



DERECHOS Y DEBERES LABORALES DE LOS INMIGRANTES EXTRANJEROS EN COLOMBIA.

INTRODUCCIÓN

A los trabajadores migratorios y sus familiares gozan y se les respetan en Colombia sus derechos en igualdad de condiciones que los nacionales. Las disposiciones relevantes en relación con el derecho al trabajo, se encuentran reflejadas en la Constitución Política de Colombia y en el Código Sustantivo del Trabajo donde se consagran tanto la igualdad de los trabajadores como el derecho al trabajo así:

“Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías y en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón de carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución y, toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión y oficio dentro de las normas prescritas por la Constitución y la ley”.

En este sentido, Colombia como país respetuoso de los principios consagrados en la Constitución Nacional y en Instrumentos Internacionales de los cuales es Parte, protege por igual todos los derechos y garantías de todos los trabajadores sin discriminación alguna, de conformidad con lo establecido en los Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre Trabajadores Migrantes, especialmente de la Convención Internacional sobre Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, ratificada por Colombia mediante Ley 146 de 1994.

Por ello, todo extranjero que ingrese al mercado laboral colombiano, en el marco de un contrato tiene derecho a que el empleador le pague el salario, sus prestaciones sociales y vincularlo al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, riesgos laborales y pensión)

El Ministerio del Trabajo como ente rector de **“formular en coordinación con las entidades competentes, la política en materia de migración laboral”**, tienen la obligación de informar y orientar a los migrantes sobre sus derechos y deberes como trabajadores en el país; lo cual, minimiza la desinformación frente al fenómeno migratorio, promueve la migración regular, facilita que los migrantes conozcan sus derechos y deberes en sus países de origen y destino evitando así, caer en redes de tráfico y trata de personas.



MinTrabajo
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

CONOZCA LAS NORMAS DE INGRESO DE EXTRANJEROS AL TERRITORIO COLOMBIANO

La legislación vigente que regula la expedición de visas, el ingreso y permanencia de extranjeros al territorio nacional, están contenidas en el decreto 4000 de 2009 modificado por el decreto 2622 de 2009 denominado “Estatuto Migratorio” y las Resoluciones emitidas por el Ministerio de Relaciones Exteriores 5707 de 2008 que establece los nacionales de los países que requieren o no visa para ingresar al país y la 4700 de 2009 que regula los requisitos para la expedición de las visas.

El Decreto 4062 de 2011, crea la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, adscrita al Ministerio de Relaciones Exteriores, con el objetivo de ejercer las funciones de autoridad de vigilancia y control migratorio y de extranjería del Estado colombiano.

De conformidad con la normatividad migratoria, es competencia discrecional del Gobierno Nacional autorizar el ingreso y permanencia de extranjeros al país, correspondiendo al Ministerio de Relaciones Exteriores a través de la Oficina de Visas e Inmigración, de las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares de la República, según el caso, otorgar, negar o cancelar visas.

Toda persona que vaya a ingresar al territorio nacional deberá presentarse ante la autoridad migratoria – Unidad Administrativa Especial migración Colombia y en los lugares habilitados para tal fin, con su pasaporte vigente, documento de viaje o de identidad según el caso, y la respectiva visa cuando si la requiere.

Para desarrollar una actividad diferente a turismo o visitante temporal, el extranjero debe solicitar de manera personal la visa correspondiente independiente de su nacionalidad.

ERES EMPLEADOR Y VAS A CONTRATAR A UN EXTRANJERO

Si eres empleador o contratante que desees vincular, contratar, emplear o admitir a un extranjero debes,

Exigirle la presentación de la Visa que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio autorizado en la misma.

Solicitarle la Cédula de extranjería cuando esté obligado a tramitarla (Visa vigencia superior a tres (3) meses).

Informar por escrito a la Unidad Administrativa Migración Colombia sobre la vinculación, contratación o admisión y de su desvinculación o la terminación del contrato dentro de los quince (15) días calendarios siguientes a la iniciación o terminación de labores.

Sufragar los gastos de regreso al país de origen o último de residencia del extranjero contratado o vinculado, así como los de su familia o beneficiarios a la terminación del contrato o vinculación o cuando proceda la cancelación de la visa, la deportación o expulsión.



Cesará su obligación cuando el extranjero obtenga Visa Temporal en las categorías de Cónyuge o compañero permanente de nacional colombiano, padre o madre de nacional colombiano o visa de residente.

ERES EXTRANJERO Y VAS A TRABAJAR O EJERCER ACTIVIDAD EN COLOMBIA,

Si eres extranjero y vas a trabajar o ejercer una actividad en Colombia debes,

Solicitar con los documentos reglamentarios y obtener la visa de trabajo correspondiente, que permita desempeñar su profesión, ocupación, actividad laboral u oficio en el país.

Si es por primera vez o la visa está vencida, debes solicitar en un Consulado Colombiano en el exterior, la visa temporal trabajador.

Si se trata de una segunda visa o siguiente visa de esta clase, se puede solicitar además en la Oficina de visas en Bogotá, siempre y cuando se presente antes de la fecha de su vencimiento.

El ingreso como turista no le permite ejercer una actividad laboral ni obtener la visa temporal trabajador en Colombia.

Ejercer la profesión, ocupación, oficio o actividad autorizada en la visa y para el empleador o contratante que avaló su solicitud.

Para ejercer la profesión o actividad regulada establecida en la visa, deberá cumplir con los mismos requisitos exigidos para los nacionales colombianos consagrados en las normas vigentes y acreditará los documentos respectivos tales como la homologación o convalidación de títulos el permiso o licencia provisional, matrícula, tarjeta profesional o constancia de experiencia, expedido por los Consejos profesionales o autoridad competente según corresponda.

Para las profesiones u oficios no regulados que pretenda desarrollar en el país, deberá acreditar experiencia o idoneidad.

Podrá efectuar el cambio y/o ejercer más de una profesión, ocupación oficio o actividad cuando sea autorizado en la visa correspondiente por el Ministerio de Relaciones Exteriores debes comunicar personalmente a la Unidad Administrativa migración Colombia, dentro de los quince (15) días calendario siguientes al mismo.

Si eres titular de visa Cónyuge o compañero permanente de nacional colombiano, puede trabajar en el país; para lo cual, debe obtener autorización en su visa con ocupación hogar, estudiante, independiente o para ser contratado, si se trata de profesión regulada cumpliendo con los requisitos exigidos para los nacionales colombianos.

Para las profesiones o actividades no reguladas, sólo requiere la previa firma del Formulario de Compromiso de Informar a la autoridad migratoria cualquier cambio de actividad o empleador.



Si la visa tiene una vigencia superior a tres (3) meses debes inscribirte en el registro de extranjeros y obtener la cédula de extranjería en los registros

DERECHOS LABORALES DE LOS INMIGRANTES EXTRANJEROS EN COLOMBIA.

Todo ciudadano nacional o extranjero que establezca una relación laboral en Colombia, se le aplican las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo que regula las normas del derecho individual del trabajo de carácter particular y las de derecho colectivo del trabajo oficiales y particulares y que rige en todo el territorio de la República para todos los habitantes sin consideración a su nacionalidad.

En tal sentido, y basado en el principio constitucional de la igualdad y la no discriminación el trabajador extranjero en Colombia tiene los siguientes derechos:

- Celebrar un contrato de Trabajo
- Pago de un salario por la prestación del servicio
- Afiliación al sistema de Seguridad Social (Salud, pensión y Riesgos laborales)
- Afiliación a una caja de compensación familiar
- Pago a sus prestaciones sociales.
- Vacaciones
- Afiliarse a una asociación y/o una organización sindical

El Contrato de Trabajo.

Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo quienes hayan cumplido 18 años de edad. Los menores de edad necesitan para trabajar autorización escrita del Ministerio del Trabajo

Según la forma, el contrato de trabajo que puede ser verbal o escrito. No requiere de forma especial para su validez, sólo que las partes acuerden la naturaleza del trabajo y lugar donde se va a realizar, la cuantía y forma de remuneración.

Según la duración se puede celebrar a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra determinada y a término indefinido.

El contrato de trabajo con extranjeros se celebra por escrito y generalmente a término fijo que coincide con la vigencia de la visa.

El contrato de trabajo con un nacional se puede aplicar para extranjeros; sólo se le adiciona la cláusula incondicional de regreso, donde el empleador se compromete a sufragar los gastos de regreso al país de origen o último de residencia del extranjero contratado o vinculado, así como los



de su familia o beneficiarios a la terminación del contrato o cuando proceda la cancelación de la visa, la deportación o expulsión.

PERÍODO DE PRUEBA.

Es la etapa inicial del contrato, se debe estipular por escrito y su duración máxima es de dos (2) meses, excepto para el servicio doméstico que son los primeros quince (15) días de servicio.

En los contratos a término fijo inferiores a un año, el período de prueba no puede superar la quinta parte de la duración del contrato.

JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo es la que convengan las partes. Si no se conviene se entiende la jornada máxima legal que es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales de lunes a sábado.

Quedan excluidos quienes desempeñan cargos de dirección, de confianza o manejo, los del servicio doméstico cuando residen en el sitio de trabajo y los que ejercitan actividades discontinuas (turnos) o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residen en el lugar de trabajo.

TRABAJO EXTRA O SUPLEMENTARIO

El trabajo que exceda la jornada convenida o la máxima legal, y se paga un recargo según sea diurno o nocturno.

TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO

La jornada ordinaria diurna es la comprendida entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m.

La jornada ordinaria nocturna es la comprendida entre las 10:00 a.m. y las 6: 00 a.m.

TASA Y LIQUIDACION DE RECARGOS POR TRABAJO EXTRA O SUPLEMENTARIO.

El trabajo nocturno por el hecho de ser nocturno tiene un recargo del 35% sobre el trabajo diurno.

La hora o trabajo extra diurno tiene un recargo del 25%

La hora o trabajo extra nocturno tiene un recargo del 75%.



MinTrabajo
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

La hora o trabajo ordinario en dominicales y festivos tiene un recargo del 25%

La hora o trabajo extra diurno en dominical o festivo tiene un recargo del 100%

La hora o trabajo extra nocturno en dominicales y festivos tiene un recargo del 150%

DESCANSOS OBLIGATORIOS EN DOMINICALES Y DIAS FESTIVOS.

Descanso dominical remunerado

El trabajador tiene derecho al descanso dominical y en los días de fiesta de carácter civil o religioso remunerado con el salario de un día siempre que haya prestado sus servicios todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o si faltan lo hayan hecho con justa causa o por disposición del empleador.

SALARIO

Constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio.

Las sumas que constituyen salario son la base para el cálculo y pago de prestaciones sociales, aportes a al sistema de seguridad social y parafiscales.

El empleador y trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, a destajo y por tarea, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos convenciones colectivas y fallos arbitrales.

Jornal y Sueldo.

Se denomina jornal el salario estipulado por días y Sueldo el estipulado por períodos mayores (semanal, quincenal, mensual).

Salario en especie.

Constituye salario en especie toda remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como, alimentación, habitación o vestuario.

Debe valorarse expresamente en el contrato, sin conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. Si el trabajador devenga el salario mínimo, el salario en especie no puede superar el treinta por ciento (30%).



Salario integral.

La modalidad de salario integral es el que se paga de manera íntegra, es decir, incluye las prestaciones sociales. Se debe pactar por escrito y no podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Salario Mínimo.

Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir sus necesidades normales y a las de su familia. Es regulado por el Estado y se fija anualmente.

Ningún trabajador que labore la jornada completa puede recibir una remuneración inferior al salario mínimo legal.

PRESTACIONES SOCIALES

Todos los empleadores están obligados a pagar las prestaciones sociales previstas en la ley.

Entre las prestaciones sociales a cargo del empleador están:

La Cesantía
Intereses de Cesantía
Prima de servicios
Dotación, calzado y vestido de labor
Subsidio de transporte
Subsidio familiar.

Igualmente, el trabajador tiene derecho a las Vacaciones remuneradas de 15 días hábiles consecutivos por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción.

AFILIACION AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

El extranjero que desarrolle una profesión, ocupación o actividad en el país vinculado mediante contrato de trabajo o como servidor público, está obligado a efectuar su afiliación al Sistema General de Seguridad Social (salud, pensión y riesgos profesionales).

SISTEMA GENERAL DE PENSIONES.



Tiene por objetivo garantizar a la población el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez o muerte mediante el reconocimiento de una pensión y prestaciones determinadas en la ley.

Son afiliados obligatorios:

Todas las personas vinculada mediante contrato de trabajo, los servidores públicos, las personas naturales que presten directamente servicios bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, los trabajadores independientes.

Son afiliados voluntarios los extranjeros que en virtud de un contrato de trabajo permanezca en el país y no estén cubiertos por algún régimen pensional de su país de origen.

Está compuesto por dos regímenes solidarios.

El Régimen de Prima Media con Prestación Definida que estaba a cargo del Instituto de Seguros Sociales y administra Colpensiones.

El régimen de Ahorro Individual con Solidaridad que se basa en el ahorro provenientes de las cotizaciones y sus respectivos rendimientos financieros, que es administrado por los Fondos de cesantías y/ pensiones.

Es voluntario del trabajador seleccionar el Régimen y entidad que administre sus aportes.

Monto de la Cotización

Los aportes al sistema son del 16% del salario base de cotización que devenga el trabajador compartidos así: el empleador paga el 75% de la cotización (12%) y el trabajador el 25% restante; es decir, el 4% del total

Los independientes asumen el 100% de la cotización.

Los independientes contratistas de prestación de servicios, cotizarán sobre una base de cotización máxima de un 40% del valor mensualizado del contrato.

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.

Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Serán afiliados obligatorios, entre otros,



Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros vinculados mediante contrato de trabajo verbal o escrito y los servidores públicos

Las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con instituciones públicas o privadas

Los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio del Trabajo como de alto riesgo donde el pago de la afiliación será por parte del contratante.

Monto de la Cotización.

El monto de las cotizaciones para el caso de los trabajadores vinculados mediante contratos de trabajo o como servidores públicos no podrá ser inferior al 0.348%, ni superior al 8.7% del Ingreso Base de Cotización (IBC) de los trabajadores y su pago estará a cargo del respectivo empleador.

SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD

La afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud es obligatoria para todos los habitantes en Colombia en cualquiera de los regímenes Contributivo o Subsidiado,

Los aportes al sistema son del 12.5%; del salario que devenga el trabajador compartidos así: el empleador paga el 8.5% de la cotización el trabajador el 4% restante.

La póliza de seguro médico de cobertura internacional, tanto para nacionales como extranjeros, es una protección adicional, que no reemplaza la obligación de la afiliación y cotización al sistema de salud nacional.

Igualmente, los trabajadores migrantes en Colombia tienen derecho a la libre asociación, sindicalización y formar parte de las directivas.