

Conoce tus obligaciones **como empleador**



Al momento de contratar a una persona laboralmente, surgen obligaciones recíprocas tanto para el empleador como para el colaborador; a continuación, encontrarás un listado de las obligaciones que debes cumplir como empleador para garantizar una relación laboral con el cumplimiento de los requisitos legales:

1.

Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), independientemente de la cantidad de colaboradores que tenga tu empresa.

En este video se puede ampliar la información.



2.

Entregar los Elementos de Protección Personal (EPP) según las funciones a desempeñar.

3.

Entregar la dotación a los colaboradores que devenguen hasta 2 SMMLV.

4.

Si tu empresa es comercial y cuenta con más de 5 colaboradores, industrial con más de 10 colaboradores, o agrícola, ganadera o forestal, con más de 20 colaboradores, **deberás tener e implementar** un reglamento interno de trabajo que complemente el contrato laboral y regule la relación entre ambas partes.

Ingresa aquí para más información.



5.

Respetar la dignidad de tus colaboradores, creencias, sentimientos, género, orientación sexual, entre otros.





6.

Contar con espacios de trabajo adecuados para la labor a desarrollar, que cumplan con los estándares de seguridad y dignidad y protejan contra accidentes y enfermedades laborales; además, debes entregar los elementos necesarios para desempeñar la función encomendada como computador, softwares, herramientas, etc.

7.

Prestar primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades.

8.

Emitir un certificado laboral cuando te lo soliciten o al terminar el vínculo contractual, indicando fechas, salario y cargo.

9.

Realizar exámenes médicos de ingreso, egreso y periódicos.

10.

Solicitar ante el Ministerio del Trabajo la autorización para laborar horas extras, en caso de que en tu empresa se labore horas adicionales a las de la jornada ordinaria de trabajo.

11.

Pagar los salarios acordados incluyendo horas extras, auxilio de transporte, comisiones, cuando aplique, y trabajo suplementario o dominical.

12.

Afiliar y pagar oportunamente los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, de acuerdo con los salarios devengados por el colaborador y registrar las novedades a que haya lugar como: vacaciones, incapacidades, variaciones en el salario, retiro, beneficiarios, etc.

13.

Reconocer los gastos de desplazamiento en que incurra el colaborador.

14.

Gestionar o conceder el Día de la Familia cada seis meses si la jornada de trabajo de tu empresa supera las 42 horas semanales.

15.

Pagar las prestaciones sociales conforme al salario devengado y dentro de los términos establecidos: consignar las cesantías en el fondo antes del 14 de febrero, pagar los intereses de cesantías antes del 31 de enero y pagar la prima de servicios el 30 de junio y el 20 de diciembre de cada año.

16.

Conceder las licencias y permisos que el colaborador requiera y soporte, realizando los pagos correspondientes. Las licencias que establece la norma son:

- **Licencia por grave calamidad doméstica:** se reconoce en situaciones imprevistas que requieran la atención inmediata del colaborador el número de días queda a discreción del empleador dependiendo de la gravedad de la situación.
- **Licencia por luto:** se otorga en caso de fallecimiento de esposo/a, hijo/a, compañero/a permanente, padre/madre, abuelo/a, nieto/a, suegro/a, hijo/a del cónyuge o hijo/a adoptivo y tiene una duración de cinco (5) días hábiles.





- **Licencia de maternidad:** se concede 18 semanas de descanso remunerado a las mujeres que se encuentran en estado de embarazo o a las madres adoptantes afiliadas al Sistema General de Seguridad Social en Salud, en calidad de cotizantes. En caso de parto prematuro, se suma el tiempo equivalente a la diferencia entre la fecha de nacimiento prematuro y la fecha de término. El valor de esta licencia es asumido por la EPS, siempre y cuando la colaboradora haya cotizado durante todo el tiempo de gestación; de lo contrario, se reconoce de manera proporcional y, en caso de que el salario no sea fijo, se tiene en cuenta el promedio devengado en el último año.
- **Licencia por parto múltiple:** en casos de parto múltiple o si el recién nacido tiene una discapacidad, la ley establece que se añaden dos semanas adicionales a la licencia de maternidad.
- **Licencia de paternidad:** se concede dos (2) semanas (14 días calendario) de descanso remunerado, contadas desde el día del parto, a los colaboradores que serán padres. Aplica para los hijos de la cónyuge o de la compañera permanente, así como para padres adoptantes.
- **Licencia parental compartida:** permite que la madre pueda compartir con el padre sus últimas seis (6) semanas de licencia de maternidad, bajo las siguientes condiciones:
 - *Debe tomar, como mínimo, las primeras doce (12) semanas después del parto y las seis (6) semanas restantes pueden ser distribuidas entre la pareja, de común acuerdo.*
 - *No podrá fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia, a menos que sea por enfermedad postparto, debidamente certificada por el médico.*
 - *Será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente.*

- **Licencia parental flexible de tiempo parcial:** permite que los padres puedan cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo. Así, la licencia se extiende al doble de tiempo del periodo seleccionado. Los padres podrán aplicar a esta modalidad antes de la segunda semana de su licencia de paternidad y las madres a partir de la semana trece de su licencia de maternidad. Los periodos seleccionados no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente.
- **Descanso remunerado por ejercer el derecho al voto:** se reconoce media jornada de descanso remunerado al colaborador que ejerza su derecho al voto y, en caso de que esté laborando el día de la votación, se le debe conceder el tiempo para ir a votar, sin afectar su salario o prestaciones. Esta media jornada puede ser tomada dentro de los 30 días siguientes a la votación, presentando el certificado electoral. Para quienes sean jurados de votación, tendrán derecho a una jornada de descanso remunerada adicional.
- **Licencia por fallecimiento de compañeros:** permite a los colaboradores asistir al funeral de un compañero de trabajo, en caso de que exista una relación de amistad o cercanía, siempre y cuando no afecte el funcionamiento normal de la empresa.
- **Ley Isaac:** concede una licencia anual de diez (10) días hábiles para proteger y cuidar a un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal. Para su reconocimiento, se debe presentar un certificado médico en el cual se indique dicha condición. Esta es pagada por el empleador y recobrada a la EPS.
- **Permisos para citas médicas:** deben ser autorizados sin deducciones por el tiempo de ausencia, siempre y cuando estén justificados. Las condiciones en las que se concederán deben ser reguladas por el Reglamento Interno de Trabajo. No se podrá impedir que el colaborador acuda al médico, terapias o exámenes, ya que la salud es un derecho fundamental.
- **Licencia por comisión sindical:** permite a los afiliados al sindicato participar en las reuniones o actividades sindicales durante la jornada laboral.

sura 

