

**RESUMEN DE LAS
OBLIGACIONES LEGALES
MÁS IMPORTANTES PARA
EL AÑO 2.019**

PARTE II –ASUNTOS LABORALES

**RESUMEN DE LAS NOVEDADES Y OBLIGACIONES
LEGALES MÁS IMPORTANTES PARA EL AÑO 2.019
(PARTE II –ASUNTOS LABORALES).**

Contenido

ASUNTOS LABORALES.....	1
1. Fijación del Salario mínimo y del auxilio de transporte para el año 2.019.	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.....	3
8. Aportes a la Seguridad Social en Salud.	4
9. Aportes Parafiscales.	4
10. Aportes a riesgos laborales.....	5
11. Salario integral.....	5

ASUNTOS LABORALES.

1. Fijación del Salario mínimo y del auxilio de transporte para el año 2.019.

- Salario Mínimo Legal Mensual Vigente para el año 2.019 (Decreto 2.451 del 27 de diciembre de 2.018): **\$ 828.116.**
- Auxilio de transporte para el año 2.019 (Decreto 2.452 del 27 de diciembre de 2.018): **\$ 97.032.** 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 2.019 corresponde al 16% sobre el ingreso base de cotización. Los empleadores tienen a su cargo el 12% y los trabajadores tiene 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 2.019 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 2.019 es de **\$10.765.508**, siendo el factor salarial \$8'281.160 y el factor prestacional \$2'484.348.

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