

INFORMACIÓN LABORAL RELEVANTE

AÑO 2019 AÑO 2020

Salario Mínimo legal vigente	Incremento 6%	828.116	877.803
Subsidio de transporte	Incremento 10%	97.032	102.854
Aporte salud patrono	8,50%	70.400	74.600
Aporte salud empleado	4%	33.100	35.100
Aporte pensión patrono	12%	99.400	105.300
Aporte pensión empleado	4%	33.100	35.100
U.V.T.		34.270	35.607

Clasificación de las empresas según Decreto 957 de junio 05 de 2019

Ingresos actividades ordinarias (En UVT)

Para el sector manufacturero

Microempresa	<=23.563
Pequeña empresa	>23.563 y <=204.995
Mediana empresa	>204.995 y <=1.736.565
Gran empresa	>1.736.565

Para el sector servicios

Microempresa	<=32.988
Pequeña empresa	>32.988 y <=131.951
Mediana empresa	>131.951 y <=483.034
Gran empresa	>483.034

Para el sector comercio

Microempresa	<=44.769
Pequeña empresa	>44.769 y <=431.196
Mediana empresa	>431.196 y <=2.160.692
Gran empresa	>2.160.692

Vencimientos aportes ley 100 - Decreto 1990 diciembre 06 de 2016

Dos últimos dígitos del NIT o Documento de identidad	Día hábil de Vto
00 al 07	2
08 al 14	3
15 al 21	4
22 al 28	5
29 al 35	6
36 al 42	7

43 al 49	8
50 al 56	9
57 al 63	10
64 al 69	11
70 al 75	12
76 al 81	13
82 al 87	14
88 al 93	15
94 al 99	16

Novedades aportes a seguridad social Trabajadores Independientes

Independientes que hacen su aporte voluntario a riesgos laborales, se identifican con código 57, y pagan mes vencido.

Independiente que hace aporte solo a salud y pensión, se identifica con el código 3, y paga mes vencido.

Independientes contratados bajo la modalidad de prestación de servicios por más de un mes, serán cotizantes con el código 59 (Independiente con contrato de prestación de servicios), y pagarán salud, pensión y arl, mes vencido.



Ajuste del IBC y del valor de los aportes

El ingreso base de cotización (IBC), debe aproximarse al peso superior más cercano.

El valor de los aportes liquidados por cada cotizante (pensión, salud y ARL), y el valor de los intereses debe aproximarse al múltiplo de 100 mas cercano.

Período de protección laboral EPS

Si cotizó mínimo 12 meses
Si cotizó mínimo 5 años

Servicio por 30 días mas
Servicio por 90 días mas.

Tiempo de permanencia fondos para solicitud traslado

Fondo de pensiones

Debe permanecer mínimo 5 años en el mismo régimen.

No puede trasladarse de regimen cuando falten 10 años o menos para obtener la pensión.

El traslado entre fondos solo puede hacerse después de haber cotizado 6 meses en el fondo inicial.

Fondo de salud EPS

Cambio voluntario. Después de 360 días.

cambio por mal servicio. En cualquier momento.

Se hace efectivo el traslado a partir del 1er día calendario del segundo mes siguiente a la fecha de presentación de la solicitud de cambio.

Suspensión de la afiliación en salud

El no pago por dos períodos consecutivos de las cotizaciones.

Pago de cotizaciones en período de suspensión

Durante el período de suspensión de la afiliación del trabajador independiente no se causará deuda por las cotizaciones e intereses de mora, sin perjuicio de que deba cancelar, los períodos de cotizaciones y los intereses de mora causados previamente a la suspensión.

Indemnizaciones laborales



Contratos a termino fijo

Período que faltare, no siendo inferior a 15 días

Contratos a término indefinido

Trabajadores que devenguen menos de 10 S.M.L 30 días de salario por el primer año
20 días de salario por los años subsiguientes al primero
y proporcionalmente por fracción.

Trabajadores que devenguen \geq a 10 S.M.L.V. 20 días de salario por el primer año
15 días de salario por los años subsiguientes al primero
y proporcionalmente por fracción.

Despido injusto mujeres embarazadas o dentro de los 3 primeros meses después del parto.

60 días de salario, fuera de las indemnizaciones.

En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las 17 semanas de descanso, tendrán derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia.

en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de 2 semanas adicionales.

En el caso de que el hijo sea prematuro, tendrá derecho al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Indemnización según la clase de contrato art. 64 CST

El Juez puede determinar el reintegro con pago de salarios y prestaciones dejadas de cancelar.

Despido empleado en vacaciones, licencias remuneradas ó permisos

Indemnización según clase de contrato art. 64 CST

Despido por razón de limitación del empleado sin permiso de ministerio de trabajo

180 días de salario mas las indemnizaciones a que tenga derecho según el tipo de contrato. Art 64 CST.

Licencias laborales

A partir de dic 17 de 2013 el empleador solo pagará los dos primeros días de incapacidad. Dec 2943 dic 17 de 2013

Licencia de maternidad



Licencia de maternidad normal	18 semanas
Licencia maternidad niños prematuros	18 semanas mas diferencia entre fecha gestacional y el nacimiento a término.
Licencia maternidad en partos múltiples	18 semanas mas 2 adicionales.
Licencia en caso de muerte de la madre	Patrono del padre otorga licencia por el período que le faltaba a la madre para cumplir la licencia de maternidad.

Periodo cotización para tener derecho a licencia maternidad

La cotizante debe haber efectuado aportes durante los meses que correspondan al período de gestación.

Cuando por inicio de la vinculación se hubiere cotizado por un período inferior al de la gestación, la licencia se pagará al número de días cotizados.

En caso de no pago oportuno de cotizaciones, se reconoce la licencia de maternidad siempre y cuando, a la fecha del parto se haya pagado la totalidad de las cotizaciones adeudadas con los respectivos intereses.

Cuando la cotizante independiente tenga como base de cotización un salario mínimo, haya cotizado un periodo inferior al de gestación tendrá derecho a la licencia en las siguientes condiciones:

- a) Cuando ha dejado de cotizar hasta por 2 periodos, procederá el pago completo de la licencia;
- b) Cuando ha dejado de cotizar por más de 2 periodos, procederá el pago proporcional a los días cotizados.

Licencia de paternidad 8 días hábiles.

Para el reconocimiento de la licencia de paternidad, es necesario que se hubiere efectuado aportes durante los meses de gestación de la madre. No habrá reconocimiento proporcional.

Licencia por grave calamidad doméstica

El empleador se encuentra en la obligación de permitirle ausentarse hasta por 5 días hábiles remunerados, cuando se vea afectada su estabilidad emocional. Si el empleador lo considera, podrá acordar la compensación del tiempo no laborado.

Licencia para el desempeño de cargos oficiales temporales

Cuando el trabajador es solicitado por el estado para ejercer funciones como jurado de votación, el empleador debe permitirle asistir, y dentro de los 45 días siguientes otorgarle un día de descanso remunerado.



Licencia para ejercer el derecho al voto

El empleador debe permitir al trabajador asistir a las jornadas electorales. Como recompensa a la asistencia, el trabajador recibirá medio día de descanso en el mes siguiente del día de votación

Licencia para desempeñar comisiones sindicales

El estado obliga al empleador para que permita a los trabajadores sindicalizados para que dentro de la jornada laboral, asistan a reuniones o actividades sindicales.

Licencia para asistir a entierro de compañeros

El trabajador que desee asistir al entierro de uno de sus compañeros laborales, podrá solicitar permiso, el cual deberá ser otorgado siempre que no afecte el funcionamiento de la empresa.

Licencia por luto 5 días hábiles

Por muerte del cónyuge, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, estos son padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos y suegros del trabajador.

Licencias superiores a 540 días

[\(Decreto 1333 julio 27 de 2018\)](#)

Las EPS y demás EOC reconocerán y pagarán a los cotizantes las incapacidades derivadas de enfermedad general de origen común superiores a 540 días en los siguientes casos:

1. Cuando exista concepto favorable de rehabilitación expedido por el médico tratante, en virtud del cual se requiera continuar con el tratamiento médico.
2. Cuando el paciente no haya tenido recuperación durante el curso de la enfermedad o lesión que originó la incapacidad por enfermedad general de origen común, habiéndose seguido con los protocolos y guías de atención y las recomendaciones del médico tratante.
3. Cuando por enfermedades concomitantes se hayan presentado nuevas situaciones que prolonguen el tiempo de recuperación del paciente.

Pago tiempo suplementario

Hora extra diurna	Recargo 25%
Extra nocturna	Recargo 75%
Dominical ó festivo	Recargo 75%
Extra diurna dominical ó festivo	Recargo 100%
Extra nocturna en dominical ó festivo	Recargo 150%
Trabajo dominical ocasional (2 domingos en el mes)	Recargo del 75% ó 1 día de descanso en la semana siguiente
Trabajo dominical habitual (3 domingos o mas)	Recargo 75% mas 1 día de descanso en la semana siguiente

Salario en especie



Artículo 129 C.S.T.

Máximo 50% si el salario excede el mínimo legal vigente.

Máximo 30% si el salario es el mínimo legal vigente.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

[Decreto 1443 de julio 31 de 2014 del Ministerio de Trabajo - Por el cual se dictan, disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo \(SG-SST\).](#)

[Resolución 0312 de febrero 13 de 2019 Ministerio del Trabajo - Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.](#)

El incumplimiento a esta obligación acarrea multas sucesivas hasta de 500 SMLM, según artículo 91 dec 1295 de 1994

Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo - COPASST

Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un comité de medicina, higiene y seguridad industrial.

El comité estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores con sus respectivos suplentes, así:

- 1) De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes;
- 2) De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes;
- 3) De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes;
- 4) De 1.000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

El empleador debe nombrar sus representantes y los trabajadores, elegir los suyos mediante votación libre. Esto aplica para un período de 2 años con la posibilidad de reelección.

No es necesario registrar el comité ante el Ministerio del Trabajo.

La empresa debe proporcionar a los integrantes mínimo 4 horas semanales dentro de la jornada de trabajo, las cuales son destinadas al funcionamiento del comité.

[Documento sobre el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo \(COPASST\)](#)

Vigía de seguridad

Para las empresas de menos de 10 trabajadores, continúa vigente el artículo 35 del decreto 1295 de 1994, que obliga a nombrar un vigía de seguridad y salud en el trabajo, que tiene las mismas funciones del comité paritario de salud ocupacional (COPASST).

Retención y giro aportes al sistema de seguridad social integral de trabajadores independientes

[Decreto 1273 de julio 23 de 2018](#)

Documento elaborado por: MIGUEL ANTONIO MÁRQUEZ MONTAÑEZ



