

Actualización en normativa laboral y seguridad social para 2019

A. Pago de dominicales

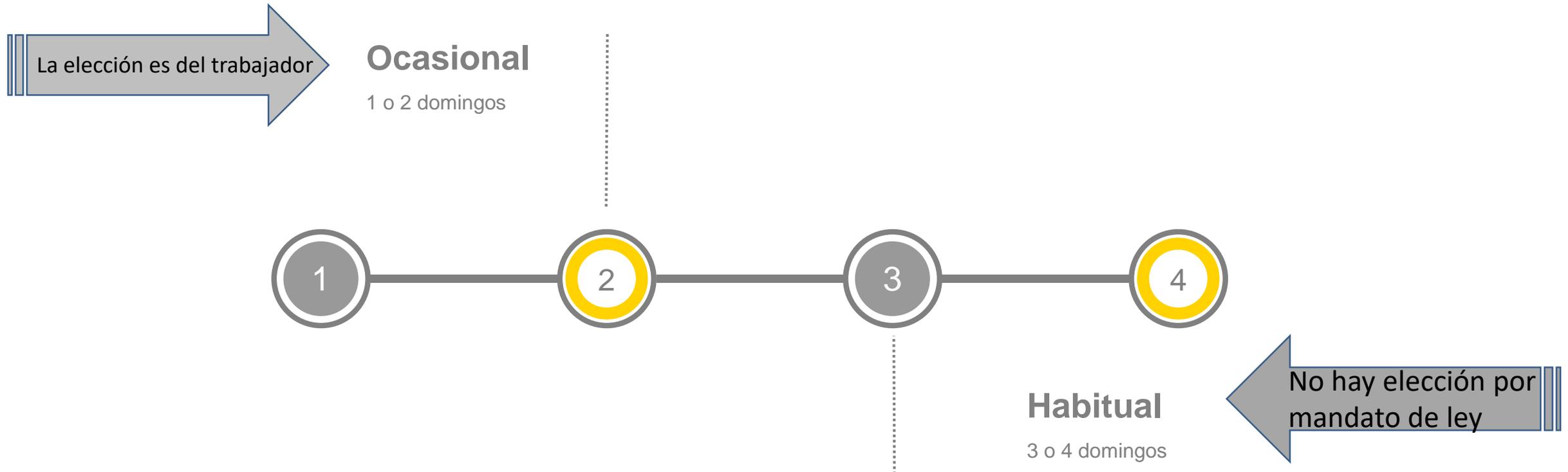
- ❖ Derecho al Descanso remunerado (OIT-CST)
- ❖ El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, si el trabajador laboró toda la semana sin falta o si hubo falta fue con justa causa o por culpa del empleador
- ❖ En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.
- ❖ Dentro de la jornada pactada, las partes deben establecer un día de descanso obligatorio . Mínimo de 24 horas.



- ❖ El trabajo realizado en día dominical o festivo, se remunera con un recargo especial.
- ❖ Hay que hacer la distinción de lo que debe pagarse al trabajador que labora ocasionalmente en día domingo y los que laboran de manera habitual en ese día.
- ❖ El descanso compensatorio pretende que el trabajador recupere sus energías.

A. Pago de dominicales

- El trabajo en día dominical debe tener un recargo del 75% sobre el salario ordinario en forma proporcional a las horas trabajadas (Art. 179 C.S.T.).
- El valor a pagar dependerá según si se trata de dominical ocasional o habitual.



A. Pago de dominicales

Posición	Dominical Ocasional (1 o 2 domingos)	Dominical Habitual (3 o más domingos)
<p>Posición 1- Ministerio del trabajo Recargo del 2.75%</p> <p>Radicado No. 11E2017120000000001933-2017</p> <p>Concepto 7105 del 5 de marzo de 2018</p>	<p>Elección del trabajador</p> <p><input type="checkbox"/> Pago en dinero de la remuneración del 2.75%:</p> <p>(a) 100% por laborar el domingo (valor del trabajo ordinario).</p> <p>(b) 75% recargo especial por trabajo domingo.</p> <p>(c) 100% descanso remunerado que ya se encuentra en el salario.</p> <p><input type="checkbox"/> Descanso compensatorio</p> <p>(a) Recargo del 1.75% (100% valor del trabajo ordinario + 75% recargo especial por trabajo domingo).</p> <p>(b) Descanso en la semana siguiente (cuyo pago ya está incluido en su salario)</p>	<p><input type="checkbox"/> Descanso Compensatorio</p> <p>(a) Recargo del 1.75% (100% valor del trabajo ordinario + 75% recargo especial por trabajo domingo).</p> <p>(b) Descanso en la semana siguiente (cuyo pago ya está incluido en su salario)</p>

A. Pago de dominicales

Posición	Dominical Ocasional (1 o 2 domingos)	Dominical Habitual (3 o más domingos)
<p>Posición 2- Recargo del 150%</p>	<p>Elección del trabajador</p> <p><input type="checkbox"/> Pago en dinero de la remuneración del 150%:</p> <p>(a) 75% recargo especial por trabajo domingo.</p> <p>(b) 75% del recargo en dinero</p> <p><input type="checkbox"/> Descanso compensatorio</p> <p>(a) Recargo del 75% +</p> <p>(b) Descanso en la semana siguiente (cuyo pago ya está incluido en su salario)</p>	<p><input type="checkbox"/> Descanso Compensatorio</p> <p>(a) 75% recargo +</p> <p>(b) Descanso en la semana siguiente (cuyo pago ya está incluido en su salario)</p>

A. Pago de dominicales

Posición	Dominical Ocasional (1 o 2 domingos)	Dominical Habitual (3 o más domingos)
<p>Posición 3 - Recargo del 175%</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Referencia normativa: Art. 181 se refería a “un descanso en los términos del artículo anterior” que corresponde al artículo modificado por el Art. 30 la Ley 50/1990 es decir al 100%, la cual no fue objeto de reforma de la Ley 789 de 2002. ✓ Principio de favorabilidad ✓ Nuestra posición 	<p>Elección del trabajador</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Pago en dinero de la remuneración del 175%: <ul style="list-style-type: none"> (a) 75% recargo especial por trabajo domingo. <li style="text-align: center;">+ (b) 100% retribución en dinero del recargo en dinero. <input type="checkbox"/> Descanso compensatorio <ul style="list-style-type: none"> (a) Recargo del 75% <li style="text-align: center;">+ (b) Descanso en la semana siguiente (cuyo pago ya está incluido en su salario) 	<ul style="list-style-type: none"> (a) 75% recargo por trabajo dominical. <li style="text-align: center;">+ (b) Día de descanso compensatorio en la semana siguiente (que ya está incluido en su salario).

A. Pago de dominicales

Salario	1.000.000		
Horas trabajadas el domingo	8		
	Posición 1 (275%)	Posición 2 (150%)	Posición 3 (175%)
Valor Hora (salario/30/8)	4.167	4.167	4.167
Valor Recargo Dominical (Valor hora x Recargo%)	11.459	6.251	7.292
Recargo por horas trabajadas (Valor recargo dominical x 8 horas trabajadas)	91.674	50.004	58.338

B. Tercerización - Intermediación Ilegal

Evolución Normativa

1950

- ▶ Ley 50 de 1990 – Art.71

2010

- ▶ **Ley 1429 de 2010 – Art. 63** 

2011

- ▶ Decreto 2025 de 2011

2015

- ▶ Decreto 1072 de 2015

2016

- ▶ Decreto 583 de 2016

2018

- ▶ Decreto 683 de 2018
- ▶ **Resolución 2021 de 2018** 

Ley 1429 de 2010

Artículo 63: El personal destinado al desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

\$ 5000 SMMLV

Resolución 2021 de 2018

Por medio de la cual se establecen lineamientos respecto de la inspección, vigilancia y control que se adelanta frente al artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.

B. Intermediación – Resolución 2021 de 2018

1

► Intermediación Laboral:

- I. Envío de trabajadores en misión para colaborar temporalmente a empresas o instituciones en el desarrollo de sus actividades. Esta actividad únicamente puede ser desarrollada por Empresas de Servicios Temporales autorizadas
- II. Servicio de intermediación en la gestión y colocación de empleo: Agencias públicas y privadas de colocación de empleo, debidamente autorizadas por ley.

2

► Intermediación Laboral Ilegal

- I. Suministro de personal de manera directa o indirecta por Entidades públicas o privadas distinta a las Empresas de Servicios Temporales, sea a través de contratos de prestación de servicios o a través de la utilización de cualquier esquema societario previsto por la ley.
- II. Contrato sindical

B. Intermediación – Resolución 2021 de 2018 – Checklist

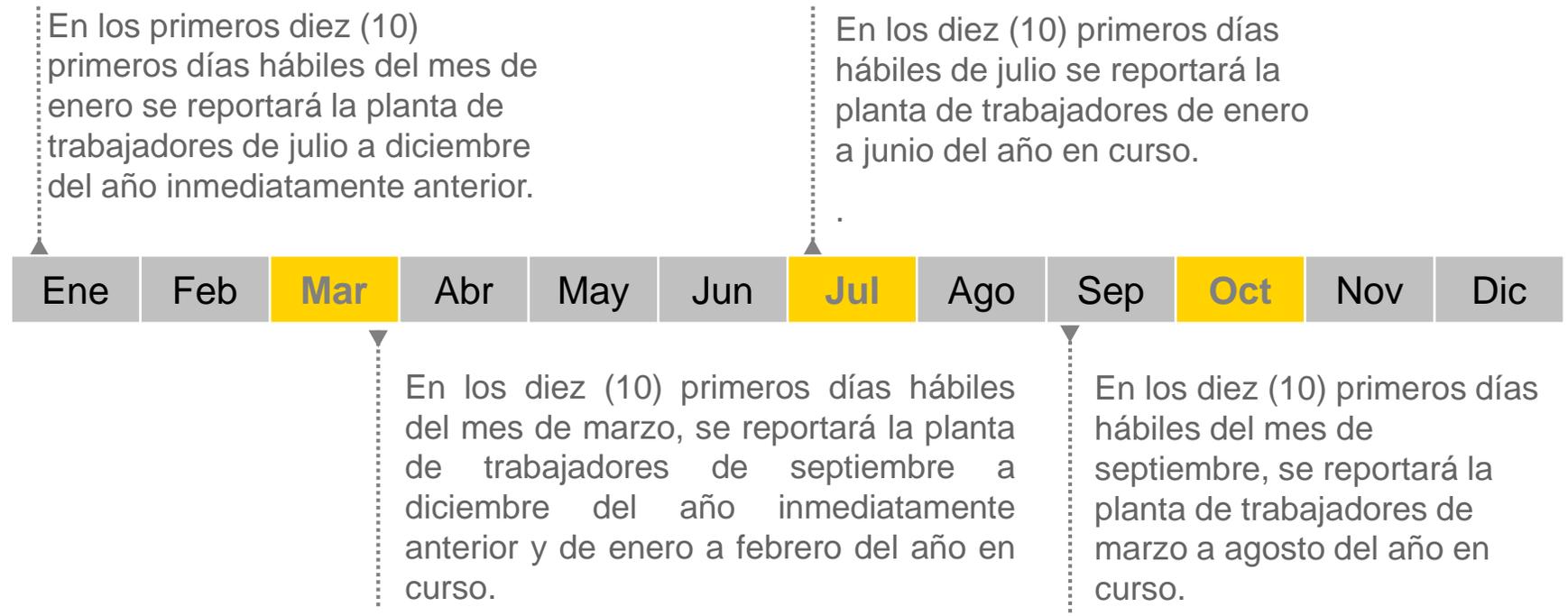
Checklist	☒	☑
Todos los trabajadores del contratista están contratados directamente mediante un contrato laboral.	☒	☑
Si hay trabajadores en misión, éstos prestan servicios en cumplimiento de la normatividad laboral vigente.	☒	☑
Los trabajadores actuales del contratista <u>NO han sido</u> trabajadores del contratante.	☒	☑
El trabajador contratista desarrolla funciones completamente distintas a las que desarrollan los trabajadores del contratante.	☒	☑
El contratista tiene independencia financiera del contratante.	☒	☑
El contratista <u>NO tiene</u> ningún vínculo societario con la empresa contratante.	☒	☑
El contratista tiene autonomía en el uso de los medios de producción, en la ejecución de los procesos o subprocesos que se contraten.	☒	☑
El contratista ejerce frente a sus trabajadores potestad reglamentaria y disciplinaria.	☒	☑
Las instrucciones para la ejecución de la labor en circunstancias de tiempo modo y lugar son impartidas por el contratista.	☒	☑
El contratista es quién realiza el pago de las obligaciones laborales y de seguridad social de sus trabajadores, salvo las excepciones de Ley.	☒	☑
El contratante <u>NO ha fraccionado ni dividido</u> a trabajadores afiliados a un sindicato o ha trabajadores que hayan realizado la asamblea de constitución inicial o la primera reunión de constitución.	☒	☑
Ni el contratante ni el contratista han incurrido en conductas violatorias de los principios y normas laborales vigentes en la celebración o ejecución de la figura que los une.	☒	☑

C. Lineamientos para informar las variaciones en planta de personal al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

Decreto 1334 de 2018 del Ministerio del Trabajo

Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informarla en los siguientes términos:

- ▶ A partir del 1 diciembre de 2018
- ▶ Las empresas en situación de insolvencia podrán reportar la información en cualquier tiempo



D. Cambio en descuentos por libranza del salario



Límite de descuento por concepto de libranzas (Ley 1902 de 2018)

- Establece como límite de descuento mensual por concepto de libranza hasta el 50% del salario o pensión neta (incluidos los descuentos de ley).

E. Cambio el fuero de maternidad (Sentencia SU075, 24 de julio de 2018)

Se modificó la posición de la Corte respecto de los deberes del empleador cuando desvincula a una trabajadora sin conocer su estado de embarazo.

SU-070 de 2013

“La regla jurisprudencial anterior imponía a los empleadores la obligación de pagar las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud hasta el momento del parto y, en algunos casos, la licencia de maternidad.”

SU-075 de 2018

“Cuando se demuestra en el proceso de tutela que el empleador desconoce el estado de gravidez, con independencia de que se haya aducido justa causa, no debe sufragar las cotizaciones requeridas para que la empleada tenga derecho a acceder a la licencia de maternidad.”

Para la Corte, las trabajadoras embarazadas cuentan con otros mecanismos de protección para garantizar la efectividad de sus derechos a la salud y al mínimo vital.

1

Derecho a la salud: El ordenamiento jurídico permite que tanto las mujeres embarazadas como los menores de un año puedan ser beneficiarios de algún familiar afiliado al Régimen Contributivo. En caso de no contar con los recursos económicos, la ley ordena que sean atendidos a través Régimen Subsidiado.

2

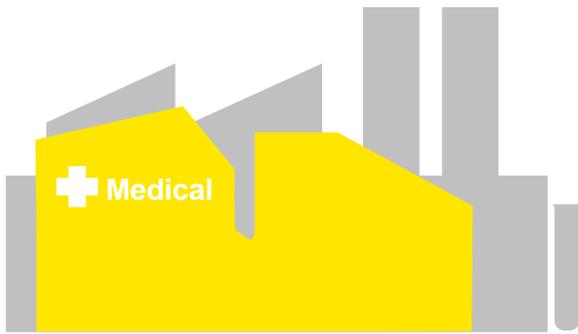
Derecho al mínimo vital: Existen varios mecanismos de protección, en particular el subsidio alimentario que se encuentra a cargo del ICBF.

F. Incapacidades Decreto 1333 del 27 de julio de 2018

La EPS asume el pago de las incapacidades superiores a 540 días cuando:



- I. Exista concepto favorable de rehabilitación del médico tratante que implique la continuación de un tratamiento médico
- II. El paciente no haya tenido recuperación o enfermedad durante la enfermedad que dio lugar a la incapacidad
- III. Por enfermedades concomitantes se presenten nuevas situaciones que prolonguen el tiempo de recuperación del paciente.



F. Incapacidades Decreto 1333 del 27 de julio de 2018

Determina las situaciones consideradas como Abuso del Derecho, entre estas:



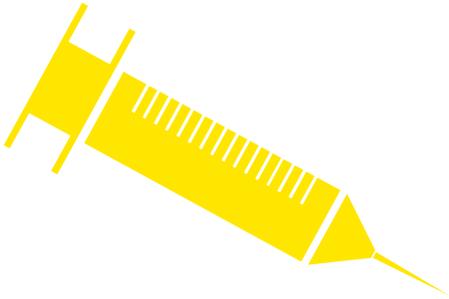
- I. Fraude al otorgar la certificación de incapacidad
- II. Incumplimiento los procedimientos médicos y recomendaciones
- III. Solicitud de pago a la EPS y ARL por la misma causa
- IV. Realización de actividades alternas que impidan su recuperación durante la incapacidad

Las conductas serán analizadas por la EPS o por la Fiscalía según el caso.

G. Incapacidades Decreto 1333 del 27 de julio de 2018

Procedimiento por Abuso del Derecho:

- I. La EPS detecta que no hay incumplimiento de los procedimientos y recomendaciones médicas para la rehabilitación mínimo en un 30%;
- II. La EPS invita al paciente para que dentro de los 5 días siguientes brinde las explicaciones;
- III. Dentro de los 3 días siguientes a las explicaciones la EPS suscribe un acuerdo en el que incapacidades se compromete a atender las prescripciones médicas;
- IV. La no respuesta o reincidencia, da lugar a la suspensión del pago de las prestación económica, hasta la suscripción del acuerdo y se evidencia el cumplimiento.



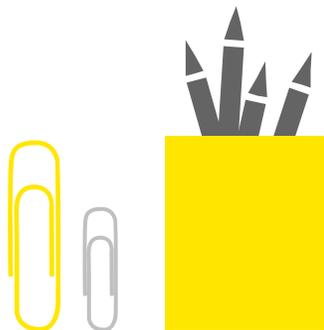
G. Pago de incapacidades origen común

Periodo	Entidad Obligada	Monto de la incapacidad	Fuente normativa
Día 1 a 2	Empleador	2/3 partes del salario (66,66%). El auxilio monetario por enfermedad no profesional no puede ser inferior al salario mínimo.	<p>Artículo 227 del CST y artículo 1 del Decreto 2943 de 2013, compilado por el Decreto 780 de 2016.</p> <p>Jurisprudencia Corte Constitucional C- 543 de 2007</p>
Día 3 a 180	EPS	<p>El auxilio monetario se reconoce así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2/3 partes del salario (66,66%) durante los primeros 90 días • El 50% del salario por los 90 días restantes. 	<p>Artículo 227 del CST</p> <p>Artículo 1 del Decreto 2943 de 2013, compilado por el Decreto 780 de 2016.</p> <p>Artículo 142 del Decreto – Ley 19 de 2012.</p> <p>Decreto 1352 de 2013 compilado por el Decreto 1072 de 2015.</p>
Día 181 hasta 540 días	AFP	Subsidio por incapacidad que corresponde al 50% del salario	Por Jurisprudencia de la Corte Constitucional (sentencia T- 920 de 2009) las incapacidades a partir del día 181 deben ser asumidas por la AFP, exista o no concepto favorable o desfavorable de rehabilitación.
Día 541 en adelante	EPS	Subsidio por incapacidad que corresponde al 50% del salario	<p>Artículo 67 de la Ley 1753 de 2015</p> <p>Sentencia T- 401 de 2017</p>



G. Pago de incapacidades origen laboral

Desde	Hasta	Encargado	Monto de la prestación	Fuente normativa
Desde el día siguiente a la ocurrencia del accidente de trabajo o diagnóstico de la enfermedad laboral.	(i) El trabajador se rehabilite de manera integral y logre reincorporarse. (ii) Reciba una indemnización generada por la calificación de una incapacidad permanente parcial (iii) Se califique su pérdida de capacidad laboral en un porcentaje superior al 50%, volviéndose beneficiario de una pensión de invalidez.	ARL	100% de su salario base de cotización.	Artículo 1º del Decreto 2943 de 2013. Corte Constitucional, sentencia T-490 de 2015



H. Manejo de la estabilidad laboral reforzada



Despido de trabajadores con fuero de salud (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 1360 de 2018):

- *La estabilidad laboral reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo.*

I. Claridad sobre la jornada familiar (Ley 1857/17)

El Gobierno Nacional expidió la Ley 1857 de 2017, mediante la cual modificó la Ley 1361 de 2009, adoptando medidas encaminadas a la protección de la familia. Esta modificación comprende los siguientes elementos:

Horarios laborales flexibles

El empleador y el trabajador podrán acordar un horario laboral flexible, que le permita al empleado cumplir con sus deberes de protección y acompañamiento de su familia.

Jornada semestral

Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral (2 jornadas anuales) para que sus empleados compartan con sus familias. Para ello, el empleador tendrá las siguientes opciones:

Suministrar los espacios y gestionar las jornadas directamente.

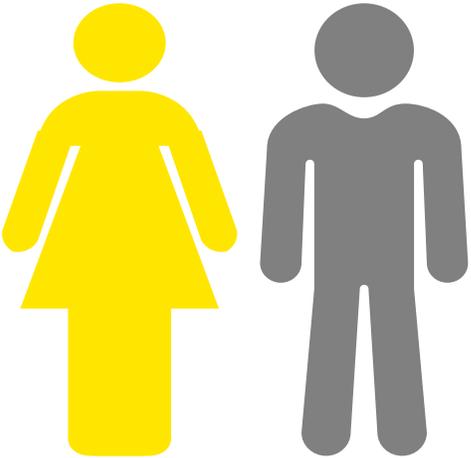
Suministrar los espacios y gestionar las jornadas a través de la Caja de Compensación Familiar.

Permitir a los trabajadores disfrutar de ese tiempo con sus familiares, sin que se puedan afectar los días de descanso, sin perjuicio de la posibilidad de acordar un horario complementario.

Diferente de la obligación contenida en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

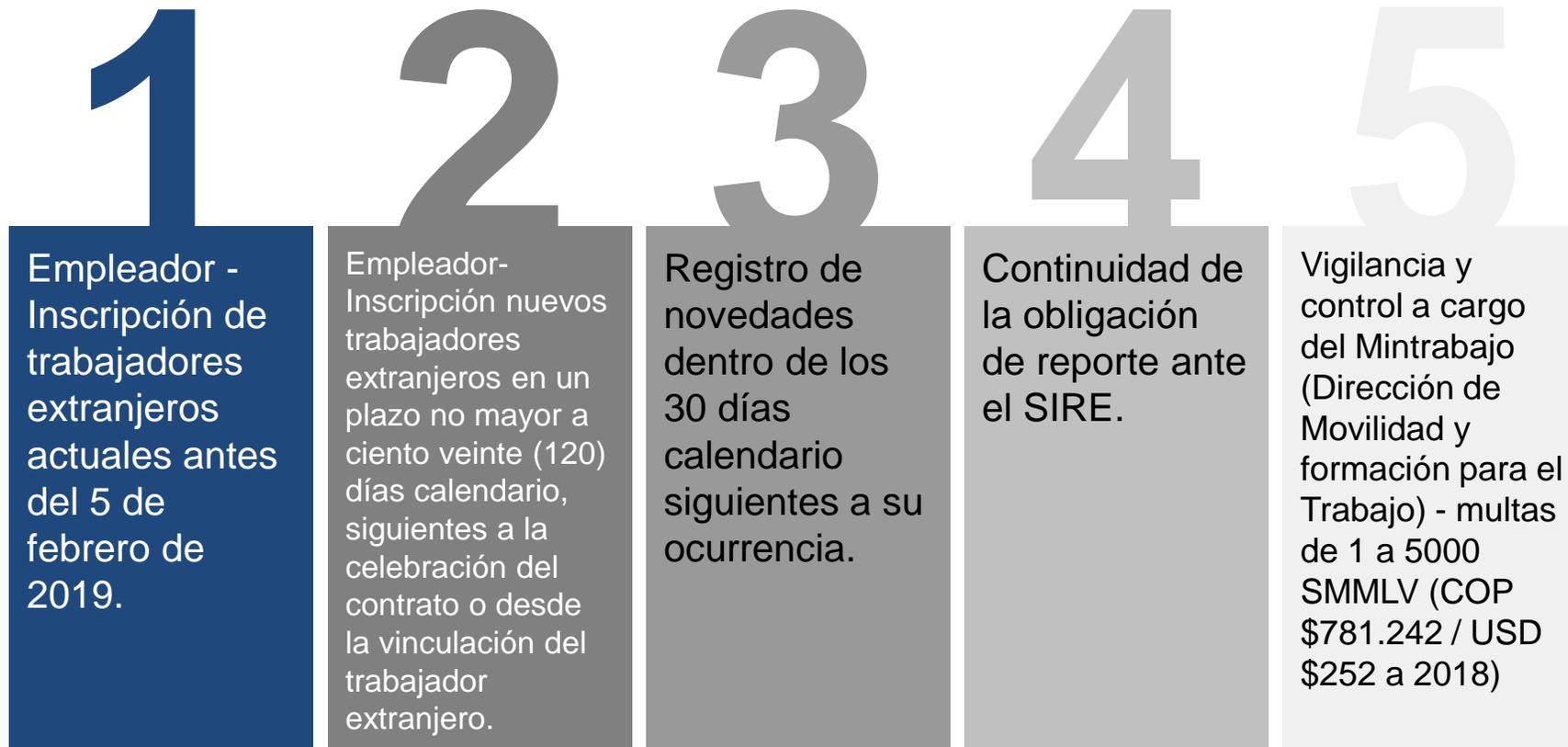
Día de la familia

Se establece como día de la familia el 15 de mayo, en el cual se promoverá la unión familiar, siendo importante aclarar que no se trata de un día festivo por lo que los trabajadores prestarán sus servicios normalmente.



J. Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia – RUTEC (Resolución 4386 de 2018)

- ▶ Plataforma para cuantificar, identificar y diagnosticar la inmigración laboral en el país.



K. Algunas Obligaciones Laborales

Lista de Chequeo

