



FLASH NEWS #58
January 2025

***Obligaciones, Incentivos y Nuevas Directrices
para el Cierre de 2024 e Inicios de 2025
Diciembre***

1. Los invitamos a tener presente las siguientes obligaciones laborales para el cierre de año 2024 e inicios de 2025, las cuales se detallan a continuación:

- i. Prima Legal: Fecha límite de pago al empleado antes del 20 de diciembre.
- ii. Intereses de Cesantías: Fecha límite de pago al empleado antes del 31 de enero 2025.
- iii. Consignación de Cesantías: Fecha límite de consignación a los fondos antes del 14 de febrero 2025.
- iv. Pago Dotación: Para los empleados que apliquen, la dotación debe ser entregada antes del 20 de diciembre de 2024.

2. El Ministerio del Trabajo expidió el 07 de junio de 2024 la Resolución 2200 de 2024 por la cual se definen los procesos y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades involucradas con ocasión del otorgamiento del incentivo (Programa de Empleos para la Vida).



***Obligations, Incentives, and New Guide-
lines for the End of 2024 and the Begin-
ning of 2025***

1. We invite you to keep in mind the following labor obligations for the end of 2024 and the beginning of 2025, which are detailed below:

- i. Legal Bonus: Deadline for payment to the employee before December 20th.
- ii. Severance Interest: Deadline for payment to the employee before January 31st, 2025.
- iii. Severance Payment: Deadline for deposit to the funds before February 14th, 2025.
- iv. Payment of Endowment: For employees who apply, the endowment must be delivered before December 20th, 2024.

2. The Ministry of Labor issued Resolution 2200 of 2024 on June 7th, 2024, which defines the processes and conditions to which the entities involved must be subject when granting the incentive (Jobs for Life Program).

Incentivos:

- i. Jóvenes entre 18 y 28 años el beneficiario recibirá 30% de un (1) SMLMV.
- ii. Mujeres mayores de 28 años que devenguen hasta 3 SMLMV el beneficiario recibirá 20% de un (1) SMLMV.
- iii. Hombres mayores de 28 años que devenguen hasta 3 SMLMV el beneficiario recibirá 15% de un (1) SMLMV.
- iv. Personas con discapacidad. el beneficiario recibirá 35% de un (1) SMLMV
- v. Trabajadores que no reporten cotización en PILA o hubiesen sido beneficiarios del Mecanismo de Protección al Cesante en los 4 meses o más anteriores a la vinculación el beneficiario recibirá 10% adicional a los porcentajes adicionales mencionados.

Ver:

Resolución 2200 de 2024.

3. La Corte Constitucional determinó a través de la Sentencia T-266 de 18 de diciembre de 2024 recordó que todo empleador tiene la obligación de analizar los casos en conjunto con otras categorías de discriminación, como ser mujer cabeza de familia o mujer trans. Este análisis centrado en el género y otras categorías de discriminación se debe ver especialmente reflejado en los procesos adelantados bajo la Ley 1010 de 2006.

Ver:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/noticia.php?-La-Corte-determin%C3%B3-que-si-el-empleador-se-muestra-indiferente-o-neutral-ante-actos-de-violencia-contra-la-mujer-vulnera-sus-derechos-9958>

Incentives:

- i. For young people between 18 and 28, the beneficiary will receive 30% of one (1) current legal minimum wage – as its acronym in Spanish SMLMV.
- ii. Women over 28 years old who earn up to 3 CLMW, the beneficiary will receive 20% of one (1) CLMW.
- iii. Men over 28 years old who earn up to 3 CLMW, the beneficiary will receive 15% of one (1) CLMW.
- iv. People with disabilities, the beneficiary will receive 35% of one (1) CLMW.
- v. Employers who do not report contributions to PILA or who have been beneficiaries of the Protection Mechanism for the Unemployed in the 4 months or more before joining, the beneficiary will receive an additional 10% to the additional percentages mentioned.

See:

Resolution 2200 of 2024.

3. The Constitutional Court determined, through Sentence T-266 of December 18th, 2024, that every employer has an obligation to analyze cases in conjunction with other categories of discrimination, such as being a woman head of household or a trans woman. This analysis focused on gender and other categories of discrimination must be especially reflected in the processes carried out under Law 1010 of 2006.

Link:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/noticia.php?-La-Corte-determin%C3%B3-que-si-el-empleador-se-muestra-indiferente-o-neutral-ante-actos-de-violencia-contra-la-mujer-vulnera-sus-derechos-9958>



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 will-
ing to assist you. contacto@jadelrio.com*



J Del Río

Helping companies do business in Latin America

contacto@jadelrio.com

jadelrio.com

