



Doing Business en Colombia

Descripción de las obligaciones laborales en Colombia 2026

forvismazars.com/co

**forvis
mazars**

Preámbulo obligaciones laborales



Preámbulo



¿Por qué Forvis Mazars?

Somos Forvis Mazars Group, miembro independiente de **Forvis Mazars Global**, una firma líder mundial de servicios profesionales. Operando como una asociación internacional integrada en más de **100** países y territorios, nos especializamos en servicios de auditoría, impuestos, legal, outsourcing, consultoría, asesoría financiera y sostenibilidad. Contamos con la experiencia y conocimiento de más de **40.000** profesionales en todo el mundo para ayudar a clientes de todos los tamaños en cada etapa de su desarrollo.

Global



+100

Países y territorios



+1.800

Socios en todo el mundo



43%

De nuestra fuerza laboral son mujeres



+400

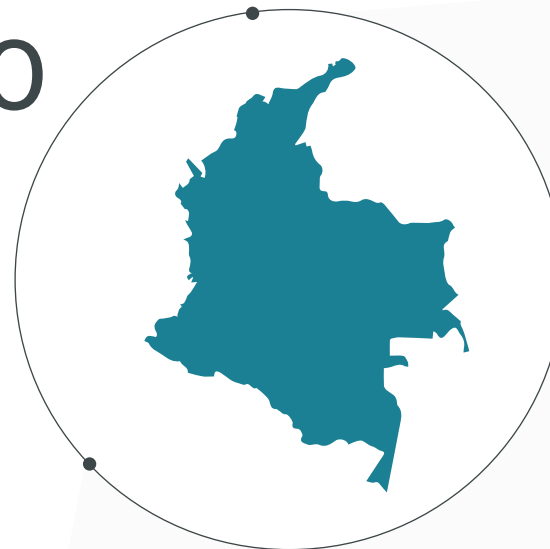
Oficinas



+40.000

Profesionales

Colombia



15 Socios



+350
Profesionales



4 Ciudades

- Bogotá
- Medellín
- Barranquilla
- Cali

Panorama obligaciones laborales





1. Tipos de Contratos

1.1 Contrato a Término Indefinido: Este contrato, conforme a la ley, debe ser la regla general para vincular personal por parte de los empleadores cuando las labores a desempeñar tengan vocación de permanencia. No requiere muchas formalidades y su principal característica es que no tiene fecha de terminación. Los efectos de la terminación y liquidación de este contrato se describen más adelante.

1.2 Contrato a Término Fijo: Debe constar por escrito. Tiene una fecha de inicio y una fecha cierta de terminación, previamente pactadas por las partes; el plazo del contrato no puede ser superior a cuatro (4) años, contando las prórrogas. Vencido este término el contrato pasará a ser automáticamente a término indefinido. Es importante tener en cuenta que este contrato se prorrogará automáticamente si alguna de las partes no avisa a la otra su intención de no prorrogarlo con al menos 30 días de antelación a la fecha de finalización.

Cuando el plazo inicial del contrato es inferior a un (1) año, se puede prorrogar hasta en cuatro (4) ocasiones. No obstante, la quinta prórroga pactada, y las sucesivas, deberán hacerse por un periodo no inferior a un (1) año, sin que en ningún caso el total de tiempo acumulado supere los cuatro (4) años.

1.3 Contrato de Obra o Labor: Debe constar por escrito. Este contrato se utiliza usualmente en las industrias de la construcción o de procesos en las que se asigna una tarea específica dentro de un proyecto, al cabo del cual el contrato finalizará. Es fundamental tener en cuenta que la tarea debe estar determinada de forma precisa y detallada, de lo contrario podría convertirse en un contrato indefinido.

1.4 Contrato Accidental o Transitorio: Es una modalidad excepcional de contrato de trabajo que se utiliza para atender necesidades ocasionales, accidentales o temporales, ajenas a la actividad normal y permanente del empleador. Tiene una duración no mayor a treinta (30) días y se puede utilizar única y exclusivamente en labores distintas de las actividades normales o del objeto social del empleador.

1.5 Contrato de Aprendizaje: Es una forma especial de vinculación para la formación teórica y práctica de un estudiante (aprendiz) en una empresa. Su finalidad no es la prestación ordinaria de servicios, sino la formación profesional del aprendiz. Las características de la relación de aprendizaje se describen más adelante.



2. Periodo de Prueba

Dentro de los contratos laborales es necesario dejar por escrito el periodo de prueba. Este se entiende como el tiempo mediante el cual el empleador puede verificar las aptitudes del trabajador para el cargo contratado y el trabajador la conveniencia de las condiciones de trabajo en cabeza del empleador; de tal suerte que, si comprueban que no se cumplen dichas condiciones, cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación laboral durante este periodo sin el pago de algún tipo de indemnización.



Este periodo no puede ser superior a dos (2) meses en los contratos a término indefinido, y en los contratos a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no puede exceder la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado en el contrato, hasta máximo 2 meses.





3. Jornada Laboral

La jornada laboral ordinaria cubre un máximo de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas semanales, que pueden ser distribuidas de lunes a viernes o de lunes a sábado. La ley también permite acordar jornadas laborales flexibles con los trabajadores. No obstante, la Ley 2101 del 15 de julio de 2021 estableció que la jornada máxima legal se reduciría gradualmente de 48 horas semanales a 42 horas semanales de la siguiente forma:

Jornada máxima legal 	Vigencia 
48 horas semanales	Hasta el 14 de julio de 2023
47 horas semanales	Desde el 15 de julio de 2023 hasta el 14 de julio de 2024
46 horas semanales	Desde el 15 de julio de 2024 hasta el 14 de julio de 2026
44 horas semanales	Desde el 15 de julio de 2026 hasta el 14 de julio de 2026
42 horas semanales	Desde el 15 de julio de 2026 en adelante

Actualmente el trabajo diurno corresponde al periodo entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m. y el trabajo nocturno corresponde al periodo entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m.

3.1 Horas Extras, Jornada Nocturna, Trabajo Dominical y Festivos

Constituye trabajo suplementario o de horas extras el que exceda la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la jornada máxima legal. No requiere autorización del Ministerio del Trabajo para su ejecución, pero el empleador debe llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador. El trabajo suplementario o de horas extras, el trabajo nocturno y el trabajo en dominicales o festivos (días de descanso obligatorio) se remunera de la siguiente manera:

- El trabajo nocturno con un recargo del **35%** sobre el valor del trabajo ordinario;
- El trabajo extra diurno con un recargo del **25%**;
- El trabajo extra nocturno con un recargo del **75%**;
- El trabajo realizado en domingos y festivos (día de descanso obligatorio) se paga con un recargo aplicable de la siguiente manera: **80%** desde el 1 de julio de 2025, **90%** desde el 1 de julio de 2026 y **100%** desde el 1 de julio de 2027 (Ley 2466 de 2025).

Por lo tanto, el recargo de una hora extra de trabajo diurno en domingo o festivo será del **105%**, que corresponde al **80%** de recargo por ser domingo o festivo más el **25%** de recargo por ser extra diurna; y así mismo, el recargo de una hora extra nocturna en domingo o festivo, será del **155%**, que corresponde al **80%** de recargo por ser domingo o festivo más el **75%** de recargo por jornada nocturna extra.

Si el empleado tiene un cargo de dirección, confianza y manejo puede ser excluido del reconocimiento de horas extras (**artículo 162, Código Sustantivo del Trabajo – CST**). No obstante, se le deberán reconocer los recargos por trabajo nocturno y domingos o festivos cuando labore en dichas jornadas.



4. Salario

Es la remuneración, ya sea en dinero o en especie, que paga el empleador y recibe el trabajador por los servicios prestados en forma personal.

4.1 Tipos de Salarios:

4.1.1. Salario Ordinario: Corresponde al salario pactado con el trabajador, el cual no puede ser inferior al salario mínimo legal que equivale a **COP \$1.750.905 mensual (para 2026)**. Este salario mínimo es actualizado anualmente por acuerdo entre los gremios y sindicatos, y si no hay acuerdo es decretado por el Gobierno.

4.1.2. Salario Integral: El salario integral debe pactarse por escrito entre las partes, y corresponde a trece (13) salarios mínimos mensuales legales vigentes (**COP \$22.761.765 para 2026**). Este salario es pactado normalmente para aquellos trabajadores que tienen asignadas funciones de dirección, confianza y manejo dentro de la empresa.

4.2. Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) 2026

El salario mínimo es la mínima remuneración a que tiene derecho todo trabajador en Colombia de cualquier sector, con el cual ha de suplir tanto sus necesidades básicas como las de su familia. Para el 2026 ha sido fijado por el gobierno nacional en **COP \$1.750.905**.

4.3. Pagos que Constituyen Salario (son Factor Salarial)

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino también todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio (Art. 127 Código Sustantivo del Trabajo).



4.4. Pagos que no Constituyen Salario (no son Factor Salarial)

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, aquellas que se otorgan al trabajador para desempeñar a cabalidad sus funciones, o aquellas bonificaciones o auxilios extralegales otorgados de manera habitual siempre y cuando exista un pacto de desalarización por escrito (Art. 128, Código Sustantivo del Trabajo). Estas sumas no deben superar el **40%** del total de la remuneración, pues lo que exceda de dicho porcentaje deberá tenerse en cuenta para el pago de aportes a la Seguridad Social.

5. Otros Pagos Obligatorios

5.1. Auxilio de Transporte

Tienen derecho al auxilio de transporte quienes devenguen un salario igual o inferior a 2 veces el **SMLMV (COP \$3.501.810)**. Su objetivo es brindarle al trabajador los recursos para su desplazamiento, desde su lugar de domicilio hasta el lugar de trabajo. Para el 2026 es de **COP \$249.095**.

5.2. Viáticos

Los viáticos son un pago que se da al trabajador para su sustento en un viaje relacionado con su actividad laboral. Los viáticos cubren conceptos como transporte, alimentación, alojamiento y gastos de representación; pueden ser ocasionales o habituales dependiendo de su recurrencia, y su tratamiento tanto laboral como fiscal dependerá de esta clasificación.



6. Pagos en Razón de la Relación Laboral

6.1. Aportes al Sistema de Seguridad Social y Contribuciones Parafiscales

Una vez la empresa ha decidido el tipo de contrato y el salario para cada cargo, deberá efectuar el pago de aportes a la Seguridad Social. Algunos de estos pagos corresponden solo al empleador y otros deben suplirlo tanto trabajador como empleador en porcentajes distintos. Estos son:

6.1.1 Salud: El aporte para el empleador corresponde a **8,5%** sobre el valor del salario mensual. El trabajador debe aportar un valor correspondiente al **4%**. Se hace de manera mensual.

6.1.2 Pensión: El aporte para el empleador corresponde a **12,5%** sobre el valor del salario mensual, mientras que el trabajador debe aportar un **4%**. Se hace de manera mensual.

6.1.3 Fondo de Solidaridad Pensional: El aporte le corresponde de manera exclusiva al trabajador y deberá ser liquidado cuando este devengue más de 4 salarios mínimos (**COP \$7.003.620**), de acuerdo con una escala de porcentajes que va desde el **1%** al **2%**.

6.1.4. Sistema de Riesgos Laborales: Este aporte lo debe realizar de manera exclusiva el empleador y se deberá pagar de acuerdo con una escala de porcentajes que va desde el a **0.522%** hasta el **6.96%**, así:

Clase de riesgo 	Valoración inicial 
I	0.522%
II	1.044%
III	2.436%
IV	4.350%
V	6.960%



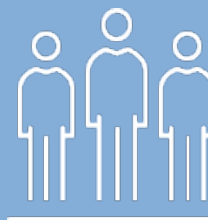
Los riesgos serán determinados de acuerdo con la actividad económica de la empresa y la actividad desarrollada por cada uno de los trabajadores.

6.1.5. Cajas de Compensación Familiar: El aporte es del **4%** del monto total de la nómina mensual del trabajador (total devengado), y lo hace el empleador.

6.1.6. Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA): El aporte al **SENA** es del **2%** sobre el monto total de la nómina mensual del trabajador (total devengado), y lo hace el empleador. Estos aportes solo se pagan sobre aquellos trabajadores que devenguen desde 10 salarios mínimos (**COP\$ 17.509.050**).

6.1.7. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF): El aporte es del **3%** sobre el monto total de la nómina mensual (**total devengado**), y lo hace el empleador. Estos aportes solo se pagan sobre aquellos trabajadores que devenguen desde 10 salarios mínimos (**COP \$17.509.050**).

6.1.8. Aportes de los Trabajadores con Salario Integral: Cuando se pacte un salario integral, la base para el pago de los aportes a la seguridad social y parafiscales antes mencionados, corresponderá al **70%** del valor de la remuneración mensual.





7. Prestaciones Sociales

Son los pagos que se le deben otorgar a toda persona vinculada mediante un contrato de trabajo y se deben tener en cuenta en la liquidación de la nómina de cada trabajador. Estos corresponden a los siguientes conceptos:

7.1. Cesantías

Es una prestación social a cargo del empleador y a favor del trabajador que corresponde a un mes de salario por cada año de servicios prestados o proporcionalmente al tiempo de servicio. Tiene como objetivo principal dar un auxilio monetario cuando la persona termine su relación laboral. Se deben depositar al Fondo de Cesantías antes del 15 de febrero de cada año, pero se puede pactar su reconocimiento mensual.

7.2. Intereses sobre Cesantías

Todo empleador debe pagarle al trabajador intereses anuales por las cesantías causadas, y son del **12%** anual sobre el monto de las cesantías. Se deben pagar al trabajador a más tardar el 31 de enero de cada año, pero se puede pactar su reconocimiento mensual.

7.3. Prima de Servicios

Prestación social que corresponde al pago de un mes de salario por cada año laborado, y se realiza mediante dos pagos, uno en junio y el otro en diciembre de cada año.

7.4. Dotación

La norma señala expresamente que el empleador debe entregar al trabajador un par de zapatos y un vestido de trabajo cada cuatro (4) meses, es decir tres (3) veces en el año (30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre), a todos los trabajadores que perciban hasta dos (2) salarios mínimos. Es importante señalar que esta obligación puede ser cumplida mediante la entrega de una bonificación específica destinada al vestuario, si la empresa no adopta un uniforme. El monto no está determinado por la ley.

7.5. Prestaciones Sociales en Trabajadores con Salario Integral

El salario integral compensa de antemano las prestaciones sociales, recargos y beneficios extralegales, por lo cual ya se encuentra incluido dentro de dicho valor, con excepción de las vacaciones.



8. Descansos Obligatorios



8.1. Vacaciones

En Colombia se le reconocen al trabajador quince (15) días de vacaciones por cada año laborado. Como mínimo, el trabajador deberá disfrutar de seis (6) días hábiles de vacaciones por cada año de servicio.



8.2. Descanso Remunerado en Domingos y Festivos

El empleador está obligado a reconocer el descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores y el descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil y religioso. Esta remuneración se encuentra incluida dentro del monto mensual a pagar por concepto de salario.

Las partes pueden pactar que el día de descanso obligatorio sea distinto al domingo. Si el trabajador labora en días de descanso obligatorio se deberá verificar si es de manera ocasional o habitual con el fin de determinar el recargo o el descanso compensatorio.





9. Terminación del Contrato de Trabajo

Existen varias formas de finalizar una relación laboral y dependiendo del tipo de contrato el empleador puede estar obligado a pagar una indemnización al trabajador. En todos los casos, a la finalización del contrato el empleador deberá pagar al trabajador las prestaciones sociales (cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios), vacaciones, y demás obligaciones laborales (salarios, horas extras, etc.) devengadas hasta la fecha y pendientes de pago. Conforme a lo anterior, el contrato de trabajo puede finalizar de las siguientes formas:

9.1. Terminación con Justa Causa

En esta terminación no hay indemnizaciones para el trabajador. Es posible terminar el contrato con justa causa cuando el trabajador ha incumplido alguna de las obligaciones y prohibiciones establecidas por la ley o aquellas obligaciones y prohibiciones que las partes hayan acordado en el contrato de trabajo y Reglamento Interno de Trabajo, previa realización de un procedimiento disciplinario o garantía de su derecho de defensa, según se haya pactado.

9.2. Terminación por Plazo Pactado

Esta terminación se da en los contratos a término fijo cuando una de las partes notifica a la otra su decisión de no prorrogar el contrato, con una antelación no menor a **30 días** a la fecha de vencimiento.

9.3. Terminación sin Justa Causa

El empleador puede dar por terminado el contrato en cualquier momento, pero se generará una indemnización, la cual varía dependiendo del tipo de contrato y debe calcularse de la siguiente manera:

9.3.1. Contrato a término indefinido: En este caso se tienen en cuenta dos factores fundamentales, el salario y la antigüedad del empleado.

Para los trabajadores que perciban un salario inferior a **diez (10) salarios mínimos mensuales vigentes**, se pagarán **30 días** de indemnización cuando la antigüedad no sea superior a 1 año.

Si el empleado tiene más de un año de servicio, se pagarán **30 días** por el primer año y **20 días** adicionales por cada uno de los años siguientes (si el tiempo es menor, se pagarán proporcionalmente al tiempo de servicio).

Para los trabajadores que devenguen un salario igual o superior a **diez (10) salarios mínimos mensuales vigentes**, se pagarán **20 días** de indemnización cuando el tiempo de servicio no sea superior a 1 año. Si el empleado tiene más de un año de servicio, se pagarán **20 días** por el primer año y **15 días** adicionales por cada uno de los años siguientes (si el tiempo es menor, se pagarán proporcionales al tiempo de servicio).

9.3.2. Contrato a término fijo: En caso de terminación sin causa justificada antes del cumplimiento del plazo pactado, el empleador pagará el valor de los salarios correspondientes al tiempo que reste para completar el plazo.

9.3.3. Contrato por obra o labor: En caso de terminación anticipada sin justa causa, el empleador deberá pagar mínimo **15 días** de salario y máximo el tiempo que falte para completar el proyecto. Por este motivo, es aconsejable establecer un parámetro de medición objetivo y cuantificable en el tiempo, ya que su incumplimiento podría generar una indemnización indeterminada y costosa para la Empresa.

9.4. Terminación por Mutuo Acuerdo

Estos casos no son muy comunes dentro de las empresas, salvo cuando existen trabajadores con estabilidad laboral o cuando ambas partes desean acordar la finalización de la relación laboral sin el pago de una indemnización o con el pago de una indemnización menor a la legal.



10. Licencias y Permisos Obligatorios

10.1. Licencia de maternidad: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de **18 semanas**, la cual puede comenzar dos **(2) semanas** antes de la fecha prevista para el parto. Esta licencia debe ser cobrada por el empleador ante la Entidad Promotora de Salud (EPS) o entidad adaptada donde se encuentre afiliada la trabajadora en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

10.2. Licencia de paternidad: El cónyuge o compañero permanente tendrá derecho a dos **(2) semanas** de licencia remunerada de paternidad.

10.3. Licencia parental compartida: Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis **(6) semanas** de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en la ley.

10.4. Licencia parental flexible de tiempo parcial: La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado.



10.5. Licencia por luto: En el caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, el trabajador tendrá derecho a una licencia por luto remunerada de cinco **(5) días hábiles**.

10.6. Permiso de lactancia: El empleador debe conceder a la trabajadora dos **(2) descansos**, de treinta **(30) minutos** cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis **(6) meses** de edad; y una vez cumplido este periodo, un **(1) descanso** de treinta **(30) minutos** hasta los dos **(2) años** de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

10.7. Licencia para el cuidado de la niñez: Se otorga una vez al año y por un periodo de diez **(10) días** hábiles, de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador(a), a uno de los padres trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal.

10.8. Descanso compensatorio por haber fungido como jurado de votación o votante: Los jurados de votación que trabajen en el sector público o privado tendrán derecho a un **(1) día** compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco **(45) días** hábiles siguientes a la votación. Por otro lado, los trabajadores que ejerzan su derecho al voto tendrán derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado, el cual se deberá disfrutar en el mes siguiente al día de la votación.

10.9. Licencia por grave calamidad doméstica: El trabajador tiene derecho a una licencia por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como tal todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador. Los días a conceder deberán acordarse entre empleador y trabajador.

10.10. Licencia para asistir a citas médicas: El empleador deberá conceder a sus trabajadores un permiso remunerado para que puedan acudir a citas médicas de urgencia o programadas, incluidas las consultas con especialistas. Además, la norma contempla expresamente la atención relacionada con condiciones específicas como la endometriosis, siguiendo estándares ya establecidos en normativas de salud previas.

10.11. Obligaciones escolares como acudiente: Los padres o acudientes tendrán derecho a un permiso remunerado para cumplir con obligaciones educativas de sus hijos o personas bajo su cuidado, como asistir a reuniones, citas obligatorias o diligencias que requieran su presencia en los centros educativos.

10.12. Diligencias legales, administrativas y judiciales: El trabajador podrá ausentarse cuando deba atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

10.13. Incentivo a la movilidad sostenible: Los trabajadores que utilicen la bicicleta como medio de transporte habitual a su lugar de trabajo podrán acordar con su empleador el otorgamiento de un **(1) día de descanso remunerado** por cada **seis (6) meses de trabajo**, fomentando así prácticas de movilidad sostenible y beneficios a la salud y al medio ambiente.



11. Reglamentos y Políticas Obligatorias

11.1. Reglamento interno de trabajo: Es un documento en el cual las empresas compilan las circunstancias y condiciones sobre las cuales se regirá el desarrollo de las labores que se prestan por parte de los trabajadores al empleador.

Las empresas o empleadores obligadas a tener un reglamento de trabajo son:

1. Empresas comerciales que ocupen más de **5** trabajadores.
2. Empresas industriales que ocupen más de **10** trabajadores.
3. Empresas agrícolas, ganaderas o forestales que ocupen más de **20** trabajadores.
4. Empresas mixtas que tenga más de **10** trabajadores.

11.2. Reglamento de higiene y seguridad industrial: Este reglamento es de carácter obligatorio para todo tipo de organización con **10** o más trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

11.3. Política de desconexión laboral: Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos la forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

11.4. Política de teletrabajo: Todo empleador que tenga esta modalidad dentro de su empresa deberá adoptar y publicar de manera virtual, una política interna en la que regule los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio. Mas delante se detalla cuáles son las distintas modalidades de trabajo a distancia, entre ellas el teletrabajo.

11.5. Política y Protocolo integral para la prevención y atención del consumo de sustancias psicoactivas: Los empleadores y contratantes deben garantizar la planeación, implementación, seguimiento, evaluación y ajuste del Protocolo Preventivo del Consumo de Sustancias Psicoactivas (SPA), incorporando las estrategias para la prevención de problemas y trastornos mentales en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), así como contar con la correspondiente política para la prevención del consumo de SPA y sanción de este tipo de conductas.

11.6. Política y Protocolo de prevención del acoso laboral y sexual: Todo empleador debe contar con una política interna en la cual se establezcan los lineamientos y

parámetros para prevenir, atender, corregir y sancionar las posibles formas y conductas constitutivas de acoso laboral y sexual laboral al interior de la compañía. Así mismo, deberá contar con un protocolo y ruta de atención para las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024. La política debe estar dirigida a todo el personal con contratación directa, personal en misión, estudiantes que se vinculan a través de una relación de aprendizaje, y contratistas, así como también las demás personas que participen en el contexto laboral, y debe ser ampliamente difundida.

11.7. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): Todo empleador o contratante debe establecer por escrito una política de SST con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, y debe contener los elementos mínimos señalados en la normatividad vigente.



12. Reconocimiento de Incapacidades

En primer lugar, por incapacidades se entiende aquel documento expedido por la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual está afiliada el trabajador, en el que se indican los días en los que el empleado no podrá prestar sus servicios por un diagnóstico específico que sufre en su estado de Salud.

La legislación colombiana distingue entre 2 tipos de incapacidades, ya sea por enfermedad o por accidente, siendo éstas: (i) las de origen común y (ii) las de origen laboral.

En cuanto a la primera, es decir la de **origen común**, deben ser reconocidas de acuerdo con los siguientes lineamientos:

- Los 2 primeros días de incapacidad son pagados por el empleador y su valor equivale al **66,67%** del Ingreso Base de Cotización (IBC); sin embargo, es importante señalar que, en la práctica, es muy común que los empleadores paguen el **100%** del IBC por estos dos primeros días como beneficio para los trabajadores;
- Desde el tercer día hasta el día 90 de Incapacidad su pago corresponde a la EPS (para su recuperación), siendo su valor el **66,67%** del IBC;
- **Del día 91 al día 180**, el valor del auxilio de incapacidad, a cargo de la EPS, corresponde al **50%** del IBC;
- Del día 181 al día **540** de incapacidad, la prestación económica corresponde a la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) a la que esté afiliado el colaborador, y su valor será el **50%** del IBC, siempre que exista un concepto favorable de rehabilitación expedido por las EPS; y
- A partir del día 541 la responsabilidad del reconocimiento y pago de las incapacidades de origen común será de la EPS, siempre y cuando:



i. Exista un concepto favorable de rehabilitación emitido por el médico tratante, en virtud del cual se requiera continuar en tratamiento médico;



ii. El paciente no haya tenido recuperación durante el curso de la enfermedad o lesión que le causó la incapacidad por enfermedad general de origen común, habiendo continuado con los protocolos y guías de atención y las recomendaciones del médico tratante;



iii. Por enfermedades concomitantes se hayan presentado nuevas situaciones que prolonguen el tiempo de recuperación del paciente.

En todos los demás casos corresponde a la **AFP (Administradora de Fondos de Pensiones o comúnmente conocida como fondo de pensiones)** realizar el pago hasta que se resuelva la situación del trabajador, quien, de ser el caso, deberá pensionarse por invalidez dando aplicación al procedimiento de calificación de invalidez señalado en el **artículo 41 de la Ley 100 de 1993**.

Es importante tener en cuenta que el auxilio monetario en los casos anteriores no puede ser inferior al salario mínimo legal vigente.

Ahora bien, para el segundo tipo de incapacidad, es decir, la de **origen laboral** o profesional, entendiéndose por tal aquella que se deriva de una enfermedad vinculada con las actividades del empleado en la empresa, o de un accidente ocurrido en la empresa o durante el trabajo, ésta es pagada desde el primer día por la administradora de riesgos laborales (**ARL**) a la que esté afiliada la empresa y corresponde al **100%** del IBC.

La ARL debe pagar las incapacidades desde el primer día hasta que el empleado se recupere o hasta que se le reconozca la pensión de invalidez, no importa si supera los **540 días**.

12.1. Pago de Aportes a la Seguridad Social durante el Período de Incapacidad

En cuanto al pago de los aportes a los sistemas de salud y pensión durante las incapacidades de origen común, el artículo 40 del Decreto 1406 de 1999, compilado en el Decreto 780 de 2016, señala que estos son responsabilidad del empleador y del empleado en sus respectivos porcentajes (el empleador, **8,5%** para Salud y **12%** para Pensión, y el empleado, **4%** para Salud y **4%** para Pensión) y tomando como IBC el valor de la incapacidad.

En el caso de las incapacidades de origen laboral, corresponderá a la ARL realizar el pago de los aportes a Salud y Pensión, pudiendo descontar del valor de la incapacidad el monto correspondiente a la cotización del empleado.

Por último, es necesario indicar que en estos eventos se suspende el pago de la ARL, teniendo en cuenta que al estar el empleado incapacitado no hay riesgo laboral que cubrir y, por lo tanto, no hay lugar a pagar los aportes a riesgos laborales.

12.2. Cobro de Incapacidades

En cuanto al pago de incapacidades, si bien la norma regula que en el caso de enfermedades o accidentes de origen común la **EPS** o entidad adaptada está obligada a pagar, lo hace bajo un sistema de recobro, es decir, el empleador es quien paga directamente al empleado hasta el día **180**, y luego presenta una solicitud de recobro ante la **EPS** correspondiente, para que la Entidad devuelva al empleador el monto pagado por concepto de incapacidad. Aquí difiere cuando la incapacidad supera el día **180** y queda en cabeza de la **AFP**, pues este sí le paga directamente al trabajador y por lo tanto el empleador no tiene la obligación de pagarle al empleado y efectuar el recobro.

Estos recobros deben ir acompañados de las correspondientes licencias de enfermedad o certificados de incapacidad emitidas por la **EPS** junto con la historia clínica del empleado.



13. Otras Obligaciones Laborales

13.1. Aprendices Sena

Toda empresa privada que realice cualquier tipo de actividad económica diferente al sector de la construcción, y que tenga quince (**15**) o más trabajadores, debe realizar un (**1**) contrato de aprendizaje por cada veinte (**20**) trabajadores y un (**1**) contrato adicional por fracción entre **10 y 20** colaboradores.

Monetización: Las empresas que no deseen realizar contratos de aprendizaje tienen la posibilidad de pagar una cuota regulada a la Entidad, a esto se le conoce como monetizar.

Cuota mensual de monetización: Equivale a: Número de aprendices no contratados X 150% de un salario mínimo legal vigente.

Costos de monetizar vs. costos por contratos de aprendizaje

Cuota de apoyo de sostenimiento por contrato de aprendizaje en etapa lectiva: Equivale al 100% del salario mínimo + Seguridad Social (SS) en Salud y Riesgos Laborales

Cuota de apoyo de sostenimiento por contrato de aprendizaje en etapa productiva: Equivale al 100% del salario mínimo + Todas las garantías de un trabajador dependiente (SS en Salud, Riesgos Laborales y Pensión; prestaciones sociales, etc.)

Cuando la empresa monetiza, el cálculo de la cuota que debe pagar se hace sobre el número total de sus trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, pero cuando realiza los contratos de aprendizaje, el número de contratos se calcula sólo sobre un porcentaje de sus trabajadores, ya que no se deben contar los colaboradores que trabajan como vigilantes, conductores, mensajeros o personal de aseo.

13.2. Nómina Electrónica: El documento Soporte de Pago de Nómina Electrónica es el soporte de los costos y deducciones en el impuesto sobre la renta y complementarios e impuestos descontables del **IVA** – Cuando aplique – que se deriva de los pagos o abonos en cuenta relacionados con la nómina que se desprenden de una relación laboral, de pensiones o legal y reglamentaria.

Está compuesto por los valores devengados de nómina, los valores deducidos de nómina, y el valor total de la diferencia de los mismos.

Este documento se debe generar y transmitir para la validación de la **DIAN**, uno por cada para cada uno de los beneficiarios de los pagos realizados por parte del sujeto obligado (Empleador).

13.3. Día de La Familia: Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus trabajadores puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuenten los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario. Una vez implementada la jornada de **42** horas semanales (**Ley 2101 de 2021**) el empleador se exonerará de la aplicación del parágrafo del artículo 3 de la **Ley 1857 de 2017 (día de la familia)** y el artículo 21 de la **Ley 50 de 1990** (dedicación exclusiva a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación durante la jornada laboral).

13.4. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y escalonado, basado en el mejoramiento continuo, que incluye acciones de política, organización, planeación, implementación, evaluación, auditoría y mejoramiento con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

El SG-SST aplica a todos los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los trabajadores cooperativistas, a los trabajadores en misión, a los contratistas de personal con contratos civiles, comerciales o administrativos, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las empresas de servicios temporales, a las asociaciones que afilian a los trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a las administradoras de riesgos laborales, a la Policía Nacional en relación con su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares. Institucional y jurídicamente fue determinado por el **Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.**

13.5. Comité de Convivencia Laboral (CCL): Es un conjunto de personas, conformado por representantes del empleador y representantes de los trabajadores, cuyo objetivo principal es prevenir y proteger a los trabajadores contra conductas que pueden constituir situaciones de acoso laboral (Ley 1010 de 2006) enmarcadas dentro de los factores de riesgo psicosocial y que pueden afectar la salud en los lugares de trabajo. En empresas con menos de 5 trabajadores el CCL estará conformado por un (1) representante del empleador y uno (1) de los trabajadores.

El Comité debe adoptar un reglamento interno que incluya los acuerdos de confidencialidad aplicables, vinculantes para todos sus miembros, así como definir los mecanismos y protocolos específicos para garantizar el tratamiento confidencial de la información sensible durante y después de la tramitación de los casos. La empresa también debe implementar un **Manual de Convivencia** que identifique los comportamientos inaceptables dentro de la organización.

13.6. Servicio Público de Empleo: Todos los empleadores están obligados a reportar sus vacantes al **Servicio Público de Empleo** de acuerdo con la reglamentación expedida por el Gobierno Nacional. Para ello, podrán acudir a uno de los prestadores del Servicio Público de empleo que estén debidamente autorizados para operar. Podrán exceptuarse de esta obligación aquellas entidades o empresas que tengan reserva o restricciones de orden legal o reglamentario.

13.7. Salas amigas de la familia lactante del entorno laboral: Las empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos, o aquellas con capitales inferiores con más de 50 empleadas, deben contar con un espacio en sus instalaciones para que las trabajadoras en periodo de lactancia puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral (Ley 1823 de 2017). Dicho espacio debe cumplir con las características técnicas establecidas en la Resolución 2423 de 2018.

13.8. Verificación del registro de inhabilidades por delitos sexuales: Es deber de las entidades públicas o privadas verificar, previa autorización del aspirante, que este no se encuentra inscrito en el registro de inhabilidades por delitos sexuales cometidos contra personas menores de edad,

en el desarrollo de los procesos de selección de personal para el desempeño de cargos, oficios, profesiones que involucren una relación directa y habitual con menores previamente definidos por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).

13.9. Contratación de personal en condición de discapacidad: Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social. **La presente obligación empezará a regir a partir del 25 de junio de 2026.**

13.10. Restauración ecológica a través de la siembra de árboles: Todas las medianas y grandes empresas debidamente registradas en Colombia deberán desarrollar un programa de siembra de árboles en las zonas establecidas en la Ley 2173 de 2011, el cual se incorporará dentro de las medidas de gestión ambiental empresarial adoptadas. Deberán sembrar mínimo dos (2) árboles por cada uno de sus empleados.

14. Reforma Pensional (Ley 2381 de 2024): El 16 de julio de 2024 se expidió la Ley 2381 de 2024 - “por medio de la cual se establece el sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común, y se dictan otras disposiciones”.

Dentro de los aspectos más relevantes a tener en cuenta se encuentran los siguientes:

- Se estableció un nuevo sistema de pilares conformado por: (i) El Pilar Solidario; (ii) El Pilar Semicolaborativo; (iii) El Pilar Contributivo; y (iv) El Pilar de Ahorro Individual.
- En lo que respecta al Pilar Contributivo, que es donde se encuentran la mayoría de los colombianos, se estableció que el mismo estaría conformado por 2 componentes: (i) El Componente de Prima Media, está integrado por todos los afiliados al Pilar Contributivo y recibirá las cotizaciones por los ingresos base de cotización (IBC) entre un (1) y hasta 2.3 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV). Estos recursos los administra la Administradora Colombiana de Pensiones – COLPENSIONES; y (ii) El Componente Complementario de Ahorro Individual, recibirá las cotizaciones por la parte del IBC que exceda los 2,3 SMLMV y hasta los 25 SMLMV. Las Administradoras de Fondo de Pensiones privadas recibirán dichos recursos.
- Este nuevo sistema de pilares entrará a regir a partir del 01 de julio de 2025 y aplicará a todos los trabajadores, con excepción de aquellos que sean beneficiarios del régimen de transición o pertenezcan a un régimen exceptuado.
- Con la entrada en vigencia de este nuevo sistema pensional, los contratantes serán responsables del pago de aportes a pensión de sus contratistas (personas naturales), aún en el caso de no haber efectuado el descuento respectivo de los honorarios acordados.

En todo caso, es importante mencionar que **actualmente esta Ley se encuentra suspendida y en proceso de revisión por parte de la Corte Constitucional**, quien en caso de declararla inconstitucional la dejaría sin efectos.



15. Derecho Colectivo

Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la inscripción del acta de constitución.

Los trabajadores pueden ausentarse de sus labores por motivos sindicales, siempre que le avisen al empleador con anticipación. Los permisos sindicales remunerados deben ser concedidos a pesar de que no estén expresamente consagrados en disposiciones de naturaleza legal o convencional.



16. Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)

Es una entidad pública encargada de verificar que los empleadores y trabajadores independientes realicen correcta y oportunamente el pago de las contribuciones de la Protección Social.

La UGPP tiene a su cargo:



Las tareas de seguimiento, colaboración y determinación de la adecuada, completa y oportuna liquidación y pago de las contribuciones parafiscales de la Protección Social.



Acciones de determinación y cobro de las Contribuciones Parafiscales de la Protección Social.



La imposición de sanciones por conductas de omisión, inexactitud y mora.



17. Trabajo a Distancia y su Regulación

En Colombia existen 3 modalidades de trabajo a distancia, las cuales tienen sus propios requerimientos y características. A continuación, se detallan brevemente cada uno de ellos:

17.1. Teletrabajo

- Se encuentra regulado mediante la **Ley 1221 de 2008**, la **Resolución 2886 de 2012** y los **Decretos 884 de 2012 y 1227 de 2022**, compilados en el **Decreto 1072 de 2015**.
- **Existen 5 tipos de teletrabajadores o modalidades de teletrabajo:**
 - (i) Autónomos:** Utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional;
 - (ii) Móviles:** No tienen un lugar de trabajo establecido y sus principales herramientas de trabajo son las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en dispositivos móviles;
 - (iii) Híbridos:** Laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina. Los días de teletrabajo pueden ser fijos o variables;
 - (iv) Transnacional:** aplica a quienes teniendo una relación laboral en Colombia prestan sus servicios desde otro país; y
 - (v) Temporal o emergente:** Aplica en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales, sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.
- Para su implementación el empleador debe contar con una Política de Teletrabajo que regule los términos, características y condiciones del teletrabajo.
- Modifica el contrato de trabajo.
- Permite flexibilidad en el horario de trabajo, sin afectar en todo caso la vida personal del trabajador.
- Se termina cuando las partes así lo acuerdan o cuando termina la relación laboral.
- Para los trabajadores que devengan hasta dos (2) salarios mínimos, el auxilio legal de transporte se sustituye por un auxilio de conectividad, con el mismo valor.
- Se debe reportar al Ministerio de Trabajo la vinculación de teletrabajadores.
- Se debe reportar a la Administradora de Riesgos Laborales el lugar desde el cual el teletrabajador laborará.



17.2. Trabajo en Casa

- Se encuentra regulado mediante la **Ley 2088 de 2021 y el Decreto 649 de 2022.**
- Permite desempeñar transitoriamente las funciones del trabajador p o fuera del sitio de trabajo, solo si se presentan circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo.
- No modifica el contrato de trabajo, pero para su habilitación se debe notificar por escrito al trabajador indicando, entre otros, los equipos que se utilizarán para el desempeño de funciones.
- Es temporal. Se puede habilitar hasta por 3 meses, prorrogables por un término igual por una sola vez, o hasta que desaparezcan las condiciones excepcionales que dieron origen a su habilitación.
- Permite trabajar desde el exterior. Para ello, el empleador deberá informar a la Administradora de Riesgos Laborales el lugar desde el cual trabajará el colaborador y garantizará su protección por el Sistema de Seguridad social desde el exterior.
- No se debe reconocer auxilio de transporte, cuando tenga derecho a él. En su lugar, se deberá reconocer un auxilio de conectividad por el mismo valor.



17.3. Trabajo Remoto

- Se encuentra regulado mediante la **Ley 2121 de 2021 y el Decreto 555 de 2022.**
- Todas las etapas del contrato, desde su inicio hasta su terminación, deben realizarse de manera remota, es decir sin presencialidad.
- El trabajador solo debe acudir al sitio de trabajo por situaciones excepcionales señaladas en la ley, como la instalación o actualización de equipos.
- Si el contrato se inicia bajo esta modalidad no es posible cambiarla posteriormente. Se debe terminar la relación laboral y firmar un nuevo contrato.
- No permite trabajar desde el extranjero, por cuanto la regulación solo aplica para trabajadores en el territorio colombiano.
- Permite flexibilidad en el horario de trabajo, sin afectar en todo caso la vida personal del trabajador.





18. Otras Formas de Vinculación

18.1. Contrato Prestación de Servicios

El contrato de prestación de servicios es aquel mediante el cual una persona o empresa (contratista) se obliga con otra (contratante) a realizar o ejecutar una o varias actividades con autonomía técnica, administrativa y financiera, es decir, sin que exista subordinación. Algunas de sus características son las siguientes:

- Esta relación se regula por el código civil o de comercio, dependiendo de la actividad pactada, por lo cual no constituye una relación laboral.
- En el contrato debe quedar claramente establecido las actividades que realizará el contratista, los honorarios por su cumplimiento y la fecha de entrega o terminación de la relación.
- Al no ser una relación laboral, el contratante no está obligado a reconocer prestaciones sociales y otras acreencias laborales.
- La afiliación al Sistema de Seguridad Social es responsabilidad del contratista.

18.2. Empresas de Servicios Temporales

- Las Empresas de Servicios Temporales (**EST**) son entidades que contratan directamente personal para colaborar temporalmente en las actividades de un tercero (beneficiario).
- Los trabajadores vinculados a las **EST** son de dos (**2**) categorías: Trabajadores de planta y trabajadores en misión, siendo estos últimos los que laboran en las instalaciones del beneficiario.

- Las empresas (beneficiarios) pueden contratar los servicios de las EST cuando requieran personal por alguno de los siguientes motivos: **(i)** Cuando se trate labores ocasionales, accidentales o transitorias, es decir, de corta duración y no mayor de un mes, por labores distintas de las actividades normales del empleador; **(ii)** Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, o en incapacidad por enfermedad o maternidad; y **(iii)** Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (**6**) meses prorrogables hasta por seis (**6**) meses más.
- No es posible contratar los servicios de una **EST** por razones distintas a las antes mencionadas.
- La **EST** fungirá como verdadero empleador de los trabajadores en misión y estará a cargo del pago de su salario, prestaciones sociales, Seguridad Social y demás acreencias laborales.
- La **EST** es responsable de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de planta y en misión, pero la empresa usuaria deberá incluir a los trabajadores en misión dentro de su **SG-SST**.





19. Régimen Migratorio

Todo ciudadano extranjero que desee ingresar y permanecer en el territorio colombiano requiere autorización, la cual se expresa mediante un permiso de ingreso o una visa, excepto para aquellos Estados o territorios definidos por el Ministerio de Relaciones Exteriores en los cuales sus nacionales pueden ingresar sin visa al territorio nacional para estancias cortas y no remuneradas.

19.1. Tipos de Visas

La **Resolución 5477 del 22 de julio de 2022** establece todos los tipos de visa y su alcance, así como las condiciones, requisitos y trámite para su solicitud, estudio, inadmisión, negación, autorización, cancelación y terminación.

Esta resolución divide las visas en **tres (3)** categorías: **Visitante (V)**, **Migrante (M)** y **Residente Permanente (R)**, dentro de las cuales detallamos a continuación las más solicitadas en Colombia:

19.1.1. Visitante (V):

1. Turismo
2. Negocios
3. Estudiante
4. Tratamiento médico
5. Nómada Digital
6. Empresarios TLC
7. Práctica laboral
8. Prestador de Servicios-obra o labor



19.1.2. Migrante (M):

1. Cónyuge de nacional colombiano(a)
2. Compañero(a) permanente de nacional colombiano(a)
3. Migrante Mercosur
4. Trabajador
5. Socio o Propietario
6. Profesional Independiente
7. Pensionado
8. Inversionista



19.1.3. Residente Permanente (R):

1. Por renunciar a la nacionalidad
2. Por tiempo acumulado de permanencia en Colombia
3. Por aplicación del Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos



19.2. Aspectos para tener en cuenta para solicitar una Visa

- Quienes deseen obtener una visa colombiana, en cualquier categoría, deberán tener un pasaporte con una vigencia mínima de seis **(6)** meses.
- Los tiempos de estudio de cualquier visa se pueden extender hasta 30 días calendario. Si el Ministerio requiere información adicional, el tiempo de estudio podrá extenderse por más días no especificados.
- El ciudadano extranjero debe permanecer en situación migratoria regular durante todo el trámite de solicitud de visa, por lo cual si se encuentra en el territorio colombiano y su visa está próxima a vencerse debe solicitar un salvoconducto ante Migración Colombia de manera temporal hasta que obtenga su nueva visa o salga del país, si esta es denegada. Cabe anotar que los salvoconductos no se contabilizan como tiempo acumulado, en caso de que el extranjero esté aplicando para visa de residente.
- Si la visa solicitada exige aportar un título profesional, el mismo deberá estar debidamente apostillado o legalizado y traducido oficialmente al español. Es importante contar con las certificaciones que acrediten la idoneidad y experticia del extranjero para desempeñar las actividades por las cuales se le requiere en Colombia.
- La mayoría de las visas exigirán al extranjero contar con una póliza de seguro contra todo riesgo, incluido enfermedades, accidentes y maternidad.
- Si el extranjero se encuentra fuera del territorio colombiano al momento de requerir una visa, deberá hacer la solicitud en el consulado de Colombia del país donde reside.
- El tiempo de expedición de la visa electrónica aprobada será de diez **(10)** días hábiles.
- En caso de terminación anticipada de la visa, los extranjeros tendrán treinta **(30)** días calendario (un mes) para abandonar el país o hacer una nueva solicitud.
- Los padres no son considerados como beneficiarios para efectos de la solicitud de este tipo de visa (visa de beneficiario).
- Se debe tener en cuenta que los extranjeros que deseen ingresar a Colombia para fines turísticos podrán hacerlo siempre y cuando sea una nacionalidad exenta de visa (puede consultar las nacionalidades que requieren visa para entrar como turista/corta estancia a Colombia, en la **Resolución 5488 del 22 de julio de 2022**). Países como China, India, Tailandia, Nicaragua, entre otros, a los cuales se les exige solicitar una visa para ingresar a Colombia como turistas, estarán exentos, siempre y cuando cuenten con una visa o residencia de un Estado miembro del Espacio Schengen o de Estados Unidos.

Actualmente, y de acuerdo con la Resolución 10452 del 29 de diciembre de 2023, los costos para el estudio y expedición de una visa son los siguientes:

Tipo	Valor en dólares		Valor en Euros	
	Estudio de la solicitud	Expedición de la visa	Estudio de la solicitud	Expedición de la visa
Visitante "V"	54	132	42	101
Migrante "M"	54	195	42	149
Residente "R"	54	175	42	135

Los valores antes indicados podrán variar de acuerdo a lo determinado por la autoridad migratoria al momento de efectuar la solicitud de visa.

En todo caso, el otorgamiento o la renovación de visas para los extranjeros que ingresan al país constituye una facultad discrecional del Estado colombiano.

19.3. Obligaciones del Empleador de Trabajadores Extranjeros

19.3.1. Registro en el Sire: El SIRE (Sistema de Información de Registro de Extranjeros) es una plataforma de Migración Colombia donde los empleadores, instituciones educativas, hospitales, lugares de hospedaje, entre otros, deben reportar, obligatoriamente, a los extranjeros que se vinculen o utilicen sus servicios. Dicho registro debe hacerse en un plazo de quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la novedad, la cual es la fecha de firma del contrato (vinculación) o desvinculación del extranjero (terminación del contrato).

19.3.2. Registro en el RUTEC: El RUTEC (Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia), es el sistema a través del cual los empleadores deben notificar las vinculaciones de todos los trabajadores extranjeros con los que cuenta la empresa, bien sea por medio de un contrato de trabajo (en cualquiera de sus modalidades) o por un contrato de prestación de servicios para el caso de los trabajadores independientes. Dicho registro tiene dos términos: ciento veinte (120) días desde la firma del contrato y otro de treinta (30) desde su finalización; ambos contados en días calendario.

19.4. Sanciones

Si no se realizan los registros en el **SIRE**, o se realizan extemporáneamente, Migración Colombia podrá sancionar con multas que ascienden hasta los **2.631,30 UVT (COP \$137.811.706)**. Los detalles de estas sanciones los puede consultar en la **Resolución 2357 del 22 de octubre de 2020** de Migración Colombia.

Por su parte, no realizar el registro en el **RUTEC**, o realizarlo extemporáneamente, facultará al Ministerio del Trabajo para imponer sanciones de hasta cinco mil (**5.000 SMLMV (COP \$8.754.525.000)**), según la gravedad de la infracción.



Nuestro equipo



Carlos Andrés Molano

Socio Internacional /
Director Colombia /
Líder China & Spanish Desk
carlos.molano@forvismazars.com



Andrés Cortés

Socio Internacional Líder de
Tax & Legal
andres.cortes@forvismazars.com



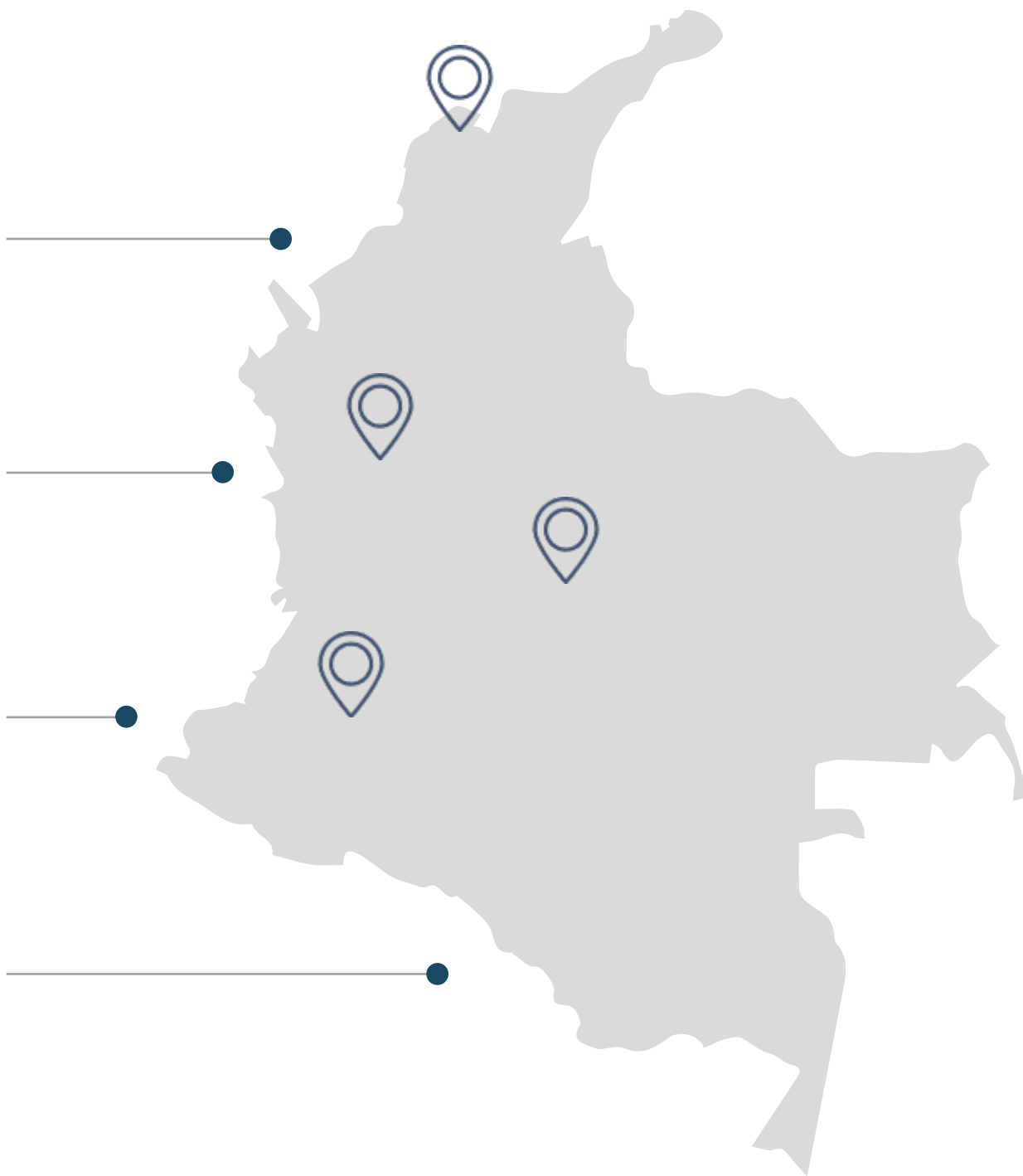
Juan Esteban Sanín

Socio Internacional de
Tax & Legal
juan.sanin@forvismazars.com



Jaime Nieto

Socio de Laboral y Migratorio
jaime.nieto@forvismazars.com



Contacto

Forvis Mazars en Colombia

Bogotá D.C

Calle 93 No. 15 – 40, Piso 2 y 4

Barranquilla

Calle 77 # 59 - 35 Centro Empresarial Las Américas III Oficina 1315

Cali

Calle 36 Norte # 6A - 65 World Trade Center Pacific Oficina 1705

Medellín

Calle 5 A No. 39 – 131 Edificio Corfín Torre 4 Pisos 4 y 6

Tel: +57 (604) 4242490

Correo: marketing.co@forvismazars.com

Somos Forvis Mazars Group, miembro independiente de Forvis Mazars Global, una firma líder mundial de servicios profesionales. Operando como una asociación internacional integrada en más de 100 países y territorios, nos especializamos en servicios de auditoría, impuestos, legal, outsourcing, consultoría, asesoría financiera y sostenibilidad. Contamos con la experiencia y conocimiento de más de 40.000 profesionales en todo el mundo para ayudar a clientes de todos los tamaños en cada etapa de su desarrollo.

forvismazars.com/co

forvis
mazars

 [ForvisMazarsColombia](https://www.facebook.com/ForvisMazarsColombia)

 [ForvisMazarsColombia](https://www.linkedin.com/company/ForvisMazarsColombia)

 [ForvisMazarsCo](https://twitter.com/ForvisMazarsCo)

 [ForvisMazarsColombia](https://www.instagram.com/ForvisMazarsColombia)