

TRABAJO



La llave para vivir en Colombia



Universidad del Rosario | Facultad de Jurisprudencia



En este documento se expone una guía sobre los derechos mínimos laborales en Colombia que todas las personas tienen como trabajadores con contrato de trabajo y con contrato de prestación de servicios. Igualmente, se tratan los aspectos básicos que se deben tener en cuenta al momento de contratar a un trabajador.

TRABAJAR EN COLOMBIA



¿Se puede presentar alguna desigualdad por ser extranjero al ser contratado laboralmente?

No. En Colombia todos los trabajadores (nacionales o extranjeros) son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías. Es importante tener situación migratoria regular. La Constitución Política consagra el derecho de igualdad, mínimo vital, asociación, irrenunciabilidad de los derechos laborales y trabajo digno para todos.

¿Qué es un contrato de trabajo?

Un contrato laboral es el celebrado entre dos partes en el que una persona se obliga a prestar un servicio personal a otra, de manera dependiente y remunerada.



¿Desde qué edad se puede trabajar?

A partir de los 18 años de edad y desde los 14 años, pero con autorización del Ministerio de Trabajo.

¿A través de qué tipos de contratos de trabajo se puede vincular un trabajador?

Los contratos de trabajo son principalmente de 3 tipos:

- a. A término indefinido: sin vencimiento u obra preestablecida.
- b. A término fijo: tiene una fecha de inicio y fin.
- c. Por obra o labor: para desarrollar un objeto determinado.

En cada caso, el periodo máximo de prueba no puede superar los 2 meses. Si es un tiempo inferior, debe pactarse por escrito.

¿Qué consideraciones debe tener un extranjero en cuenta para trabajar en Colombia?

Para que un extranjero pueda trabajar legalmente en Colombia debe contar con una visa que lo faculte para tal actividad. Estas pueden ser una Visa Migrante o una Visa Visitante Trabajador, entre otras. La principal diferencia entre estas visas es el tiempo de duración del contrato de trabajo.

Para más información sobre visas, puede remitirse al capítulo de "Regularización".

¿Se necesita visa para trabajar en Colombia?

Para trabajar en Colombia se necesita un permiso o visa. Para mayor ampliación, revisar la cartilla de regularización en Colombia.

¿Qué otra consideración se debe tener en cuenta para trabajar en Colombia?

Si el extranjero cuenta con una profesión regulada en Colombia, como por ejemplo "ingeniería", el trabajador deberá contar con una licencia temporal emitida por el consejo profesional pertinente.

¿Todas las visas en Colombia permiten que el extranjero trabaje en cualquier empresa?

No, existen visas que tienen permiso de trabajo cerrado y permiso de trabajo abierto.

La visa Migrante Trabajador, por ejemplo, solo permite que el extranjero titular de la visa trabaje para una empresa y cargo de trabajo específicos. Lo mismo sucede con la visa de Visitante Trabajador. Es decir, ambas visas tienen un permiso de trabajo cerrado y determinado para una empresa.

Adicional a estas visas, el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), también tiene un permiso de trabajo cerrado.

Por otro lado, con la Visa Mercosur, Migrante de cónyuge y Visa de Residente, el extranjero puede trabajar en cualquier empresa y puesto de trabajo, ya que estas visas tienen un permiso de trabajo abierto.

Es importante comentar, que el Permiso Especial de Permanencia (PEP), también permite que el extranjero trabaje en cualquier empresa y posición laboral.

¿Quién tiene la responsabilidad de pagar los costos de las visas?

La normativa migratoria no especifica nada sobre este respecto, por lo que no hay una obligación para una parte determinada. En estos casos, el extranjero y el empleador pueden negociar quién correría con los gastos de la visa.



¿Hay un tiempo de descanso obligatorio a la semana?

Al trabajar todos los días laborales de la semana, se debe otorgar un descanso obligatorio remunerado de por los menos, 24 horas.

¿Cuál es el salario mínimo y la jornada máxima laboral?

Cumpliendo la jornada laboral máxima de 48 horas a la semana, lo mínimo que puede pagarse es un (01) salario mínimo legal vigente (SMLV)*. Si el salario total es inferior a dos (02) SMLV** también se pagará un auxilio de transporte

También se puede pagar una parte del salario en especie (alimentos, vivienda, vestuario, entre otros), que no puede exceder del 30% del salario mensual.

***Para el año 2020 corresponde a \$ 877.803 pesos colombianos.**

****Para el año 2020 corresponde a \$102.854 pesos colombianos.**

¿Cuántas horas extras se pueden trabajar?

Las horas extras son las que superan la jornada máxima de 48 horas semanales y sólo se permite trabajar máximo dos (02) horas extras diarias y doce (12) horas extras a la semana.

¿Cómo se deben pagar los recargos por horas extras, trabajo dominical, nocturno y festivo?

Si trabaja más de 8 horas diarias o 48 semanales; si trabaja en domingos o festivos; o si trabaja en jornada nocturna deberá pagarse un recargo. Debe tenerse en cuenta, para efectos de la siguiente tabla que la jornada ordinaria va desde las 6:00 a.m. hasta las 9:00 p.m. y la jornada nocturna va desde las 9:00 p.m. a las 6:00 a.m.

RECARGO	VALOR A PAGAR POR HORA
Recargo trabajo nocturno	Se paga el 35% sobre el valor del trabajo por diurno
Recargo hora extra diurna	Se paga el 25% sobre el valor del trabajo por diurno
Recargo hora extra nocturna	Se paga el 75% sobre el valor del trabajo por diurno
Recargo trabajo en día domingo y/o festivo	Se paga el 75% sobre el valor del trabajo por diurno. Se debe tener en cuenta si es <u>ocasional</u> o <u>habitual</u> , al igual que en los que a continuación se plantean
Recargo trabajo dominical nocturno	se paga con un recargo del 110% sobre el salario ordinario
Recargo trabajo dominical extra diurno	Se paga con un recargo del 100%, sobre el salario ordinario
Recargo trabajo dominical extra nocturno	Se paga con un recargo del 150%, sobre el salario ordinario



Sistema de Salud

descontando el 4% del salario para el aporte, el trabajador y su familia tendrán acceso a la salud y a percibir un ingreso cuando estén incapacitados.

Sistema de Riesgos Laborales

Esto permite proteger al trabajador ante cualquier accidente o enfermedad laboral. El empleador pagará el 100% por lo que no se descontará ningún valor.

Una vez la persona tiene un contrato de trabajo, debe ser afiliada al Sistema General de Seguridad Social ¿Cómo son los aportes de los trabajadores?

Sistema de pensión

descontando el 4% del salario para el aporte, se aportará a un régimen pensional para optar por una pensión de vejez. Todos los trabajadores son afiliados obligatorios en Colombia, excepto si se está cotizando a pensión en el país de origen u otro país.



¿Cómo se afilia al sistema pensional?

Con el contrato de trabajo, también hay una afiliación al sistema pensional. En Colombia hay dos formas de cotizar a pensión (fondo privado o fondo público), que se podrá escoger libremente y con la asesoría completa y clara de cada fondo. Es recomendable hacer la afiliación con toda la información. Para mayor información, diríjase al documento llamado seguridad social.

¿Cuándo se debe entregar dotación y equipos de protección personal?



Cuando el salario es inferior a dos salarios mínimos se debe entregar una dotación en abril, agosto y diciembre de cada año que está compuesta por: (i) un par de zapatos y (ii) un vestido para la labor.

Además, sin importar el valor del salario, se deben entregar los elementos de protección personal para proteger de accidentes o enfermedades por el servicio.

¿Cuándo hay derecho a vacaciones y cuantos días son?

Al completar un año de trabajo se disfrutarán 15 días de vacaciones.

Si al finalizar el contrato de trabajo no se disfrutaron vacaciones o quedan días pendientes, el empleador deberá pagar en dinero el valor de esos días.

Obligatoriamente, el trabajador debe descansar durante 6 días anuales. Durante 2 años se pueden acumular los días adicionales a esos 6 días (9 días por cada año trabajado), pero ese es el límite. Si se termina el contrato y no disfrutó vacaciones, se le deben pagar en dinero.



¿Cuáles son las prestaciones sociales?

Al tener un contrato de trabajo se tienen también unas prestaciones o beneficios adicionales.

a. **Cesantías:** 30 días de salario por año, consignados en un fondo que las administra.



b. **Intereses sobre cesantías:** es el 12% de las cesantías, pagados directo al trabajador.

c. **Prima de servicios:** 30 días de salario al año (15 días en junio y 15 días en diciembre).



d. **Dotación:** Para los trabajadores que ganen menos de 2 salarios mínimos, 3 veces al año se les debe entregar un vestido y calzado de labor.

Al terminar el contrato, se debe pagar el valor proporcional en la liquidación final de prestaciones sociales.

20. ¿Cuáles son las causas por las que puede finalizar el contrato de trabajo?

Legalmente el contrato se podría terminar por:

- (i) Acuerdo entre las partes;
- (ii) Vencimiento del término fijo;
- (iii) Vencimiento de la obra o labor;
- (iv) Decisión del empleador en caso que haya una justa causa de terminación;
- (v) La liquidación definitiva de la empresa;
- (vi) Suspensión de las actividades de la empresa por más de 120 días;
- (vii) La muerte del trabajador;
- (viii) Mandamiento judicial.



¿Si el contrato termina con justa causa qué debe pagarse?

Únicamente la liquidación de prestaciones sociales: prima de servicios, cesantías, los intereses de cesantías, vacaciones pendientes por pagar. En este caso, no hay derecho al pago de indemnización por despido.



¿Si el contrato termina sin justa causa qué debe pagarse?



La liquidación de prestaciones sociales más la indemnización por despido:

- a. Si el salario es inferior a 10 SMLV: 30 días de salario por el primer año y 20 días de salario para los años siguientes o fracciones de año.
- b. Si el salario es superior a 10 SMLV: 20 días de salario por el primer año y 15 días de salario para los años siguientes o fracciones de año.

¿Se puede terminar el contrato estando embarazada?

No. Hay protección especial para las mujeres embarazadas y hasta los que el menor tenga 6 meses de edad. La misma protección aplica al trabajador cuya esposa o pareja permanente esté embarazada, sea su beneficiaria en el sistema de salud y dependa económicamente de este.



¿Se puede terminar el contrato estando enfermo?

No. Si la incapacidad o situación especial de salud afecta el desempeño de las funciones del trabajador, el empleador no puede despedir al trabajador en razón a esa situación.

¿Cómo se puede pensionar por vejez un trabajador?

Esto depende de cómo esté afiliado y de si es hombre o mujer. Lo invitamos a revisar el capítulo de seguridad social para mayor detalle.



CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS



¿Qué es un contrato de prestación de servicios?

Es un contrato que se celebra entre dos partes para que se cumplan funciones de manera autónoma e independiente durante un tiempo determinado. El contrato de prestación de servicios no es un contrato laboral.

¿Se tienen los mismos derechos si tengo un contrato de trabajo y un contrato de prestación de servicios?



No. Los derechos expuestos en esta cartilla sólo corresponden a los trabajadores dependientes, es decir, con contrato de trabajo. Si se tiene un contrato de prestación de servicios la persona tendrá derecho a que se pague por las funciones, pero no a prestaciones sociales.

La persona con contrato de prestación de servicios deberá afiliarse a seguridad social (EPS, ARL y Pensión). Para mayor ampliación, revisar la cartilla de seguridad social.

¿CÓMO ACCEDER A OFERTAS DE TRABAJO?

Computrabajo

¿Cómo se puede inscribir?

Diríjase a la opción "ingrese su hoja de vida" que está en la parte superior derecha de la página e ingrese sus datos, el puesto en el que está interesado y la región. Una vez listos haga clic en continuar.

<https://www.computrabajo.com.co/>



<https://www.eempleo.com/>

El Empleo

¿Cómo se puede inscribir?

Entre en "crea tu hoja de vida", llene la información básica del formulario y su cuenta quedará registrada. Para la inscripción en esta página debe ser mayor de edad.



Indeed

¿Cómo se puede inscribir?

Ingresa en la opción "publica tu HV", llene sus datos y quedará registrado.

<https://co.indeed.com/>

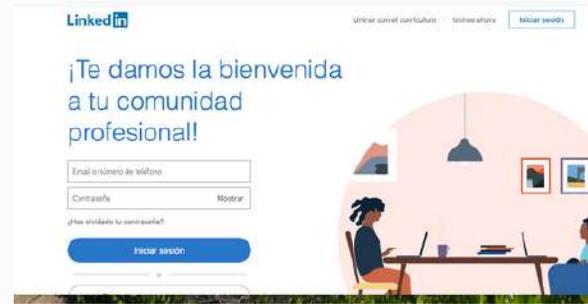


LinkedIn

<https://www.linkedin.com>

¿Cómo se puede inscribir?

Diríjase a la página de inicio de sesión de LinkedIn. Escriba su nombre, apellidos, dirección de correo electrónico y la contraseña que usará. Seleccione "Únete ahora". Complete el resto de los datos que solicitan y quedará registrado.



www.aliadolaboral.com

Aliadolaboral



¿Cómo se puede inscribir?

Diríjase a la opción "ingresa su hoja de vida". Llene los datos que le solicitan y podrá aplicar a las vacantes publicadas.

Bolsa Única de Empleo de la Unidad de Servicio de Empleo de Colombia

¿Cómo se puede inscribir?

www.buscadordeempleo.gov.co/

En la sección "Buscadores de Empleo", ubicada en la página principal ingrese a "Visitar la Bolsa Única de Empleo".

Una vez allí, podrá buscar entre las oportunidades laborales vigentes la que más se acomode a su perfil laboral



CONSULTA LAS PÁGINAS WEB DE LAS ENTIDADES NOMBRADAS



MINTRABAJO



Colpensiones
Ven por tu futuro ya



MINSALUD

DAR TRABAJO EN COLOMBIA



Para contratar el servicio de una persona, ¿debe hacerse mediante un contrato de trabajo?

Cuando la persona preste servicios bajo la supervisión, órdenes, instrucciones de otra persona o de una empresa, deberá contratarse por medio de un contrato de trabajo, pues el servicio que preste el trabajador dependerá de lo que le ordene su empleador sobre cómo y cuándo hacerlo.

¿Qué otras formas de contratación se pueden utilizar?

Se puede contratar a trabajadores por medio de contratos de prestación de servicios. Pero, en ese caso la relación debe darse de manera autónoma e independiente, sin ejercerse ningún tipo de subordinación.

¿En qué casos puede hacerse mediante un contrato de prestación de servicios?

Cuando una persona le presta sus servicios a otra de manera independiente, autónoma, haciéndolo según sus conocimientos y experiencia usando sus propios recursos y herramientas, en el horario en que quiera hacerlo y sin que necesariamente deba cumplir órdenes de la otra persona, podrá firmarse un contrato de prestación de servicios.

¿Qué consideraciones se deben tener en cuenta para contratar a un trabajador extranjero?

Para que un extranjero pueda trabajar legalmente en Colombia debe contar con una visa que lo faculte para tal actividad. Estas pueden ser una Visa Migrante o una Visa Visitante Trabajador, entre otras. La principal diferencia entre estas visas es el tiempo de duración del contrato de trabajo.

Para más información, puede remitirse al documento llamado "Regularización"

¿Hay alguna otra consideración que se debe tener en cuenta?

Sí, adicional a la visa, en Colombia es necesario que el extranjero cuente con un permiso profesional, si este tiene una profesión regulada por algún consejo profesional como la medicina, arquitectura, ingenierías, enfermería, contaduría, entre otras.



¿Existe alguna obligación de notificar la contratación de un extranjero?

Es importante señalar que se debe cumplir con la obligación de notificar la vinculación del extranjero en el Sistema de Información y Registro de Extranjeros (SIRE) y en el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (RUTECH). Para esto, la compañía debe estar registrada en dichos sistemas.





¿Se puede terminar el contrato en periodo de prueba?

Si, durante el periodo de prueba el empleador no aprecia las aptitudes del trabajador y este, la conveniencia de las condiciones del trabajo. Ambas partes puede dar por terminado el contrato durante ese periodo. Se deben pagar prestaciones sociales por el tiempo que haya trabajado la persona.

¿Qué se debe tener en cuenta antes de que empiece el contrato?

Para el día de inicio, debe haber previamente afiliado al trabajador al sistema de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales). Adicionalmente, se deberá afiliar al trabajador a una Caja de Compensación Familiar. Una vez se contrate, es importante tener en cuenta que podrá hacer el pago de su salario de manera quincenal o mensual.



¿Cuánto debe pagarse de salario? ¿Hay un mínimo?

Cumpliendo una jornada laboral máxima que es de 48 horas a la semana, lo mínimo que puede pagarse es un 1 salario mínimo mensual . Este valor se incrementa anualmente.

Si el salario de la persona es inferior a 2 salarios mínimos y vive a más de 1 kilómetro de distancia del lugar de trabajo, deberá pagarse un auxilio de transporte .

Si el trabajo es en igualdad de condiciones, el salario que pague no puede ser inferior al del resto de trabajadores, sólo por ser extranjero.

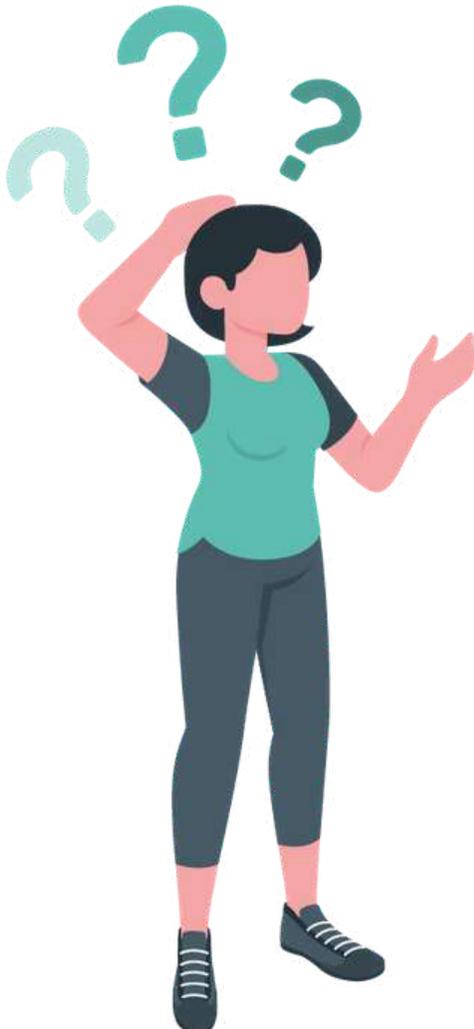
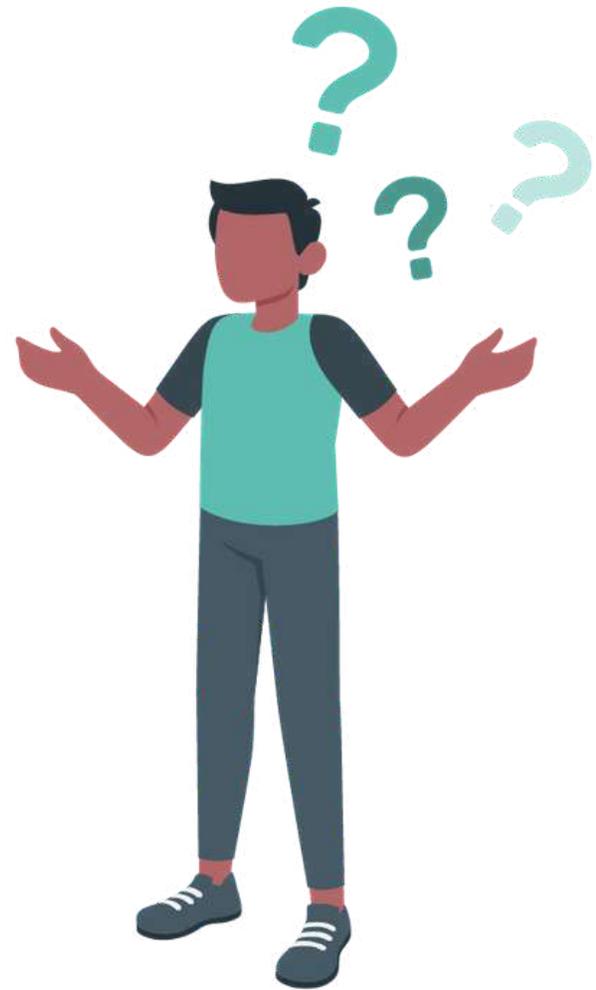
¿Qué opciones hay para pactar el salario?

a. A destajo: El valor se paga dependiendo de las tareas que hace (por ejemplo, por cada 1000 unidades producidas, se pagan \$500.000).

b. Fijo: Este salario tiene el mismo valor cada vez que se paga (mensual con quincenal).

c. Variable: El salario es variable cuando se pagan, por ejemplo, comisiones. Así, si el trabajador vende un producto y se le paga el 10% del valor de ese producto, será una comisión y se sumará en su pago.

Se pueden pagar beneficios extralegales no salariales, sin embargo, estos no pueden ser un pago por el servicio del trabajador. Debe acordarse que no es un pago salarial y, para que no se tenga en cuenta en la seguridad social, no debe superar el 40% del total de dinero que recibe el trabajador.



¿Qué tipo de jornadas de trabajo se pueden pactar?

Se puede acordar que la jornada semanal de 48 horas se realice en jornadas diarias flexibles, de mínimo 4 horas diarias y hasta 10 horas diarias, siempre que el promedio a la semana no exceda de 48 horas.

Por otro lado, las 48 horas semanales se pueden repartir de lunes a viernes, con el fin de permitir el descanso el día sábado.

También se pueden acordar turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar sin solución de continuidad durante todos los días de semana, siempre que en el turno no se exceda de 6 horas al día ni 36 a la semana.

**¿Se puede contratar a una persona solo medio tiempo?
¿Qué pasa con el salario y la seguridad social? ¿Se paga la mitad?**

Sí. En caso de pactar medio tiempo con el trabajador, es posible pagar proporcionalmente el valor del salario. Sin embargo, aunque gane menos de un salario mínimo, los aportes de seguridad social deben hacerse sobre un salario mínimo.



¿Se puede contratar a un trabajador los fines de semana?

Sí. En ese caso se deberá pagar los días que trabaje respetando el salario mínimo diario y se les deberá respetar el límite de la jornada diaria. Todas las demás obligaciones se deben cumplir.

¿Debo entregar herramientas de trabajo y elementos de protección personal a mis trabajadores?

Sí. Debe entregar los elementos necesarios para que el trabajador pueda cumplir con sus funciones. Cuando la labor lo requiera, deben entregarse elementos que protejan la salud y la vida del trabajador (arnés, casco, gafas de protección, etc.). Por la pandemia debe entregar, al menos, tapabocas, gel antibacterial y lo necesario para no contagiarse de COVID-19 según el protocolo de bioseguridad de la empresa.



¿Cuáles son las causas por las que puede finalizar el contrato de trabajo?

a. **Causales legales:** No son un despido ni una renuncia, sino las opciones que da la ley para que se termine el contrato (muerte del trabajador, mutuo acuerdo, entre otras).

1

2

a. **Justas causas:** Son el resultado de una falta grave que cometa el trabajador. Se adelantar un proceso disciplinario (ver siguiente pregunta) y, si se prueba la falta y su gravedad, podrás terminar el contrato por estas razones.

c. **Sin justa causa:** Esto es cuando no hay una causal que permita terminar el contrato, por lo que sí, como empleador termina el contrato, deberá pagar una indemnización al trabajador.

3

¿Qué se puede hacer si un trabajador no cumple con sus obligaciones o comete una falta?

Se puede abrir un proceso disciplinario, en el que deberá citarlo a una diligencia de descargos indicándole los hechos, las normas que presuntamente violó y las pruebas que tengan. Se debe escuchar al trabajador, pues puede existir una justificación para su conducta. En caso de que no la haya, se pueden imponer sanciones (llamado de atención o suspensión del contrato). Si la falta es suficientemente grave, puede terminarse el contrato.

¿Qué otras obligaciones o formalidades se deben tener en cuenta para contratar trabajadores?

a. **Reglamento Interno de Trabajo:** señala las condiciones a las que debe sujetarse el trabajador. Tiene unos requisitos mínimos que están en el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo.

1

2

b. **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST):** vela por la seguridad y salud de los trabajadores. Garantiza que los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores se reduzcan al mínimo.

c. **Comité de Convivencia Laboral:** revisa las quejas por presunto acoso laboral que presenten los trabajadores y toma medidas para reducir al máximo estas conductas.

3

¿Hay límite para despedir trabajadores?

Si, se considera despido colectivo la terminación sin justa causa de contratos de trabajo en un período de seis (6) meses, y el porcentaje varía dependiendo de la nómina total de trabajadores de la empresa:

- 30% Entre 11 y 49 trabajadores
- 20% Entre 50 y 99 trabajadores
- 15% Entre 100 y 199 trabajadores
- 9% Entre 200 y 499 trabajadores
- 7% Entre 500 y 999 trabajadores
- 5% 1000 o más trabajadores

¿Qué protecciones especiales se deben tener en cuenta antes de terminar un contrato de trabajo?

La estabilidad laboral reforzada puede darse en casos como



Fuero de maternidad: aplica mientras dure el embarazo y hasta los 6 meses después del parto. El despido debe ser autorizado por el Ministerio de Trabajo.



Fuero extendido de maternidad (Fuero de paternidad): aplica si la esposa, cónyuge, compañera permanente o pareja del trabajador: i) se encuentra en estado de embarazo o dentro de los 6 meses después del parto; y ii) está registrada como beneficiaria del trabajador en la EPS. El despido debe ser autorizado por el Ministerio de Trabajo.



Fuero de salud: aplica si el trabajador padece una alguna limitación que lo ubique en un estado de debilidad manifiesta y si esto afecta el desempeño de sus funciones de forma normal. El despido debe ser autorizado por el Ministerio de Trabajo.



Fuero sindical: aplica para fundadores del sindicato, los miembros de la junta directiva y subdirectivas. El despido debe ser autorizado por un Juez.



Fuero prepensionados: aplica para los trabajadores que le falten 3 años para cumplir los requisitos de pensión y sólo si el contrato termina sin justa causa.



Fuero acoso laboral: aplica si el trabajador formuló peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o fue testigo en tales procedimientos dentro de los últimos seis (6) meses y sólo si el contrato termina sin justa causa.



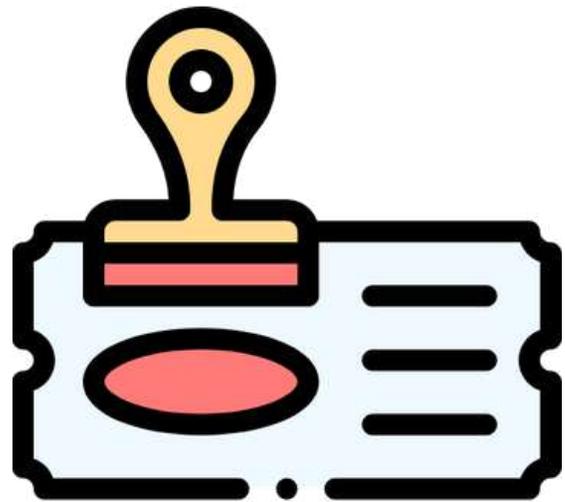
Fuero cabeza de familia: para ello deberá tratarse de una verdadera situación donde los hijos estén bajo cuidado exclusivo del trabajo, con dependencia económica, única fuente de ingreso. Sólo aplica si el contrato termina sin justa causa.

¿Qué pasa si se contrata a un trabajador y no se reconocen las prestaciones sociales o pagos a seguridad social?

- Si no se realizan los aportes a seguridad social, podrá condenarse al empleador a hacer los pagos dejados de realizar.
- Si no se pagan las prestaciones sociales, podrá ser condenado por un Juez de Trabajo a pagarlas.
- En ambos casos, la justicia laboral podría imponer sanciones al empleador y el Ministerio del Trabajo podría también multarlo con sumas de hasta 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

¿Quién debe pagar por los trámites para que el trabajador obtenga la visa o permiso de trabajo?

La ley no dice quién debe asumir esos gastos. Pero normalmente el trabajador deberá asumir todos los costos para obtener la visa o el permiso de trabajo. Sin embargo, si la empresa desea apoyarlo económicamente para que obtenga estos documentos, podrá hacerlo.



CONSULTA LAS PÁGINAS WEB DE LAS ENTIDADES NOMBRADAS



MINTRABAJO



Colpensiones
Ven por tu futuro ya



MINSALUD