

Las personas refugiadas y migrantes trabajadoras tienen derechos en Colombia



Contenido

Información general sobre la movilidad humana de Venezuela en Colombia	3
Presentación	4
1. Fundamentos constitucionales	5
2. Derechos laborales en Colombia para todas las personas	6
2.1. Formas de Contratación en Colombia	7
2.2. Modalidades de Trabajo a distancia: Teletrabajo, trabajo a domicilio, trabajo en casa y trabajo remoto	9
2.3. ¿Y los trabajadores de plataformas?	11
3. Tres Aspectos Clave de Protección Laboral en Colombia: Maternidad y Paternidad Trabajo Doméstico e Igualdad Salarial	12
3.1. Protección a la maternidad y paternidad.	13
3.2. Trabajo doméstico	14
3.3. Igualdad salarial	14
4. Circulares del Ministerio del Trabajo	15
5. Medidas de protección para trabajadores refugiados y migrantes	16
5.1. Contexto de Trabajo Susceptible de Precarización de Trabajadores Migrantes Reconocido por las Altas Cortes	16
5.2. Trabajo de las personas refugiadas y migrantes en Colombia	16
5.3. Acceso a la Jurisdicción Laboral, tutelas, demandas ante Jueces de Trabajo o Querellas ante el Ministerio de Trabajo	19
6. Otros servicios para personas refugiadas y migrantes	21
6.1. Servicio Público de Empleo	21
6.2. Empleo sin Fronteras	22
6.3. Centro de Orientación y Atención Laboral - COLabora	22
6.4. Calculadora laboral	22

Información general sobre la movilidad humana de Venezuela en Colombia



A continuación, encuentras información general clave sobre el mercado laboral y el acceso a la seguridad social de las personas refugiadas y migrantes venezolanas en Colombia, extraída de la quinta ronda de la encuesta Pulso de la Migración del DANE:

Empleo:

- El **59%** de las personas encuestadas está empleada, de ellas, el **67%** son hombres y el **51,9%** mujeres.
- De las personas empleadas, el **47%** tuvo dificultades para encontrar trabajo, el **52%** reportó problemas de documentación para la búsqueda del empleo y el **34,5%** experimentó discriminación por su nacionalidad.

Salud:

- El **64%** está afiliada al sistema de salud, de ellas el **78%** pertenece al régimen subsidiado.

Afiliación a pensiones:

- Solo el **9,4%** de las personas encuestadas informó estar afiliado a pensiones.

► **Presentación**

Esta guía tiene el objetivo de orientar, en pocas páginas, a las personas trabajadoras refugiadas y migrantes acerca de sus derechos laborales en Colombia. Esto se realizará a partir de una aproximación al marco normativo que explica las relaciones de trabajo, las formas de contratación, los derechos que surgen, las modalidades de trabajo a distancia e información relacionada con la oferta de servicios para mejorar sus condiciones de empleabilidad, entre otros.

1. Fundamentos constitucionales



Por disposición constitucional, todas las personas en Colombia gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin discriminación por nacionalidad, género, edad, pertenencia étnica o condición de discapacidad. En materia laboral, esto se traduce en que las personas extranjeras que se encuentran en territorio colombiano tienen derecho a acceder a la oferta disponible para fortalecer las condiciones de empleabilidad con capacitación y orientación, a la igualdad de oportunidades, la estabilidad en el empleo, la garantía de la seguridad social, el descanso, la protección especial a la maternidad, entre otros (Arts. 13, 25, 53 y 100 C.P.).

Para mayor información consulta: [Constitución Política de Colombia](#)

Colombia, además, ha ratificado acuerdos internacionales que exigen que las personas trabajadoras refugiadas y migrantes reciban un trato equitativo en términos de salarios y derechos laborales.

Para mayor información consulta: [Ley 146 de 1994](#)



2.

Derechos laborales en Colombia para todas



Después de discutir algunas cifras clave sobre el empleo de las personas refugiadas y migrantes y sus derechos fundamentales, es vital que comprendas que, excepto los empleados del sector público, todos los trabajadores del sector privado están sujetos a las mismas reglas y requisitos en Colombia.

En cuanto a los contratos laborales, estos pueden llevarse a cabo tanto de manera presencial como a distancia, como en el caso del teletrabajo o trabajar desde casa. Estas modalidades están reguladas por leyes específicas, como el Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo ([DUR 1072/15](#)).

Es fundamental que reconozcas que cada tipo de contrato en Colombia implica sus propias normas que determinan nuestras responsabilidades como trabajadores y como empleadores. Por lo tanto, es esencial que comprendamos cuándo se aplican los derechos laborales en contratos en los que trabajamos para alguien más y cuándo se trata de una relación diferente, como cuando trabajamos por cuenta propia o prestamos servicios de forma independiente. A continuación, exploraremos con más detalle los conceptos de contratos de trabajo y contratos de

prestación de servicios, así como las regulaciones relacionadas con el teletrabajo, trabajo en casa, trabajo a domicilio y trabajo remoto.

2.1. Formas de contratación en Colombia

En Colombia, existen los contratos de trabajo y los contratos de prestación de servicios. Aquí te explicamos de manera sencilla qué derechos y responsabilidades se derivan de cada uno de ellos:

Los contratos de trabajo incluyen tres elementos: 1) que, como trabajador, hagas el trabajo personalmente, 2) que cumplas un horario y las instrucciones de tu jefe, esto se llama subordinación y, 3) que recibas una remuneración.

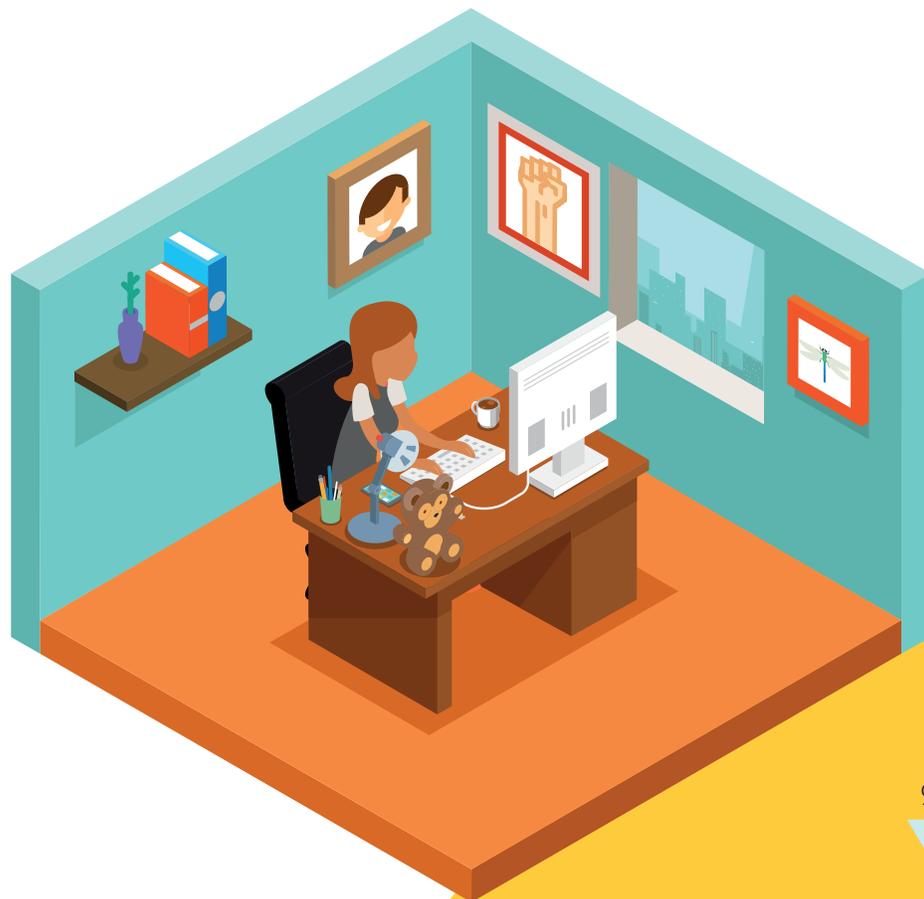
Por otro lado, los contratos de prestación de servicios no contemplan estos tres elementos, en ese orden, no debes cumplir un horario, ni recibir órdenes de un jefe o cumplir reglamentos de trabajo. En vez de eso, solo tienes que hacer lo que acuerdes en el contrato ya que su naturaleza no es laboral, sino que se trata de una relación civil o comercial. Esta forma es común en trabajos independientes como los de abogados o arquitectos, donde te pagan por hacer algo específico y en un tiempo determinado. Es importante saber que este tipo de contrato no incluye prestaciones sociales ya que estas solo existen en las relaciones laborales.

Característica	Contrato laboral	Contrato de prestación de servicios
<p>Definición legal</p>	<p>El Código Sustantivo de Trabajo (CST) establece que los contratos laborales podrán ser:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A término indefinido (Art. 47 CST) – Diseñado para permanecer en el tiempo y sin una fecha cierta de finalización al momento de la firma del contrato. 2. Término Fijo (Art. 46 CST) – Su duración está condicionada al cumplimiento de un plazo temporal y al preaviso para terminarlo. 3. Obra o Labor Contratada (Art. 45 CST) – Su duración está condicionada a la terminación de una gestión o a ejecución de una actividad/tarea expresamente definible y, a su vez, definida por las partes en el contrato. 4. Transitorios u ocasionales (Art. 6 CST) – Diseñados para durar cortos períodos de tiempo, manteniendo las garantías para ambas partes. <p>No es necesario que conste por escrito.</p>	<p>No existen tipos definidos por la Ley, depende totalmente de lo que pacten las partes.</p>

Característica	Contrato laboral	Contrato de prestación de servicios
Remuneración	<p>El salario, definido en el artículo 127 del CST, es la compensación que recibe un trabajador por su labor y es acordado por ambas partes, como establece el artículo 132 del CST. Además, el salario no se limita a la remuneración básica, sino que incluye cualquier forma de compensación directa por el trabajo, ya sea en efectivo o en especie. Esto abarca elementos como primas, bonificaciones habituales, horas extras, días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones, entre otros, como se especifica en el mismo artículo 127 del CST.</p>	<p>La remuneración se denomina precio o honorarios y únicamente abarca lo que las partes pacten (Art. 34 CST).</p>
Facultades reglamentarias y disciplinarias.	<ol style="list-style-type: none"> 1. En esta modalidad el empleador puede imponer reglamentos al trabajador (Art. 104 CST). 2. Los empleadores pueden sancionar a sus trabajadores conforme lo estipulan los Reglamentos Internos de Trabajo (Arts. 114 y 115 CST). 	<p>Los contratantes no pueden imponer reglamentos de trabajo ni sancionar a los contratistas. Aunque sí se puede finalizar el contrato por incumplimiento.</p>
Prestaciones Sociales	<p>El contrato laboral en Colombia involucra varias prestaciones para los trabajadores. Las cesantías, por ejemplo, son un respaldo financiero que los empleadores deben depositar en un fondo designado por el trabajador, equivalente a un salario mensual por cada año trabajado. Estas no se pueden pagar directamente al trabajador. Además, se les paga un interés anual del 12% para compensar el hecho de que no pueden acceder a las cesantías durante el año. La prima de servicios, que equivale a un salario mensual por año de servicios, se paga en dos partes: una en junio y la otra en diciembre. Finalmente, los trabajadores que ganan hasta 2 salarios mínimos tienen derecho a recibir dotación cada cuatro meses, que incluye ropa y calzado adecuados para su trabajo y compensa el desgaste de prendas. Este beneficio es gratuito y no puede ser compensado en dinero, y se entrega en fechas específicas a los trabajadores que han estado empleados durante al menos tres meses.</p>	<p>Únicamente se reconocen aquellas remuneraciones que las partes pacten expresamente en el contrato.</p>

Característica	Contrato laboral	Contrato de prestación de servicios
Vacaciones	La persona trabajadora tiene derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año trabajado (Art. 186 CST)	Los contratistas no tienen derecho a descanso remunerado.
Aportes a seguridad social y parafiscales	En Colombia, las contribuciones para pensiones corresponden al 16% mensual del total del ingreso del trabajador, de esto, el empleador aporta el 12% del total de la cotización, mientras que el trabajador aporta el 4%. En cuanto a la salud, la cotización total corresponde al 12,5% del total del ingreso mensual del trabajador, el empleador paga el 8,5% del total de la cotización, y el trabajador aporta el 4%. Para los riesgos laborales, el empleador asume la totalidad de la cotización, y en el caso de la Caja de Compensación Familiar, el 4% es aportado completamente por el empleador.	Todos los montos de seguridad social y parafiscales son asumidos directamente por el contratista.

2.2. Modalidades de trabajo a distancia: teletrabajo, trabajo a domicilio, trabajo en casa y trabajo remoto



Modalidad	Teletrabajo	Trabajo a domicilio	Trabajo en casa	Trabajo remoto
Ley que regula	Ley 1221 de 2008	Código Sustantivo de Trabajo artículo 89	Ley 2088 de 2021	Ley 2121 de 2021
Decreto que la desarrolla	N/A	N/A	Decreto 649 de 2022	Decreto 555 de 2022
Cómo se desarrolla esta modalidad	<p>Autónomo: Se trabaja permanentemente por fuera de las instalaciones del empleador, y solo de vez en cuando se acude a la sede del empleador.</p> <p>Móvil: No se tiene sitio de trabajo, y se desarrolla la actividad a través de medios digitales siempre.</p> <p>Suplementario: El trabajador labora dos o tres días a la semana por fuera, y el resto en la sede del empleador.</p>	Se realiza de manera habitual en el domicilio del trabajador; la subordinación no se tiene que ejercer de ninguna forma específica y puede ser más sutil en la medida que el empleador no controla la actividad de manera inmediata.	Solo se puede presentar de manera ocasional y justificada y no modifica la integridad del contrato de trabajo que suscriben las partes, que puede ser totalmente presencial normalmente.	La relación se ejecuta de manera totalmente remota, ya sea a través de medios tecnológicos o cualquier otro que permita desarrollar las actividades sin necesidad de establecer una rutina presencial.
Duración	Lo que las partes pacten contractualmente, si no se pacta, es indefinidamente	Lo que las partes pacten contractualmente, si no se pacta, es indefinidamente	<p>Tres (3) meses, prorrogables por tres (3) meses más.</p> <p>A partir del séptimo (7) mes, se podrá mantener únicamente si la causa que llevó al trabajo en casa se mantiene.</p> <p>Si la causa desaparece ya debe volver a su sitio de trabajo o puede optar por otra modalidad cumpliendo los requisitos exigidos por esa otra modalidad.</p>	Lo que las partes pacten contractualmente, si no se pacta, es indefinidamente

Modalidad	Teletrabajo	Trabajo a domicilio	Trabajo en casa	Trabajo remoto
Suministro de equipo de trabajo	Obligación a cargo del EMPLEADOR	Obligación a cargo del EMPLEADOR	Las partes pueden pactar de manera expresa que los proporcione el TRABAJADOR. Si no hay pacto, es una obligación a cargo del EMPLEADOR	Obligación a cargo del EMPLEADOR
Formalidades	Debe estar contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo	No tiene formalidades especiales	El Empleador debe tener un manual de procedimiento y notificar por escrito a los trabajadores la habilitación de la modalidad.	El contrato debe constar por escrito y la firma digital de ambas partes debe ser susceptible de corroboración en los términos del art. 7 de la Ley 527 de 1999, es decir, que se pueda trazar el mensaje de datos que contiene la firma, a su origen. El empleador también deberá contar con un protocolo de funcionamiento escrito para trabajo remoto.
¿El empleador lo puede revocar unilateralmente?	No, debe mediar pacto entre las partes si se va a cambiar la modalidad.	Sí, salvo que en el contrato de trabajo exista disposición en contrario.	No, el empleador únicamente puede informar del retorno al sitio de trabajo al acabarse el término legal o al superarse la situación que originó el trabajo en casa.	

2.3. ¿Y los trabajadores de plataformas?

En Colombia, hasta ahora, no existe ninguna ley que regule o dé un trato diferenciado a las personas trabajadoras que utilizan plataformas o aplicaciones para realizar un trabajo o servicio en beneficio de terceros. No obstante, esto no significa que sus actividades no se puedan encuadrar en alguna de las modalidades descritas.



3.

**Tres aspectos clave
de la protección
laboral en Colombia:
maternidad y
paternidad, trabajo
doméstico e
igualdad salarial**



3.1. Protección a la maternidad, paternidad y a madres con niños/niñas pequeños.

Cuando se trata de licencias por maternidad y paternidad, es importante saber que son derechos que reciben las personas afiliadas y cotizantes al sistema de salud para proteger a sus hijos, y consisten en: i) Tiempo de descanso, para que en el caso de las mujeres trabajadoras, puedan recuperarse de su labor de parto y en el caso de ambos padres, puedan pasar tiempo con su hijo o hija que acaba de nacer y ii) Un pago en dinero, que pretende mantener sus ingresos como si siguiera trabajando, y pueda cumplir con sus obligaciones personales. Si la mujer no está afiliada ni cotiza al régimen contributivo, sólo obtendrá atención médica, pero no podrá recibir los pagos durante sus ausencias laborales. Por eso, es esencial estar afiliado a una EPS y pagar para estar cubierto económicamente y cuidar nuestro bienestar.

En cuanto a las licencias de maternidad y paternidad, hay reglas especiales. Las personas que gozan de la licencia de maternidad tienen derecho a 18 semanas de descanso, y quienes disfrutan de la licencia de paternidad pueden tomar hasta 5 semanas de licencia remunerada. Existen opciones para compartir estas licencias y trabajar medio tiempo durante ellas.

Otra de las formas de protección, es que las mamás en lactancia tienen el derecho de recibir dos descansos al día, de 30 minutos cada uno, para amamantar a sus hijos en sus primeros 6 meses de vida, y luego un descanso de 30 minutos al día entre los 6 meses y los 2 años de nacido el bebé. Los empleadores no solo están legalmente obligados a otorgar este espacio de tiempo, sino que tienen que proporcionar un local o sala para que las madres puedan amamantar de manera cómoda y privada.

Durante la licencia de maternidad y por un período de 18 semanas después del parto, las madres tienen protección laboral y derecho a ser reintegradas si son despedidas. Esta protección también se extiende a los padres que trabajan y a sus parejas embarazadas sin empleo estable. Cuando estás embarazada, estás protegida en el trabajo, y solo un inspector de trabajo puede autorizar un despido, independientemente de tu tipo de contrato. Es importante buscar ayuda si sientes que tus derechos no se respetan.

Las madres cabeza de hogar también cuentan con una protección especial en el ámbito laboral, siempre y cuando tengan un contrato de trabajo. En este caso, solo pueden ser desvinculadas de sus empleos por justa causa. Esto significa que no pueden despedirte sin una razón válida.

Es importante que, si eres una mujer embarazada o madre cabeza de hogar, conozcas los pasos a seguir para hacer valer tus derechos laborales. La ruta de protección incluye:

- Infórmate sobre tus derechos laborales, como se ha detallado en esta cartilla.
- Si sientes que tus derechos no están siendo respetados, comunícate con un inspector de trabajo. Ellos pueden asesorarte y tomar medidas para proteger tus derechos.
- Si es necesario, busca orientación en la personería o consultorios jurídicos de universidades. Estas instituciones pueden brindarte asesoría legal de manera gratuita.

3.2. Trabajo doméstico

A menudo, los trabajos a los que se vinculan más mujeres suelen ser más inestables y pagan menos. Por ejemplo, en el caso de las mujeres que trabajan en labores domésticas, más del 80% están en la informalidad. El 60% gana menos que un salario mínimo, ¡y un 77% recibe comida en lugar de salario!. En términos legales, las trabajadoras domésticas tienen los mismos derechos que otros trabajadores, excepto en su horario, que puede ser hasta de 10 horas al día, sin pasar de la jornada máxima a la semana para las que viven en las casas donde trabajan. Estos derechos también aplican a las personas trabajadoras domésticas refugiadas y migrantes.

Por otro lado, en el 2016 se expidió la [Ley 1788](#) que establece la prima de servicios para las personas trabajadoras domésticas. Además, Colombia ratificó un convenio de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, el 189, que protege a las personas trabajadoras domésticas.

3.3. Igualdad salarial

La Ley 1496 de 2011 tiene un objetivo clave: asegurar que hombres y mujeres ganen lo mismo por el mismo trabajo. Esto aplica en trabajos públicos y privados, y quiere eliminar cualquier trato desigual en los salarios por razones de género. La ley establece reglas para los jefes a la hora de pagar. También crea un grupo para seguir un acuerdo de la OIT sobre trabajadores domésticos y hace revisiones para verificar que en las empresas se estén pagando salarios justos. La ley también asegura que, si el trabajo es igual, el salario también lo sea, sin importar si eres hombre o mujer.

4.

Circulares del Ministerio del Trabajo



El Ministerio del Trabajo publica circulares que explican cómo funcionan algunas leyes laborales. Esto ayuda a que todas las personas entiendan mejor cómo aplicarlas en la vida diaria. Las circulares son mensajes del Gobierno, que te guían para entender las leyes.

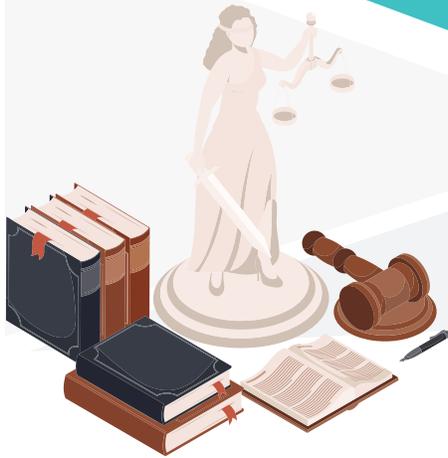
En Colombia, estas circulares las hace el Ministerio del Trabajo y aquí mencionamos algunas de los años 2021, 2022 y 2023.

- Circular 62 del 07 de octubre de 2021 Discriminación en Selección Laboral: En esta circular, el Ministerio del Trabajo enfatiza que los empleadores deben ser justos en los procesos de selección. No deben hacer preguntas personales innecesarias o discriminatorias durante las entrevistas.
- Circular 7 del 27 de enero de 2022 Derechos de Trabajadoras y Trabajadores Domésticos: Esta circular recalca que las personas trabajadoras domésticas tienen los mismos derechos que los demás trabajadores.
- Circular 0015 de 2022 Exámenes Médicos Ocupacionales: El Ministerio recuerda que los empleadores deben pagar por los exámenes médicos ocupacionales de los trabajadores cuando sea necesario revisar su salud.
- Circular No.0026 de 2023 Prevención de Acoso Laboral y Violencia de Género: El Ministerio habla sobre cómo prevenir el acoso laboral y la violencia de género en el trabajo. Se enfoca en apoyar a personas con diferentes orientaciones sexuales e identidades de género.
- Circular 40 del 04 de agosto de 2022 Fuero por ser Madre o Padre Cabeza de Familia: En esta circular, el Ministerio dice que madres y padres que cuidan solos a su familia tienen protección especial contra despidos sin justa causa. Explica los requisitos para ser considerado padre o madre cabeza de familia.



5.

Medidas de protección para trabajadores refugiados y migrantes



5.1. Contexto de trabajo susceptible de precarización de trabajadores migrantes reconocido por las Altas Cortes

En Colombia, los trabajadores migrantes han sido reconocidos por la Corte Constitucional como sujetos vulnerables en términos de trabajo, principalmente en dos sentidos (Sentencia T-404 de 2021. M.P. Alejandro Linares Cantillo): i) A través de contratación informal propiamente dicha, en donde los esquemas de labores se configuran sin respetar los mínimos legalmente consagrados, y ii) En labores de reclutamiento forzado y redes de tráfico de personas¹.

5.2. Trabajo de las personas refugiadas y migrantes en Colombia

Para que puedas trabajar tranquilamente en Colombia, sabiendo que lo haces de manera regular, debes empezar por asegurar tener al menos uno de estos documentos:

¹Banco Mundial, *Migración desde Venezuela a Colombia, Impactos y estrategia de respuesta en el corto y mediano plazo*, 2018.

ESPECIALES:

- a. **PERMISO POR PROTECCIÓN TEMPORAL (PPT)** – Que lo tienen los refugiados y migrantes provenientes de la República Bolivariana de Venezuela que estén inscritos en el Registro Único de Migrantes Venezolanos y no tengan antecedentes penales u órdenes de expulsión.

VISAS

- b. **VISA DE MIGRANTE (TIPO M)** – Para personas que van a estar temporalmente en Colombia, en donde el permiso para trabajar es por el mismo tiempo que tenga vigencia la Visa.

- Visa M - cónyuge o compañero permanente: Cuando se le otorga al cónyuge o compañero permanente de un nacional colombiano.
- Visa M - padre o hijo de nacional en adopción: Cuando se le otorga al padre o hijo de un nacional colombiano en adopción.
- Visa M - refugiado: Cuando una persona es reconocida como refugiada en Colombia de acuerdo con la normatividad vigente. En este caso el portador de la visa puede ejercer cualquier actividad lícita en Colombia. Además, hay ciertos tipos de visas M (Migrantes que permiten trabajar con ciertas restricciones):
- Visa M - actividades independientes: Para ejercer el derecho al trabajo, la persona extranjera deberá contar con calificación o experticia para ejercer una profesión de manera independiente. Solamente faculta para que su portador suscriba contrato de prestación de

servicios, y solo podrá laborar para el cargo, entidad o profesión con la cual se otorgó la visa.

- Visa M - trabajo: Para ejercer el derecho al trabajo con esta visa, la persona extranjera deberá contar con trabajo fijo en Colombia o de larga duración, en virtud de una vinculación laboral o contrato de prestación de servicios con una persona natural o jurídica domiciliada en Colombia. Y la persona podrá laborar para el cargo, entidad o profesión con la cual se otorgó la visa. El trámite lo debe realizar el empleador de acuerdo con el artículo 47 de la Resolución 20797 del 9 de octubre de 2017.
 - Visa M - socio accionista: Para ejercer el derecho al trabajo con esta visa, la persona extranjera deberá haber constituido o adquirido participación en el capital social de una sociedad comercial. solamente podrá laborar en la sociedad de la cual es socio o es accionista.
- c. **VISA DE VISITANTE (TIPO V)** – Para personas que visitan temporalmente el territorio nacional para hacer turismo, negocios, estudios, tratamientos médicos, trámites judiciales, como tripulantes de barcos, agricultores, eventos, actos religiosos y de caridad, voluntarios, producciones cinematográficas, nomadismo digital, cubrimientos periodísticos y corresponsales, asistencias técnicas de persona jurídica, Empresarios de Tratados de Libre Comercio, oficiales de gobiernos sin calidad

diplomática, prácticas y vacaciones a través de acuerdos, prácticas laborales, contratos por prestación de servicios, obras o labores, fomento a la competitividad internacional de Colombia, rentistas de capital o inversionistas.

En estos casos, el permiso de trabajo es únicamente en función al servicio, labor, obra, práctica o proyecto que esté expresamente detallado en la Visa.

- V - Participante en evento: Es otorgada a extranjeros que participen en un evento en calidad de conferencistas, expositores, artistas, deportistas, jurados, concursantes o personal logístico. Solamente se permite trabajar en el evento con el cual se otorgó la visa.
- V - Producción audiovisual o contenido digital: Es otorgada para realizar producción audiovisual o contenido digital. Solamente se permite trabajar en el evento para el cual se otorgó la visa.
- V - Servicios temporales: Es otorgada únicamente para prestar servicios temporales a personas naturales o jurídicas.
- V - Vacaciones-Trabajo: Esta visa permite visitar el territorio nacional bajo programas vacaciones-trabajo acordados por Colombia con otros Estados mediante tratados en vigor. La persona extranjera solamente podrá trabajar en los términos estipulados en el Tratado Internacional respectivo.
- V - Cortesía-Cónyuge de diplomático colombiano: Se otorga a la persona extranjera, cónyuge o

compañera/o permanente de funcionario de carrera diplomática de la República de Colombia. Es un permiso de trabajo abierto, y en tal medida autorizará trabajar en cualquier actividad lícita en Colombia.

- V - Cortesía-Medida complementaria al refugio: Se otorga al extranjero a quien habiéndose tramitado procedimiento de reconocimiento de la condición de refugiado no se le reconoció tal condición, pero a juicio de la Comisión Asesora para la determinación de la condición de refugiado, amerita aplicación de la medida complementaria. Es un permiso de trabajo abierto, y en tal medida autorizará trabajar en cualquier actividad lícita en Colombia.
- V - Vacaciones: Se otorga a la persona extranjera que visita el territorio nacional con fines de ocio, turismo o interés cultural. Es un permiso de trabajo abierto, y en tal medida autorizará trabajar en cualquier actividad lícita en El término del contrato de trabajo o prestación de servicios no podrá superar el tiempo máximo de permanencia permitido; es decir, 90 días prorrogables por 90 días más. En caso de superar este tiempo, se deberá tramitar la Visa M - trabajo.

d. VISA DE RESIDENTE (TIPO R) Para extranjeros que pretenden radicar permanentemente en Colombia, en cuyo caso la sola tenencia de la Visa habilita a la persona para laborar en cualquier actividad lícita en Colombia. Su vigencia es indefinida.

- Visa R - Residente: Los extranjeros que deseen establecerse per-

manentemente en Colombia y que cumplan con los requisitos y parámetros establecidos en la ley.

- Visa RES - Residente Especial de Paz: Este tipo de visa es exclusiva para extranjeros miembros de las FARC-EP, en el marco del Acuerdo de Paz. Ver Decreto Ley 831 de 2017 y regulada por la resolución 10001 del 18 de diciembre de 2017.

Documentos adicionales

- En Colombia actualmente, se retiró la anotación del salvoconducto SC-2 que impedía trabajar a los solicitantes de la condición de refugiado. Sin embargo, aún no existe claridad sobre si este documento habilita al solicitante a suscribir un contrato de trabajo, en ese sentido, se requerirá tramitar una Visa tipo M - Trabajo u otra que lo habilite a trabajar. En todo caso, una vez al solicitante de refugio se le reconoce esta condición, se le concede una Visa M - Refugiado, con la cual puede acceder al trabajo.
- Recuerda que en Colombia tampoco puedes trabajar con: (i) el Documento Nacional de Identificación de tu país, (ii) el Pasaporte, aun cuando esté sellado y (iii) la Tarjeta de Movilidad Fronteriza (TMF).

5.3. Acceso a la Jurisdicción Laboral, tutelas, demandas ante Jueces de Trabajo o Querellas ante el Ministerio de Trabajo

En términos sencillos, si alguien hace un tra-

bajo para otra persona y surge algún problema debido a ese trabajo, hay lugares donde pueden resolver ese problema. Aquí te explico quiénes pueden ayudar:

MINISTERIO DEL TRABAJO: Aquí pueden hacer dos cosas. Primero, pueden ayudar a las personas a llegar a un acuerdo para resolver el problema sin ir a un juicio. Luego, pueden investigar si un empleador no está siguiendo las reglas laborales y ponerle una multa si es necesario.

El Ministerio del Trabajo tiene una página web: (<http://pqrsd.mintrabajo.gov.co/Sede-ElectronicaWeb/seg/CU004-2.xhtml>) donde puedes hacer tus trámites si eres trabajador. Ahí puedes poner quejas o denuncias, y hasta ver cómo va el proceso de tus reclamaciones. También tienen un chat o videollamada por si quieres hablar con ellos.

JUECES LABORALES: Cuando se trata de resolver disputas laborales más complicadas, los jueces laborales son los encargados de tomar decisiones sobre quién debe pagar y quién no. La complejidad del proceso depende del monto en disputa. Si es una suma considerable (más de 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes, aproximadamente COP\$23.200.000 en 2023), el proceso implica dos audiencias y permite la posibilidad de apelación, lo que puede llevar tiempo. En estos casos, se debe contar con un abogado cuyos honorarios deben ser cubiertos por la persona



que lo contrate. Para montos menores (hasta 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes), el proceso es más ágil y consta de una sola audiencia, y no es necesario contar con un abogado. Incluso es posible obtener asesoría legal gratuita a través de estudiantes de derecho en universidades.

Cuando te dirijas al Ministerio de Trabajo o al juzgado, es esencial proporcionar información detallada sobre el trabajo que realizaste. Si eres una persona migrante, puedes utilizar diferentes documentos de identificación, como la cédula de extranjería o el Permiso Por Protección Temporal (PPT), para evitar problemas relacionados con la documentación. Incluso si careces de documentos de identificación en Colombia, aún tienes el derecho de buscar asistencia, y las autoridades no deben negarte ayuda. En caso de negativa, puedes recurrir a una Acción de Tutela para garantizar tu atención.

6.

Otros servicios para personas refugiadas y migrantes



6.1. Servicio Público de Empleo

Es un servicio que se ofrece en Colombia para encontrar trabajo. Las entidades que lo ofrecen conectan a las personas que buscan trabajo con las oportunidades que hay en el país. Este servicio es gratuito y obligatorio.

Colombia ha acordado seguir un conjunto de reglas internacionales que aseguran que este servicio esté disponible para todas las personas. El Servicio Público de Empleo no solo es para las personas colombianas, también tiene un rol importante para los refugiados y migrantes, como los venezolanos que buscan trabajo en Colombia.

Aquí hay algunas formas en que el Servicio Público de Empleo puede ayudar a los refugiados y migrantes venezolanos:

- **Registrarse y recibir ayuda:** Los refugiados y migrantes pueden inscribirse en el servicio y recibir orientación sobre cómo buscar empleo en Colombia.
- **Validar habilidades:** A veces, las personas tienen habilidades y experiencia, pero necesitan demostrarlas en un nuevo país. El Servicio Público de Empleo puede direccionarte a las entidades que reconocen los aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida como el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.



- **Buscar trabajo:** El servicio puede unir a los refugiados y migrantes con empleadores que necesitan sus habilidades y experiencia.
- **Aprender más:** Pueden ofrecer capacitación y formación para que los refugiados y migrantes aprendan nuevas habilidades que el mercado laboral necesita.
- **Trabajar juntos:** El Servicio Público de Empleo puede colaborar con empleadores y organizaciones para encontrar más oportunidades de trabajo.

Para usar este servicio, los refugiados y migrantes pueden visitar la página web <https://www.serviciodeempleo.gov.co/busca-empleo>. Allí pueden registrarse, buscar trabajos según la región y el tipo de empleo que están buscando.

6.2. Empleo sin Fronteras

Específicamente para personas trabajadoras refugiadas y migrantes se ha creado, dentro del sitio web del Ministerio del Trabajo, el portal de información y orientación “Empleo sin Fronteras” <https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras>, que está enfocado a orientar a la población migrante proveniente de Venezuela y a empleadores que han vinculado o vincularán a personas trabajadoras extranjeras. Allí encontrará información sobre procesos, regulaciones y orientación para facilitar la búsqueda de empleo en Colombia.

6.3. Centro de Orientación y Atención Laboral - COLabora

El Ministerio del Trabajo creó un programa nacional de servicio al ciudadano (COLabora - Centro de Orientación y Atención Laboral disponible en <https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/centro-de-orientacion-y-atencion-laboral> que también ofrece sus servicios a personas refugiadas y migrantes. En este servicio se realizan orientaciones, se entrega información y resuelven inquietudes tanto a personas trabajadoras como a empleadoras. En especial puede ser útil para revisar y apoyar a los trabajadores que requieran orientación sobre cómo y ante quién presentar peticiones, reclamos, denuncias o solicitudes de conciliación.

En horarios de lunes a viernes, de 7:00 am a 7:00 pm, es posible acceder a atención por vía telefónica:

Línea gratuita nacional: 01 8000 112-518

Bogotá: (601) 3779999.

Desde cualquier celular marcando 120.

6.4. Calculadora laboral

El Ministerio del Trabajo creó una calculadora laboral para saber cuánto debería ser tu liquidación laboral, es decir lo que debe pagar tu empleador cuando finaliza la relación laboral. Puedes consultarla y usarla a través de este enlace:

<https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/tramites-y-servicios/mi-calculadora>



