



EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS MIGRANTES EN COLOMBIA

¿QUÉ ES EL DERECHO AL TRABAJO?

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, satisfacen las necesidades de una comunidad y proveen los medios para que las personas puedan sostenerse.

En Colombia, la Constitución Política (artículo 25) establece que el trabajo es un derecho y que el Estado debe velar por que todas las personas, sin distinción alguna, puedan acceder a un trabajo en condiciones dignas y justas. La Constitución también menciona que las personas extranjeras gozan de los mismos derechos civiles y obligaciones que las personas colombianas nacionales (artículo 100).

Debido a que el derecho al trabajo es fundamental para que las personas y sus familias puedan vivir dignamente, el Estado tiene la obligación de asegurar que:

- los salarios sean justos;
- las personas reciban el mismo salario si hacen el mismo trabajo;
- las condiciones de trabajo sean seguras, saludables y dignas;
- las horas de trabajo sean razonables, y las personas tengan el tiempo de descanso y recreación adecuado.

¿CUÁLES SON LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN PARA LOS TRABAJADORES EN COLOMBIA?

En Colombia, existen dos formas principales de contratación: el contrato laboral y el contrato de prestación de servicios.

El contrato laboral es un acuerdo (verbal o escrito) mediante el cual una persona realiza una actividad directamente para otra o para una empresa bajo su orientación, cumpliendo un horario y por el pago de un salario.

El contrato de prestación de servicios es un acuerdo escrito donde una persona o empresa ofrece un servicio que puede ser prestado por ella o por un tercero, pero no tiene que cumplir con un horario o recibir órdenes, sino que lo realiza por su propia cuenta. Lo importante es que se cumpla con las condiciones establecidas en el contrato para la prestación de ese servicio.



¿LAS PERSONAS MIGRANTES PUEDEN TRABAJAR EN COLOMBIA?



Las personas migrantes tienen el derecho a trabajar en las mismas condiciones que las personas colombianas. Sin embargo, la autorización para trabajar legalmente en el país depende de su estatus migratorio en Colombia.

El estatus migratorio es la autorización que asigna la autoridad encargada del control migratorio de un país cuando una persona extranjera llega a su territorio. Esta autorización puede ser de diferentes tipos, según la clase de actividad que la persona vaya a realizar en el país. La persona puede cambiar de estatus si cumple con los requisitos exigidos para ello. En Colombia, las instituciones encargadas de tramitar los estatus migratorios son el Ministerio de Relaciones Exteriores y Migración Colombia.



En la siguiente gráfica explicamos los permisos y los tipos de visa que autorizan a las personas para trabajar en Colombia:

| SÍ PUEDO TRABAJAR SI TENGO... | NO PUEDO TRABAJAR SI TENGO... |
|---|--|
| Permiso por Protección Temporal (PPT) | Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP) |
| Permiso Especial de Permanencia para el fomento de la formalización (PEPFF) | Permiso Temporal de Permanencia (PTP) |
| Permiso Especial de Permanencia (PEP) | Tarjeta de Movilidad Fronteriza (TMF) |
| Permiso Especial Complementario de Permanencia (PECP) | Ningún tipo de estatus migratorio |
| Permiso Especial de Permanencia para Miembros de las Fuerzas Armadas y Policiales de Venezuela en Colombia: NO podrán trabajar en actividades relacionadas con seguridad o que requieran el uso de armas. | |
| Visa de Residente "R" | |
| Visa de Migrante "M" | |
| Visa de Visitante "V": Dependiendo de la actividad que se realice se podrá tener autorización para trabajar, a excepción de las actividades de turismo, tratamientos médicos, gestiones personales y de negocios, entre otros. | |



¡Importante!

En virtud del Estatuto Temporal de Protección, todos los PEP vigentes al 1 de marzo de 2021 se prorrogan automáticamente hasta el 28 de febrero de 2023, incluido el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF).

SI YA ES TITULAR DEL PEPFF, TENGA EN CUENTA QUE ESTE SE PUEDE CANCELAR POR LAS SIGUIENTES RAZONES:

- Por ejercer una actividad u ocupación distinta para la cual le fue otorgado el PEPFF.
- Por cometer un delito o una infracción a la ley colombiana.
- Por terminación del contrato laboral.
- Por terminación del contrato de prestación de servicios.
- Por incumplir con el pago de salud y pensión.
- Cuando se obtiene el Permiso por Protección Temporal (PPT).
- Cuando se obtenga una visa expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores.



¡Importante!

Si la persona va a ejercer una profesión regulada (por ejemplo: medicina, ingeniería, contaduría pública y odontología, entre otras), tiene que solicitar una tarjeta profesional temporal ante el Consejo Profesional correspondiente. En algunos casos se requerirá la convalidación de los títulos académicos ante el Ministerio de Educación.



¿CUÁL ES EL PROCESO PARA CONVALIDAR LOS TÍTULOS DE PREGRADO Y POSGRADOS EN COLOMBIA?

Es importante tener en cuenta que la convalidación de títulos universitarios realizados en el exterior es obligatoria para desempeñar profesiones reguladas como medicina, ingeniería, contaduría pública y odontología, entre otras.

Se pueden convalidar los títulos técnicos y tecnólogos; pregrados o licenciaturas; maestrías y especialidades médicas, y doctorados.

Para convalidar los estudios de pregrado y posgrado que realizó en otros países, debe cumplir con los siguientes requisitos y pasos:



1. Ingresar a la página web del Ministerio de Educación (www.mineduccion.gov.co).
2. Seleccionar la opción “Convalidaciones”, ubicada debajo de la foto de portada de la página.
3. Entrar a “Convalidaciones Educación Superior”.
4. En la parte central derecha de la página, encontrará una explicación detallada de los pasos a seguir.
5. Debe contar, además, con los siguientes documentos que adjuntará en formato PDF a la plataforma en línea:
 - Cédula de extranjería, permiso especial de permanencia o permiso por protección temporal.
 - Diploma apostillado. Si se va a convalidar un título de posgrado, se debe adjuntar también el diploma de pregrado.
 - Traducción del diploma si no está en español.
 - Certificado de notas apostillado.

El trámite de convalidación puede tener una duración de hasta 4 meses y tiene un costo que cambia anualmente.

Para más información sobre estos procesos, puede consultar el siguiente enlace:
https://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-355353.html?_noredirect=1



SOY MENOR DE 18 AÑOS. ¿PUEDO TRABAJAR LEGALMENTE EN EL PAÍS?

Sí. La edad mínima para trabajar legalmente en Colombia son los **15 años**. Para trabajar legalmente, las personas entre 15 y 17 años deben contar con un permiso de la **Inspección de Trabajo, la Comisaría de Familia o la Alcaldía** del lugar donde vive.

Los adolescentes **SOLAMENTE** pueden trabajar en las siguientes jornadas:

- Si son mayores de 15 y menores de 17, en jornada diurna máxima de 6 horas diarias y 30 horas a la semana, hasta las 6:00 de la tarde.
- Si son mayores de 17 años, en una jornada máxima de 8 horas diarias y 40 horas a la semana, hasta las 8:00 de la noche.

Los niños menores de 15 años podrán trabajar, pero **SOLAMENTE** en actividades **artísticas, culturales, recreativas y deportivas**. Además, **NO** podrán hacerlo durante más de 14 horas semanales. La autorización establecerá el número de horas máximas y la madre, el padre o persona cuidadora **deberán asegurar que siga adelantando sus estudios**.

¡Tenga en cuenta!

Los niños, niñas y adolescentes **NO PODRÁN** realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica.

Si la madre o el padre **NO** cuenta con el permiso para que su hijo trabaje en las condiciones autorizadas, estaría promoviendo la **EXPLOTACIÓN INFANTIL**.



ESTOY TRABAJANDO PARA UNA EMPRESA/PERSONA CON UN CONTRATO LABORAL. ¿CUÁLES SON MIS DERECHOS?

El contrato laboral es un acuerdo (verbal o escrito) mediante el cual una persona realiza una actividad directamente para otra persona o para una empresa bajo su orientación, cumpliendo un horario y por el pago de un salario. Este contrato puede ser por un tiempo específico (a término fijo) o indefinido.

En este tipo de contratos, los trabajadores tienen los siguientes derechos:

- A contar con las condiciones y elementos necesarios para realizar su trabajo.
- Al pago de un salario (cada 15 días o mensualmente).
- A que se le afilie al Sistema de Seguridad Social y que el empleador pague la totalidad de la Aseguradora de Riesgos Laborales, y un porcentaje de la salud y la pensión.
- A que se le paguen 15 días hábiles de vacaciones al año.
- A que se le pague un salario adicional al año (prima).
- A que se le paguen cesantías (un salario mensual por cada año trabajado) que el empleador consigna en un fondo especial y que solo puede ser usado por el trabajador para gastos de compra o remodelación de vivienda, estudios y en caso de desempleo.
- A que se le paguen horas extras si son acordadas con el empleador.
- A trabajar solo durante la jornada ordinaria de trabajo que es máximo de 8 horas al día y 48 a la semana.

ESTOY TRABAJANDO PARA UNA EMPRESA/PERSONA CON UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. ¿CUÁLES SON MIS DERECHOS?

Las personas con contratos de prestación de servicio se consideran trabajadores independientes que realizan la actividad por cuenta propia, por lo cual la persona o empresa que los contrata solo tiene la obligación de pagar los honorarios en los tiempos acordados mutuamente con el contratista.

En todo caso, la persona migrante deberá:

- Obtener el Registro Único Tributario (RUT) ante la Dirección de Impuesto y Aduanas Nacionales (DIAN).
- Pagar por su propia cuenta los gastos ante el Sistema General de Seguridad Social: salud, pensión y seguro de riesgos profesionales a través de una planilla integrada de liquidación de aportes.
- La persona o empresa que contrata el servicio deberá verificar que el contratista haya realizado este pago.



ESTOY SIENDO VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL EN MI LUGAR DE TRABAJO. ¿QUÉ PUEDO HACER? ¿A DÓNDE DEBO ACUDIR?

¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

De acuerdo con la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral es una acción persistente y demostrable de un empleador o un compañero de trabajo en contra del trabajador o empleado, que busca generar miedo, intimidación, terror o angustia; generar desmotivación en el trabajo, o promover que la persona renuncie.

¿CUÁLES SON LAS FORMAS DE ACOSO LABORAL?

El acoso laboral puede darse en alguna de estas modalidades:

1. **Maltrato laboral:** violencia física o verbal contra la integridad, la libertad física o sexual, las pertenencias de un empleado, y la intimidad y el buen nombre de un trabajador.
2. **Persecución laboral:** conductas reiterativas que tienen como propósito promover la renuncia del trabajador como la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** generar un trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social.
4. **Entorpecimiento laboral:** acciones tendientes a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más difícil y demorada para el trabajador o empleado.
5. **Inequidad laboral:** asignación de funciones para menospreciar al trabajador.
6. **Desprotección laboral:** toda conducta que ponga en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

¿A DÓNDE DEBO ACUDIR SI ESTOY SIENDO VÍCTIMA DE ALGUNA FORMA DE ACOSO?

- Debe acudir al Comité de Convivencia de la empresa para buscar una conciliación entre las partes. Las empresas están obligadas legalmente a tener este Comité.
- Si el Comité de Convivencia no logra solucionar el problema o no existe en su lugar de trabajo, la persona puede acudir al inspector de trabajo más cercano (funcionario del Ministerio del Trabajo) para que tome medidas frente al caso.
- La persona afectada también podrá presentar una demanda frente a un juez laboral de la ciudad donde se encuentre. Dentro de las sanciones que podrá imponer un juez, se encuentran:
 - Indemnizaciones al trabajador.
 - Multas.
 - Reembolsos a las Empresas Administradoras de Servicios de Salud (EAPB) y a las Aseguradoras de riesgos profesionales del 50 % del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás consecuencias que haya dejado el acoso laboral.





FUI DESPEDIDO INJUSTAMENTE DEL LUGAR DONDE ESTABA TRABAJANDO. ¿QUÉ PUEDO HACER? ¿A DÓNDE DEBO ACUDIR?

El Código Sustantivo del Trabajo establece claramente las razones por las cuales el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, dentro de las cuales se encuentran:

- La terminación de la duración del contrato.
- La terminación de la actividad contratada.
- El cierre de la empresa.
- El deficiente rendimiento del trabajador.
- Presentar documentos falsos para ser contratado u obtener un beneficio adicional.
- Dañar intencionalmente las oficinas o los materiales de trabajo.
- Revelar los secretos técnicos o comerciales de la empresa o dar a conocer asuntos reservados.
- Poner en peligro la seguridad de las demás personas en el trabajo.
- Ser detenido por más de 30 días, a menos que luego lo absuelvan.
- Realizar actos de violencia y malos tratos.



Si la persona es despedida por una razón que no se encuentra dentro de las anteriores, esto constituye un despido sin justa causa.



De acuerdo con su situación particular, la persona que fue despedida sin justa causa podrá solicitar una indemnización y el reintegro al puesto de trabajo, si así lo desea, presentando:

- una acción de tutela ante cualquier juez de la República, o
- una demanda ante un juez laboral de la ciudad donde se encuentre.

¡Tenga en cuenta!

En caso de ser despedido sin justa causa, el PEPFF mantendrá su vigencia inicial.

Si el trabajador recibe otra oferta laboral o de contrato de prestación de servicios, deberá solicitar un nuevo permiso.

¿QUÉ ES LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO?

La Defensoría del Pueblo es la institución nacional de derechos humanos del Estado colombiano. Una de sus funciones constitucionales es orientar e instruir a las personas migrantes en el ejercicio y la defensa de sus derechos ante las autoridades competentes o entidades de carácter privado.

En caso de requerir asesoría, orientación, trámite de quejas o representación judicial, puede acercarse a cualquiera de las sedes de la Defensoría del Pueblo del país, llamar a la línea gratuita nacional 01 8000 91 48 14 o escribir al correo atencionciudadano@defensoria.gov.co.

Puede consultar los datos de contacto de la Defensoría regional del departamento donde vive en el siguiente enlace:
<https://www.defensoria.gov.co/es/public/institucional/16/Directorio-de-Depedencias.htm>

