

ENERO 2019

Obligaciones laborales 2019

Obligaciones laborales recurrentes

Obligación	Periodicidad	Comentarios
Incremento salarial del salario mínimo y del salario integral mínimo	Una vez al año a partir del 1 de enero	<p>A partir del 1 de enero del 2019 el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (el “SMLMV”) es de COP\$828.116. Lo que implica un incremento del 6% con respecto al año 2018.</p> <p>Adicionalmente el salario integral mínimo, que equivale a 13 SMLMV, pasará de COP\$10.156.146 a COP\$10.765.508.</p> <p>Si el incremento salarial del salario mínimo y del salario integral mínimo no se realiza en enero de 2019, al momento de realizarse deberá reconocerse el retroactivo salarial correspondiente a los meses del 2019 en los que no se realizó el incremento salarial.</p>
Incremento y ajuste salarial de otro tipo de salarios diferentes a los anteriores	N/A	<p>Frente a los salarios superiores al SMLMV no existe obligación legal de incrementarlos.</p> <p>Sin embargo, la Corte Constitucional ha sostenido a través de varias sentencias que los salarios superiores al SMLMV deberían por lo menos mantener el poder adquisitivo del dinero, es decir, ajustarse en el mismo porcentaje que el costo de vida (el “IPC”).</p>
Reglamento de trabajo	Una única vez	<p>El Reglamento Interno de Trabajo (el “RIT”) es un conjunto de normas, de carácter impersonal, que tienen como finalidad determinar las condiciones a las que deben sujetarse tanto la empresa como los trabajadores. Todo empleador que tenga más de 5 trabajadores, si es empresa comercial, o más de 10, si es empresa industrial, deberán implementarlo.</p>
Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	Una única vez	<p>Los empleadores que tengan a su servicio 10 o más trabajadores permanentes deben implementar este reglamento.</p>
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Una única vez	<p>Es un conjunto de obligaciones para el empleador que busca mitigar los riesgos que se pueden generar en el ambiente de trabajo, mejorar las condiciones y el medio ambiente laboral, así como promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.</p> <p>Todas las empresas deben adoptarlo.</p>

Obligaciones laborales recurrentes

Obligación	Periodicidad	Comentarios
Aprendices SENA	Semestralmente	<p>Las empresas privadas que tengan más de 15 trabajadores deberán contratar aprendices. Dependiendo del número de trabajadores que tenga la empresa, el número de aprendices se incrementará a razón de 1 por cada 20 trabajadores.</p> <p>Si la empresa no quisiera contratar aprendices, podrá realizar el pago de 1 SMLMV al Servicio Nacional de Aprendizaje (el “SENA”) por cada aprendiz que no desea contratar, es decir, ‘monetizar’ la cuota de aprendizaje.</p> <p>Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota de aprendices, la empresa deberá reportar al SENA dicha variación para incrementar o reducir la cuota de aprendizaje en los meses de julio y enero o marzo y septiembre.</p> <p>Los aprendices se vinculan a la compañía a través de los contratos de aprendizaje. Este contrato de aprendizaje tiene 2 etapas, la etapa lectiva y la etapa práctica.</p> <p>Durante la etapa lectiva, la empresa deberá afiliar al aprendiz al Sistema de Seguridad Social en Salud. Durante la etapa práctica, la empresa deberá adicionalmente afiliar al aprendiz al Sistema de Riesgos Laborales.</p>
Comité de convivencia	Una única vez	<p>Es un organismo integrado por representantes de la empresa y de los trabajadores, cuya función primordial es la promoción, prevención y corrección de las conductas y situaciones constitutivas de acoso laboral.</p> <p>Debe reunirse de manera ordinaria cada tres (3) meses o siempre que exista un caso de acoso laboral.</p>
Capacitación acoso laboral	Una vez al año	Deberá capacitarse a los trabajadores y a los integrantes del comité de convivencia.
Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (el “COPASST”)	Una única vez	Es un organismo interno que busca prevenir accidentes y enfermedades de trabajo, como detectar posibles riesgos a los que se ven enfrentados los trabajadores en razón a la actividad que desempeñan.
Implementación día de la familia	Semestralmente	La empresa deberá gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia, en un espacio suministrado por el empleador o por la Caja de Compensación Familiar (la “CCF”). En el evento que el empleador no logre gestionar esta jornada, deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familiares sin afectar los días de descanso.

Obligaciones laborales recurrentes

Obligación	Periodicidad	Comentarios
Implementación salas de lactancia	Una única vez	<p>Las empresas con un capital suscrito igual o superior a 1.500 SMLMV (COP\$1.242.174.000) para el 2019 o con un capital inferior pero con más de 50 empleadas, deberán adecuar y dotar un espacio físico privado, de fácil acceso, para que aquellas trabajadoras lactantes puedan realizar la extracción y conservación de leche materna.</p> <p>Las salas para lactantes deben estar listas antes del 4 de enero de 2019 para las entidades privadas con más de 1.000 empleados, y del 4 de enero de 2022, para las que tienen menos de 1.000 empleados.</p>
Dotación	Una vez cada cuatro meses	Los trabajadores que devenguen hasta 2 SMLMV (COP\$1.656.232) tendrán derecho a que la empresa les entregue un vestido y calzado de labor, en las siguientes fechas: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.
Cesantía	Anualmente	Los trabajadores que no reciben salario integral, se les deberá realizar un pago anual equivalente a un mes de salario por cada año trabajado. Este monto deberá ser consignado en el Fondo de Cesantías que elija el trabajador a más tardar el 14 de febrero del año siguiente.
Interés de la cesantía	Anualmente	A los trabajadores que no reciben salario integral, se les deberá realizar un pago anual equivalente al 12% anual del valor de las cesantías. Se paga en el mes de enero del año siguiente y se entrega directamente al trabajador.
Prima de servicios	Semestralmente	Los trabajadores que no reciben salario integral, se les deberá realizar un pago semestral equivalente a quince (15) días de salario en las siguientes fechas: en el primer semestre, a más tardar el último día de junio y, en el segundo semestre, en los veinte (20) primeros días de diciembre.
Auxilio de transporte	Mensualmente	Los trabajadores que devengan hasta dos (2) SMLMV (COP\$1.656.232) para el 2019 tendrán derecho al reconocimiento de una suma de COP\$97.032 mensuales. Este valor no se pagará en el caso que la empresa reconozca el transporte a los trabajadores. Este monto es fijado anualmente por el gobierno.
Autorización horas extras	Anualmente o cada dos años dependiendo del permiso otorgado	<p>Las empresas cuyos trabajadores laboren horas extras de manera habitual, deberán solicitar al Ministerio del Trabajo autorización para ello.</p> <p>Las horas extras no podrán ser más de dos (2) al día ni más de doce (12) a la semana.</p>

Obligaciones al momento de la terminación de un contrato de trabajo

Obligación	Periodicidad	Comentarios
Pago liquidación final	Cada vez que se termine un contrato de trabajo	La empresa deberá realizar el pago de todas las acreencias a favor del trabajador. Este pago se denomina liquidación final y deberá ser realizado el mismo día en el que el contrato se termina, de lo contrario, podría generarse una sanción económica para la empresa.
Examen médico de retiro	Cada vez que se termine un contrato de trabajo	La empresa deberá entregar al trabajador una orden para que se realice un examen médico de retiro. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del mismo.
Copia de los últimos tres pagos a la seguridad social	Cada vez que se termine un contrato de trabajo	La empresa deberá entregar copia de los últimos tres (3) pagos de la seguridad social al trabajador so pena que el contrato de trabajo se entienda como no terminado.
Certificación laboral	Cada vez que se termine un contrato de trabajo	La empresa deberá entregar una certificación laboral al trabajador en la que constará la antigüedad de este y el cargo que ocupaba.
Carta al fondo de cesantías	Cada vez que se termine un contrato de trabajo	Cada vez que se termine un contrato de trabajo con salario no integral la empresa deberá expedir una carta dirigida al fondo de cesantías para que el trabajador, si así lo desea, retire las cesantías consignadas en el fondo.

Obligaciones con el Sistema de Seguridad Social

Obligación	Periodicidad	Comentarios
Pagos a seguridad social y parafiscales	Mensualmente	La base para realizar los aportes a Seguridad Social y Parafiscales es el 100% del salario ordinario o el 70% del salario integral. Todos los pagos que constituyan salario deberán ser base para liquidar los aportes antes mencionados. Los pagos no constitutivos de salario que sean superiores al 40% del total de la remuneración, deberán ser tenidos en cuenta al momento de realizar los aportes a Seguridad Social y Parafiscales.
Afiliación a la Aseguradora de Riesgos Laborales (la "ARL")	Cada nueva contratación	El empleador debe afiliarse a una ARL. Asimismo, debe asegurar a todos sus trabajadores con dicha ARL.
Afiliación a la Empresa Promotora de Salud (la "EPS")	Cada nueva contratación	El empleador debe afiliar a todos sus trabajadores a una EPS que será escogida de manera libre y voluntaria por cada trabajador.

Obligaciones con el sistema de Seguridad Social

Obligación	Periodicidad	Comentarios
Afiliación a una Administradora de Fondo de Pensiones (la "AFP")	Cada nueva contratación	El empleador debe afiliar a todos sus trabajadores a una AFP que será escogida de manera libre y voluntaria por cada trabajador. De esta obligación se excluyen los trabajadores que ya se encuentren pensionados.
Afiliación a CCF	Cada nueva contratación	El empleador debe afiliarse a una CCF. Asimismo, cada vez que ingresa un nuevo trabajador deberá afiliarlo a dicha CCF.

Obligaciones al contratar un extranjero

Documento / política	Periodicidad	Comentarios
Visa	Depende de la duración de la visa	Si una empresa desea contratar a un extranjero, este deberá contar con una visa que le permita trabajar.
Cedula de extranjería	Cada vez que se expida una nueva visa	El extranjero que tenga una visa superior a tres (3) meses deberá acudir a Migración Colombia y solicitar la expedición de una cedula de extranjería.
Registro ante el Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros (el "SIRE")	Una única vez	Dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la expedición de una visa que permita será necesario realizar el registro ante el SIRE.
Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (el "RUTEC")	Una única vez	En un plazo no mayor a ciento veinte (120) días calendario, a partir de la celebración del contrato, la empresa deberá registrar al trabajador extranjero en el RUTEC.

ADVERTENCIA FINAL: El presente documento tiene exclusivamente carácter informativo y no pretende advertir de obligaciones legales o reglamentarias sobre algún tema en particular y en consecuencia es responsabilidad de cada destinatario determinar la aplicación o no de las obligaciones y trámites mencionados en el presente documento, así como de las demás obligaciones que les puedan llegar a ser aplicables y que no estén contenidas en este documento informativo.

Salvo encargo expreso, Garrigues no es responsable de realizar las gestiones que se señalan en la presente circular. Para asesoría especializada, ponemos a su disposición a todo nuestro equipo de expertos quienes podrán asesorarlos en cualquier inquietud que tengan.

GARRIGUES

Síguenos en



Avenida Calle 92 No.11-51 Piso 4
Bogotá D.C. (Colombia)
T +57 1 326 69 99
bogota@garrigues.com

www.garrigues.com