INFORMACIÓN LABORAL RELEVANTE

Documento elaborado por: C.P. MIGUEL ANTONIO MÁRQUEZ MONTAÑEZ

		AÑO 2023	AÑO 2024
Salario Mínimo legal vigente	Incremento 12,07%	1.160.000	1.300.000
Subsidio de transporte	Incremento 15,22%	140.606	162.000
Aporte salud patrono (No exonerados)	8,50%	98.600	110.500
Aporte salud empleado	4%	46.400	52.000
Aporte pensión patrono	12%	139.200	156.000
Aporte pensión empleado	4%	46.400	52.000
Aporte Caja de compensación familiar	4%	46.400	52.000
Aporte SENA (No exonerados)	2%	23.200	26.000
Aporte ICBF (No exonerados)	3%	34.800	39.000
U.V.T.		42.412	47.065

Suministro de calzado y vestido de labor (Art. 230 CST)

Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

Jornada máxima ordinaria de trabajo (Art. 161 CST)

Actualmente la jornada ordinaria de trabajo es de 48 horas semanales

De acuerdo a la Ley 2101 de julio 15 de 2021, la jornada de trabajo será la siguiente:

1. Transcurridos 2 años a partir de julio 15 de 2021, la jornada quedará en 47 horas
2. Pasados 3 años a partir de julio 15 de 2021, la jornada quedará en 46 horas
3. A partir del cuarto año desde julio 15 de 2021, se reducirán 2 horas cada año hasta llegar a las 42 horas semanales.

Actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Art. 21 Ley 50 de 1990)

En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Durante el tiempo de la implementación gradual de la jornada máxima de trabajo (42 horas), esta obligación del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual de la jornada de 42 horas semanales, esta obligación cesará. (Ley 2101 de 2021)

Jornada semestral para que el trabajador comparta con su familia (Art 3 Ley 1857 de 2017)

La disminución de la jornada laboral de que trata la ley 1857 de 2017, elimina esta obligación de la jornada semestral para que el trabajador comparta con su familia. (Art. 6 Ley 2101 de 2021)

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



Límite del trabajo suplementario (Art. 167 CST)

En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de 2 horas díarias y 12 semanales.

Registro de trabajo suplementario (Art. 162 CST)

Sólo se puede exceder la jornada máxima de trabajo, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo.

El empleador deberá llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobreremuneración correspondiente.

El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

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.

Vacaciones (Art. 187 CST)

La época de vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin

perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer con 15 días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

Registro especial de vacaciones (Numeral 3. Art. 187 CST)

Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones en que el anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

Compensación en dinero de las vacaciones (Numeral 3. Art. 189 CST)

Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

Acumulación de las vacaciones (Art. 190 CST)

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de 6 días hábiles contínuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.
3. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.
4. Si el trabajador goza únicamete de 6 días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores.

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	Servicio por 30 días mas
Si cotizó mínimo 5 años	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 privados 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.

Efectos de la suspensión en salud

Durante esta suspensión, el empleador en mora debe pagar el costo de los servicios de salud que requiera el trabajador y su núcleo familiar, y además debe pagar las cotizaciones adeudadas y los intereses de mora correspondientes.

En el caso del trabajador independiente, los servicios que requiera le serán prestados a través de los hospitales públicos, para lo cual deberá pagar una cuota de recuperación, que es un porcentaje del valor del respectivo servicio.

Desde cuando tienen derecho los afiliados a la atención por parte de las EPS?

Los afiliados al Régimen contributivo tienen derecho a todos los servicios del plan de beneficios en salud (no solo a la atención de urgencias como ocurría antes), desde la fecha de afiliación, la fecha de efectividad del traslado o de la movilidad.

Tiempo de cotización que se exige para el pago de la incapacidad por enfermedad general

Se requiere que los afiliados cotizantes hayan efectuado aportes por un mínimo de cuatro semanas

Indemnizaciones laborales

Contratos a termino fijo

Período que faltare, no siendo inferior a 15 días

Contratos a término indefinido

Trabajadores que devenguen < 10 S.M.L.V.

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 >= 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 diferenica de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Indemnización según la clase de contrato art. 64CST

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. La licencia por parto prematuro se reconocerá cuando el menor haya nacido antes de completar las 37 semanas.
Licencia maternidad en partos múltiples	18 semanas mas 2 semanas 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 períodos, procederá el pago completo de la licencia;
b) Cuando ha dejado de cotizar por más de 2 períodos, procederá el pago proporcional a los días cotizados.

Licencia de paternidad (Ley 2114 de 2021)- Art 236 CST

2 semanas

La licencia de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

Licencia parental compartida (Ley 2114 de 2021) - Parágrafo 4. Art 236 CST

Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre.

Licencia parental flexible (Ley 2114 de 2021) - Parágrafo 5. Art 236 CST

La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

Licencia para ejercicio del sufragio (Númeral 6 Art. 57 C.S.T.)

Derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado en el mes siguiente al día de la votación (Art. 3 Ley 403 de 1997) - Licencia asumida por el patrono.

Licencia por grave calamidad doméstica (Númeral 6 Art. 57 C.S.T.)

El empleador se encuentra en la obligación de permitirle ausentarse hasta por 5 días hábiles cuando se vea afectada su estabilidad emocional. Habrá un lapso razonable de permiso remunerado cada mes (Sentencia C-930-09 diciembre 10 de 2009 Corte Constitucional). Licencia asumida por el empleador.

Licencia para el desempeño de cargos oficiales temporales (Númeral 6 Art. 57 C.S.T.)

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. (Inciso 3. Art. 105 del Código Electoral)

Licencia para desempeñar comisiones sindicales (Númeral 6 Art. 57 C.S.T.)

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.

Los representantes sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas de todas las ramas del Estado, sus órganos autónomos y sus organismos de control, la organización electoral, las universidades públicas, las entidades descentralizadas y demás entidades y dependencias públicas del orden nacional, departamental, distrital y municipal, les concedan los permisos sindicales remunerados necesarios para el cumplimiento de su gestión.

Licencia para asistir a entierro de compañeros (Númeral 6 Art. 57 C.S.T.)

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. El tiempo empleado no podrá descontarse del salario del trabajador ni obligarse a compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria. (Sentencia C930-09 diciembre de 2009 Corte Constitucional)

Licencia por luto (Númeral 10 Art. 57 C.S.T.) 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.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

La EPS tendrá la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia

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.

Medidas antidiscriminatorias en materia laboral (Art. 1

1. La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo queda prohíbida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral.

2. La realización de preguntas relacionadas con planes y reproductivos queda prohíbida en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria.

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 nombar 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).

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

Registro de ingreso de trabajadores. Artículo 41 CST

Los trabajadores que mantengan a su servicio 5 o más trabajadores, y que no hubieren celebrado contrato escrito, o no hubieren expedido el carnet, deben llevar un registro de ingreso de trabajadores, firmado por las dos partes, donde se consignarán al menos los siguientes puntos:

a) La especificación del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;
b) La cuantía y forma de la remuneración;
c) La duración del contrato.

Artículo 42 CST. Cuando se ocupen menos de 5 trabajadores y no se haya celebrado contrato escrito, a solicitud de los trabajadores, deben expedirse una certificación del contrato en donde hagan constar, por lo menos: nombre de los contratantes, fecha inicial de la prestación del servicio, naturaleza del contrato y su duración.

Certificación de trabajo. Artículo 57 CST

Dar al trabajador que lo solicte, a la expiración de contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar exámen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a exámen médico. (Numeral 7)

Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren. (Numeral 8)

Información por escrito al trabajador, pago cotizaciones de los últimos 3 meses. Parágrafo 1. artículo 65 CST.

Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los 60 días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres (3) meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen.

Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los 60 días siguientes, con los intereses de mora.

Documento elaborado por: MIGUEL ANTONIO MÁRQUEZ MONTAÑEZ