

Circular N° 01
13 de enero de 2017

MODIFICAN PLAZO PARA IMPLEMENTAR EL SG-SST

El Gobierno Nacional, mediante el [Decreto 52](#) del 12 de enero de 2017, amplió el plazo otorgado a todos los empleadores del sector público y privado para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. En consecuencia, sin importar la cantidad de trabajadores existentes en cada empresa, el término para la incorporación de dicho sistema expirará el próximo 01 de junio de 2017 para todas ellas.

Recordamos que la falta de incorporación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la oportunidad señalada podría exponer a su empresa a la imposición de sanciones por parte del Ministerio de Trabajo, tales como multas de hasta mil (1000) salarios mínimos legales mensuales vigentes o inclusive el cierre definitivo del establecimiento en caso de reincidencia.

SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL Y AUXILIO DE TRANSPORTE

SALARIO MÍNIMO

El Gobierno Nacional mediante el [Decreto 2209 de 2016](#), fijó el salario mínimo mensual para el año 2017 en la suma de setecientos treinta y siete mil setecientos diecisiete pesos m/cte (\$737.717) para los trabajadores de los sectores urbano y rural. Ésta cifra representa un ajuste del siete por ciento (7%) respecto al año inmediatamente anterior.

AUXILIO DE TRANSPORTE

El auxilio de transporte que regirá para el año 2017 corresponde a la suma de ochenta y tres mil ciento cuarenta pesos m/cte (\$83.140), según lo dispuso el Gobierno Nacional en el [Decreto No. 2210](#) del 30 de diciembre de 2016 mediante el cual se estableció un incremento del siete por ciento (7%) con relación al año precedente.

Así las cosas, como consecuencia del ajuste del salario mínimo mensual y al auxilio de transporte, los demás pagos laborales se actualizan de la siguiente manera:

BARRERA PALACIO ABOGADOS

Nuestro interés es presentar a ustedes las novedades más importantes en materia normativa, jurisprudencial y conceptual que se presentan en la esfera del ámbito jurídico laboral. Por lo tanto, este documento no constituye una asesoría de carácter legal, para lo cual deberá comunicarse directamente con alguno de nuestros abogados quienes resolverán su consulta.

Tabla Pagos Laborales 2.017		
Salario mínimo mensual	Decreto 2209 del 30 diciembre de 2.016	\$737.717
Salario mínimo diario	Salario mínimo mensual / 30	\$24.591
Auxilio de transporte mensual	Decreto 2210 del 30 de diciembre de 2.016	\$83.140
Auxilio de transporte diario	Auxilio de transporte mensual / 30	\$2.771
Salario mínimo integral	Salario mínimo mensual x 13	\$9.590.321
	Componente salarial mínimo (Salario mínimo mensual x 10)	\$7.377.170
	Componente prestacional mínimo (Salario mínimo mensual x 3)	\$2.213.151
Tope máximo mensual para el pago de cotizaciones al sistema de seguridad social	Salario mínimo mensual x 25	\$18.442.925
Tope salarial para el pago del auxilio legal de transporte y suministro de dotación	Salario mínimo mensual x 2	\$1.475.434
Valor hora ordinaria	Salario mínimo mensual / 30 / 8	\$3.074
Valor hora ordinaria con recargo nocturno	Valor hora ordinaria + 35%	\$4.150
Valor hora extra diurna	Valor hora ordinaria + 25%	\$3.842
Valor hora extra nocturna	Valor hora ordinaria + 75%	\$5.379
Valor hora dominical <u>habitual</u> (con compensatorio)	Valor hora ordinaria +175%	\$8.453
Valor hora dominical ocasional (con compensatorio)	Valor hora ordinaria + 75%	\$5.379
Valor hora dominical ocasional (sin compensatorio)	Valor hora ordinaria +175%	\$8.453
Valor hora recargo nocturno domingo ocasional	Valor hora ordinaria +110%	\$6.455
Valor hora recargo nocturno (domingo habitual)	Valor hora ordinaria +210%	\$9.529
Valor hora festiva (con compensatorio)	Valor hora ordinaria + 75%	\$5.379
Valor hora festiva (sin compensatorio)	Valor hora ordinaria +175%	\$8.453

BARRERA PALACIO ABOGADOS

Nuestro interés es presentar a ustedes las novedades más importantes en materia normativa, jurisprudencial y conceptual que se presentan en la esfera del ámbito jurídico laboral. Por lo tanto, este documento no constituye una asesoría de carácter legal, para lo cual deberá comunicarse directamente con alguno de nuestros abogados quienes resolverán su consulta.

Valor hora extra diurna dominical o festiva	Valor hora ordinaria + 100% (75% por festivo laborado + 25% por trabajo en tiempo suplementario antes de las 10:00 p.m.)	\$6.148
Valor hora extra nocturna dominical o festiva	Valor hora ordinaria + 150% (75% por festivo laborado + 75% por trabajo en tiempo suplementario después de las 10:00 p.m.)	\$7.685

PRÓXIMAS OBLIGACIONES LABORALES

A. 31 de Enero de 2017, pago de intereses sobre las cesantías.

De conformidad con el artículo 99 de la ley 50 de 1990 el empleador debe cancelar al trabajador un interés equivalente al doce por ciento (12%) anual o proporcional por fracción, con respecto a la suma causada en el año por concepto de auxilio de cesantía.

Por su parte, la Ley 52 de 1975, en su artículo 1° determina que dichos intereses se pagarán sobre los saldos que a 31 de diciembre de cada año, tenga el trabajador a su favor por concepto de cesantía y deberán cancelarse en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron.

Así las cosas, recordamos la obligación de los empleadores de cancelarle a sus trabajadores, a más tardar el 31 de enero de 2017, los intereses de las cesantías causadas a 31 de diciembre de 2016.

En caso de no consignar los intereses en los tiempos antes señalados, la norma laboral consagra a título de indemnización la obligación del empleador de cancelar por una sola vez un pago doble del valor que corresponde.

B. 14 de febrero de 2017, consignación de cesantías.

El 31 de diciembre de cada año debe realizarse la liquidación definitiva de cesantía. Esta prestación corresponde al pago de un mes de salario por cada año de servicios prestados y proporcionalmente por fracción.

El salario base de liquidación del auxilio de cesantía será el último salario devengado por el trabajador, salvo en los siguientes casos:

1. Salario Variable.
2. Variación del salario en los últimos 3 meses anteriores a la liquidación.

De acuerdo con el artículo 253 del Código Sustantivo del Trabajo en estos dos (2) eventos, se debe tomar como salario base de liquidación el promedio de lo devengado por el trabajador en el año de servicios inmediatamente anterior o todo el tiempo de servicios si fuere menor a un año.

Para su liquidación se debe incluir el auxilio legal de transporte para aquellos que tienen este derecho y descontarse de la liquidación los días de suspensión del contrato.

BARRERA PALACIO ABOGADOS

Nuestro interés es presentar a ustedes las novedades más importantes en materia normativa, jurisprudencial y conceptual que se presentan en la esfera del ámbito jurídico laboral. Por lo tanto, este documento no constituye una asesoría de carácter legal, para lo cual deberá comunicarse directamente con alguno de nuestros abogados quienes resolverán su consulta.

Estos valores deberán ser consignados antes del 15 de febrero de 2017 en el Fondo de Cesantías que el trabajador haya escogido, exceptuando, claro está, a los trabajadores cobijados por el régimen de retroactividad de cesantías.

El empleador que incumpla esta obligación deberá pagar un día de salario por cada día de retraso, conforme lo señala el artículo 99 numeral 3° de la Ley 50 de 1.990.

INCREMENTO DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD A 18 SEMANAS

El pasado miércoles 04 de enero fue sancionada y publicada la Ley [1822 de 2.017](#), a través de la cual se consagra a favor de la madre cotizante el derecho a disfrutar dieciocho (18) semanas de descanso remunerado por concepto de licencia de maternidad, ampliándose de esta forma el periodo anteriormente establecido, en cuatro semanas.

Los aspectos más relevantes de la Ley, que deben ser tenidos en cuenta, son los siguientes:

1. La licencia de maternidad tendrá una duración de total de dieciocho (18) semanas, pero por lo menos una (1) semana deberá ser disfrutada antes de la fecha de parto (licencia preparto) la cual será de obligatorio cumplimiento. La futura madre, podrá disfrutar de su licencia de maternidad dos (2) semanas antes del parto, únicamente cuando medien razones médicas es decir, no será potestativo de la madre ampliar la licencia pre parto a dos (2) semanas.
2. En todo caso la licencia de maternidad posparto, tendrá una duración de diecisiete (17) semanas desde la fecha del parto o de dieciséis (16) semanas, teniendo en cuenta lo mencionado previamente.
3. Cuando el parto sea prematuro, a las dieciocho (18) semanas de descanso se les sumará la diferencia que exista entre la fecha en que se produce el nacimiento y la fecha certificada por el médico tratante como fecha de nacimiento a término. Así las cosas, si el parto se produce dos meses antes de la fecha establecida, la afiliada disfrutará esos dos meses adicionales por concepto de licencia de maternidad, más las dieciocho (18) semanas establecidas legalmente.
4. En el evento de parto múltiple (gemelos, mellizos) la licencia de maternidad corresponderá a veinte (20) semanas.
5. Se extienden todos los derechos establecidos en la norma a la madre adoptante, asimilando para estos efectos la fecha de entrega del menor a la fecha de parto.
6. Así mismo los beneficios se extienden al padre adoptante sin cónyuge ni compañera permanente.
7. Se reconoce la licencia de paternidad por ocho (8) días hábiles siempre que el padre haya cotizado “durante las semanas previas” a su reconocimiento.
8. Se hace absolutamente indispensable entonces que la trabajadora presente a su empleador un certificado médico donde conste:
 - a. Su estado de embarazo
 - b. La fecha probable de parto

BARRERA PALACIO ABOGADOS

Nuestro interés es presentar a ustedes las novedades más importantes en materia normativa, jurisprudencial y conceptual que se presentan en la esfera del ámbito jurídico laboral. Por lo tanto, este documento no constituye una asesoría de carácter legal, para lo cual deberá comunicarse directamente con alguno de nuestros abogados quienes resolverán su consulta.

- c. La indicación del día en que debe empezar el disfrute de la licencia
- d. En caso de parto prematuro, debe aportar un certificado donde conste la diferencia entre la edad gestacional y la fecha de nacimiento a término determinando las semanas en que debe ser ampliada la licencia.

Por último, tres temas que vale la pena resaltar y que deberán ser estudiados a fondo en la medida que se presenten las situaciones.

Primero, es el establecimiento de una nueva licencia obligatoria a cargo del empleador, que debe ser concedida al padre del menor en caso de fallecimiento de la madre durante el periodo de la licencia de maternidad; en este evento, el empleador debe conceder a su trabajador una licencia por el tiempo que faltare para terminar el disfrute de la licencia de maternidad por parte de la madre fallecida.

Segundo, se establece expresamente la prohibición de despido de la trabajadora en estado de embarazo o en periodo de lactancia, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo en la cual se apruebe una justa causa para proceder con el despido. Adicionalmente, nuevamente se hace mención a la indemnización que deberá pagarse en caso de despedir a una mujer en estado de embarazo, lo cual resulta ser carente de todo sentido jurídico, ya que conocemos la jurisprudencia de la Corte Constitucional que sobre la materia establece una protección y estabilidad laboral absoluta para la trabajadora gestante.

Tercero y último tema, la ley que amplía las semanas de licencia de maternidad surte efectos desde su sanción presidencial y promulgación, es decir, a partir del 4 de enero del año en mención y hacia el futuro se tiene derecho al goce de las dieciocho (18) semanas de licencia de maternidad.

SALAS AMIGAS DE LA FAMILIA LACTANTE

De otra parte, el pasado miércoles 04 de enero también fue sancionada y publicada la [Ley 1823 de 2.017](#), a través de la cual se adopta la estrategia de implementar salas amigas de la familia lactante, cuyo objetivo es lograr en el entorno laboral la adecuación en las instalaciones del empleador, un espacio acondicionado y que cumpla todas las normas técnicas de seguridad, para que las mujeres que se encuentren en periodo de lactancia, puedan allí extraer la leche materna y conservarla debidamente.

A continuación, les mencionamos ciertos aspectos a tener en cuenta de la presente ley:

1. Esta disposición se hace extensiva a las entidades públicas y empresas privadas.
2. En el caso de las empresas privadas, deberán implementar las salas amigas de la familia lactante cuando:
 - a. Su capital sea igual o superior a mil quinientos (1.500) SMLMV o,
 - b. Cuando su capital sea inferior a mil quinientos (1.500) SMLMV, pero cuente con más de 50 empleadas.
3. Implementación y adecuación de las salas amigas de la familia lactante:
 - a. Las empresas privadas con más de mil (1.000) empleados y las entidades públicas, contarán con un término de dos (2) años.
 - b. Las empresas privadas con menos de mil (1.000) empleados, tendrán un término de cinco (5) años para cumplir con lo dispuesto en la mencionada ley.
4. Se prevé que las empresas privadas que adopten estas medidas tendrán beneficios tributarios, los cuales

BARRERA PALACIO ABOGADOS

Nuestro interés es presentar a ustedes las novedades más importantes en materia normativa, jurisprudencial y conceptual que se presentan en la esfera del ámbito jurídico laboral. Por lo tanto, este documento no constituye una asesoría de carácter legal, para lo cual deberá comunicarse directamente con alguno de nuestros abogados quienes resolverán su consulta.

serán establecidos por el Ministerio de Hacienda.

5. El encargado de vigilar y controlar la implementación de las salas amigas de la familia lactante, será el Ministerio de Salud y Protección Social, el cual además deberá establecer en un término máximo de seis (6) meses los parámetros técnicos, las especificaciones de higiene, salubridad y dotación mínima que deben tener estas salas.

EDAD MÁXIMA PARA EL RETIRO FORZOSO PARA EMPLEADOS PÚBLICOS

El pasado 30 de diciembre, fue sancionada la [Ley 1821 de 2016](#) mediante la cual se modifica la edad de retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas, la cual era de sesenta y cinco (65) años y a partir de la publicación de la ley en mención pasa a ser de setenta (70) años.

Es importante mencionar, que la disposición no modifica los términos para el acceso al derecho a la pensión, el régimen para acceder a un cargo público, ni el derecho de permanencia y retiro de los empleados públicos. Además, esta modificación no aplicará para funcionarios escogidos mediante voto popular, ni para los mencionados en el artículo 1° del Decreto Ley 3074 de 1968.

Así las cosas, las personas que desempeñen funciones públicas podrán permanecer en el ejercicio de sus funciones hasta la edad de setenta (70) años, con la obligación de continuar contribuyendo al régimen de seguridad social.

PRECOOPERATIVAS Y COOPERATIVAS PUEDEN ACCEDER A EXENCIÓN EN CONTRIBUCIONES ESPECIALES

Según información del Ministerio de Trabajo, las precooperativas y cooperativas de trabajo asociado podrán acceder a la exención en contribuciones especiales (Sena, ICBF y Cajas de Compensación Familiar) hasta el día 16 de enero de 2017.

Dicha exención aplica para las precooperativas y las cooperativas de trabajo asociado, cuya facturación anual no exceda los 435 SMLMV de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1233 de 2008.

La solicitud se debe enviar a la Dirección y Protección del Empleo y Subsidio Familiar (Carrera 14 No. 99-33 en la ciudad de Bogotá), a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo y deberá estar acompañada de los siguientes documentos anexos:

- a. Copia del certificado de existencia y representación legal (expedido por la respectiva cámara de comercio, con una vigencia no mayor a tres meses)
- b. Copia de resolución de autorización de regímenes expedida por el Ministerio del Trabajo (o del anterior Ministerio de la Protección Social)
- c. Nombre del revisor fiscal
- d. Número de la tarjeta profesional si la cooperativa tiene esta obligación. (la obligación de esta condición es certificada por la Superintendencia de Economía Solidaria)
- e. Certificación sobre el valor total de la facturación causada durante el año (es decir del 1° de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016, y sobre el número total de asociados por mes, desde enero de

BARRERA PALACIO ABOGADOS

Nuestro interés es presentar a ustedes las novedades más importantes en materia normativa, jurisprudencial y conceptual que se presentan en la esfera del ámbito jurídico laboral. Por lo tanto, este documento no constituye una asesoría de carácter legal, para lo cual deberá comunicarse directamente con alguno de nuestros abogados quienes resolverán su consulta.

2016 o inicio de las actividades, hasta diciembre de 2016, las cuales deben ser expedidas por el revisor fiscal según lo ordena la ley; en caso de no tener esta obligación, las certificaciones deben ser firmadas por el representante legal)

- f. Precooperativas y cooperativas deben brindar información completa de domicilio principal, teléfonos y correo electrónico, para su ubicación.

NUEVOS TEMAS 2017

A. Ajustes Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – PILA

El próximo 1 de marzo del año en curso, se vence el término para la implementación de todas las modificaciones a la PILA incluidas en la [Resolución 5858](#) de 2016 del Ministerio de Salud y Protección Social, la cual modifica la Resolución 2388 de 2016 que unifica la reglas para el recaudo de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales. En este sentido, todos los operadores implementarán estos cambios a partir del 2 de marzo de 2017.

B. Pagos de Aportes a la Seguridad Social

Mediante el [decreto 1990 de 2016](#), se modifican los plazos de pago de aportes a la seguridad social a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, ajusta las condiciones de aproximación de los aportes y modifica lo correspondiente a las tarifas de convenios entre operadores, entidades financieras y administradoras del sistema. Dicho decreto empieza a regir a partir del 6 de febrero del año en curso.

CALENDARIO LABORAL 2017

Los invitamos a tener en cuenta las siguientes fechas claves para el cumplimiento oportuno de sus obligaciones en materia laboral y seguridad social:

ENERO		FEBRERO	
31	Vence el plazo para cancelar los intereses a las cesantías	14	Vence plazo para consignar las cesantías al fondo
MARZO		ABRIL	
18	Vence plazo para expedir el certificado de ingresos y retenciones de los trabajadores.	30	Suministro de la primera dotación
JUNIO		JULIO	
1	Vence el plazo para la implementación del SG-SST de las empresas.	1 - 31	Notificar al SENA de la variación en el número de trabajadores que afecte la cuota de aprendizaje.
30	Vence plazo para el pago de la prima servicios primer semestre		

BARRERA PALACIO ABOGADOS

Nuestro interés es presentar a ustedes las novedades más importantes en materia normativa, jurisprudencial y conceptual que se presentan en la esfera del ámbito jurídico laboral. Por lo tanto, este documento no constituye una asesoría de carácter legal, para lo cual deberá comunicarse directamente con alguno de nuestros abogados quienes resolverán su consulta.

AGOSTO		DICIEMBRE	
31	Suministro de la segunda dotación.	1 - 31	Notificar al SENA de la variación en el número de trabajadores que afecte la cuota de aprendizaje.
		20	Suministro de la tercera dotación
		20	Vence plazo para el pago de la prima servicios segundo semestre.

BARRERA PALACIO ABOGADOS

Nuestro interés es presentar a ustedes las novedades más importantes en materia normativa, jurisprudencial y conceptual que se presentan en la esfera del ámbito jurídico laboral. Por lo tanto, este documento no constituye una asesoría de carácter legal, para lo cual deberá comunicarse directamente con alguno de nuestros abogados quienes resolverán su consulta.