

**RESUMEN DE LAS
NOVEDADES Y
OBLIGACIONES LEGALES
MÁS IMPORTANTES PARA
EL AÑO 2.018**

PARTE II –ASUNTOS LABORALES

**RESUMEN DE LAS NOVEDADES Y OBLIGACIONES
LEGALES MÁS IMPORTANTES PARA EL AÑO 2.018
(PARTE II –ASUNTOS LABORALES).**

Contenido

ASUNTOS LABORALES.	1
1. Fijación del Salario mínimo y del auxilio de transporte para el año 2.018.	1
2. Cesantías.	2
3. Intereses de cesantías.	2
4. Prima de servicios.....	2
5. Dotación.	3
6. Vacaciones.....	3
7. Aportes a Seguridad Social en Pensiones.....	4
8. Aportes a la Seguridad Social en Salud.	4
9. Aportes Parafiscales.	4
10. Aportes a riesgos laborales.	5
11. Salario integral.	5
12. Licencias de maternidad y paternidad.	6
13. Estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral.....	7

ASUNTOS LABORALES.

1. Fijación del Salario mínimo y del auxilio de transporte para el año 2.018.

- Salario Mínimo Legal Mensual Vigente para el año 2.018 (Decreto 2.269 del 30 de diciembre de 2.017): **\$781.242.**
- Auxilio de transporte para el año 2.018 (Decreto 2.270 del 30 de diciembre de 2.017): **\$88.211.** Este beneficio es otorgado a las personas que devengan hasta dos (2) salarios mínimos mensuales vigentes.

2. Cesantías.

- Es una prestación social que reconoce el empleador y corresponde a un mes de salario por cada año trabajado y proporcionalmente por fracción.
- Existen dos sistemas de liquidación de las cesantías:
 - a) Sistema de liquidación definitiva, y
 - b) Sistema de liquidación anual.
- En el sistema de liquidación definitiva el empleador realiza el pago de lo que corresponda por cesantías al trabajador en el momento de terminar el contrato laboral.
- En el sistema de liquidación anual, el empleador deberá anualmente realizar la consignación de lo que deba por cesantías en el Fondo de Cesantías previamente elegido por el trabajador antes del quince (15) de febrero del año siguiente.
- Para liquidar las cesantías se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses. En el caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.

3. Intereses de cesantías.

- Los intereses de las cesantías se pagarán directamente al trabajador, en el mes de enero del año siguiente a su causación.
- Los intereses de las cesantías equivalen a un doce por ciento (12%) anual o proporcionales por fracción al tiempo laborado

4. Prima de servicios.

- Todo trabajador tiene derecho al pago de prima de servicios.
- Corresponde a un mes de salario por cada año trabajado y proporcionalmente por fracción. Pagaderos así: **i)** Quince (15) días de salario en el mes de junio, a más tardar el

último día hábil de ese mes y **ii)** Quince (15) días de salario en el mes de diciembre, dentro de los primeros veinte (20) días del mes.

- Es importante señalar que el 7 de julio de 2.016 se promulgó y entró a regir la Ley 1.788 de 2.016, “Por medio de la cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos”. En virtud de esta Ley, la prima de servicios debe pagarse a las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, choferes de servicio familiar, trabajadores por días o trabajadores de fincas y en general, a los trabajadores contemplados en el Título III del Código Sustantivo del Trabajo o quienes cumplan con las condiciones de empleado dependiente.

Lo anterior, debido a que con anterioridad a la promulgación de esta Ley, se encontraban excluidos de esta prestación económica las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, choferes de servicio familiar, trabajadores por días o trabajadores de fincas.

5. Dotación.

- Todos los trabajadores que devenguen hasta dos (2) veces el salario mínimo y hayan estado prestando sus servicios durante al menos tres (3) meses, tendrán derecho a que se les entregue dotación.
- La dotación está compuesta de un par de zapatos y un vestido de trabajo (pantalón y camisa), ambos elementos deberán ser apropiados para el trabajo y acorde a las labores desarrolladas. La dotación deberá entregarse en las siguientes fechas: **a)** 30 de abril, **b)** 31 de agosto, y **c)** 20 de diciembre.
- El trabajador tiene derecho a recibir la dotación después de tres (3) meses al servicio del empleador.

6. Vacaciones.

- Cada trabajador tiene derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas al año.

7. Aportes a Seguridad Social en Pensiones.

- El aporte para pensiones para el año 2.018 corresponde al 16% sobre el ingreso base de cotización. Los empleadores tienen a su cargo el 12% y los trabajadores tienen a su cargo el 4%.
- Si el trabajador devenga más de cuatro (4) salarios mínimos deberá realizar los siguientes aportes adicionales al fondo de solidaridad pensional:
 - a) Entre 4 y 16 salarios mínimos: Un 1% adicional.
 - b) Entre 16 y 17 salarios mínimos: Un 1,2% adicional.
 - c) Entre 17 y 18 salarios mínimos: Un 1,4% adicional.
 - d) Entre 18 y 19 salarios mínimos: Un 1,6% adicional.
 - e) Entre 19 y 20 salarios mínimos: Un 1,8% adicional.
 - f) Más de 20 salarios mínimos: Un 2% adicional.

8. Aportes a la Seguridad Social en Salud.

- El aporte a la Seguridad Social en Salud para el año 2.018 corresponde al 12.5% sobre el ingreso base de cotización. El empleador está obligado a pagar el 8,5% y el trabajador está obligado a pagar el 4%.
- Desde el 1° de enero de 2.014, se encuentran exoneradas de la cotización al Régimen Contributivo de Salud, las sociedades y demás personas jurídicas y asimiladas contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios, por sus trabajadores que devenguen hasta diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

9. Aportes Parafiscales.

- A través de la Ley 1.607 de 2.012, la liquidación y pago de los parafiscales a favor del Servicio Nacional del Aprendizaje (SENA) y del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) se ha modificado, ya que solo se mantiene para trabajadores que devenguen más de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes. En

consecuencia, se encuentran exoneradas del pago de los aportes parafiscales a favor del SENA y del ICBF, las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios, correspondientes a los trabajadores que devenguen, individualmente considerados, hasta diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

- La liquidación y pago de los parafiscales a favor del SENA y del ICBF, a cargo de los empleadores que tengan más de un trabajador permanente, con salario de más de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes, individualmente considerados, se efectúa sobre la base de los pagos que constituyan salario a favor del trabajador y según los siguientes porcentajes:
 - a) SENA: 2%
 - b) ICBF: 3%

10. Aportes a riesgos laborales.

- El valor de los aportes a cargo del empleador al sistema general de riesgos laborales varía entre 0.348% y 8.7%, según la clasificación de riesgo de la actividad de la empresa y conforme a la siguiente tabla:

TABLA DE COTIZACIONES MINIMAS Y MAXIMAS

CLASE DE RIESGO	VALOR MINIMO	VALOR INICIAL	VALOR MAXIMO
I	0.348%	0.522%	0.696%
II	0.435%	1.044%	1.653%
III	0.783%	2.436%	4.089%
IV	1.740%	4.350%	6.960%
V	3.219%	6.960%	8.700%

11. Salario integral.

Con base en el incremento del salario mínimo legal mensual vigente, el salario mínimo integral para el año 2.018 es de **\$10'156.146**, siendo el factor salarial \$7'812.420 y el factor prestacional \$2'343.726.

12. Licencias de maternidad y paternidad.

a) Licencia de maternidad.

Con ocasión de la promulgación de la Ley 1.822 de 2.017 el día 4 de enero de 2.017, "Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones", la licencia de maternidad se extendió de 14 a 18 semanas.

Así, toda trabajadora en estado de embarazo y las madres adoptantes tienen derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devenguen al momento de iniciar su licencia (art. 236 C.S.T.).

Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

Para los efectos de esta licencia, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- i)** El estado de embarazo de la trabajadora;
- ii)** La indicación del día probable del parto, y
- iii)** La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Todas las provisiones y garantías establecidas para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.

La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

i) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

ii) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente.

La licencia remunerada por maternidad, es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

Esta licencia es remunerada por el Sistema General de Seguridad Social en Salud, siempre que haya estado afiliada durante el período de gestación, o proporcionalmente. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. Se podrá despedir a una trabajadora embarazada si existe justa causa calificada previamente por un inspector del trabajo. Está prohibido solicitar una prueba de embarazo a las candidatas a empleo.

b) Licencia de paternidad.

El esposo o compañero permanente de la empleada embarazada o madre adoptante tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad, si cotizó al Sistema de Seguridad Social en Salud.

El término de esta licencia no sufrió modificaciones en la Ley 1.822 de 2.017.

13. Estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral.

El artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo obliga al empleador a conceder a la trabajadora dos descansos, de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada laboral, para amamantar a su hijo, sin que esto genere descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis meses de edad.

El Ejecutivo sancionó la Ley 1.823 de 2.017, que ordena crear espacios denominados salas amigas de la familia lactante tanto en entidades de carácter público como empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos o aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos pero que cuenten con más de 50 empleados.

Así, dichas organizaciones tendrán la obligación de adecuar en sus instalaciones un espacio digno para que las mujeres en periodo de lactancia que laboran allí puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.

La iniciativa aclara que el uso de estas salas no exime al empleador de reconocer y garantizar el disfrute de la hora de lactancia. En tal virtud, la madre podrá hacer uso de este tiempo dentro de su lugar de trabajo o en su residencia.

Las empresas deberán acondicionar un espacio que garantice las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella. El Ministerio de Salud y Protección Social (Minsalud) vigilará y controlará la implementación y funcionamiento de las salas.

Finalmente, las entidades privadas con más de 1.000 empleados y las entidades públicas dispondrán de dos años para realizar las adecuaciones físicas necesarias. Las empresas privadas con menos de 1.000 empleados contarán con cinco años para cumplir con esta exigencia.

Aviso legal: La información contenida en este boletín es de tipo general, no constituye una asesoría jurídica de tipo particular y no reemplaza en ninguna forma la asesoría individual brindada por Gallego Abogados S.A.S.

Si requiere más información sobre cualquiera de los anteriores puntos, por favor no dude en escribirnos.

GALLEGO ABOGADOS