



**Barrera Palacio**  
Abogados

SITUACIONES LABORALES ESPECIALES



# SITUACIONES LABORALES ESPECIALES

## LICENCIAS EN MATERIA CONTRACTUAL REMUNERADAS Y NO REMUNERADAS



# Maternidad, Lactancia y Paternidad

# LICENCIA DE MATERNIDAD



La Licencia de Maternidad es de 18 semanas y aplica tanto para madres biológicas como madres adoptantes de un menor de 18 años.

La mujer puede iniciarlas dos (2) semanas antes si lo desea, debe presentar el debido soporte a su jefe inmediato del medico tratante, en todo caso deberá obligatoriamente iniciarla por lo menos una semana antes o de manera concomitante.

**Niños prematuros:** La licencia de maternidad tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas, de acuerdo a las indicaciones de su medico tratante.

# LICENCIA DE MATERNIDAD

- Parto múltiple: La licencia de maternidad se ampliará en dos (2) semanas más. Quedando en 20 semanas o incluso más, si el nacimiento es prematuro.
- Muerte de la madre: El tiempo de la Licencia de Maternidad que ella no haya alcanzado a disfrutar, la disfrutará el padre y el empleador debe concederla. Ejemplo, si la madre murió en el parto, el empleador debe darle al padre una licencia por 18 semanas, si la madre falleció a las cuatro (4) semanas del parto, el empleador del padre, deberá darle una licencia por las diez (12) semanas restantes.
- Aborto: Licencia a favor de la madre por aborto espontáneo, interrupción voluntaria o parto prematuro no viable. Tendrá derecho a licencia de 2 a 4 semanas según el médico tratante



# LICENCIA DE MATERNIDAD



## PRESTACIONES

Asistencia médico-obstétrica indispensable durante el período de embarazo y parto y un subsidio equivalente al ciento por ciento (100%) del salario de la trabajadora durante la licencia de maternidad. Si este es variable, corresponderá al promedio del último año.

## CONDICIONES

Para tener derecho a las prestaciones económicas derivadas de la licencia de maternidad, la trabajadora debe haber cotizado ininterrumpidamente al Sistema durante todo su período de gestación incluido el mes de inicio de la licencia y presentar certificado de licencia de maternidad expedido por el médico de la red de la EPS o entidad adaptada o validada por esta

Si cotizó durante un período inferior al de la gestación, la EPS le reconocerá y pagará proporcionalmente como valor de la licencia de maternidad, un monto equivalente al número de días cotizados frente al periodo real de gestación nacido vivo y registro civil de nacimiento.

# LICENCIA DE MATERNIDAD

Estas prestaciones se extienden a la madre adoptante quien deberá cumplir las mismas condiciones de afiliación y cotización al sistema para la entrega oficial del menor.

Si se trata de parejas del mismo sexo, deberán notificar ante el empleador y ante la EPS quien gozará de esta prestación

La trabajadora debe notificar su estado de embarazo ante RRHH y, dentro de los treinta (30) días siguientes presentar un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse una (1) semana antes del parto.

Después del parto, debe presentar registro civil de nacimiento, licencia de maternidad expedida por la EPS y copia de la historia clínica



# LACTANCIA



Una hora de descanso remunerada durante los 180 primeros días de nacimiento del bebé, con el fin de que la madre alimente a su bebé.

Ley 2306 de 2023: el periodo de lactancia se extiende con descanso remunerado de 30 minutos hasta los dos años de edad del menor, siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua (certificación médica)

Se deberán conceder más descansos si la trabajadora presenta un certificado médico que los justifique.

Se reconoce el derecho de la mujer a amamantar sus hijos en el espacio público, sin ningún tipo de discriminación ni restricción

Salas de Lactancia: A partir del año 2022.

# LEY 2114 DE 2021

## REGULA TRES FIGURAS



Licencia de paternidad



Licencia parental compartida



Licencia flexible de tiempo parcial

# LICENCIA DE PATERNIDAD

**Dos (2) semanas calendario.**

Podrá disfrutar de la licencia durante los 30 días siguientes del nacimiento del menor o la entrega oficial del niño adoptado. El empleado debe hacer llegar máximo 15 días calendario después del nacimiento del bebe, por correo físico, copia del registro civil y el certificado de nacido vivo

## **AUMENTO PROGRESIVO**

- La licencia será ampliada progresivamente en una (1) semana, por cada punto porcentual en que se reduzca la tasa de desempleo estructural (\*), hasta llegar a un máximo de cinco (5) semanas de licencia.

(\*) La tasa de desempleo estructural es diferente a la tasa de desempleo común que es certificada mensualmente por parte del DANE; se trata de un nuevo indicador cuya metodología de medición será definida por el Ministerio de Hacienda, el Banco de la República y el DNP y será publicada en el mes de diciembre de cada año.



# LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA

## COMPORTE LICENCIA DE MATERNIDAD

Permite que la pareja de manera voluntaria, distribuya entre sí las seis (6) semanas finales de las dieciocho (18) semanas de licencia de maternidad, sin que ello implique pérdida de la licencia de paternidad.

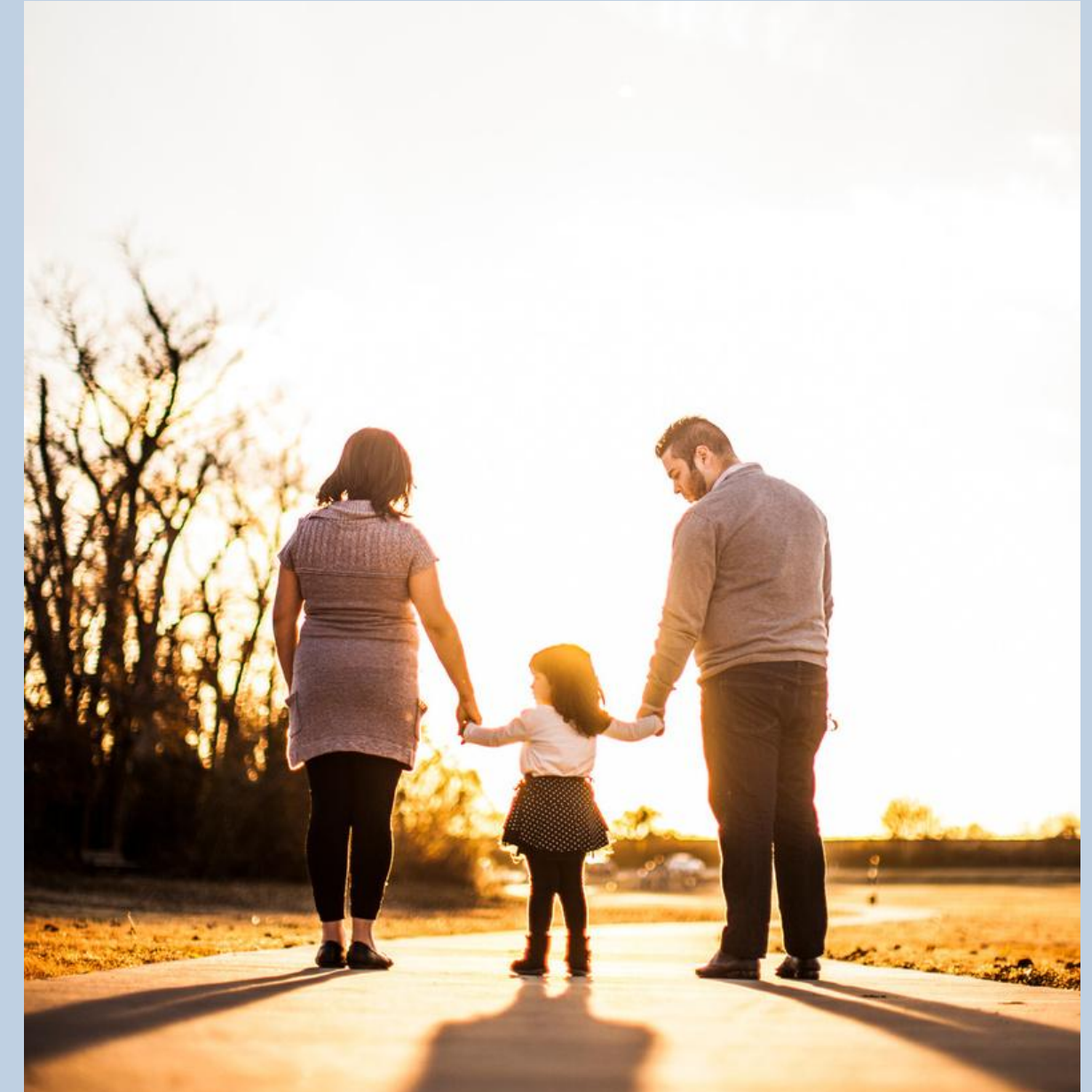
## REMUNERACIÓN

Será remunerada con el salario base de quien disfrute la licencia en el periodo antes indicado.

## PROCEDIMIENTO

La pareja debe realizar un acuerdo escrito de distribución de las semanas y presentarlo al empleador máximo hasta el día treinta (30) posterior al nacimiento del bebé, el cual debe estar acompañado por certificado médico que debe contener:

- Fecha probable de parto o constancia de nacimiento según sea el caso
- El aval del acuerdo por parte del médico tratante, indicando las fechas de inicio de licencia de cada uno.



# CASO: MARÍA Y JOSÉ



María y José acuerdan que se distribuyen por igual las últimas seis (6) semanas de licencia, tres (3) para cada uno, así las cosas:

- María disfrutará quince (15) semanas de licencia de maternidad.
- José disfrutará sus dos (2) semanas de licencia de paternidad posteriores al parto y las tres (3) semanas finales de licencia de maternidad de su pareja.



**Licencia de paternidad (genérica)**  
2 semanas - 14 días



**Licencia compartida** 3 semanas -  
21 días



**Licencia de paternidad (genérica)**  
18 semanas - 126 días

**Licencia de María**  
15 semanas - 105 días

# LICENCIA FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL

## MEDIO TIEMPO EN VEZ DE LICENCIA

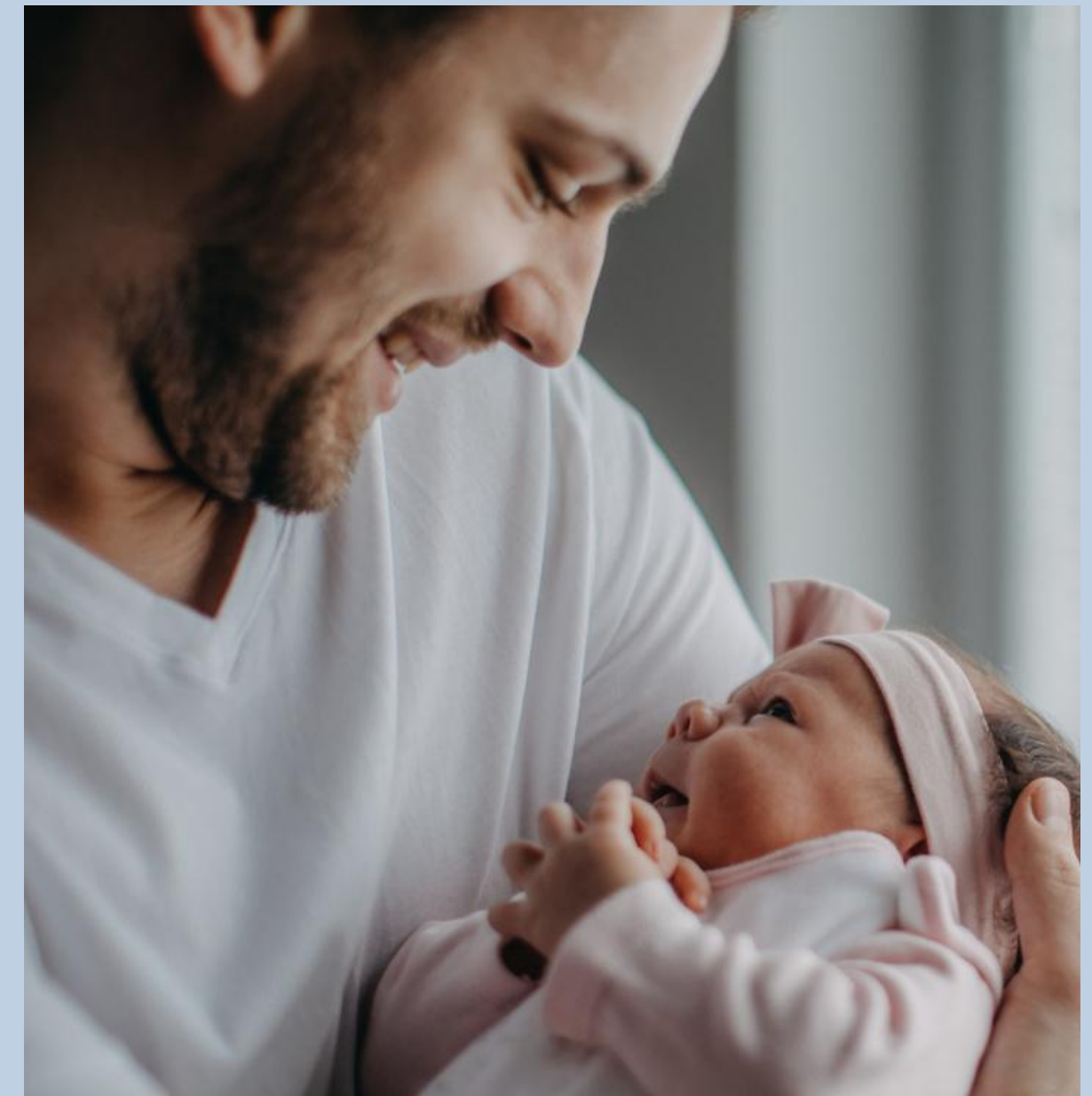
- La madre y/o el padre podrá cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado.
- Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad y las madres a partir de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.

## EL EMPLEADOR TIENE LA ÚLTIMA PALABRA

Para su aplicación debe existir obligatoriamente acuerdo entre empleador y trabajador(a), es decir que depende de la decisión del empleador.

## PROCEDIMIENTO

- El trabajador(a) debe presentar certificado médico que contenga, además de la fecha probable de parto o constancia de nacimiento según sea el caso, el aval del médico tratante indicando la fecha de inicio de la licencia
- La solicitud deberá ser presentada al empleador dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento y el empleador deberá dar respuesta, aprobando o negando la solicitud, dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.



**Corte Constitucional,  
Sentencia, C-324,  
24/Ago/2023**

Hombres trans y personas no binarias tienen derecho a disfrutar de licencia en época de parto



La Corte Constitucional publicó el texto de la Sentencia C-324 del 2023, mediante la cual declaró exequibles las expresiones “trabajadora”, “madre” y “mujer”, contenidas en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), modificado por el artículo 2 de la Ley 2114 del 2021, en el entendido de que **las licencias en la época del parto también son aplicables a los hombres trans y personas no binarias.**

# LICENCIA PARA EL CUIDADO DE LA NIÑEZ

- Licencia a favor de los padres o de quien detenta la custodia o cuidado del menor
- Cotizantes del régimen contributivo
- Diez (10) días hábiles al año
- Cuidado de menores que padezcan enfermedad o condición terminal o un cuadro clínico severo derivado de accidente grave que requieran del cuidado permanente o que requieran cuidados paliativos para el control del dolor (requiere certificación médica con requisitos legales (Dec. 2126/23))



# LICENCIA **POR LUTO**



## 5 DÍAS HÁBILES REMUNERADOS

- Conyugue / compañera permanente
- Segundo grado de consanguinidad: Hijos, nietos, papás abuelos y hermanos
- Primero de afinidad: Suegros, hijos del conyugue, nuera y yerno
- Segundo civil: Hijos y/o nietos adoptivos, padres y/o abuelos adoptantes.

# LICENCIA POR LUTO



# LICENCIA POR LUTO

- La calamidad doméstica no incluye la licencia por luto
- La licencia por luto interrumpe el disfrute de las vacaciones
- Requiere demostración
- Las EPS deben prestar asesoría psicológica
- El trabajador está obligado a presentar al área de RRHH dentro de los 30 días siguientes de concedida la licencia por luto, el certificado de defunción y el documento que acredite el parentesco.
- En el evento en que el trabajador no presente los documentos solicitados, se descontará del salario los días de la licencia por luto que fuere reconocido en el mes inmediatamente anterior, sin perjuicio del proceso disciplinario a que pudiera haber lugar.



# CALAMIDAD DOMESTICA



Se entiende por calamidad doméstica todo acto fortuito o de fuerza mayor que afecte al trabajador y a su grupo familiar de manera imprevista e insuperable

- (I)** La inundación o incendio del hogar del trabajador;
- (II)** La muerte de un familiar que no se encuentre contemplado dentro de la ley 1280 de 2009
- (III)** El grave accidente o enfermedad que le ocurra a su cónyuge o compañero permanente, familiar hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil y debido al cual su familiar requiera acompañamiento;
- (IV)** El hurto del vehículo de transporte o en la casa del trabajador;
- (V)** Temblores, terremotos que ocasionen daños en los bienes del trabajador; y
- (VI)** Cualquier otro caso que la Compañía o el equipo de trabajo considere que es constitutivo de grave calamidad doméstica y que impiden al trabajador acudir a su sitio de trabajo. Deben ser hechos imprevistos y externos que requieran de la atención inmediata.

# CALAMIDAD DOMESTICA

## Corte Constitucional Sentencia C 930/09

“Todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual eventualmente pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral.”

La oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este y el trabajador deberá allegar los soportes que demuestren la ocurrencia de la calamidad, según lo permita las circunstancias. El trabajador deberá acreditar la ocurrencia de la grave calamidad doméstica, mediante la presentación de los respectivos soportes dentro de los 2 días calendario siguientes a la ocurrencia del evento.



# CALAMIDAD DOMESTICA



- El trabajador tendrá derecho a solicitar el permiso remunerado, ante el área de talento humano presentando una comunicación escrita y anexando los documentos que soporten los hechos de manera veraz.  
Talento Humano analizará su situación y la frecuencia
- Durante este periodo, el trabajador recibirá la remuneración ordinaria y no está obligado a compensar el tiempo trabajado en ellas.

# NUEVOS PERMISOS

Art. 15

Modifica art. 57 C.S.T.

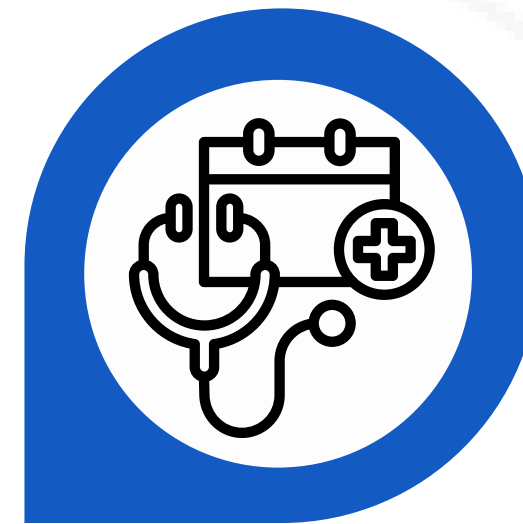
El empleador tiene la obligación de conceder los permisos/licencias **remunerados** en los siguientes casos:

## Grave calamidad doméstica

- Debidamente comprobada.
- Todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador

## Obligaciones escolares

- En calidad de acudiente.
- Que sea obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.



## Citas médicas

Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo casos de diagnóstico y tratamiento de endometriosis



## Transporte bicicleta

Podrá acordarse el disfrute de un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo

**Citaciones judiciales,  
administrativas y legales**



# Incapacidades Médicas

# INCAPACIDAD ORIGEN COMUN

Es el estado de inhabilidad *física* o *mental* que le impide a una persona desarrollar su capacidad laboral por un tiempo determinado, originado por una enfermedad general o accidente común

# CONDICIONES PARA RECONOCIMIENTO Y PAGO



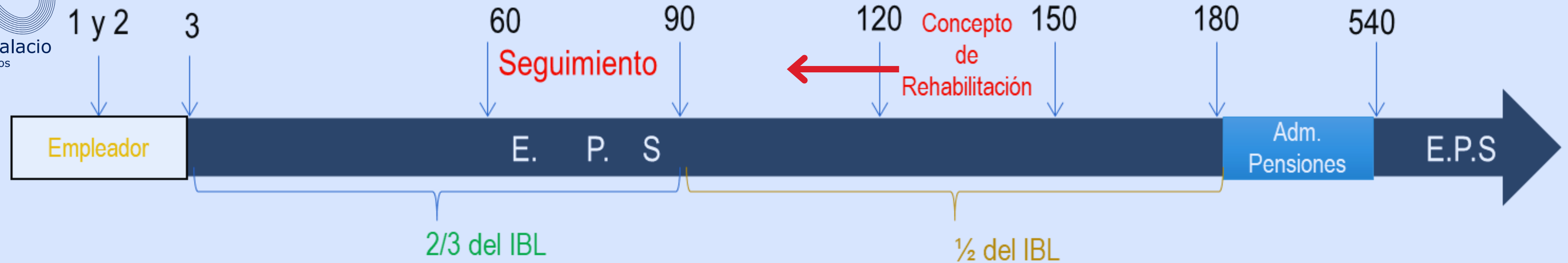
1. Afiliado en calidad de cotizante (Pensionados)
2. Haber cotizado efectivamente al SGSSS, como mínimo cuatro (4) semanas, inmediatamente anteriores al inicio de la incapacidad, equivalente a 28 días.
3. Contar con el certificado de incapacidad de origen común - expedido por médico de la red de la EPS o validado por esta.

Ver. art. 2.2.3.3.2 D.2126 de 2023

IBC = El IBC reportado en el mes anterior al inicio de la incapacidad, entendiendo por inicio, el reportado en el día uno (1) de la incapacidad inicial, no el de las prórrogas.

HOME SENTRY reconoce el 100% del IBC del trabajador hasta el día 90 de incapacidad  
A partir del día 91, reconoce el 50% del IBC

El trabajador debe atender el trámite ante el Sistema para el apgo del auxilio por incapacidad



1. Decreto 780 de 2016, artículo 3.2.1.10, parágrafo 1
2. Revisión del certificado de incapacidad y condiciones para el reconocimiento y pago ( art. 2.2.3.3.1 y 2.2.3.3.2 Decreto 780 de 2016 - Decreto 2126 de 2023)
3. Validación de la incapacidad (Decreto 019 de 2012 art. 121 / art. 2.2.3.3.3 Decreto 780 de 2016 - D. 2126 de 2023)
4. Realizar la revisión periódica de la incapacidad cada **60 días**. ( Decreto 1333 de 2018 / art. 2.2.3.2.1 - Decreto 780 de 2016- Dec. 1427/2022)
5. Al validar el cumplimiento de los **90 días** de incapacidad informar al trabajador el pago de la incapacidad al 50%, sin ser inferior al salario mínimo legal vigente.
6. A partir del día **91 de incapacidad** ininterrumpida, realizar el pago al 50% sin que sea inferior al equivalente del valor del smlmv.
7. **CONCEPTO DE REHABILITACIÓN:** lo deben expedir las EPS o EA antes de cumplirse el **día 120** de incapacidad de origen común. (Ley 100793 art. 41/ Dec 019/2002 art. 142 y Dec 1427 de 2022 art. 2.2.3.5.2 )
8. Desde **el día 150** la Administradora o Fondo de Pensiones ya debe conocer el concepto de rehabilitación. Informar al trabajador para que adelante trámites e informar que a partir del día 180 se suspenderá el pago por parte del empleador.
9. Desde el día **181** suspender el pago por parte del empleador. Administradora de Pensiones o Fondo, asume el proceso y pago de incapacidad o calificación del PCL.
10. Superado el día 540 de incapacidad, EPS reconocerá y pagará, en casos específicos. ( Artículo 2.2.3.6.1 D. 780 de 2016 - D. 1427 de 2022)
11. **No habrá incapacidades retroactivas** salvo, urgencias o internación paciente, trastornos memoria, evento catastrófico

# SITUACIONES ABUSO DEL DERECHO

---

Se configura abuso del derecho en materia de incapacidades cuando se accede a esta prestación económica de forma ilegítima, es decir, cuando se consigue este beneficio de manera fraudulenta en perjuicio del Sistema General de Seguridad Social o del empleador.

- Decreto 1333 de 2018
- Decreto 1427 de 2022. art. 2.2.3.7.1

# “ARTÍCULO 2.2.3.7.1. SITUACIONES DE ABUSO DEL DERECHO

---



1. Cuando se establezca por parte de la entidad promotora de salud o entidad adaptada que el cotizante no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles, o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesario para su rehabilitación, en al menos el 30% de las situaciones descritas.

2. Cuando el cotizante no asista a los exámenes y valoraciones para determinar el origen y la pérdida de capacidad laboral.

3. Cuando se detecte presunta alteración o posible fraude en alguna de las etapas del curso de la incapacidad, el caso se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes, quedando obligado a ello quien detecte la situación.

4. La comisión por parte del usuario de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.

# “ARTÍCULO 2.2.3.7.1. SITUACIONES DE ABUSO DEL DERECHO



5. Cuando se detecte fraude al otorgar la certificación de la incapacidad.
6. Cuando se detecte que el cotizante busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la entidad promotora de salud o la entidad adaptada como en la administradora de riesgos laborales por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social Integral.
7. Cuando se efectúen cobros al Sistema General de Seguridad Social en Salud con datos falsos.
8. Cuando se detecte, durante el tiempo de incapacidad, que el cotizante se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación.”





# Vacaciones

# LAS VACACIONES

- Descanso remunerado 15 días hábiles con las excepciones de ley (trabajadores de rayos x)
- Sábado hábil o inhábil
- Época del descanso señalada por el empleador
- Mínimo 15 días antes.
- A solicitud del trabajador
- No afectar el trabajo
- Interrupción del descanso por razones del servicio y se conserva el derecho al futuro disfrute
- Obligación registro de vacaciones



# LAS VACACIONES



- **Interrupción** de las vacaciones en situaciones de emergencia y por necesidad del servicio.
- Interrupción por licencia por luto, licencia de maternidad o paternidad e incapacidad médica.
- El trabajador tiene derecho a recuperar los días de descanso que no pudo disfrutar con ocasión de la interrupción de las vacaciones en los días en que lo acuerde con su jefe inmediato o superior jerárquico.



# Fueros Laborales

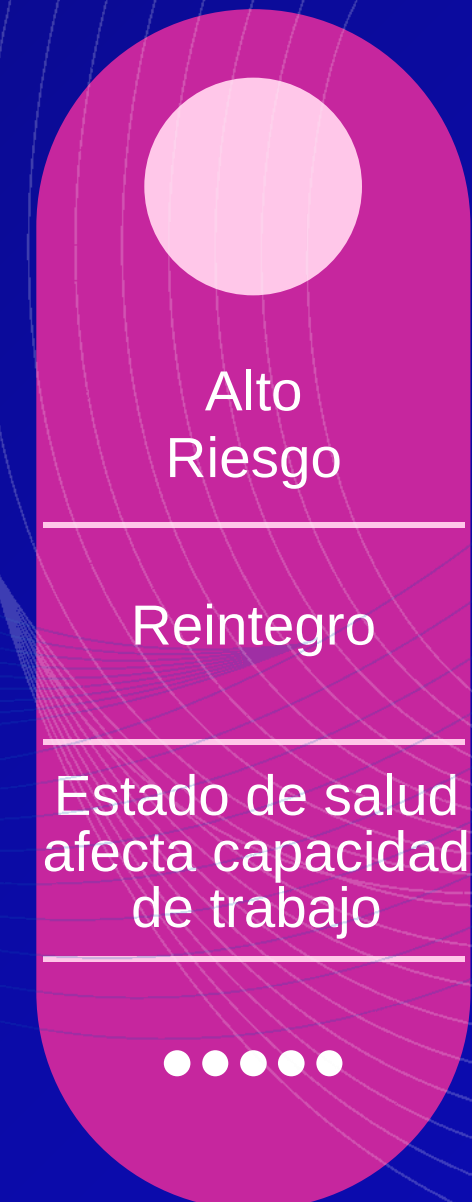
Herramientas para la  
identificación

# Fuero de Salud

Estos indicios deben generar alerta frente a la posible terminación del contrato de trabajo, ya que es muy probable la existencia del fuero de salud (parámetros basados principalmente en la jurisprudencia de la Corte Constitucional).

## Alto Riesgo

- Proceso de **calificación** de pérdida de capacidad laboral.
- Orden de **reubicación** laboral vigente.
- Pérdida de capacidad laboral **calificada** en un 15% o más.
- **Recomendaciones** o **restricciones** laborales vigentes que limitan de manera importante la actividad del trabajador.
- Incapacidad vigente.
- **Examen** médico ocupacional o de retiro que establece la existencia de patologías que impiden de manera sustancial el ejercicio de su cargo.



# Fuero de Prepensionado

Situación del trabajador	Aplica Fuero
Está a tres (3) años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas o capital requerido.	✓
Está a tres (3) años o menos de cumplir la edad, pero ya cuenta con las semanas o capital mínimo requerido.	✗
Está a tres (3) años o menos de completar las semanas o el capital, pero ya cuenta con la edad.	✓
Está a tres (3) años o menos de cumplir la edad, pero a más de tres años de completar semanas o capital requerido.	✗

Edad de pensión  
Mujer: 57 años  
Hombre: 62 años

Mínimo semanas  
1300 semanas RPM  
1150 semanas RAIS

# Fuero de Maternidad

Situación	Alcance de la protección	Se presume discriminación	Carga de la prueba
Periodo de Gestación	Absoluta	✓	Empleador
Licencia de maternidad (*)	Absoluta	✓	Empleador
Desde la terminación de la licencia de maternidad hasta la finalización de los primeros 6 meses de lactancia	Absoluta	✓	Trabajadora
Desde la finalización de los primeros 6 meses de lactancia hasta los 2 años del/a menor (**)	Absoluta	✓	Trabajadora
Finalizado el periodo de lactancia	Sin protección	✗	✗

\*\* El periodo de licencia puede ser superior a las 18 semanas en caso de partos prematuros o múltiples.

\*\* Ley 2306 de 2023 extiende el periodo de lactancia, la protección relativa aplicará siempre que la trabajadora aún se encuentre lactando al menor

# FUERO DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD

LEY 2141 DE 2021



**PROHIBICION DE DESPIDO**, Salvo justa causa y autorización del Ministerio de Trabajo

Ninguna mujer puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia, salvo que exista justa causa y autorización del Ministerio de Trabajo. Durante el embarazo y/o dentro de las 18 semanas posteriores al parto

## **PROHIBICION DE DESPIDO DEL TRABAJADOR**

Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto y no tenga empleo formal. La prohibición se activa con la notificación al empleador del estado de embarazo y una declaración de que carece de empleo. El trabajador tendrá un mes para presentar prueba de embarazo.



# Política Desconexión Laboral



# JORNADA SEMANAL

Se reduce gradualmente la jornada semanal:

**AÑO**

**JORNADA MÁXIMA  
SEMANTAL**

**2023**

**47**

**2024**

**46**

**2025**

**44**

**2026**

**42**



# LEY 2191 DESCONEJION LABORAL, COMO DERECHO Y COMO OBLIGACION

## DERECHO



En cabeza de todo trabajador, a no tener contacto ni ejecutar labores por fuera de su jornada de trabajo o en todo caso, de la jornada máxima legal. No es un derecho absoluto, tiene límites razonables y excepciones.

## OBLIGACION (DE NO HACER)



Para todo empleador, consistente en no formular requerimientos, instrucciones u órdenes al trabajador por fuera de la jornada de trabajo.



# ¿CUANDO SE APLICA?

En el momento en que finaliza la jornada de trabajo.



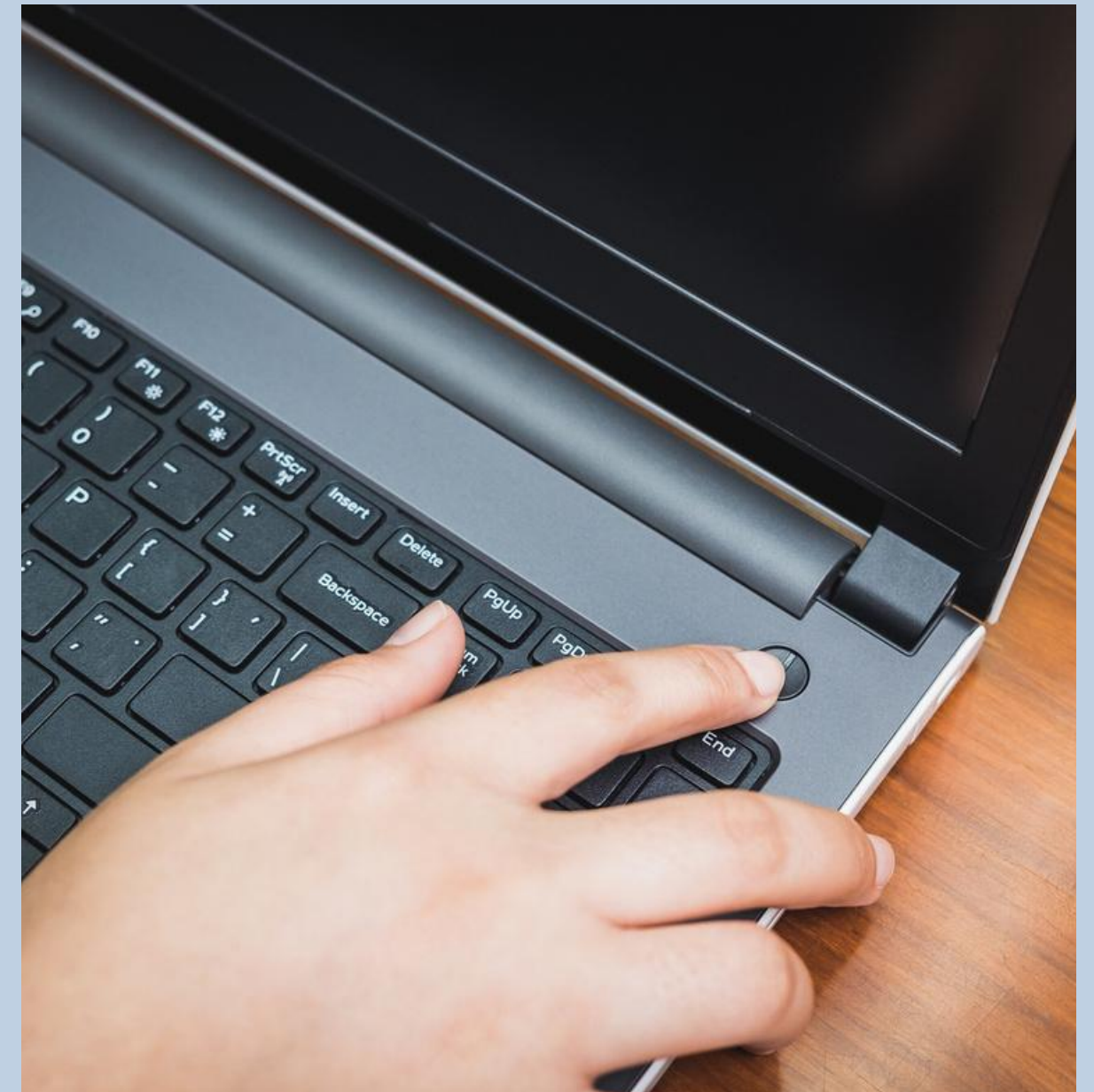
- Implica también el respeto de:
- Tiempo de descanso
- Licencias y permisos
- Vacaciones
- Vida personal y familiar



# POLÍTICA DE DESCONEXIÓN

Es obligación de TODO empleador, establecer una política de desconexión que contenga por lo menos:

- La forma como se ejerce y garantiza el derecho.
- Lineamientos para el uso de las TICs.
- Procedimiento para presentar quejas (podrán ser anónimas), que garantice el derecho de defensa, mecanismos de solución de conflictos y seguimiento en el cumplimiento de acuerdos.



# EXCEPCIONES

## 1) TRABAJADORES DE DIRECCIÓN, MANEJO Y/O CONFIANZA

No aplica el derecho en los términos legales, pero podrá establecer una aplicación particular del mismo en la política.

**Sentencia 331/23 Corte Constitucional:** reconoce el derecho a la desconexión como un derecho humano para TODOS LOS TRABAJADORES. La desconexión no está ligada directamente a la jornada laboral, sino el derecho al descanso considerando criterios de necesidad y proporcionalidad según las funciones y condiciones laborales

## 2) SITUACIONES ESPECIALES

De fuerza mayor o caso fortuito, cuando se requiere cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación, cuando no haya otra alternativa viable.

## 3) DISPONIBILIDAD PERMANENTE

Cuando la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.

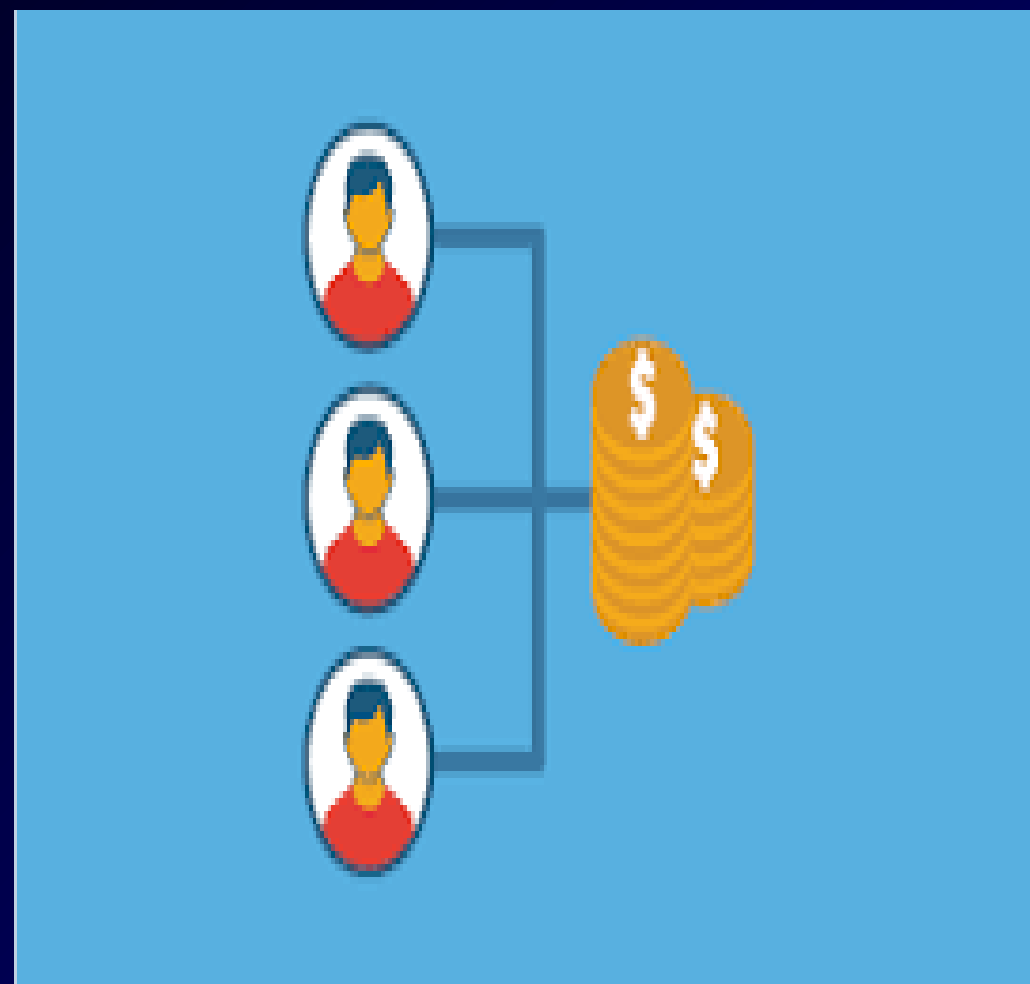




# Carga Prestacional

# EL COSTO REAL NO ES EL SALARIO, ES EL SALARIO MAS LA CARGA

## PRESTACIONAL



Concepto	Qué es	Quién paga	Porcentaje / Valor	Base de cálculo
Salud	Aporte al sistema de salud	Empleador	8,5%	Salario
Pensión	Aporte al sistema pensional	Empleador	12%	Salario
ARL	Riesgos laborales	Empleador	0,522% a 6,96% (según riesgo)	Salario
Caja de Compensación	Subsidios familiares	Empleador	4%	Salario
ICBF	Bienestar familiar	Empleador	3% (si aplica)	Salario
SENA	Formación laboral	Empleador	2% (si aplica)	Salario
Cesantías	Ahorro anual del trabajador	Empleador	8,33%	Salario + auxilio transporte
Intereses cesantías	Rendimiento sobre cesantías	Empleador	12% anual	Cesantías
Prima de servicios	Participación en utilidades	Empleador	8,33%	Salario + auxilio transporte
Vacaciones	Descanso remunerado	Empleador	4,17%	Salario (sin auxilio)
Auxilio de transporte	Apoyo de movilidad	Empleador	Valor fijo (\$2026: \$249,095)	No salarial

## CARGA PRESTACIONAL



- CARGA APROXIMADA 50% SOBRE EL SALARIO
- EL AUXILIO DE TRANSPORTE NO ES SALARIO PERO SI ES BASE DE CESANTIA Y PRIMA DE SERVICIOS
- PODRA LA EMPRESA EXONERARSE SOBRE LOS SALARIOS INFERIORES A 10 SMLV PARA LOS APORTES A SALUD (8,5%), SENA (2%) E ICBF (3%)



# Barrera Palacio

Abogados

Carrera 6 No. 27-20 Piso 8  
[www.barrerapalacio.com](http://www.barrerapalacio.com)