

Guía de
**ORIENTACIÓN
LABORAL
PARA REFUGIADOS
Y MIGRANTES
VENEZOLANOS**

*buscadores de empleo
en Colombia*



El empleo
es de todos

Mintrabajo



<https://www.eltiempo.com/mundo/venezuela/historia-de-un-venezolano-que-encontro-el-amor-en-colombia-a-traves-de-instagram-281766>





TABLA DE CONTENIDO

Capítulo	Página
I. ¿Qué es y para qué me sirve esta Guía?	7
II. ¿Quiénes pueden trabajar en Colombia?	9
III. ¿Cuáles documentos me permiten trabajar en Colombia?	11
IV. ¿Cuáles son las principales barreras a las que se enfrenta personas venezolanas buscadoras de empleo para emplearse en Colombia?	17
V. ¿Qué instituciones me ayudan a buscar empleo en Colombia?	21
VI. ¿Cómo es el proceso de selección y contratación en Colombia?	27
VII. El contrato en Colombia y sus implicaciones	35
VIII. El contrato de prestación de servicios y el trabajo autónomo	43
IX. El trabajo decente	47
Glosario	55
Anexos	57

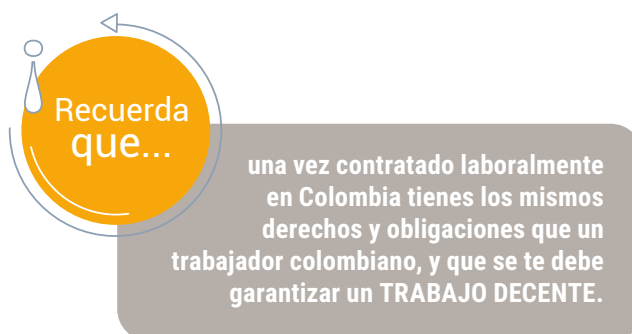


I.

¿QUÉ ES Y **PARA QUÉ**
ME SIRVE ESTA GUÍA?

I.1 Objetivo de la Guía

Esta Guía tiene como objetivo orientarte en tu búsqueda de empleo. Para ello se te presentarán las instituciones autorizadas que de manera **gratuita** te asesorarán en la búsqueda de un empleo formal y te brindarán las herramientas para fortalecer tu perfil laboral. De igual forma, se te explicará lo que es un **proceso de selección**, se te orientará en relación con los **documentos que te habilitan trabajar en Colombia**, se te explicará **qué es un contrato de trabajo** (diferentes tipos y sus implicaciones legales, así como la diferencia del contrato de trabajo con el contrato de prestación de servicios). Finalmente te indicaremos cuáles son las **garantías de trabajo decente** a las que tienes derecho.



I.2 Funcionalidad de la Guía

En esta Guía encontrarás toda la información detallada, que te orientará en tu proceso de búsqueda de un empleo formal en Colombia.

Antes de seguir adelante con la lectura de la Guía, verifica la siguiente información para que sepas cómo leer la misma:

MI ESTATUS MIGRATORIO EN COLOMBIA ES REGULAR:
Inicia por leer esta Guía en la página 9.

MI ESTATUS MIGRATORIO EN COLOMBIA ES IRREGULAR:
Inicia por leer esta Guía en la página 12.



II.

¿QUIÉNES PUEDEN TRABAJAR EN COLOMBIA?

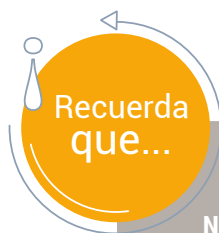
Para que un extranjero pueda adelantar un trabajo (subordinado o independiente) en Colombia, debe cumplir con toda la normatividad aplicable: normas laborales, y normas migratorias.

La institucionalidad colombiana ha tenido una orientación común de principio que busca integrar a la población venezolana a la vida activa y productiva del país. En este sentido, los refugiados y migrantes provenientes de Venezuela pueden ejercer cualquier actividad laboral siempre y cuando tengan una visa que permita desarrollar actividades laborales, Cédula de extranjería, Permiso Especial de Permanencia (PEP, PECP) o si están en condición migratoria irregular el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización - PEPFF que debe ser solicitado por tu posible empleador o contratante.

Si eres un ciudadano venezolano con estatus migratorio irregular; es decir, si no tienes pasaporte sellado, Visa, Cédula de Extranjería, PEP o PECP, puedes trabajar en Colombia mediante un PEPFF, pero este debe ser solicitado por tu empleador o contratante (ver página 12 de esta Guía).

Actualmente, se retiró la anotación que impedía trabajar a los solicitantes de la condición de refugiado que salvoconducto SC-2. Sin embargo, para poder acceder al trabajo deben tramitar una Visa M - Trabajo, tener Cédula de Extranjería o PEP, pues únicamente con el salvoconducto SC-2 no puede suscribir un contrato de trabajo.

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 (conforme lo indicado en la página 9 de esta Guía).



Recuerda que...

en Colombia NO PUEDES TRABAJAR con: (i) el Documento Nacional de Identificación de tu país, (ii) el Pasaporte, aun cuando esté sellado, (iii) la Tarjeta de Movilidad Fronteriza (TMF), ni (iv) solamente con el salvoconducto SC-2.



III.

¿CUÁLES DOCUMENTOS ME PERMITEN **TRABAJAR** EN COLOMBIA?

¿Qué es un documento habilitante para trabajar?

Es el documento que le permite a su portador poder acceder al trabajo.

En Colombia los siguientes documentos **regularizan** el estatus migratorio de su portador, pero **para trabajar se debe tramitar otro permiso**:

1. PERMISO DE INGRESO Y PERMANENCIA (PIP)

Migración Colombia otorga este permiso a los extranjeros que pretenden entrar al país y que no requieran visa. Es un permiso por noventa (90) días calendario, con excepción del Permiso Ingreso y Permanencia modalidad técnica (PIP-7) que se otorgará solamente por treinta (30) días calendario. Este permiso se dará a los venezolanos, aunque tengan el pasaporte vencido, siempre y cuando el pasaporte no tenga más de (2) dos años de vencimiento. **El Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP) no le permite a su portador trabajar en Colombia.**

2. PERMISO TEMPORAL DE PERMANENCIA Este permiso (prórroga) se da a los extranjeros que soliciten la permanencia en el territorio nacional después de haber hecho uso del Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP). **El Permiso Temporal de Permanencia no le permite a su portador trabajar en Colombia.**

3. TARJETA DE MOVILIDAD FRONTERIZA Es el documento otorgado por la autoridad migratoria colombiana mediante el que se autoriza a los ciudadanos venezolanos el ingreso y tránsito por las zonas delimitadas en la frontera colombiana. No equivale a una visa otorgada por el Estado Colombiano. No es un documento de identificación y no es válido para residenciarse o trasladarse a municipios no autorizados, ni al interior del país. La Tarjeta de Movilidad Fronteriza (TMF), amplió su vigencia a dos (2) años. **La Tarjeta de Movilidad Fronteriza no le permite a su portador trabajar en Colombia.**

Los documentos que **regularizan el estatus migratorio de su portador y lo HABILITAN para trabajar son**:

1. Las visas

Una visa es la autorización concedida a un extranjero para el ingreso al territorio nacional otorgada por el Ministerio de Relaciones Exteriores. Conforme a la Resolución 6045 de 2017 el Ministerio de Relaciones Exteriores fijó tres tipos de categoría de visas: V (visitantes), M (migrantes) y R (residentes). La legislación determinó que, en ciertas circunstancias específicas, los portadores de visas V, M y R pueden trabajar.

A continuación, se describen los casos en los cuales los extranjeros portadores de visa pueden trabajar:

Visa tipo "M"- Migrantes:

- **Visa M- cónyuge o compañero permanente:** Cuando se lo otorga al cónyuge o compañero permanente de un nacional colombiano.
- **Visa M - padre o hijo de nacional en adopción:** Cuando se lo otorga al padre o hijo de un nacional colombiano en adopción Visa M - Acuerdo Mercosur Cuando se es nacional de alguno de los Estados parte del "Acuerdo sobre Residencia para nacionales de los Estados Parte del Mercosur, Bolivia y Chile".
- **Visa M – refugiado:** Cuando una persona es reconocido como refugiado 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

empleo 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. Se deben presentar los siguientes documentos:

1. Formato resumen de contrato que establezca el Ministerio de Relaciones Exteriores. (Se solicitará el contrato original)
2. Carta de motivación del empleador.
3. Extractos bancarios del empleador correspondientes a los 6 meses previos a la solicitud. El empleador deberá demostrar ingresos promedio mensuales de cien (100) salarios mínimos mensuales legales vigentes durante los 6 meses previos a la solicitud cuando se trate de persona jurídica. En caso de persona natural, deberá demostrar ingresos promedio mensuales de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

- **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.

Visa tipo "R"- Residentes:

Permite a su titular realizar cualquier actividad económica lícita en el territorio nacional. Su vigencia es indefinida.

- **Visa R - Residente:** Los extranjeros que deseen establecerse permanentemente 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 exclusivo 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.

Visa tipo "V"- Visitantes:

- **V - Participante en evento:** Es otorgada a extranjeros que participen en 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 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

Colombia. 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.

2. La Cédula de Extranjería

La Cédula de Extranjería puede ser tramitada por la persona a la que se le otorga una Visa superior a tres (3) meses, y es el documento de identificación de los extranjeros en el territorio nacional. Su uso deberá estar acorde con la Visa otorgada al extranjero, es decir; **que con la Cédula de Extranjería puedes trabajar siempre que la Visa que respalde esta Cédula te lo permita.**

Para más información sobre la Cédula de Extranjería consultar en: <https://www.migracioncolombia.gov.co/cedula-de-extranjeria>

3. El Permiso Especial de Permanencia – PEP

El PEP es un permiso creado por el Gobierno Nacional con el fin de regularizar, bajo ciertos criterios, a los ciudadanos venezolanos que hayan ingresado a Colombia. El Permiso Especial de Permanencia (PEP) se otorga únicamente a los venezolanos que se encuentran en Colombia en fechas de corte específicas, y según los criterios establecidos, incluyendo:

- El estatus migratorio (por ejemplo, algunos PEP han sido creados para los que tienen estatus migratorio regular, habiendo entrado con pasaporte y sello de entrada, en otros casos para aquellos venezolanos que en un periodo específico tenían en ese momento un estatus migratorio irregular).
- Demostrar no tener antecedentes judiciales a nivel nacional e internacional.
- Demostrar no tener una medida de expulsión o deportación vigente.

El titular del PEP queda autorizado para ejercer cualquier actividad u ocupación legal en el país, incluida aquellas

que se desarrollen en virtud de una vinculación o de contrato laboral, pero debiendo cumplir con los requisitos establecidos en el ordenamiento jurídico colombiano para el ejercicio de las actividades reguladas. Si tienes PEP este es tu documento de identificación y no requieres ni Visa M - Trabajo ni Cédula de Extranjería. De igual forma, tu PEP es válido por sí mismo como documento de identidad, es decir, no es necesario que debas acompañarlos de tu pasaporte. Este permiso podrá renovarse hasta un día antes de la fecha de vencimiento por el término de dos (2) años. Es totalmente gratuito. (Para más información consultar la Resolución 5797 del 25 de julio de 2017 y Resolución 2634 de 2019 o las preguntas frecuentes de Migración Colombia, <http://www.migracioncolombia.gov.co/phocadownload/BASE%20DEL%20CONOCIMIENTO%20V18-2018-09.pdf>).

4. El Permiso Especial Complementario de Permanencia – PECP

Creado por la Resolución 3548 del 3 de julio de 2019 del Ministerio de Relaciones Exteriores, es un permiso expedido por Migración Colombia previa autorización de la Comisión Asesora para la Determinación de la Condición de Refugiado (CONARE), para las personas de nacionalidad venezolana que cumplan con las siguientes condiciones:

- Haber solicitado la condición de refugiado en Colombia en el periodo comprendido entre el 19 de agosto de 2015 y el 31 de diciembre de 2018.
- Que el Acto Administrativo que rechazó la solicitud de refugiado o no reconoció la condición de este, se enmarque en lo contemplado por el Decreto 1067 de 2015.
- No tener antecedentes judiciales a nivel nacional ni internacional.
- No tener una medida de expulsión o deportación vigente.
- Encontrarse en territorio nacional a la fecha de expedición de la Resolución (3 de julio de 2019).
- No ser titular de una visa colombiana, no encontrarse en proceso de solicitud de esta.
- No ser titular de otro permiso especial ni encontrarse en proceso de solicitud de este.

5. El Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización – PEP-FF

El Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización -PEPFF es un permiso dirigido a facilitar la regularidad migratoria de los venezolanos en Colombia mediante contratos laborales o contratos de prestación de servicios y permite a su titular ejercer una actividad u oficio específico y determinado.

Se otorgará únicamente a los venezolanos en condición migratoria irregular que cumplan con los siguientes requisitos:

- Documento de identidad venezolano (vigente o vencido) o pasaporte con o sin sello (no importa si está vencido, siempre que no tenga más de dos años de vencimiento.)
- Ser mayor de 18 años
- No tener antecedentes judiciales en Colombia y
- No tener orden de expulsión o deportación vigente en Colombia.

El PEPFF debe ser solicitado directamente por el posible empleador o contratante (persona natural o jurídica) que tenga la intención de emplear o contratar al trabajador venezolano. En el enlace <http://app2.mintrabajo.gov.co/PEPFF/login.aspx> donde encontrará el aplicativo dispuesto para tal fin. Para obtener las credenciales de acceso al aplicativo PEPFF, la empresa deberá hacer el registro en RUE <http://app2.mintrabajo.gov.co/FTRUE/login.aspx>

La vigencia del PEPFF será la misma que la del contrato de trabajo o de prestación de servicios. Recuerda que el contrato no puede ser menor de 2 meses ni mayor de 2 años. El PEPFF luego se podrá extender hasta por dos (2) años más, es decir, por un total de cuatro (4) años.

El PEPFF es el documento de identificación sólo en Colombia. Es decir, no sirve para salir y entrar al país.

El PEPFF debe ser solicitado directamente por el posible empleador o contratante (persona natural o jurídica) que

tenga la intención de emplear o contratar al trabajador venezolano. En el enlace <http://app2.mintrabajo.gov.co/PEPFF/login.aspx> donde encontrará el aplicativo dispuesto para tal fin. Para obtener las credenciales de acceso al aplicativo PEPFF, la empresa deberá hacer el registro en RUE <http://app2.mintrabajo.gov.co/FTRUE/login.aspx>

El trámite del PEPFF no tiene costo para ni para el trabajador, ni para empleador o contratante, en ningún momento del proceso.



IV.

¿CUÁLES SON LAS **PRINCIPALES BARRERAS** A LAS QUE SE ENFRENTA PERSONAS VENEZOLANAS BUSCADORAS DE EMPLEO PARA EMPLEARSE EN COLOMBIA?

Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas. De acuerdo con el “Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas” diseñado por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (en lo que sigue de este texto se hace referencia como la Unidad del SPE), las barreras de acceso al mercado laboral formal pueden clasificarse en: individuales, organizacionales y del entorno. A continuación, se detalla cada una de ellas para el caso de buscadores de empleo refugiados, migrantes provenientes de Venezuela.

BARRERAS INDIVIDUALES: son los obstáculos que tiene una persona generados en relación con el cumplimiento de los requisitos en los procesos de selección.

1. Desconocimiento o dificultad para acceder a un documento habilitante para trabajar: Visa M de Trabajo, Misa M de Refugiado, Cédula de Extranjería, Visas que permiten trabajar, PEP, PECP y PEPFF.
2. Ausencia o bajo conocimiento sobre los tipos y requisitos de contratación (normatividad laboral).
3. Desconocimiento de los canales institucionales para la búsqueda de trabajo.
4. Carencia de tarjeta, licencia o matrícula profesional para actividades reguladas (Conforme Anexo No. 1 de la presente Guía en donde se indican las profesiones que necesitan tarjeta, licencia o matrícula profesional para poder ejercer las mismas).
5. Dificultades para:
 - Abrir cuentas bancarias y afiliarse al Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSS), entre otros.
 - Obtener certificaciones y homologación de estudios de educación básica, secundaria y/o media.
 - Convalidar títulos de educación superior obtenidos en Venezuela por ausencia de documentos o procesos costosos para la obtención de la apostilla en Venezuela y pago de derechos en Colombia.
 - Conseguir las certificaciones laborales obtenidas en Venezuela por cierre o cambio de domicilio de las empresas.
 - Contar con las certificaciones laborales en Colombia, específicamente cuando se ha hecho parte del mercado laboral informal.
 - Acceder a la oferta de formación y/o certificación de competencias del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

BARRERAS ORGANIZACIONALES: son los obstáculos que corresponden a los sesgos, prejuicios o estereotipos asociados a los requisitos exigidos por los empleadores en la construcción de perfiles laborales y en la búsqueda o contratación de candidatos.

1. Desconocimiento de documentos que habilitan para trabajar: Visa M de Trabajo, Misa M de Refugiado, Cédula de Extranjería, Visas que permiten trabajar, PEP, PECP y PEPFF.
2. Desconocimiento del procedimiento para la contratación de extranjeros, y en particular de refugiados y migrantes venezolanos buscadores de empleo.
3. Desconfianza y bajo interés de las empresas en contratar refugiados y migrantes venezolanos.
4. Clima y entorno laboral adverso para el refugiado y el migrante.
5. Xenofobia y discriminación en el lugar del trabajo.
6. Constante movimiento territorial de los refugiados y migrantes en el país, lo cual genera dificultades para contactarlos.
7. Preferencia por perfiles que son referidos o a los cuales se tiene acceso por redes de conocidos.

BARRERAS DEL ENTORNO: son los obstáculos relacionados con el conjunto de factores sociales, culturales, económicos y políticos, entre otros presentes en un territorio y que, en conjunto, afectan la inclusión laboral.

1. Prejuicios sociales por provenir de Venezuela (algunas veces se asocia con criminalidad).
2. Preferencia por mano de obra local.
3. Dificultades para que los bancos abran cuentas bancarias a refugiados y migrantes venezolanos.
4. Acoso sexual hacia las mujeres refugiadas y migrantes venezolanas.
5. A las mujeres cuidadoras se les dificulta buscar trabajo, por cuanto no cuentan con una red de apoyo para el cuidado de sus hijos menores.
6. Condiciones laborales adversas que vulneran derechos (explotación laboral).



alguna de las anteriores barreras para acceder al mercado laboral, puedes acudir a la oferta institucional del Servicio Público de Empleo que te presentamos en la página 17 de esta Guía, quien en la actualidad realiza acciones de mitigación de estas barreras, permitiéndole a los refugiados y migrantes provenientes de Venezuela acceder al empleo. **TEN EN CUENTA:** La Red de Prestadores de del Servicio Público de Empleo no garantiza la obtención de un trabajo, sino que te brinda las herramientas para facilitar la inclusión laboral.



©Daniel Dreifuss



© UNHCR/Daniel Dreifuss



¿QUÉ INSTITUCIONES ME AYUDAN A **BUSCAR** **EMPLEO** EN COLOMBIA?

V.1. El Servicio Público de Empleo – SPE y su ruta de empleabilidad

V.1.1 El Servicio Público de Empleo en Colombia

El Servicio Público de Empleo (SPE) en Colombia fue creado por la Ley 1636 de 2013 como una herramienta eficiente y eficaz de búsqueda de empleo. Su función principal es lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo. Para ello, ayuda a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados para las necesidades de las empresas.

Recuerda que...

todos los servicios prestados por las agencias o bolsas empleo autorizadas por la Unidad del SPE, sean públicas o privadas, son GRATUITOS por lo que NO debes pagar por los mismos.

V.1.2 Servicios a los que pueden acceder los trabajadores refugiados y migrantes venezolanos en las Agencias de Empleo

A través del SPE, la población refugiada y migrante proveniente de Venezuela, sin importar si su permanencia es regular o irregular, puede acceder a los servicios de gestión y colocación de empleo, de manera gratuita. Estos servicios son:

1. Registro: Quienes estén interesados en encontrar o cambiar de trabajo o conseguir mejores oportunidades laborales, pueden registrar su hoja de vida en el portal virtual de atención <https://personas.serviciodeempleo.gov.co/login.aspx> o acercarse de personalmente a los más de 650 puntos de atención ubicados en más de 180 municipios en todos los departamentos.

2. Orientación Ocupacional: Quienes ya estén registrados y se acerquen a una agencia o bolsa de empleo autorizada por la Unidad del SPE donde podrán recibir orientación ocupacional, que permite:

- 1) El reconocimiento de las características, fortalezas y debilidades laborales en el marco de la búsqueda de empleo;
- 2) Un conocimiento más amplio del contexto en que se desarrollan las diferentes ocupaciones; y
- 3) La identificación de las barreras para la inclusión y permanencia laboral, que son las situaciones que alejan a los buscadores de empleo de una posibilidad de trabajo real y sostenible.

La orientación ocupacional tiene dos grandes objetivos, **el primero** es la construcción del perfil ocupacional del buscador de empleo a través de la aplicación de la entrevista de orientación, de las pruebas psicotécnicas y de la remisión a los talleres, según aplique.

El segundo objetivo, es la construcción del plan de desarrollo individual en el que se definen las acciones y pasos a seguir para fortalecer las competencias del buscador de empleo, cerrar las brechas que le impiden y/o dificultan acceder al mercado laboral y en general a mejorar sus condiciones de empleabilidad para insertarse en el mercado de trabajo.

3. Preselección: Con el fin de proveer la vacante registrada por el empresario en el servicio público de empleo, la bolsa o agencia autorizada por el SPE hace una preselección de los posibles candidatos que cumplen con los requisitos solicitados por los empleadores

4. Remisión: Es el proceso por el cual, las las bolsas y agencias de empleo autorizadas por el SPE envían las hojas de vida de los candidatos preseleccionados a los empleadores, con el fin de que el empresario continúe su proceso de selección y sea él quien tome la decisión de contratar al buscador de empleo que cumpla con los requisitos de acuerdo con el perfil laboral solicitado.

Recuerda que...

puedes acceder al servicio de orientación ocupacional en el SPE, aun cuando seas un migrante con estatus migratorio regular o irregular. Para este último caso lo puedes hacer con tu Pasaporte o con tu Documento Nacional de Identificación (DNI).

Las agencias y bolsas de empleo autorizadas por la Unidad del SPE como valor agregado, realizan un seguimiento al empresario buscando la retroalimentación de cómo le fue al buscador de empleo en el proceso de selección, si fue o no contratado.

V.1.3

¿Cómo acceder a los servicios de la ruta de empleabilidad del SPE?

Para acceder a los servicios de gestión y colocación del SPE, el refugiado y migrante venezolano (sin importar si se encuentra en Colombia de manera regular o irregular) debe registrar su hoja de vida en el portal virtual de atención <https://personas.serviciodeempleo.gov.co/> o acercarse en todo el país a cualquier punto de atención de la Red de Prestadores del SPE, cuya información de contacto puedes encontrar en este sitio web <https://www.serviciodeempleo.gov.co/busca-empleo/puntos-atencion>

V.1.4

El Servicio Público de Empleo – SPE y su ruta de empleabilidad

Para conectar las acciones de gestión y colocación de empleo que realicen las entidades públicas, privadas, alianzas público-privadas, la Ley 1636 de 2013 creó la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, la cual está integrada por:

- La Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
- Las Agencias de Empleo de las Alcaldías y Gobernaciones.
- Las Agencias privadas con y sin ánimo de lucro de Gestión y Colocación de Empleo.
- Las Bolsas de Empleo que prestan de manera gratuita los servicios de gestión y colocación a un grupo específico de oferentes con los cuales tiene una

relación particular, tales como: estudiantes, egresados, afiliados u otros de similar naturaleza.

Ten en cuenta que conforme con la Sentencia C – 473 de 2019 pueden utilizar los servicios de estas Agencias las personas que hayan cotizado por lo menos por un año continuo o discontinuo en los últimos tres (3) años a una Caja de Compensación Familiar si se es dependiente, y por lo menos dos años continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años si se es independiente (artículo 3º de la Ley 1636 de 2013).

Para registrarte en el SPE, independientemente de tu estatus migratorio regular o irregular, debes utilizar tu Documento Nacional de Identificación (DNI). Dados los recientes efectos de la Sentencia C-473 de 2019, te recomendamos registrarte en la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o en las agencias de empleo de las Alcaldías y Gobernaciones.

Para conocer las agencias y bolsas autorizadas por la Unidad del SPE, consulta la página web de la Unidad del SPE: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/busca-empleo/puntos-atencion> y ubica el centro de empleo más cercano.

Para recibir más información, también puedes contactarte con la Unidad del SPE a través de redes sociales: [servicioempleocol](#) en Instagram, [@ServiciodEmpleo](#) en Twitter y [@SPEColombia](#) en Facebook. Si no tienes acceso a internet, puedes llamar desde un teléfono fijo en Bogotá al (1) 7560009 extensión: 1100 o 1611, o desde un teléfono móvil al (031) 7560009 extensión: 1100 o 1611.

Durante el aislamiento obligatorio y mientras dure la emergencia sanitaria, podrás comunicarte también al número celular 318 782 8615, de lunes a viernes, entre las 8:00 a. m. a 5:00 p.m.

Recuerda que...

todos los prestadores del Servicio Público de Empleo deben encontrarse registrados y autorizados, que se puede consultar en <https://www.serviciodeempleo.gov.co/busca-empleo/puntos-atencion>

V.2 La formación para el trabajo como servicio gratuito que presta el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

El Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- es una entidad del Estado que te ofrece formación gratuita con programas técnicos, tecnológicos y complementarios, enfocados en el desarrollo económico, tecnológico y social del país, para permitir tu inclusión en las actividades productivas de las empresas y de la industria.

Formación Titulada

Es una modalidad de la formación profesional integral que imparte el SENA, dirigida a desarrollar y fortalecer tus competencias del recurso humano. Comprende las actividades de formación, entrenamiento y reentrenamiento en temas específicos y que se caracteriza porque las acciones en las que te forma conducen al otorgamiento de un título de formación profesional.

Formación Complementaria

Es un servicio del SENA representado en acciones de capacitación, diseñadas y ejecutadas por los Centros de formación, que te permiten la actualización o el desarrollo de tus competencias o elementos de competencia y corresponde a demandas específicas del sector productivo y la comunidad en general, con el fin de:

1. Actualizar tu talento humano vinculado a una actividad económica y que requiera cualificar tu desempeño actual o prepararte para asumir nuevas actividades que te permitan una mayor movilidad y/o promoción laboral.
2. Calificar y recalificar tu talento humano, en caso que estés en situación de desempleo.

Formación Titulada

Es un título académico, en los niveles de: auxiliar, operario, técnico y profundización técnica. De igual manera importante mencionar que se debe cumplir con los requisitos del diseño curricular de cada programa.

Está habilitado si posees PEP, PECP o PEPFF.

Te forma para trabajar en Colombia en un conocimiento específico.

Formación Complementaria

No es un título académico, es un reconocimiento que hace el Estado a un arte u oficio que sabes desempeñar; por ejemplo; certifica que eres competente para trabajar como electricista.

Está habilitada para venezolanos con PEP, PECP o PEPFF.

Te certifica que eres competente laboralmente para hacer un oficio específico, y te sirve como forma de demostrar tus conocimientos previos.

V.3 La certificación de competencias como servicio gratuito que presta el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Constituye el proceso mediante el cual el SENA les reconoce formalmente a las personas interesadas, su experiencia y sus aprendizajes relacionados con una labor, oficio, función productiva o estándar ocupacional, sin importar cómo, dónde ni cuándo adquirieron dichas destrezas y conocimientos (con fundamento en el artículo 2.2.6.3.21 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015).

Requisitos:

1. Tener mínimo seis (6) meses de experiencia en la norma a certificar. Si no puedes demostrar en Colombia tu experiencia, puedes llevar dos (2) testigos que declaren que tienes conocimiento de la norma que pretendes certificar.
2. Certificado laboral para empleados o constancia laboral para trabajadores independientes o desempleados. Si no puedes demostrar en Colombia tu experiencia, puedes llevar dos (2) testigos que declaren que tienes conocimiento de la norma que pretendes certificar.
3. Fotocopia de la Cédula de Extranjería, Permiso Especial de Permanencia (PEP), Permiso Especial Complementario de Permanencia (PECP) o Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) vigentes.

El proceso:

1. Atender una sensibilización del proceso e inducción al referencial de evaluación.
2. Formalizar la inscripción.
3. Superar la valoración de evidencias.
4. Recibir la emisión de juicio.



el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales es gratuito, voluntario y concertado. La duración de este dependerá de tu nivel de experticia y tu capacidad, pero no puede exceder las 5 semanas.



VI.

¿CÓMO ES EL PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN EN COLOMBIA?

El proceso de selección en Colombia es el paso a paso que siguen las empresas para seleccionar y contratar a sus trabajadores. Los consejos que encontrarás a continuación surgen como resultado de la experiencia de las Agencias y Bolsas de Empleo del SPE. Es importante que tengas en cuenta que cada proceso de selección es único, razón por la cual puedes encontrar que se omitan algunos pasos tales como: aplicación de pruebas psicotécnicas, entrevistas grupales, entre otros. Sin embargo, incorporamos esta información con el objetivo de que puedas prepararte para la mayoría de los escenarios. Recuerda, en los procesos de selección no hay una receta mágica, te facilitamos consejos que te pueden ayudar.

VI.1 Consejos para tu hoja de vida y la entrevista de trabajo

El primer paso en el proceso de selección que será el de la construcción de la hoja de vida y el envío de esta a la empresa que solicita determinado perfil para satisfacer sus necesidades. Así pues, te brindaremos consejos para la construcción de la hoja de vida. En algunas ocasiones puede que te soliciten hojas de vida en distintos formatos. Sin embargo, en este apartado encontrarás los consejos que, desde la experiencia como Agencias de Empleo, satisfacen las necesidades de las empresas con las que se tiene relación (en el Anexo No. 2 podrás encontrar un modelo de hoja de vida que puedes utilizar para hacer la tuya).

Consejos para tu hoja de vida

RECOMENDACIONES GENERALES

1. No coloques el título de "hoja de vida".
2. Usa solo un estilo de letra (Arial, Tahoma, o Verdana).
3. Utiliza un diseño sencillo, hoja blanca y color de letras negro.
4. La hoja de vida debe ser precisa y concreta, donde se resalte el perfil laboral. Elabora tu hoja de vida en máximo 3 hojas.
5. La hoja de vida debe tener buena ortografía y redacción, debe ser ordenada por secciones. La hoja de vida es tu primera impresión frente a la empresa.
6. Presenta tu hoja de vida grapando las hojas que la componen, evita presentarla dentro de una carpeta.
7. No es necesario poner tu foto.
8. No envíes certificaciones ni documentos personales a menos que sean solicitados por la empresa.
9. La hoja de vida debe tener un perfil laboral claro para que el empresario conozca hacia dónde está enfocada tu trayectoria académica, laboral, intereses ocupacionales, conocimientos previos, habilidades y competencias, en relación con el mercado laboral del país o territorio donde se encuentre.
10. Registra en la hoja de vida los cargos y las funciones que has desarrollado y destaca los logros y resultados de tus experiencias laborales.

ENCABEZADO

1. Escribe tu nombre completo todo en mayúscula.

2. El tamaño de letra recomendado para el encabezado es número 14 y el resto del contenido en tamaño 12.

3. Escribe tus números de teléfono y correo electrónico de contacto. Coloca por lo menos dos números de contacto.

4. Recomendamos no escribir tu fecha de nacimiento, número de documento (Cédula de ciudadanía, PEP, Pasaporte, PEP-FF, etc.), estado civil y nacionalidad.

FORMACIÓN ACADÉMICA

Escribe la formación académica (bachillerato, técnico, tecnólogo, pregrado profesional, especialización, maestría y/o doctorado) que se relacione con el nivel de estudios que solicita el cargo.

OTROS ESTUDIOS

1. Relaciona aquellos cursos cortos, diplomados, capacitaciones, coloquios, seminarios, etc., de los cuales tengas certificaciones y que aporten conocimientos y aprendizajes al cargo al que te estás postulando.

PERFIL

1. Define un campo laboral específico en el cual tengas experiencia y en el que quieras desempeñarte.

2. La escritura del perfil debe incluir la **formación académica, los conocimientos previos, la experiencia laboral, las habilidades y competencias específicas relacionadas con el cargo al que te postulas**. El perfil no debe exceder las 7 líneas

EXPERIENCIA LABORAL

1. Escribe experiencias laborales que se relacionen con el cargo al que te estás postulando. Así mismo, describe funciones que hayas desarrollado enfocadas al nuevo cargo.

2. No olvides mencionar aquellos logros laborales que obtuviste en tus anteriores trabajos.

VI.2 La preselección

Luego de que las hojas de vida sean revisadas, las personas encargadas del proceso de selección elegirán aquellos perfiles que en principio cumplen con los requisitos que está buscando la vacante. Las personas con dichos perfiles serán las que continúen en el proceso. Por lo general, el proceso continúa con una entrevista. Por ello, también te compartimos algunos consejos que serán útiles a la hora de asistir a una entrevista.

Consejos para la entrevista laboral

ANTES DE LA ENTREVISTA

1. Prepara las respuestas a las preguntas que se realizan frecuentemente en los procesos de selección, como, por ejemplo: (i) ¿cuáles son tus principales virtudes y defectos?, (ii) ¿cuál es tu motivación para ocupar la vacante a la que aspiras? Esta información la recibirás de manera gratuita durante la orientación ocupacional brindada por una bolsa o agencia de empleo autorizada por la Unidad del SPE. Ten presente el nombre del evaluador, dirección de la entrevista y un teléfono de contacto.
2. En caso de ser contactado por teléfono, cuida tu comunicación verbal, es decir; el tono de voz y las palabras que vas a utilizar. Así mismo, mantén cerca una libreta y un bolígrafo con el cual puedas tomar apuntes sobre los datos de la entrevista. Si llegas a ser contactado a través de video llamada, cuida tu presentación personal, el fondo que verá detrás de ti la persona que te entreviste y trata de controlar al máximo las interrupciones de ruido y otras distracciones.
3. Recolecta la mayor cantidad de información de la empresa a la que te presentes, en caso de que conozcas el nombre de esta, en relación con el sector económico de la empresa y el cargo que vas a desempeñar. Puedes utilizar la página web, redes sociales y noticias de la empresa.
4. Identifica la mejor ruta para llegar a tiempo a la entrevista; sobre todo, en ciudades grandes. Te recomendamos llegar 15 minutos antes de la entrevista, de esta forma evitarás llegar sobre el tiempo e indispuesto. Si se trata de una video llamada, conéctate mínimo 5 minutos antes para ajustar la cámara, el audio y verificar la funcionalidad de tu conexión a internet. Si tienes problemas técnicos para conectarte, es importante que se lo comuniques a tu entrevistador de la forma más rápida posible, con el fin de reagendar la entrevista o revisar la posibilidad de hacerla a través de una llamada telefónica.

5. Prepara tu presentación personal de acuerdo con el cargo al que te presentas y a la cultura de la empresa. Si no estás seguro de cómo vestirte, privilegia los atuendos formales, discretos y clásicos. También puedes tomar de ejemplo el estilo de otras personas de la empresa que ocupan un puesto igual o similar al que tú quieras ocupar.

6. En el servicio de orientación ocupacional de las agencias y bolsas de empleo autorizadas por la Unidad del SPE, recibirás recomendaciones al respecto. Por ejemplo, es muy habitual en muchas empresas ir con saco y corbata. Sin embargo, en algunas regiones del país el vestuario puede variar, por ejemplo, en la Costa Atlántica no es común utilizar saco y corbata para una entrevista de trabajo. Ten siempre presente que será mejor estar mejor vestido que mal vestido.

DURANTE LA ENTREVISTA

1. Usa siempre un lenguaje apropiado para la entrevista, evita coloquialismos, tales como "echarles pichón", "chalequear" o "chamo". También ten en cuenta tus gestos, posturas corporales y el tono de voz.
2. Escucha activamente a las preguntas del o la entrevistadora, así, podrás responder de forma concreta y específica al requerimiento de la otra persona. En caso de que no hayas escuchado bien una pregunta, solicita de forma cordial que sea repetida.
3. Mantén un comportamiento cordial: saluda, pide permiso, da las gracias, despidete.
4. Actúa de manera natural y fluida, la entrevista es una conversación entre dos o más personas.
5. Evita memorizar las respuestas, ten en cuenta que cada entrevista es distinta y pueden hacerse preguntas diferentes. Por ello, recuerda la información esencial por la cual te contratarían.
6. Al finalizar la entrevista puedes hacer preguntas relacionadas con el salario, el horario, sedes de trabajo, entre otras. Solo en caso de que esta información no haya sido expresada durante la entrevista.

DESPUÉS DE LA ENTREVISTA

1. Recuerda solicitar un número de teléfono o correo electrónico a través del cual puedas solicitar información sobre el avance del proceso.

VI.3 La pruebas técnicas y psicotécnicas en los procesos de selección

Las pruebas técnicas y psicotécnicas son herramientas diseñadas para medir, de manera objetiva y estandarizada, **los rasgos de personalidad** (son características de la manera de comportarse de las personas), **conductas** (puede emplearse como sinónimo de comportamiento, ya que se refiere a las acciones que desarrolla un sujeto frente a los estímulos que recibe y a los vínculos que establece con su entorno), **capacidades** (es el conjunto de habilidades cognitivas que posibilita la articulación de saberes para actuar e interactuar en determinadas situaciones. Se considera que los sujetos son elaboradores o procesadores de la información), **habilidades** (capacidad que tiene una persona para hacer una cosa bien y fácilmente, se aprende y se entrena), **aptitudes** (capacidad para ejercer o desempeñar una determinada tarea, función, empleo, etc.) y **competencias** específicas (capacidad efectiva -real y demostrada- para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Integra un conjunto de capacidades, habilidades, destrezas y actitudes, vinculadas con el trabajo concreto y el desempeño en un puesto determinado) que debe tener una persona en función de un perfil deseable o determinado por quien va a usar esta información.

La aplicación de las pruebas permiten:

1. Reconocer tus potencialidades que te orientarán en la búsqueda de empleo, aspectos que se validan y te revisan en una entrevista ocupacional.
2. Detectar si el perfil del cargo requerido se ajusta y se adapta a tus motivaciones y expectativas.
3. Brindar información y elementos necesarios para tomar las mejores decisiones en un proceso de selección.
4. Establecer diferencias comparativas y competitivas entre los candidatos.

Algunas de las pruebas técnicas y psicotécnicas aplicadas por las empresas son:

- **Pruebas de conocimiento:** Tienen como objetivo medir tu nivel de conocimiento dando respuesta a las necesidades que requiere la empresa. Así pues, las empresas pueden desarrollar cuestionarios para medir conocimientos específicos del cargo o diseñar pruebas prácticas para evaluar las habilidades que tienes. En esta categoría se incluyen pruebas de manejo de programas

informáticos, manejo de herramientas específicas, conocimiento sobre determinados temas (leyes, teorías, procesos, etc.), que se relacionan con la especificidad de cada vacante laboral.

- **Pruebas de personalidad:** Estas pruebas se centran en identificar características y rasgos de tu personalidad. Dentro de esta categoría, se encuentran pruebas de tipo **proyectivas**, en las cuales te solicitan que dibujes o escribas, y a partir de los resultados, los encargados de interpretar las pruebas establecen tu perfil. Otro tipo de pruebas es la Psicométricas, la cual identifica rasgos de tu personalidad los cuales pueden ser necesarios para desempeñar un cargo.

- **Pruebas de competencias:** Este tipo de prueba tiene como objetivo evaluar tus respuestas a distintas situaciones que posiblemente se presenten en el trabajo. Entre ellas, se encuentran las pruebas de actitudes que miden tu disposición demostrada a la hora de enfrentar situaciones laborales al interior de la empresa. Por otro lado, las pruebas de **aptitudes** buscan medir tus habilidades generales, tales como las habilidades matemáticas, de lectura, de escritura, entre otras.

- **Assessment Center:** Dentro de las pruebas de actitudes y aptitudes, en el mercado laboral colombiano se empiezan a desarrollar de forma más frecuente los assessment center o pruebas situacionales. En estas pruebas se simulan situaciones específicas o no específicas del cargo al que estás aplicando. En el desarrollo de estas, el o la evaluadora de la prueba medirá tus competencias no cognitivas, es decir; competencias blandas tales como la toma de decisiones, trabajo en equipo, comunicación asertiva, manejo de conflictos, entre otras. En otras palabras, el o la evaluadora quiere conocer aquellas actitudes que son difíciles de ocultar y así conocer tus actitudes de forma natural. Lo más probable es que estas pruebas se desarrollen de forma colectiva. Algunos tipos de assessment center son: **Clínica de ventas, discusión en grupos, ejercicios de análisis y ejercicios de preselección.**

VI.4 La selección del candidato

Una vez se han evaluado las hojas de vida, llamado a los y las candidatas a entrevistas y después de haber presentado las pruebas técnicas y psicotécnicas, las personas encargadas del proceso de selección evaluarán todos estos resultados para elegir a la persona que cumpla con todos o la mayoría de los requisitos

exigidos para la vacante. En este punto, lo más común es que le soliciten a la persona elegida las certificaciones laborales, referencias personales y laborales, y en general, documentos e información que den sustento a lo que él o la candidata han expresado y compartido a lo largo del proceso. Por eso, ten en cuenta que la razón por la cual continúas o no en un proceso de selección es resultado de múltiples factores, no solo por la hoja de vida o la entrevista.

VI.5 Las certificaciones de estudios, laborales y de experiencia

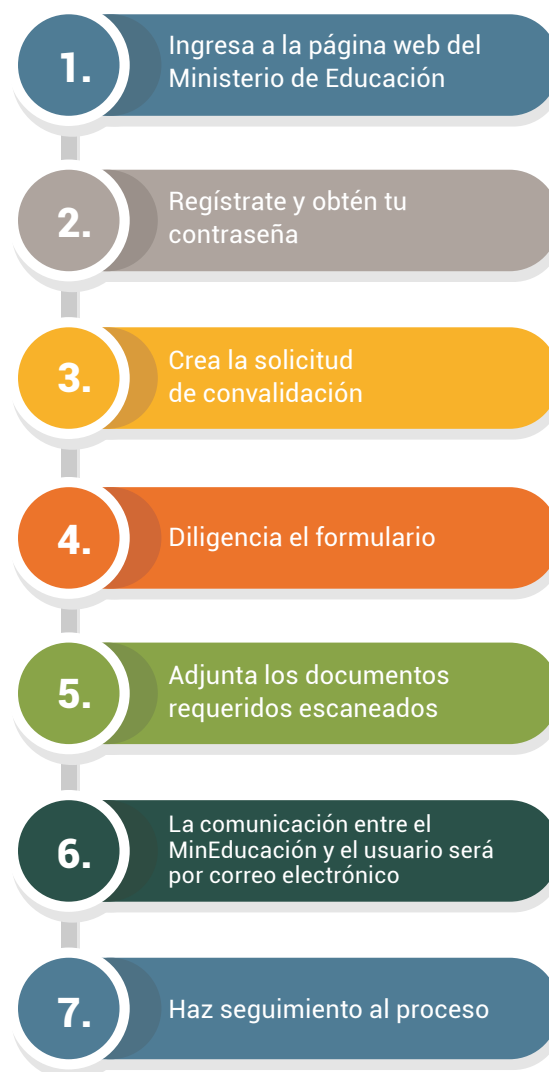
Luego de la preselección de candidatos es probable que te sean solicitados algunos documentos como certificaciones laborales y académicas o de estudios. Teniendo en cuenta esto, y que una de las principales barreras a las que se enfrenta una persona refugiada y migrante al llegar a Colombia al buscar empleo es el desconocimiento sobre las certificaciones de estudios y laborales, te contaremos algunas generalidades sobre este tema.

Certificaciones de estudio:

Estudios de primaria y media secundaria:

En Colombia, gracias al Convenio Andrés Bello, es factible realizar un proceso de convalidación de los estudios de educación primaria y media. (Para conocer la equivalencia de niveles de educación entre Venezuela y Colombia, ingresa a este link: <http://tablas.convenioandresbello.org/wp-content/uploads/2017/08/Tabla%20de%20equivalencias%202017%20DEF%20rev.pdf>).

Recuerda que el proceso de convalidación de títulos de primaria y media secundaria son gratuitos y tienen una duración de aproximadamente 15 días hábiles. A continuación, te compartimos el proceso de convalidación de estos títulos (la página web del Ministerio de Educación para el proceso de convalidación es: <http://convalidacionesbasica.mineducacion.gov.co/MENCONV/validacion.asp>).



De igual forma, en caso de que **no cuentes con tu certificado de estudios debidamente legalizado**, puedes validar tus estudios de básica y media académica a través de evaluaciones o actividades académicas en los establecimientos educativos donde seas ubicado por la Secretaría de Educación del lugar donde te encuentres. **Este proceso no tiene costo alguno y para iniciar el mismo debes acercarte a la Secretaría de Educación del lugar donde estás.**

Estudios superiores:

En el caso de la convalidación de títulos superiores, el proceso es muy similar, sin embargo; tiene costos y documentación adicional. (Para conocer los detalles del proceso ingresa al siguiente link: <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-350670.html>).

El valor de la convalidación para el 2020 para un título de pregrado y un título de posgrado se encuentra entre los \$610.000 y los \$680.000, no obstante, estos precios varían año tras año. El proceso tiene una duración aproximada de 4 meses. **Sin embargo, para los títulos emitidos en Venezuela el trámite tiene una duración máxima de 120 días. Recuerda que para los trámites es necesario tener el Pasaporte, la Cédula de Extranjería vigente, el PEP, el PECP o el PEPFF.**

La convalidación de títulos de Educación Superior del extranjero es obligatoria en los siguientes casos, y para acceder a los siguientes cargos:

- Ingreso al empleo público y que sea requisito del cargo, de acuerdo con lo normado en los Decretos 2772 y 585 de 2005.
- Las especialidades médico-quirúrgicas, ya que es deber del Estado exigir títulos de idoneidad e inspeccionar las profesiones y ocupaciones que exijan formación académica e impliquen un riesgo social. (Artículo 26 Constitución Política).
- Cuando en las licitaciones se exija la convalidación como requisito de las formaciones de posgrado para la correspondiente adjudicación.
- Carreras reguladas por el Estado (exigen tarjeta profesional para su ejercicio): ver Anexo No. 1 de esta Guía.

Certificaciones laborales: Es importante que tengas en cuenta que, a lo largo del proceso de selección, la empresa puede solicitarte certificaciones laborales de tus anteriores empleos, al igual que a cualquier persona con ciudadanía colombiana. **Ahora bien, en Colombia no hay ninguna normatividad que exija al candidato a presentar las certificaciones laborales.**

VI.6 Procesos adicionales o complementarios al proceso de selección

Dentro de las pruebas adicionales o complementarias de las que puedes hacer parte en medio del proceso de selección se encuentran: **1)** la visita domiciliaria, **2)** estudios de seguridad, y **3)** la prueba de polígrafo, este tipo de pruebas no se realizan en la mayoría de los procesos; no obstante, te compartiremos información relacionada con estas.

1. Visita domiciliaria: En algunas ocasiones, personas representantes de la empresa o personas contratadas por esta, visitarán tu domicilio con el objetivo de corroborar la

información que proporcionaste a lo largo del proceso de selección relacionada con tu núcleo familiar o personas con las que compartes vivienda, y corroborar algunas características de la personalidad que habían sido visibles en las etapas previas del proceso. Adicionalmente, es posible que te soliciten los documentos relacionados con tus estudios y con tu experiencia laboral; por ello, tenlos siempre a la mano. Por último, te aconsejamos decir siempre la verdad en la hoja de vida y en las entrevistas porque serán corroboradas en esta prueba.

2. Estudios de seguridad: Este proceso complementario que se realiza en algunos procesos de selección tiene como objetivo corroborar la información brindada por la candidata o el candidato, específicamente con los documentos relacionados con los estudios realizados, la experiencia laboral y la situación judicial; por ello, seguimos recordándote que es importante ser sincero a lo largo del proceso de selección.

3. Prueba de polígrafo: Esta prueba también tiene como objetivo confirmar algunos datos brindados por la o el candidato, pero en este caso puntual la persona encargada de realizar la prueba medirá las respuestas fisiológicas de tu cuerpo a la hora de enfrentar determinadas preguntas que tienen que ver con tu información laboral, de estudios y de datos personales que pueden relacionarse con el desempeño de las funciones del cargo. Te recomendamos asistir descansado, tranquilo y, sobre todo, responder de forma sincera a las preguntas realizadas.

VI.7 Los exámenes médicos de ingreso

En Colombia, conforme la Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de Protección Social se establecen las pruebas médicas de ingreso al trabajo para identificar las condiciones físicas y mentales de salud de la o el candidato que se relacionan con las condiciones que generarán las funciones del cargo al que se aplica, y a su vez, identificar que el desempeño de estas responsabilidades no afecte negativamente el estado de salud del futuro trabajador. Es importante que tengas en cuenta que, para evitar casos de discriminación, no se podrán solicitar pruebas tales como embarazo o VIH y que, además, las pruebas médicas son pagadas por el empleador dependiendo del tipo de contratación que se tenga, si es un contrato de prestación de servicios, como contratista deberás cubrir los gastos de los exámenes médicos.



VII.

EL **CONTRATO** EN COLOMBIA Y SUS IMPLICACIONES

El contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades conforme el cual una persona es contratada para llevar a cabo diferentes servicios, bajo la dependencia o subordinación de la persona que la contrata. Esta persona recibe una remuneración denominada salario. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Es importante que tengas en cuenta que en Colombia, por ley, un trabajador nacional y extranjero, siempre y cuando tenga contrato de trabajo, tiene derecho a las siguientes prestaciones sociales:

- Afiliación al sistema de salud, pensión y riesgos laborales.
- Afiliación a Caja de Compensación Familiar, que son entidades creadas para mejorar la calidad de vida de las familias de los trabajadores colombianos, por medio de la gestión y entrega de subsidios y servicios de una parte de los aportes de seguridad social que realizan los empleadores.
- Vacaciones remuneradas que es el derecho que tiene todo trabajador que ha prestado sus servicios durante un año a un empleador, de disfrutar de un tiempo de descanso que debe ser remunerado y pagado por el empleador).
- Cesantías que están a cargo del empleador y a favor del trabajador que corresponde en un mes de salario por cada año de servicios prestados o proporcionalmente al tiempo de servicio.
- Intereses sobre las cesantías que corresponde al pago del 12% anual sobre los saldos de cesantías que se tienen al 31 de diciembre de cada año.
- Prima de servicios que corresponde a un pago que hace el empleador al trabajador equivalente al valor de 30 días de salario por cada año de servicio.

VII.1 Tipos de contratos laborales

VII.1.1 Contrato de trabajo por obra o labor

Es un contrato que se realiza para una labor específica y termina en el momento en que la obra llegue a su fin. Este tipo de vinculación es característica de trabajos de construcción, de universidades y colegios. Este contrato es igual en términos de beneficios y descuentos a los contratos indefinidos y definidos, por ser un contrato laboral. La terminación del contrato estará dada por la finalización de la obra que haya sido válidamente pactada entre las partes, o por una de las justas causas previstas en la ley laboral para su terminación. Si el contrato se termina sin justa causa, el empleador deberá pagarte una indemnización por terminación injusta de contrato que equivale a los salarios por el tiempo faltante determinado por la duración de la obra o labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a 15 días.

VII.1.2 Contrato de trabajo a término fijo

El contrato de trabajo a término fijo debe cumplir con un requisito fundamental y es que sea por escrito y tenga una duración no superior a tres (3) años. Puede ser prorrogado indefinidamente cuando su vigencia sea superior a un (1) año, o cuando siendo inferior, se haya prorrogado hasta por tres (3) veces.

Los contratos a término fijo se pueden clasificar en dos modalidades:

- **Igual o superior a un (1) año:** Debe constar siempre por escrito, b) su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero puede ser prorrogable de forma indefinida, c) si se establece un período de prueba debe constar por escrito al inicio del contrato, d) Para su terminación requieren avisarte previamente por lo menos treinta (30) días calendario, de lo contrario se entiende prorrogado el mismo por el mismo término inicial.
- **Inferior a un (1) año:** a) Este tipo de contratos únicamente pueden prorrogarse hasta por tres (3) veces, por periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, b) para su terminación se requiere aviso previo de por lo menos treinta (30) días calendario, de lo

contrario se entiende que el contrato será prorrogado por el mismo término inicial, c) En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

En ambos casos de terminación unilateral del contrato sin justa causa, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización que corresponde a los salarios por el tiempo faltante para cumplir el plazo estipulado.

VII.1.3 Contrato de trabajo a término indefinido

El contrato a término indefinido no tiene estipulada una fecha de culminación de la obligación contractual, cuya duración no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o servicio que debe ejecutarse. Puede hacerse por escrito o de forma verbal.

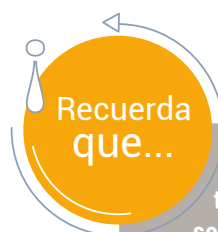
VII.1.4 Contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje es aquel mediante el cual una persona natural realiza una formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa proporcione los medios para adquirir formación profesional requerida en el oficio, actividad u ocupación, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto recibe un apoyo de sostenimiento mensual, que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un 1 SMLMV y durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del SMLMV.

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA)- será la entidad competente para regular y exigir el cumplimiento de los contratos de aprendizaje. El SENA es el equivalente al Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE).

VII.1.5 Contrato temporal, ocasional o accidental

El Código Sustantivo del Trabajo, define el trabajo ocasional, accidental o transitorio como aquel no mayor de 30 días, y cuyas labores sean distintas de las actividades normales del empleador. Esta forma de contratación puede hacerse por escrito o verbalmente; recomendamos hacerlo por escrito, estableciendo la tarea específica del trabajador.



si una empresa te contrata para trabajar 8 horas diarias, 48 horas a la semana, tu salario debe ser el Mínimo Legal Mensual Vigente.

VII.2 El salario mínimo en Colombia

En Colombia existe un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) que en principio debe ser concertado entre el Gobierno Nacional, los empresarios y las organizaciones sindicales. En caso de no llegarse a un acuerdo, el Gobierno Nacional fijará el mismo. El SMLMV tiene una vigencia anual del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso. Para el 2020 el SMLMV fijado por el Gobierno Nacional fue \$877.802 PESOS que estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2020.

VII.3 El auxilio de transporte

Los trabajadores quienes ganen entre 1 SMLMV y hasta 2 SMLMV tienen derecho a recibir por parte del empleador el pago de un auxilio de transporte, que en principio debe ser concertado entre el Gobierno Nacional, los empresarios y las organizaciones sindicales. En caso de no llegarse a un acuerdo, el Gobierno Nacional fijará el mismo. El auxilio de transporte tiene una vigencia anual del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso. Para el 2020 el auxilio de transporte fijado por el Gobierno Nacional fue \$102.854 PESOS.

VII.4 La dotación

Los trabajadores que ganen entre 1 SMLMV y hasta 2 SMLMV, y que tengan más de tres (3) meses trabajando para la empresa, tienen derecho a recibir, cada cuatro (4) meses y en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor.

VII.5 Obligaciones y prohibiciones del empleador

Como obligación general del empleador se encuentra tratar de manera igual al trabajador, independientemente de su origen, creencias, género, edad, diversidad o la ideología política del mismo.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

1. Poner a disposición de los trabajadores, instrumentos adecuados para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad.
4. Pagar la remuneración en las condiciones pactadas y períodos convenidos.
5. Respeto a la dignidad personal del trabajador, creencias y sentimientos.
6. Al expirar el contrato entregar al trabajador una certificación en que consten el tiempo de servicio, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico de egreso.
7. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia anteriormente. En los gastos de traslado se incluyen los de los familiares que con él convivieren.
8. Cumplir el reglamento, mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
9. Conceder al trabajador licencia de luto por cinco (5) días en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

10. Conceder a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada, que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, conforme al certificado médico.

PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del salario y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita.
2. Obligar a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que indique el empleador.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador para que se le admita en el trabajo.
4. Limitar o presionar a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo tipo de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
8. Emplear en las certificaciones signos convencionales que tiendan a perjudicar al empleado.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

VII.6 Obligaciones y prohibiciones del trabajador

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

- 1.** Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los reglamentos, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones del empleado.

- 2.** No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo.

- 3.** Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados para el desempeño de sus labores.

- 4.** Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

- 5.** Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime apropiadas para evitarle daños y perjuicios.

- 6.** Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.

- 7.** Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

- 8.** La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada.

PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR

- 1.** Sustraer los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del empleador.

- 2.** Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas.

- 3.** Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

- 4.** Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga.

- 5.** Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones imprevistas del trabajo.

- 6.** Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.

- 7.** Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

- 8.** Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.

VII.7 El acceso al Sistema General de Seguridad Social

Ten en cuenta que, como extranjero, al momento de ingresar a Colombia, deberás contar con una póliza de salud que permita la cobertura ante cualquier contingencia de salud, si no tienes y no posees capacidad de pago, se te garantizará la atención inicial de URGENCIAS, conforme a lo establecido en el artículo 168 de la Ley 100 de 1993, en concordancia con el artículo 67 de la Ley 715 de 2001 y Ley 1751 de 2015. En caso de no estar afiliado, recuerda que la atención tendrá un costo que deberás pagar al hospital o centro de atención; sin embargo, se pueden generar acuerdos de pago **y no podrán retenerte al interior del lugar en el que te atendieron.**

VII.5.1 Servicios médicos - Sistema General de Seguridad Social en Salud

Las **Entidades Prestadoras de Salud (EPS)** son empresas que brindan servicios de salud privada a los trabajadores y su grupo familiar que estén afiliados a ellas. Para realizar la afiliación podrás hacerlo con cédula de ciudadanía (cuando se tiene la doble nacionalidad colombo-venezolana), con PEP, PECP o PEPFF y con Cédula de Extranjería. Es obligación de las empresas afiliarse al sistema de seguridad social que deberá diligenciar los respectivos formularios. **Tú tienes derecho a escoger la EPS a la cual afiliarte y tu empleador tiene la obligación de hacer los trámites para afiliarte y pagar las cotizaciones.**

Ten en cuenta:

como trabajador debes hacer un aporte del 4% para tener acceso a la EPS, el resto del aporte hasta completar el 12.5% lo hace tu empleador; es decir, un 8.5% (de acuerdo con los descuentos expuestos en el punto V.7 página 34 de esta Guía).

VII.5.2 Pensiones - Sistema General de Seguridad Social en Pensiones

Las Administradoras de Fondos de Pensiones, conocidas por sus siglas como AFP y la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, son entidades especializadas y autorizadas legalmente para realizar la función de administrar los ahorros para pensiones de

los trabajadores y gestionar el pago de las prestaciones y beneficios establecidos por la Ley. Es obligatoria para todas aquellas personas vinculadas a través de contrato de trabajo o como servidores públicos.

Para el caso de trabajadores refugiados y migrantes afiliarse y cotizar al sistema de pensiones es voluntario, cuando certifica que se encuentra cotizando por el sistema de pensiones de su país o de cualquier otro. **Tú tienes derecho a escoger la AFP o si deseas a la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones a la cual afiliarte, y tu empleador tiene la obligación de hacer los trámites para afiliarte y pagar las cotizaciones.**

Ten en cuenta:

como trabajador debes hacer un aporte del 4% para tener acceso a la AFP o la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, el resto del aporte hasta completar el 16%, lo hace tu empleador; es decir, un 12% (de acuerdo con los descuentos expuestos en la página 34 de esta Guía).

VII.5.3 Riesgos Laborales - Sistema General de Seguridad Social en Riesgos Laborales

Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) son entidades encargadas de la afiliación y administración del Sistema General de Riesgos Laborales, se encargarán de recaudar los aportes que realizan las empresas por sus trabajadores, dar asesoramiento en la ejecución de los programas de prevención, prestar atención médica y de rehabilitación a los trabajadores que sufran accidentes o se enfermen por causas propias de su trabajo y realizar el pago correspondiente de las prestaciones económicas como incapacidades, pensiones por invalidez y de sobrevivientes que se puedan generar como consecuencia de accidentes o enfermedades laborales. **El empleador escoge a cuál ARL afiliarte y tiene la obligación de hacer los trámites para afiliarte y pagar las cotizaciones.**

Ten en cuenta:

como trabajador NO debes hacer aporte para tener acceso a la ARL, todo el aporte lo debe cubrir el empleador (de acuerdo con los descuentos expuestos al final de esta página).

VII.5.4 Las Cajas de Compensación Familiar

Las Cajas de Compensación Familiar son una entidad de carácter privado, sin ánimo de lucro y naturaleza solidaria. Entre los beneficios que entregan las Cajas de Compensación se pueden encontrar: educación, recreación, cultura, turismo, deporte, vivienda y crédito. Los aportes varían según el salario básico del trabajador, y corresponde al 4% del mismo, siendo obligación del empleador realizar el pago de estos. **El empleador tiene la obligación de afiliarte a la Caja de Compensación Familiar que él escoja, y de pagar las cotizaciones respectivas.**

VII.8 El acceso a los servicios financieros (apertura de cuenta bancaria)

La bancarización es un proceso económico de inclusión al sistema financiero; es decir, es plantear políticas e incentivos para motivar a la gente a tener algún servicio dentro de este sistema. Es importante la apertura de la cuenta bancaria porque en Colombia el pago del salario se realiza por este medio bancario. Ahora, para la apertura de la cuenta bancaria, el empleador te debe emitir una "Solicitud de Apertura de Cuenta Bancaria" y debes ir al Banco correspondiente para dar apertura a la misma, para lo cual además deberás presentar la Cédula de Ciudadanía (en caso de ser colombo-venezolano), Cédula de Extranjería o el PEP (Permiso Especial de Permanencia) como documento de identificación para la apertura de cuenta bancaria. Con el Pasaporte no importa si está vencido, siempre que su vencimiento no tenga más de dos (2) años. Recuerda que con la Carta Circular No. 082

de 2019 de la Superintendencia Financiera de Colombia, no es necesario que presentes el PEP y tu Pasaporte, con cualquiera de los dos documentos es suficiente para dar apertura a la Cuenta Bancaria. Aquí puedes consultar la Carta Circular No. 082 de 2019: <https://www.superfinanciera.gov.co/publicacion/10099397>

Es importante que tengas en cuenta que cada entidad financiera tiene la autonomía de exigir requisitos como el RUT o Certificación Laboral entre otros.

Ten en cuenta:

que los servicios prestados por las entidades financieras en Colombia tienen costos, que puedes consultar en: <https://www.superfinanciera.gov.co/publicacion/61279>

VII.9 Descuentos salariales autorizados por Ley que puede realizar el empleador

Los descuentos salariales autorizados serán aquellos sobre los que recaen los pagos legales de prestaciones sociales u otros beneficios para el trabajador, conceptos como cuotas sindicales y de cooperativas, el pago de multas, retención en la fuente, entre otros. **El límite de descuento es el salario mínimo.** Otros de los descuentos autorizados por el trabajador serán cuando este desee acceder a créditos con un tercero o con el mismo empleador, ante la obligación contraída, prevalecerá la voluntad del trabajador.

Los descuentos que se establecen por ley para la seguridad social son:

Concepto Responsable	Empleador	Trabajador	Total
Salud	8.5%	4%	12.5%
Pensión	12%	4%	16%
ARL	0.522% a 6.960%	0%	0.522% a 6.960%



VIII.

EL **CONTRATO** DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y EL TRABAJO AUTÓNOMO

VIII.1 El trabajo autónomo en Colombia

En Colombia es posible que trabajes de manera autónoma dentro del mercado laboral formal; es decir, si tú sabes desempeñar un oficio, un arte, o desarrollar las habilidades relacionadas con tu profesión o perfil laboral. Para desarrollar este tipo de actividades de forma autónoma, la legislación colombiana estipula dos tipos generales de contratación por servicios, el civil y el comercial. En este caso, teniendo en cuenta la naturaleza de esta Guía, haremos énfasis en el contrato de prestación de servicios de tipo civil.

VIII.2 ¿Qué es el contrato de prestación de servicios?

Lo primero que debes tener en cuenta es que al tener un contrato de prestación de servicios no se podrá hablar de un contrato de trabajo, y por lo tanto no está regulado directamente por el Código Sustantivo de Trabajo. Por ello, la categoría utilizada cuando tengas este tipo de contrato no será trabajador sino contratista, y la contraparte del contrato será reconocida como contratante y no como empleador. Por ello, será importante que tengas en cuenta las siguientes características y condiciones del contrato civil de prestación de servicios:

1. Si eres contratista no sigues las órdenes de alguien, por lo que podrás dar cumplimiento al servicio por el cual se te contrató de forma autónoma. **Sin embargo, deberás cumplir con aquellas condiciones que se pactaron a la hora de establecer el contrato de prestación de servicios. Estas pueden incluir lugar y horario de la prestación del servicio.**
2. Así mismo, si eres contratista no recibirás un salario sino unos honorarios, es decir, el contratante no garantizará el pago de tus prestaciones sociales como contratista.
3. Como contratista deberás realizar el pago de tus aportes al Sistema General de Seguridad Social (en lo que sigue SGSS) conforme se explica a continuación.

VIII.3 El acceso al Sistema General de Seguridad Social en el contrato de prestación de servicios

Como contratista, al no tener una vinculación laboral directa con la empresa o el contratante, deberás cubrir los gastos propios relacionados con el SGSS. En este caso, como contratista debes garantizar el pago de salud, pensión y riesgos laborales por tu propia cuenta. Para realizar los respectivos pagos debes estar afiliado a la EPS, AFP y ARL que desees, esta afiliación la debes realizar tú de manera directa.

Para calcular estos pagos, es importante que tengas en cuenta que no se calculan a partir del 100% de los honorarios, sino del Ingreso Base de Cotización, que equivale al 40% del total de los honorarios mensuales que recibirás por la prestación de tus servicios.

Luego de calcular este porcentaje, deberás tener en cuenta los siguientes porcentajes de cada uno de los servicios que debes pagar para garantizar el acceso al SGSS:

1. Aporte a Salud: 12,5%.
2. Aporte a Pensión: 16%.
3. Aporte a Riesgos laborales: del 0.522% al 6.960%, dependiendo del tipo de riesgo asociado al servicio que se prestará.

Estos pagos se harán finalizado el mes al Sistema de Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), un sistema que permite recopilar los pagos de los tres ítems básicos de la seguridad social. Por último, el IBC (40% de los honorarios mensuales) reportado a PILA en ningún caso podrá ser inferior a lo calculado sobre el salario mínimo mensual vigente. Adicionalmente, y en lo relacionado con la caja de compensación, como contratista podrás hacer un pago voluntario adicional para tener acceso a los beneficios que esta brinda. Recuerda, para establecer el contrato de prestación de servicios solo es requerido el pago de salud, pensión y riesgos laborales, los demás son voluntarios.

Luego de pagar estos valores, como contratista podrás acceder a los servicios del SGSS y los mantendrás vigentes siempre y cuando hagas los aportes necesarios de forma mensual. En caso de que no pagues estos valores, los servicios de salud, pensión y riesgos laborales serán suspendidos.

VIII.4 En el marco de un contrato de prestación de servicios ¿a qué tengo derecho?

Debido a que el contrato de prestación de servicios no genera una vinculación laboral, como contratista no tienes derecho a prestaciones sociales (primas, cesantías e intereses sobre las cesantías), como tampoco al pago de vacaciones. Por lo cual, solo tienes derecho al pago de tus honorarios establecidos en el contrato entre las partes. Sin embargo, tienes derecho al cumplimiento de las cláusulas del contrato, que dependerán de cada caso.

VIII.5 El contrato de trabajo frente el contrato de prestación de servicios

Un contrato de trabajo frente a uno de prestación de servicios se puede diferenciar en tres aspectos principales:

- 1. La subordinación:** en el contrato de trabajo el empleador tiene un poder subordinante respecto a ti como trabajador, por lo que te puede dar órdenes, hacer llamados de atención, exigirte el cumplimiento de horarios y procedimientos de la compañía; mientras que, en el contrato de prestación de servicios, como trabajador independiente, no estás subordinado a tu contratante, por lo que no estás obligado a cumplir horarios, órdenes o que te realicen llamados de atención.
- 2. Los aportes al Sistema de Seguridad Social (Pensiones, Salud y Riesgos Laborales):** para el caso del contrato de trabajo, es el empleador quien tiene la obligación de afiliarse y pagar las cotizaciones respectivas (de acuerdo con los descuentos

especificados en el recuadro de la parte final de la página 41 de esta Guía), en el contrato de prestación de servicios es el trabajador independiente quien debe afiliarse y pagar las cotizaciones correspondientes.

- 3.** Las prestaciones sociales son consecuencia de un contrato de trabajo, por lo que un trabajador independiente con contrato de prestación de servicios no tiene derecho a recibir el pago de prestaciones sociales.
- 4.** En el contrato de trabajo la remuneración por la prestación del servicio se denomina "salario", para el caso del contrato de prestación de servicios se llama "honorarios".

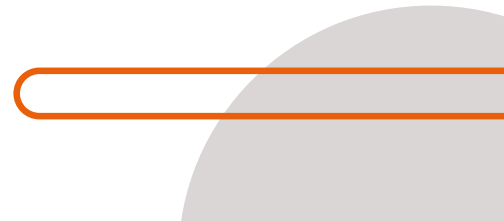
VIII.6 Ventajas y desventajas del contrato de prestación de servicios

Ventajas	Desventajas
Posibilidad de tener varios contratos de prestación de servicio.	Falta de prestaciones sociales.
Manejo del tiempo libre.	Posible inestabilidad laboral.
Posibilidad de empleabilidad rápida.	Trámites adicionales para afiliación y pagos de aportes al SGSS.



IX.

EL TRABAJO DECENTE



IX.1 ¿Qué es el trabajo decente?

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) significa que las personas puedan tener la oportunidad de acceder a un empleo productivo **que genere un ingreso justo, con seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia**, contar con mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, tener libertad para expresar sus opiniones, poder organizarse y participar en las decisiones que afectan sus vidas, y gozar de igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

El trabajo decente busca expresar lo que debería ser un buen trabajo o un empleo digno, donde existan oportunidades, se respeten los derechos, exista protección social y se fomente el diálogo social.

En Colombia, la OIT trabaja con los gobiernos, empleadores y trabajadores para responder a los desafíos y cambios en el mundo del trabajo, aportando respuestas eficaces relacionadas con el mandato de promover la justicia social y asegurar el trabajo decente para todos los hombres y las mujeres.

IX.2 ¿Qué es el trabajo forzoso u obligatorio?

Según el Convenio 29 de la OIT, el trabajo forzoso es todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual la persona no se ofrece voluntariamente. La persona es forzada a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como la acumulación de deudas, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de migración.

La persona es obligada a ejercer una actividad sin haber dado su consentimiento previo y no es libre para dejar de realizarla. Por ello el trabajo forzoso constituye una grave violación de los derechos humanos y una restricción de la libertad personal. En Colombia la Constitución Nacional de 1991 en su artículo 17 prohíbe la esclavitud, la servidumbre y la trata de personas en todas sus formas.

El trabajo forzoso no puede equipararse con salarios bajos o con condiciones de trabajo precarias. El concepto tampoco abarca las situaciones de mera necesidad económica, como cuando un trabajador se siente incapaz de dejar un puesto de trabajo debido a la falta real o supuesta de alternativas de empleo.

Ten en cuenta:

Ejemplo de trabajo forzoso: Sara tiene dieciocho años y es forzada a laborar como trabajadora del hogar. Ella tiene prohibido salir de la casa donde trabaja, no le dejan comunicarse con sus familiares y le quitaron su documento de identidad. Sara realiza el trabajo de manera involuntaria y ha sido amenazada con ser golpeada en caso que quiera dejar el trabajo.

IX.3 ¿Cuáles son las prácticas de trabajo forzoso u obligatorio más comunes?

Según las estimaciones mundiales de la OIT, de los sectores donde puede que encuentres con más frecuencia son la agricultura, el trabajo doméstico, la construcción, la industria manufacturera y la minería. Entre las prácticas más usuales a las que te puedes enfrentar como refugiado o migrante en Colombia, se encuentran la mendicidad en áreas urbanas, la servidumbre por deudas, la explotación infantil en el sector informal, incluidos los vendedores ambulantes, el reclutamiento a la fuerza de niños, niñas y adolescentes por parte de grupos armados ilegales para servir como combatientes e informantes, cosechar cultivos ilícitos y explotarlos en el comercio, turismo y tráfico sexual.

Algunas de las amenazas que pueden o podrían ser utilizadas para impedirte como trabajador(a) salir de la situación de trabajo forzoso son: la retención de tu salario o amenazarte con no pagar tus salarios adeudados, la retención de tus documentos de identificación, denunciar

tu situación migratoria a las autoridades si se encuentran en irregularidad, la violencia física, sexual, psicológica o emocional o las represalias hacia ti o tu familia, exigirte el pago de deudas por transporte, alojamiento o alimentación que te proporcionan; o la negación a proveerte comida o descanso. Dentro de las formas de captación se encuentra el ofrecimiento de oportunidades de trabajo o estudio fraudulentas, así como el ofrecimiento de falsos refugios para refugiados y migrantes.

Ten en cuenta que el trabajo forzoso está estrechamente relacionado con el concepto de trata de personas, la cual puede realizarse con fines de explotación laboral. En Colombia, debes saber que, el artículo 188a del Código Penal lo establece como delito y señala que lo comete quien capte, traslade, acoja o reciba a una persona, en el territorio nacional o hacia el exterior, para obtener provecho económico u otro tipo de beneficio para sí mismo o para otro, a través de la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los **trabajos forzados**, la esclavitud o sus prácticas análogas, la servidumbre, la explotación de la mendicidad ajena, el matrimonio servil, la extracción de órganos, el turismo sexual u otras formas de explotación; por ello, y todas sus implicaciones, debes tener en cuenta el siguiente apartado.

IX.4 Si siento que soy víctima de trabajo forzoso u obligatorio ¿qué puedo hacer?

Acércate al Ministerio del Trabajo si estás en Bogotá o a las diferentes direcciones territoriales en los demás departamentos del país, explica cuál es tu situación, pide ayuda y protección urgente, si necesitas asistencia médica pídelo inmediatamente.

Comunícate a la línea de emergencias nacional #123, la denuncia se puede presentar de forma presencial o escrita. Para ser remitido a las rutas de atención institucional para refugiados y migrantes venezolanos, acércate a la Defensoría del Pueblo para que te asistan en el restablecimiento de derechos o dirígete a las Personerías Municipales. Además, puedes acudir ante cualquiera de las siguientes entidades: Policía Nacional, Migración Colombia, Ministerio del Interior, agencias

de Naciones Unidas como ACNUR, OIM o UNODC. Si la víctima es un niño, niña o adolescente acude al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), en donde se indicará la ruta a seguir para el restablecimiento de los derechos que han sido vulnerados. Debes recordar que **no se requiere realizar la denuncia formal para ser atendido en las rutas de atención institucional y que en Colombia el acceso a la justicia es gratuito.** (En el Anexo No. 4 puedes ver las Instituciones Gubernamentales y No Gubernamentales que te pueden prestar ayuda en caso de que consideres estás siendo víctima de discriminación en el empleo).

La denuncia pone al tanto a la autoridad de la ocurrencia del delito y la obliga a tomar medidas para constatar la existencia del delito, para ayudarte y para analizar y determinar responsabilidades, sanciones y que se imparta justicia. La denuncia puede ser anónima y puedes realizarla si estás siendo víctima de trabajo forzoso o si conoces de alguien que puede encontrarse bajo esta situación. Cuando tengas una oferta de trabajo puedes acercarte al Ministerio del Trabajo y pedir asesoría sobre la veracidad y legalidad de la empresa o empleadores que realizan la oferta laboral.

IX.5 Igualdad de condiciones y discriminación en el puesto de trabajo

Ten presente el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social de la OIT, forman parte de los 8 convenios fundamentales y los derechos consignados en estos convenios se aplican en Colombia, e incluyen como sujetos de protección a los trabajadores refugiados y migrantes. La contratación laboral debe efectuarse de manera que te respeten, protejan y hagan realidad tus derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los enunciados en las normas internacionales del trabajo.

Bajo ese entendido deben y debes promover los siguientes principios:

- No negarte por ser un trabajador refugiado o migrante el derecho a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
- Prohibir el trabajo infantil, prohibir contratarte, colocarte o emplearte como trabajador refugiado o migrante en un puesto de trabajo que represente peligros o riesgos inaceptables o en el que puedas ser sometido a malos tratos o trato discriminatorio de cualquier índole.
- Retenerte temporal o definitivamente, tu pasaporte o documentación de viaje.

En Colombia la ley 1482 de 2011 modifica el código penal y establece que el hostigamiento es un delito cometido por quien te impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de tus derechos por tu nacionalidad, y cuando la conducta esté orientada a negar o restringir tus derechos laborales, tendrá una pena privativa de la libertad mayor.

IX.6 Si siento que estoy siendo discriminado en mi trabajo ¿qué puedo hacer?

Debes dirigirte al Ministerio del Trabajo e informar la situación de discriminación ante un inspector laboral, si se trata de una empresa del sector privado y al Ministerio Público, es decir, a la Defensoría del Pueblo, a la Procuraduría General de la Nación o Personería Municipal si se trata de una entidad del Estado o particular que preste servicios públicos (En el Anexo No. 4 puedes ver las Instituciones Gubernamentales y No Gubernamentales que te pueden prestar ayuda en caso de que consideres estás siendo víctima de discriminación en el empleo).

IX.7 ¿Qué hacer si te vulneran tus derechos laborales?

Se entienden como vulnerados o lesionados tus derechos laborales cuando el empleador o quien representa al mismo realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de tus derechos fundamentales como trabajadores sin justifican suficiente en forma arbitraria o desproporcionada, sin respeto a su contenido esencial.

Si consideras que te han vulnerado estos derechos, en Colombia existen los Centros de Orientación y Atención Laboral COLabora. Es el programa nacional de servicio al ciudadano del Ministerio del Trabajo que te brinda herramientas para orientar, informar y responder tus inquietudes y las de cualquier ciudadano, sea trabajador o empleador.

Línea de atención COLabora Telefónico: Comuníquese vía telefónica con asesores laborales en todo el país:

- **Línea nacional gratuita 01 8000 112-518 - Bogotá (57-1) 3779999**
- **Desde su celular en cualquier parte del país, marque: 120**
- **Conmutador (57-1) 377 99 99. Horario de atención: Presencial - Centro COLabora DT. Bogotá, Carrera 7 N° 32 – 63, Bogotá Colombia, Lunes a Viernes de 7:30am - 3:30pm**

CADES:

- **CADE La Gaitana: Transversal 126 No. 133 - 32.**
- **CADE Muzú: Carrera 51F No. 43 - 50 Sur.**
- **CADE Suba: Calle 147B No. 91-66 (Cerca de Subazar).**
- **CADE Fontibón: Diagonal 16 No. 104-51 Centro Comercial- Viva Fontibón.**

IX.8 El derecho a conformar y/o ser parte de organizaciones de trabajadores

Los Convenios 87 y 98 de la OIT le garantizan al trabajador la posibilidad de conformar organizaciones y gozar de protección adecuada contra cualquier acto de discriminación antisindical. En Colombia, tienes derecho a formar parte de una organización de trabajadores. Este derecho lo encuentras en el artículo 39 de la Constitución Nacional, el cual dice que los trabajadores y empleadores pueden crear sindicatos y asociaciones, según el Código Sustantivo del Trabajo, en defensa de sus intereses sin intervención Estatal desde que se estructura, y que su funcionamiento interno obedezca la ley.

La sindicación te ofrece la protección más eficaz contra la explotación laboral, ya que las organizaciones de trabajadores buscan y promueven el cumplimiento de los derechos laborales, visibilizan la situación de los trabajadores refugiados y migrantes como tú, ya seas informal y no protegido (como los trabajadores domésticos) y de los sectores vulnerables (textil, construcción, agricultura). Además, busca evitar la explotación durante el proceso de contratación o como resultado de dicho proceso. Las víctimas del trabajo forzoso, los trabajadores refugiados y migrantes, en su mayoría sin sindicalizar, se encuentran más vulnerables y aislados y necesitan representación, asistencia e integración en el movimiento sindical.

IX.9 La abolición del trabajo infantil en Colombia

Los Convenios 138 y 182 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo y las peores formas de trabajo infantil tienen plena vigencia en Colombia. Siempre piensa que el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil implica garantizar que cada niña y cada niño tenga la oportunidad de desarrollar plenamente su potencial físico y mental. Estos Convenios apuntan a eliminar todo trabajo que ponga en peligro la educación y el desarrollo de los niños, niñas y adolescentes. Cabe aclarar que, esto no significa interrumpir todos los trabajos realizados por niños, niñas y adolescentes. Las normas internacionales del trabajo hacen una distinción entre lo que constituye formas aceptables y formas inaceptables de trabajo para niños y niñas de distintas edades y etapas de desarrollo.

Existen trabajos denominados como "las peores formas de trabajo infantil", que son los catalogados como inaceptables para todos los niños y niñas menores de 18 años y requieren ser eliminados. Entre estos, se encuentran prácticas inhumanas como la esclavitud, el tráfico, la servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso, la prostitución y la pornografía; el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños y niñas con fines militares, así como la utilización de niños y niñas para la realización de actividades ilícitas como el tráfico de drogas.

En Colombia, amparado por el artículo 44 de la Constitución Nacional los derechos de los niños, niñas y adolescentes tienen prevalencia sobre los derechos de los demás. Además, velando por los derechos de los más jóvenes, ten presente que la ley 1098 de 2006 "Ley de Infancia y Adolescencia" fija como edad mínima de admisión para trabajar los 15 años. Los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el inspector de trabajo o, en su defecto, por el ente territorial. Se permitirá excepcionalmente el trabajo de los menores de 15 años para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo con autorización del inspector de trabajo. Colombia ha diseñado y formulado la Política Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Integral del Adolescente Trabajador 2017-2027.

IX.10 Trabajadores y trabajadoras domésticas

Los empleadores están obligados a garantizarte, como trabajador(a) doméstico los mismos derechos y obligaciones que a cualquier otro trabajador. Esto, gracias al Convenio 189 de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores domésticos ratificado por Colombia por medio de la Ley 1595 de 2012.



si tienes dudas de cómo calcular tu salario y prestaciones sociales, el Ministerio del Trabajo tiene una calculadora gratuita para definir el valor de tu salario y demás prestaciones denominada "Mi Calculadora". La cual es GRATUITA y puedes utilizar en el siguiente link: <http://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/tramites-y-servicios/mi-calculadora>



GLOSARIO

Contrato de prestación de Servicios

Cuando una persona es contratada para prestar un servicio sin que exista subordinación por parte de la persona que la contrata. La persona contratada debe recibir una remuneración denominada honorarios. Este es un contrato civil.

Contrato de trabajo

Cuando una persona es contratada para llevar a cabo diferentes servicios bajo la dependencia o subordinación de la persona que la contrata. Esta persona recibe una remuneración denominada salario. Este es un contrato laboral.

Migración pendular

Aquella que se realiza con: Tarjeta de Movilidad Fronteriza (TMF) por los Puestos de Control Migratorio (PCM) habilitados en zona de frontera entre Colombia y Venezuela.

Migrantes irregulares

Aquellos que no ingresan al territorio por algún Punto de Control Migratorio (PCM) autorizado por Migración Colombia, por lo cual no cuentan con documentos que acrediten su situación migratoria, o aquellos que sobrepasan el tiempo de permanencia en el país otorgado por Migración Colombia.

Migrantes regulares

Aquellos que ingresan al territorio por algún Punto de Control Migratorio (PCM) autorizado por Migración Colombia y cumplen con los límites de tiempo de permanencia determinados por el agente migratorio y la ley. También se consideran como regulares a los poseedores del Permiso Especial de Permanencia – PEP, del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización – PEPFF, del Permiso Especial Complementario de Permanencia – PECP, Visa (sea V, M o R).

Permiso Especial de Permanencia - PEP

Es el documento creado por el Gobierno Nacional con el fin de regularizar a los ciudadanos venezolanos que hayan ingresado a Colombia por uno de los Puestos de Control Migratorio (PCM) y sellado su pasaporte (para el caso del denominado “PEP-RAMV” no era exigible sellar el pasaporte).

Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización - PEPFF

Es un documento de identificación válido para los venezolanos en Colombia, el cual les permite permanecer temporalmente en condiciones de regularización migratoria y acceder a la oferta institucional en materia de salud, educación, trabajo y atención de niños, niñas y adolescentes a nivel nacional, departamental y municipal, quedando autorizado para ejercer cualquier actividad u ocupación legal en el país, incluidas aquellas que se desarrollen en virtud de una vinculación o de contrato laboral, pero atendiendo a las regulaciones para el ejercicio de las actividades reguladas.

Refugiado en Colombia

Toda persona que reúna las siguientes condiciones:
 a) Que debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de tal país; o que, careciendo de nacionalidad y hallándose, a consecuencia de tales acontecimientos, fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera regresar a él; b) Que se hubiera visto obligada a salir de su país porque su vida, seguridad o libertad han sido amenazadas por violencia generalizada, agresión extranjera, conflictos internos, violación masiva de los Derechos Humanos u otras circunstancias que hayan perturbado gravemente al orden público, o c) Que haya razones fundadas para creer que estaría en peligro de ser sometida a tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes

en caso de que se procediera a la expulsión, devolución o extradición al país de su nacionalidad o, en el caso que carezca de nacionalidad, al país de residencia habitual (Decreto 1067 de 2015 artículo 2.2.3.1.1.1).

Solicitante de la condición de refugiado

Condición en que permanece un extranjero en territorio nacional, desde la admisión de su solicitud de reconocimiento de la condición de refugiado hasta cuando dicha solicitud sea resuelta.

Tarjeta de Movilidad Fronteriza - TMF

Es el documento otorgado por la autoridad migratoria colombiana que autoriza a los ciudadanos venezolanos el ingreso y tránsito por las zonas delimitadas en la frontera colombiana. No equivale a una visa otorgada por el Estado Colombiano. **No es un documento de identificación y no es válido para residenciarse o trasladarse a municipios no autorizados, ni al interior del país.** La Tarjeta de Movilidad Fronteriza (TMF) amplió su vigencia a dos (2) años según Resolución 0979 del 28 de marzo de 2019.

Trabajo

Es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

Trabajador dependiente

Son personas que prestan su servicio a otra persona, natural o jurídica, a través de un contrato de trabajo, **por ello, existe subordinación** y el pago de un salario. Quien presta el servicio es el trabajador dependiente y quien lo recibe es el empleador.

Trabajador independiente

Son personas que trabajan sin estar vinculadas a un empleador, es decir, no gozan de un contrato de trabajo. Tiene la ventaja que se desarrolla de manera autónoma. Su remuneración es denominada honorarios o comisiones, y se caracteriza **porque puede ejercerse de manera libre e independiente.**

CONOCE "EMPLEO SIN FRONTERAS"

Es el portal web del Ministerio del Trabajo donde encontrarás información de interés, acerca del proceso de contratación y vinculación laboral de la población proveniente de Venezuela, además de regulaciones y tips para tu búsqueda de empleo, ingresa a <https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras>



ANEXOS

ANEXO No. 1: LISTADO DE PROFESIONES REGULADAS PARA CONVALIDACIÓN SEGÚN EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

- Actuación, Dirección escénica y doblaje en Radio y Televisión.
Necesita tarjeta profesional
- Administración de empresas agropecuarias, Administración agrícola o Administración agropecuaria.
Necesita tarjeta profesional
- Administración de Empresas
Necesita tarjeta profesional
- Administración en desarrollo agroindustrial
Necesita matrícula profesional
- Administración Pública
Necesita tarjeta profesional
- Agente de Viajes
No necesita tarjeta profesional
- Agronómicas y Forestales (Ingeniería Agronómica, Ingeniería Forestal, Ingeniería Agrícola, Agrología y Agronomía)
Necesita tarjeta y matrícula profesionales
- Arte (Artistas, empíricos o académicos, que demuestren que han ejercido, o ejercen, actividades inherentes al arte en cualquiera de sus distintas expresiones)
- Anestesiología
Debe ser médico y debe acreditar especialización
- Arquitectura, Ingeniería y Profesiones auxiliares
Necesita tarjeta profesional
- Bacteriología
Necesita tarjeta profesional
- Bibliotecología
Registro del título y matrícula profesional.
- Biología
Matrícula profesional
- Contaduría Pública
Necesita tarjeta profesional
- Derecho
Necesita tarjeta profesional
- Diseño Industrial
Necesita tarjeta profesional
- Ecología
Necesita matrícula profesional
- Economía
Necesita matrícula profesional
- Enfermería
Necesita tarjeta profesional
- Fisioterapia
Necesita tarjeta profesional
- Fonoaudiología
Necesita tarjeta profesional
- Geografía
Necesita matrícula profesional
- Geología
Necesita matrícula profesional
- Guía de turismo
Necesita tarjeta de guía
- Ingeniería y de sus profesiones afines y de sus profesiones auxiliares (Ingeniería Forestal, Eléctrica, Agronómica y Agrícola)
Necesita tarjeta profesional
- Ingeniería de Petróleos
Necesita tarjeta profesional
- Ingeniería de Transporte y Vías
Necesita matrícula profesional
- Ingeniería Eléctrica, Mecánica y profesiones afines.
Necesita matrícula profesional
- Ingeniería naval y profesiones afines
Necesita matrícula profesional

- Ingeniería Química
Necesita matrícula profesional
- Ingeniería Pesquera
Necesita tarjeta profesional
- Instrumentación Técnico-Quirúrgica
Necesita matrícula profesional
- Licenciados en ciencias de la Educación
Medicina y Cirugía
Necesita tarjeta profesional
- Nutrición y Dietética
Necesita matrícula profesional
- Odontología
Necesita tarjeta profesional
- Optometría
Necesita tarjeta profesional
- Paramédico de Microbiólogo, Bacteriólogo y laborista clínico
Título de bacteriólogo
- Periodismo
No necesita tarjeta profesional
- Psicología
Necesita tarjeta profesional
- Profesiones Internacionales y Afines (Relaciones Internacionales; Finanzas, Gobierno y Relaciones Internacionales, Finanzas y Relaciones Internacionales, Relaciones Económicas Internacionales, Comercio y Finanzas Internacionales, Finanzas y Comercio Exterior, Comercio Internacional, Comercio Exterior, y Administración en Negocios Internacionales)
Necesita matrícula profesional
- Química
Necesita matrícula profesional
- Química farmacéutica
Técnico Electricista
Necesita matrícula
- Actividad Técnica o profesión tecnológica especializada de la fotografía y la camarografía
Necesita tarjeta profesional y matrícula
- Tecnólogo en electricidad, electromecánica, electrónica y afines
Necesita matrícula profesional
- Tecnólogo en regencia de farmacia
Necesita título
- Terapia ocupacional
Necesita tarjeta profesional
- Topografía
Necesita licencia
- Trabajo Social
Necesita tarjeta profesional
- Medicina Veterinaria
Necesita matrícula profesional

ANEXO No. 2: MODELO DE HOJA DE VIDA

El modelo que a continuación se presenta es un Formato que consideramos es el más apropiado para ti. Sin embargo, en el mercado encuentras otros Formatos que pueden ser tu uso, como lo es la Forma 1003 de Hoja de Vida que encuentras en la mayoría de las papelerías y misceláneas del país, y la cual puedes diligenciar a mano.

Estructura general de la hoja de vida

(Nombre completo. Arial 14, mayúscula sostenida, negrilla)

(Dirección)

(Correo electrónico)

(Teléfonos, preferiblemente 2 o 3)

Perfil

_____ con experiencia en

_____ y _____ con habilidades en

Experiencia laboral

(Inicia con las experiencias más recientes. Preferiblemente que tengan que ver con el cargo)

(Nombre de la empresa)

(Cargo)

(Mes y año de inicio - Mes y año de finalización)

Funciones

Logros

Formación Académica

(Se refiere a Educación Formal, es decir: Primaria, bachillerato, pregrados y post grados. No debes mencionarlos todos, sólo vas a mencionar los niveles educativos más relevantes que tengan relación con el cargo. Deben estar en orden de jerarquía)

(Título, tal como aparece en la certificación)

(Nombre de la Institución; año de graduación)

Formación Complementaria

(Escribe otros estudios certificados y actualizados. Son máximo 4, deben ir en orden de jerarquía y estar relacionadas con el cargo)

(Título, tal como aparece en la certificación)

(Nombre de la Institución; año de graduación)

Referencias y Certificados serán entregados a solicitud

(Nombre completo. Arial 14, mayúscula, negrilla. La firma y número de cédula es opcional)

ANEXO No. 3: INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES Y NO GUBERNAMENTALES QUE TE PUEDEN PRESTAR AYUDA EN CASO DE QUE CONSIDERES ESTÁS SIENDO VÍCTIMA DE EXPLOTACIÓN LABORAL O DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Esta entidad creó la Unidad Interinstitucional de Cooperación Internacional integrada por Cancillería, con la participación de la Presidencia de la República y la APC-Colombia, que coordina a los Ministerios y entidades del Estado, orienta la cooperación directa al gobierno para generar y fortalecer capacidades, y es un espacio de articulación entre las Embajadas y Misiones con las entidades e instituciones nacionales. Así mismo creó la Gerencia de Fronteras para apoyar y atender la crisis migratoria.

Recientemente con el fin de atender los efectos que se han generado por la crisis migratoria y el cierre de la frontera con Venezuela, la Presidencia de la República dio a conocer un paquete de medidas que buscan atender las necesidades sociales, económicas, agropecuarias y de seguridad para las poblaciones y empresas de la zona limítrofe en el país. El Plan de Impacto compromete a 32 funcionarios del Estado, encabezados por la vicepresidenta de la República, quienes ya tienen la hoja de ruta de trabajo para implementar más de 50 medidas que se requieren para la atención integral de la frontera colombo-venezolana.

MINISTERIO DEL TRABAJO

El Ministerio de Trabajo está concebido para construir acuerdos, promover el empleo digno, proteger los derechos de 22 millones de colombianos en capacidad de trabajar, construir más y mejores empresas, fomentar la calidad del talento humano y buscar que en Colombia no haya un solo trabajador sin protección social.

Su objetivo es generar empleos de calidad -con derechos a la protección social-, construir acuerdos con el propósito de lograr una paz laboral duradera, capacitar y

formar el talento humano y convertir el trabajo como eje del desarrollo humano.

El Ministerio del Trabajo trabaja de manera continua para conocer las características de los trabajadores venezolanos que han decidido migrar a Colombia, en miras de brindar oportunidades de acceso a trabajo decente con condiciones laborales dignas.

Para conocer más e identificar un punto de atención cercano: <http://www.mintrabajo.gov.co/>

DEFENSORÍA DEL PUEBLO

La Fiscalía es una entidad adscrita a la rama judicial del poder público con plena autonomía administrativa y presupuestal cuya función está orientada a brindar a los ciudadanos una cumplida y eficaz administración de justicia, que tiene como función investigar los delitos y acusar ante los jueces y tribunales a los presuntos infractores de la ley penal ya sea por oficio o por denuncia. Para conocer más e identificar un punto de atención cercano: <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/donde-y-como-denunciar/>

MIGRACIÓN COLOMBIA

Entidad del Gobierno Nacional que ejerce las funciones de autoridad de vigilancia y control migratorio y de extranjería del Estado Colombiano, dentro del marco de la soberanía nacional y de conformidad con las leyes y la política que en la materia defina el Gobierno Nacional.

Para conocer más e identificar un punto de atención cercano: <http://migracioncolombia.gov.co/http://migracioncolombia.gov.co/>

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

El Servicio Público de Empleo, es una herramienta eficiente y eficaz de búsqueda de empleo, creado por la Ley 1636 de 2013, que busca el encuentro entre la oferta y la demanda laboral del país de manera transparente, ágil y eficiente.

Ayuda a los trabajadores a encontrar un empleo adecuado a su perfil y a los empleadores a contratar trabajadores de acuerdo con sus necesidades, para aumentar la productividad y competitividad de sus empresas. Así mismo, el Servicio Público de Empleo ofrece atención especializada a las poblaciones vulnerables priorizadas.

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo es la encargada de autorizar a los prestadores que brindan servicios de gestión y colocación de empleo en Colombia y quienes conforman la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.

Puedes contactarte con la Unidad del SPE a través de redes sociales: [servicioempleocol](#) en Instagram, [@ServiciodEmpleo](#) en Twitter y [@SPEColombia](#) en Facebook. Si no tienes acceso a internet, puedes llamar desde un teléfono fijo en Bogotá al (1) 7560009 extensión: 1100 o 1611, o desde un teléfono móvil al (031) 7560009 extensión: 1100 o 1611.

Durante el aislamiento obligatorio y mientras dure la emergencia sanitaria, podrás comunicarte también al número celular 318 782 8615, de lunes a viernes, entre las 8:00 a. m. a 5:00 p. m. <https://www.serviciodeempleo.gov.co/>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

Ofrece formación gratuita a millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios que enfocados en el desarrollo económico, tecnológico y social del país, entran a engrosar las actividades productivas de las empresas y de la industria, para obtener mejor competitividad y producción con los mercados globalizados

Para conocer más e identificar un punto de atención cercano: <http://www.sena.edu.co>

ACNUR COLOMBIA

Es la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados en Colombia. Trabaja desde 1997 de la mano con el gobierno, comunidades, organizaciones de la sociedad civil y agencias de Naciones Unidas para apoyar el fortalecimiento de los procedimientos de asilo y la asistencia para las personas en necesidad de protección internacional, contribuir a la prevención del desplazamiento y la protección de las personas desplazadas y en riesgo de desplazamiento, o apoyar la búsqueda de soluciones sostenibles para todas ellas. De igual manera, promueve el desarrollo del marco legislativo para la prevención y protección frente a la apatridia en el país.

La Unidad de Medios de Vida e Inclusión Económica del ACNUR trabaja en alianza con el sector privado y la institucionalidad para promover la inclusión laboral de refugiados y migrantes venezolanos, colombianos retornados y desplazados.

Para conocer más e identificar un punto de atención cercano: <https://somospanascolombia.com/lineas-de-atencion/>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES (OIM)

La Organización Internacional para las Migraciones trabaja en la implementación de proyectos de alto impacto social, los cuales han beneficiado a más de cuatro millones de colombianos y colombianas en el país. Se caracteriza por ejecutar proyectos que benefician a la población migrante, incluyendo a retornados, migrantes laborales, víctimas de la trata de personas, personas en situación de desplazamiento; niños, niñas y jóvenes desvinculados de grupos armados ilegales, desmovilizados vinculados a procesos de reintegración, víctimas de los grupos armados ilegales y desplazados a causa de desastres naturales. La Unidad de empresas, migración e innovación social (EMIS) tiene como objetivo apoyar el posicionamiento de la OIM con el sector privado.

Para conocer más e identificar un punto de atención cercano: <http://www.oim.org.co/unidad-de-empresas-migraci%C3%B3n-e-innovaci%C3%B3n-social>

FUNDACIÓN PANAMERICANA PARA EL DESARROLLO (FUPAD)

A través del Programa INTEGRANDO HORIZONTES (financiado con recursos de la Oficina de Población, Refugiados y Migración del Departamento de Estado de los Estados Unidos – BPRM), FUPAD atiende a población migrante venezolana en 7 ciudades de Colombia (Bogotá, Barranquilla, Cartagena, Riohacha, Maicao, Arauca, y Cali). El objetivo general del Programa es proporcionar protección, asistencia directa y soluciones duraderas en estos siete municipios que albergan grandes cantidades de migrantes venezolanos vulnerables. FUPAD realiza actividades bajo los siguientes objetivos: 1. Incrementar y fortalecer el acceso a la protección mecanismos para los migrantes venezolanos; 2. Mejorar la capacidad de los sistemas locales de salud para asistir migrantes venezolanos; 3. Mejorar las opciones y condiciones de refugio para los migrantes venezolanos; 4. Estabilizar los medios de vida y los ingresos de los migrantes venezolanos. Actualmente y en asocio con el Ministerio del Trabajo y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo se está acompañando la ruta de empleo para población migrante venezolana en las siete ciudades mencionadas anteriormente a través de la identificación y mitigación de barreras para el empleo en esta población para lograr su vinculación laboral formal.

Para conocer más e identificar un punto de atención cercano: <https://www.fupad.org/>

CRUZ ROJA COLOMBIANA

La misión de la Cruz Roja Colombiana es salvar vidas, prevenir y aliviar el sufrimiento humano en todas las circunstancias fortaleciendo las capacidades comunitarias, promoviendo una cultura de paz, la inclusión social, la salud, la gestión del riesgo de desastres, adaptación al cambio climático, la educación, los derechos humanos y el derecho internacional humanitario; con el compromiso y el espíritu humanitario de los voluntarios bajo los Principios y Valores de la Institución.

Para conocer más e identificar un punto de atención cercano: <https://www.cruzrojacolombiana.org/la-cruz-roja-en-colombia/>





El empleo
es de todos

Mintrabajo

www.compensar.com/agenciaempleoyemprendimiento



Fundación corona



Agencia Pública
DE EMPLEO

