



J Del Río

FLASH NEWS #48
May 2024

Decreto 0533, ley 081/22S-195/ y Concepto 11043 en Colombia

1. A través del Decreto 0533 del 29 de abril de 2024 el Ministerio del Trabajo, reglamenta incentivos para la creación y permanencia de empleos formales para trabajadores con discapacidad.

El beneficio está dirigido a empleadores que generen la contratación de nuevos trabajadores durante un término no inferior a 6 meses, la cuantía del beneficio será:

- I. Por cada vinculación de un joven entre 18 y 28 años: 30 % de un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).
- II. Por cada vinculación de una mujer mayor de 28 años que devengue hasta 3 SMMLV: 20 % de un SMMLV.
- III. Por cada vinculación de un hombre mayor de 28 años que devengue hasta 3 SMMLV: 15 % de un SMMLV.
- IV. Por cada vinculación de persona con discapacidad: 35 % de un SMMLV.

El empleador beneficiario solo podrá recibir hasta 24 incentivos (por 24 meses cotizados) por cada trabajador vinculado.

Ver:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=239156>



Decree 0533, law 081/22S-195/ and Concept 11043 in Colombia

1. Through Decree 0533 of April 29, 2024, the Ministry of Labor regulates incentives for the creation and permanence of formal jobs for workers with disabilities.

The benefit is aimed at employers who hire new workers for a period of no less than 6 months, the amount of the benefit will be:

- I. For each hiring of a young person between 18 and 28 years old: 30% of a current legal monthly minimum wage (CLMMW) as its acronym in Spanish - (SMMLV).
- II. For each hiring of a woman over 28 years of age who earns up to 3 CLMMW: 20% of one (CLMMW).
- III. For each hiring of a man over 28 years of age who earns up to 3 CLMMW: 15% of one (CLMMW).
- IV. For each hiring of a person with a disability: 35% of one (CLMMW).

The beneficiary employer may only receive up to 24 incentives (for 24 months of contributions) for each linked worker.

See:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=239156>

2. La plenaria de la Cámara de Representantes aprobó el pasado 16 de febrero de 2024 el cuarto debate al proyecto de ley 081/22S-195/23C, mediante el cual busca aprobar el Convenio 183, relativo a la protección de la maternidad, adoptado por la 88ª Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 15 de junio del 2000.

La iniciativa busca garantizar que las mujeres cabeza de hogar, en periodo de gestación o que regresan de un embarazo no sean despedidas o retiradas de sus empleos, así como la adopción de horas de lactancia y escenarios adecuados para realizar esta actividad.

“Proteger el bienestar laboral de mujeres embarazadas, promover la prevención en riesgos de seguridad laboral, no discriminación y reincorporación inmediata luego de licencias de maternidad, entre otros, serán los beneficios que recibirán las mujeres cabeza de hogar, por medio de la incorporación de los convenios establecidos por la OIT, los cuales la mayoría de los países ya los vincularon en su normatividad”

Ver:

<https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2048/Convenio%20N%20183%20De%20La%20OIT.pdf>

2. On February 16th, 2024, the plenary session of the House of Representatives approved the fourth debate on bill 081/22S-195/23C, through which it seeks to approve Convention 183, relating to the protection of maternity, adopted by the 88th International Labor Conference, in Geneva, Switzerland, on June 15th, 2000.

The initiative seeks to guarantee that women who are heads of households, pregnant, or returning from pregnancy are not fired or removed from their jobs, as well as the adoption of breastfeeding hours and appropriate scenarios to carry out this activity.

“Protecting the labor well-being of pregnant women, promoting prevention of occupational safety risks, non-discrimination and immediate reinstatement after maternity leave, among others, will be the benefits that women heads of household will receive, through the incorporation of the conventions established by the International Labor Organization – (ILO), as its acronym in Spanish – (OIT), which most countries have already linked in their regulations.”

See:

<https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2048/Convenio%20N%20183%20De%20La%20OIT.pdf>



3. Por medio del Concepto 11043 del 16 de marzo de 2023, el Ministerio del Trabajo resolvió, las siguientes inquietudes relacionadas con la retención y descuento en el salario del trabajador:

La entidad recordó que, de acuerdo con el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), el empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario sin orden suscrita por el trabajador para cada caso, quedando comprendidos los descuentos o compensaciones por uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo.

Tampoco puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley o cuando el total de la deuda supere el monto del salario del trabajador en tres meses.

Los descuentos que el empleador puede hacer son los previstos en el artículo 150 del CST, como cuotas sindicales, de cooperativas y cajas de ahorros, cuotas para el seguro social obligatorio o sanciones disciplinarias impuestas según el reglamento interno de trabajo aprobado.

Ahora bien, el artículo 151 del CST dispone que el empleador y el trabajador pueden acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, fijando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda. Si el empleador modifica las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo.

Ver:

<https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2048/Concepto-11043-de-2023-MinTrabajo.pdf>

3. Through Concept 11043 of March 16th, 2023, the Ministry of Labor resolved the following concerns related to the withholding and discount in the worker's salary:

The entity recalled that, in accordance with article 149 of the Substantive Labor Code (SLC), as its acronym in Spanish - (CST), the employer cannot deduct, withhold, or compensate any sum from the salary without an order signed by the worker for each case, including discounts or compensation for use or rental of premises, tools or work tools.

Nor can the withholding or deduction be made without a court order, even if there is a written order from the worker, whenever the legal or conventional minimum wage is affected, or the part of the salary is declared non-attachable by law or when the total debt exceeds the amount of the worker's salary in three months.

The discounts that the employer can make are those provided for in Article 150 of the Substantive Labor Code – (SLC), as its acronym in Spanish - (CST), such as union, cooperative, and savings bank fees, fees for mandatory social security, or disciplinary sanctions imposed according to the approved internal work regulations.

Now, Article 151 of the SLC provides that the employer and the worker can agree in writing on the granting of loans, advances, deductions, withholdings, or compensation from the salary, setting the amount subject to deduction or compensation and the period for the gradual amortization of Debt. If the employer modifies the agreed conditions, the worker may go before the labor inspector.

See:

<https://jadelrio.com/storage/Boletines/Colombia/Flash%2048/Concepto-11043-de-2023-MinTrabajo.pdf>

El contenido del presente boletín es meramente informativo, razón por la cual no podrá utilizarse bajo ninguna circunstancia como una asesoría en la materia descrita en el mismo. En caso de necesitar asesoría en alguno de los aspectos tratados, nuestro equipo de profesionales estará dispuesto a atenderlo.
contacto@jadelrio.com



The content of this newsletter is merely informative, that´s why it cannot be used under any circumstances as advice on the matter described in it.

*If you need advice on any of the aspects discussed, our team of professionals will be willing to assist you:
contacto@jadelrio.com*



J Del Río

Helping companies do business in Latin America

contacto@jadelrio.com

jadelrio.com

