alinear los objetivos individuales con los organizacionales, minimizar riesgos derivados de la pérdida de experticia y asegurar la continuidad en las plantas laborales, consolidando así una ventaja competitiva sostenible en un contexto de creciente competencia por talento escaso y exigente.

PARTICIPACIÓN:

SECRETARÍA JURÍDICA MAICAO

DEJA TUS INQUIETUDES AQUÍ



juridicanacionalsedian@gmail.com
sediannacionalinfo@gmail.com

SEDIAN
SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA DIAN