



Guía de orientación para la garantía de los derechos laborales de refugiados y migrantes provenientes de Venezuela



Organización
Internacional
del Trabajo



► Ruta para la garantía de derechos laborales de la población refugiada y migrante venezolana en Colombia



En la búsqueda de trabajo (precontractual)

La población venezolana en el país ha crecido en los últimos años. ¿será que tienen derecho de acceder al trabajo?, ¿están habilitados para trabajar en el país?, ¿hay instituciones que los ayudan a buscar trabajo?, ¿pueden formarse y educarse para el trabajo?



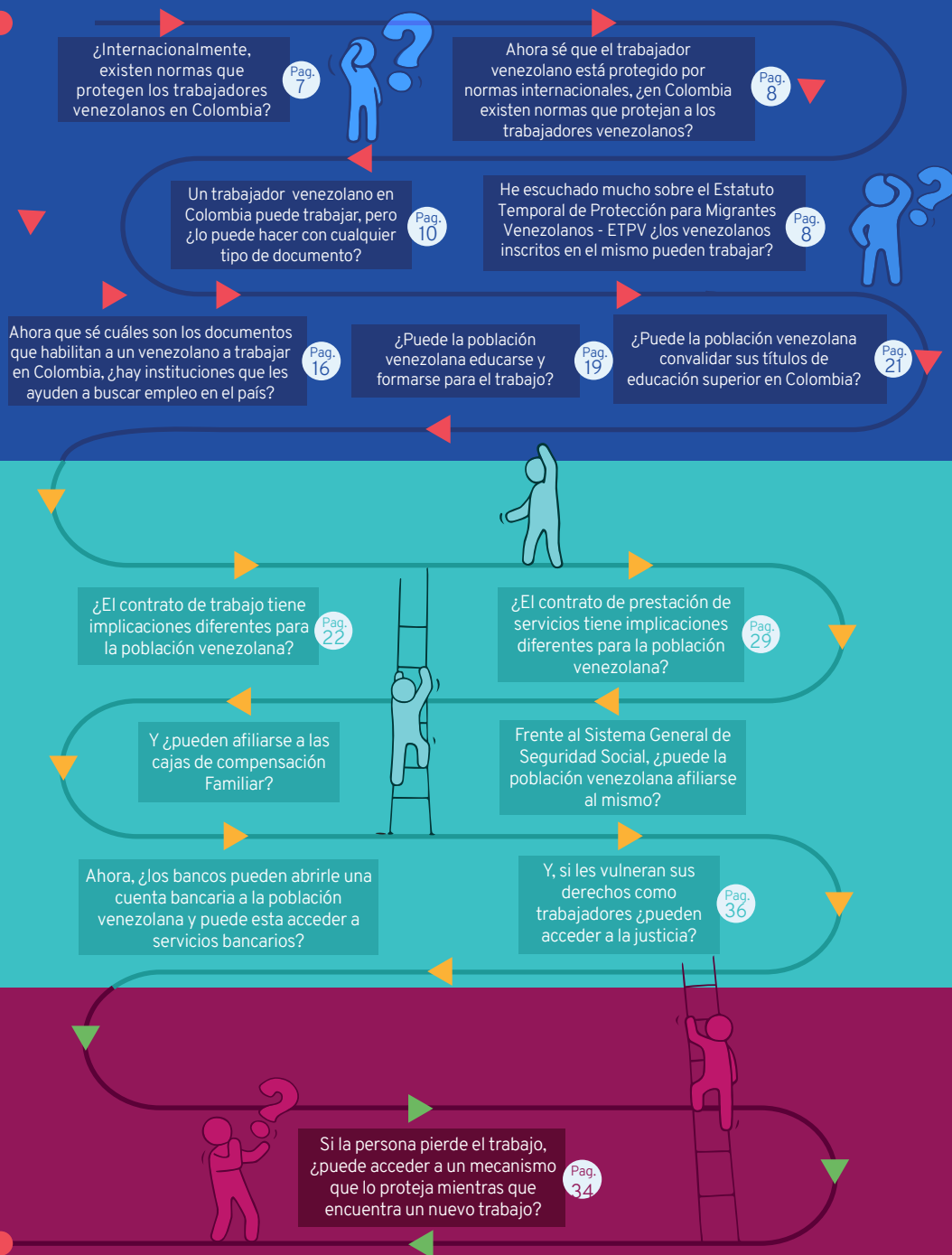
En el trabajo (contractual)

Ahora entiendo que los refugiados y los migrantes venezolanos pueden acceder al trabajo, que hay instituciones que les ayudan a conseguir el mismo, y que pueden formarse y educarse para el trabajo...pero, ¿qué pasa con el contrato de trabajo?, ¿pueden suscribir un contrato de prestación de servicios?, ¿pueden afiliarse al sistema de seguridad social y a las cajas de compensación familiar?, ¿pueden abrir una cuenta bancaria y solicitar créditos?, ¿pueden acceder a la justicia laboral?



Después de finalizado el contrato de trabajo (poscontractual)

Ahora comprendo cómo funciona el ecosistema de empleo para la población proveniente de Venezuela, pero tengo una última inquietud, ¿qué pasa cuando el contrato de trabajo se termina?



Conoce las entidades que apoyan la garantía de derechos laborales de los trabajadores refugiados y migrantes provenientes de Venezuela y donde puedes remitir a los refugiados y migrantes venezolanos.

I. ¿Para qué sirve esta Guía?

Esta Guía es una herramienta que te ayudará a orientar a los buscadores de empleo y trabajadores refugiados y migrantes provenientes de Venezuela, para la garantía de sus derechos laborales; por esta razón, aquí encontrarás:

- ▶ **Definiciones previas** que te serán de ayuda para comprender el flujo de refugiados y migrantes provenientes de Venezuela en Colombia, y los derechos que tienen en el país, como el acceso al trabajo.
 - ▶ **Marco internacional** de la protección de los trabajadores extranjeros y venezolanos.
 - ▶ **Marco nacional** de protección de los trabajadores refugiados y migrantes provenientes de Venezuela en Colombia.
 - ▶ **Documentos habilitantes para trabajar** para que tengas claro cuáles documentos le habilitan para trabajar a una persona refugiada y migrante proveniente de Venezuela en Colombia.
 - ▶ **El Servicio Público de Empleo** para que comprendas cómo orientar a un trabajador refugiado y migrante venezolano en Colombia, en su búsqueda de trabajo.
 - ▶ **Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)**, con el propósito de que logres orientar a un trabajador refugiado y migrante venezolano sobre el acceso a programas de formación y de educación para el trabajo, incluida la certificación de competencias.
 - ▶ **Contrato de trabajo y contrato de prestación de servicios**, en relación con su celebración y ejecución con la población refugiada y migrante venezolana en Colombia, y sus diferencias entre sí.
 - ▶ **Acceso al Sistema General de Seguridad Social** para que puedas orientar a la población en su afiliación a la empresa promotora de salud (EPS), administradora de fondo de pensiones (AFP) o la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones), y la administradora de riesgos laborales (ARL).
 - ▶ **Cajas de compensación familiar** para que conozcas la ruta de cómo puede la población venezolana afiliarse y acceder a estas.
 - ▶ **Mecanismo de Protección al Cesante**, que te dará los elementos para que puedas orientar a un trabajador refugiado y migrante venezolano para determinar si le asiste el derecho para acceder a este Mecanismo, cuando haya perdido su trabajo.
 - ▶ **Bancarización y servicios financieros**, con el objetivo de que sepas cuál es la ruta para que un trabajador refugiado y migrante proveniente de Venezuela pueda acceder a servicios bancarios y financieros.
 - ▶ **Trabajo digno** que te guiará en relación con la garantía de los derechos de los trabajadores refugiados y migrantes venezolanos en el país, así como en la forma de garantizar los mismos.
 - ▶ **Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos** donde encontrarás explicación detallada sobre esta nueva herramienta y cómo impacta el acceso al mercado de trabajo de su portador.
- Finalmente, presentaremos como anexo un directorio de servicios para población refugiada y migrante venezolana.

II. Definiciones previas

Contrato de prestación de servicios

Es aquel en virtud del cual una persona natural y/o jurídica, denominada contratista, se obliga para con otra natural y/o jurídica, llamada contratante, a prestar un servicio determinado sin que exista subordinación alguna por parte del contratante sobre el contratista, recibiendo una remuneración denominada honorarios.

Contrato de trabajo

Es aquel por el cual una persona natural, denominada trabajador, se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, denominada empleador, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda, recibiendo una remuneración denominada salario.

Encuesta de Caracterización Socioeconómica

Formulario en línea que debe diligenciar el refugiado y migrante venezolano, así como todo su grupo familiar una vez realicen su inscripción en el Registro Único de Migrantes Venezolanos - RUMV. La encuesta comprende información de reconocimiento y permanencia en el país, documento de identificación, pertenencia étnica, preguntas sobre el grupo familiar, condiciones de vida, estudios y ocupación, seguridad y protección social, salud, nivel de vulnerabilidad, entre otras y su finalidad es hacer una caracterización socioeconómica de la población venezolana en Colombia para poder diseñar políticas públicas que faciliten su inclusión socioeconómica y cultural.

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 la República de Colombia y la República Bolivariana de Venezuela.

Migrantes irregulares

Aquellos que no ingresan al territorio por algún punto de Control Migratorio 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 el agente migratorio.

Migrantes regulares

Aquellos que ingresan al territorio por algún punto de Control Migratorio autorizado por Migración Colombia y que cumplen con los límites de tiempo de permanencia determinados por el agente migratorio y por la ley. También se consideran como regulares los portadores de: el Permiso Especial de Permanencia (PEP), el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) y el Permiso Especial Complementario de Permanencia (PECP).

Permiso Especial de Permanencia (PEP)

Fue la herramienta creada por el Gobierno nacional con el fin de regularizar a los ciudadanos venezolanos que hayan ingresado a la República de Colombia por uno de los 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)

Fue un documento expedido por el Gobierno nacional para que la población migrante venezolana con estatus irregular pueda acceder al trabajo.

Permiso por Protección Temporal (PPT)

Documento de identificación entregado por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia a las personas que inscritas en el Registro Único de Migrantes Venezolanos - RUMV cumplan con los requisitos exigidos por el Decreto 216 de 2021 y que autoriza a su portador para permanecer en Colombia en condiciones de regularidad migratoria especial por por una vigencia de 10 años, o hasta el 30 de mayo de 2031. Este documento le permite a su portador poder suscribir contrato de trabajo, ejercer cualquier actividad económica lícita, abrir una cuenta bancaria, afiliarse al Sistema General de Seguridad Social (salud, pensión y riesgos laborales), afiliarse a la caja de compensación familia y en general acceder a cualquier oferta institucional prestada por el Estado colombiano.

Registro Biométrico

Procedimiento por el cual la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia recolecta los datos biográficos y biométricos para permitir la autenticación de la persona venezolana que pretende inscribirse en el Registro Único de Migrantes Venezolanos - RUMV. El Registro Biométrico consiste en la toma de fotografía y huellas dactilares del venezolano y es requisito para solicitar la expedición del Permiso por Protección Temporal - PPT.

Registro Único de Migrantes Venezolanos (RUMV): Es el registro que deben realizar a los venezolanos descritos en el ámbito de aplicación del Decreto 216 de 2021, que tiene como fin recaudar y actualizar su información biográfica y biométrica para la formulación y diseño de políticas públicas en materia migratoria, e identificar a los solicitantes del Permiso por Protección Temporal - PPT.

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 el orden público.

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 la 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. A la persona que realiza esta solicitud se le entrega un salvoconducto SC-2 válido hasta por 180 días calendario, prorrogables por lapsos iguales, mientras se resuelve la solicitud de reconocimiento de la condición de refugiado.

Tarjeta de Movilidad Fronteriza (TMF)

Es el documento otorgado por la autoridad migratoria colombiana mediante el cual se

migratoria colombiana mediante el cual 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 ni 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, 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 que no gozan de un contrato de trabajo. Esta modalidad se desarrolla de manera autónoma en beneficio de terceros, a un precio determinado. Su remuneración es denominada honorarios o comisiones, y se caracteriza por no contar con una cláusula de subordinación.

III. ¿Internacionalmente, existen normas que protegen los trabajadores venezolanos en Colombia?

En Colombia existe un marco internacional de protección para trabajadores venezolanos, tal y como se indica a continuación:

1. La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

2. El Protocolo de San José – adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos:

- Artículo 6. Derecho al trabajo.
- Artículo 7. Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.
- Artículo 8. Derechos sindicales.
- Artículo 9. Derecho a la seguridad social.

3. El Convenio número 87 de 1948 y el 98 de 1948 de la OIT: libertad de asociación y libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

4. El Convenio número 29 de 1930 y el 105 de 1957 de la OIT: eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

5. El Convenio número 138 de 1973 y el 182 de 1999 de la OIT: abolición efectiva del trabajo infantil.

6. El Convenio número 100 de 1951 y el 111 de 1958 de la OIT: eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

IV. ¿En Colombia existen normas que protejan a los trabajadores venezolanos?

En Colombia existe un marco nacional de protección para trabajadores venezolanos, tal y como se indica a continuación:

1. Constitución Política de Colombia:

- Derecho a la igualdad (artículo 13).
- Derecho al trabajo (artículo 25).
- Derecho a la seguridad social (artículo 48).
- Principios constitucionales del trabajo (artículo 53).
- Igualdad de derechos entre colombianos y extranjeros (artículo 100).

2. Código Sustantivo del Trabajo.

3. Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social.

4. Ley 100 de 1993.

¿Qué es el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos – ETPV?

Es un mecanismo jurídico de protección temporal dirigido a la población migrante venezolana que cumpla con las características establecidas en el artículo 4 del Decreto 216 de 2021 y que tiene como objetivo:

- Generar el registro de información de la población venezolana a través del Registro Único de Migrantes Venezolanos - RUMV.
- Otorgar un beneficio temporal de regularización migratoria a quienes cumplan con los requisitos establecidos a través de la expedición del Permiso por Protección Temporal - PPT.

¿Cuáles son las fases del ETPV?

Fase 1: Inscripción en el Registro Único de Migrantes Venezolanos

Fase 2: Expedición del Permiso por Protección Temporal – PPT

¿Cuáles son los beneficios que obtendrá un venezolano al acogerse al ETPV?

Al acogerse a las disposiciones del ETPV, y una vez cumplidas las dos fases de implementación, el venezolano podrá obtener el documento Permiso por Protección Temporal - PPT, el cual le servirá como documento de identificación en el territorio nacional y le servirá para:

- Permanecer en Colombia en condición regular migratoria.
- Realizar cualquier actividad u ocupación legal.
- Formalizar la vinculación o contratación laboral.
- Acreditar su permanencia en el país para acumular el tiempo requerido para aplicar a una Visa Tipo R.
- Acceder al Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgo Laboral.
- Contratar o suscribir productos y/o servicios con entidades.
- Convalidar títulos profesionales ante el Ministerio de Educación.
- Tramitar tarjetas profesionales.
- Ingresar y salir del territorio colombiano.
- Acceder a la promoción en el sistema educativo colombiano en los niveles de educación inicial, preescolar, básica, media y superior.
- Acceder a servicios de formación, certificación de competencias laborales, gestión de empleo y servicios de emprendimiento por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

¿Es necesario que los venezolanos que cuenten con un PEP, PEPFF o PECP soliciten la expedición del PPT?

Sí, ya no se están expidiendo PEP, PEPFF o PECP.

Sin embargo, los PEP, PEPFF y PECP expedidos hasta el 28 de mayo de 2021 permanecerán vigentes hasta el 31 de mayo de 2023 o si antes de fecha el venezolano obtiene el PPT, el PEP, PEPFF o PECP será cancelado

V. Un trabajador venezolano en Colombia puede trabajar, pero ¿lo puede hacer con cualquier tipo de documento?

No, un venezolano en Colombia no puede trabajar con cualquier documento, para poder trabajar es necesario que tenga un documento habilitante para trabajar, como se explica a continuación:

¿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 no habilitan para trabajar en Colombia.**

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), el cual se otorgará solamente por treinta (30) días calendario. Este permiso se dará a los nacionales venezolanos, aunque tengan el pasaporte vencido, siempre y cuando el vencimiento no sea mayor a diez (10) años. **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 les da a los

extranjeros que soliciten la permanencia en el territorio nacional, después de haber hecho uso del PIP. El Permiso Temporal de Permanencia **no le permite a su portador trabajar en Colombia.**

3. Permiso por Protección Temporal - PPT documento de identificación entregado por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia a las personas que inscritas en el Registro Único de Migrantes Venezolanos - RUMV cumplan con los requisitos exigidos por el Decreto 216 de 2021, y que autoriza a su portador a permanecer en Colombia en condiciones de regularidad migratoria especial por su término de vigencia, el cual es de 10 años, a partir de mayo de 2021 al 30 de mayo de 2031, lo anterior según disposiciones del Decreto 216 del 1 de marzo de 2021. Este documento le permite a su portador poder suscribir contrato de trabajo, ejercer cualquier actividad económica lícita, abrir una cuenta bancaria, afiliarse al Sistema General de Seguridad Social (salud, pensión y riesgos laborales), afiliarse a la caja de compensación familiar y en general acceder a cualquier oferta institucional prestada por el Estado colombiano.

4. Tarjeta de Movilidad Fronteriza. Es el documento otorgado por Migración Colombia mediante el cual 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. Algunos tipos de visas.
2. Cédula de Extranjería.
3. PEP.
4. PECP.
5. PEPFF.
6. PPT

► Las visas

Una visa es la autorización concedida a un extranjero para el ingreso al territorio nacional, la cual es 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 al 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 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 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 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 un contrato de prestación de servicios con una persona natural o jurídica domiciliada en Colombia, y solo 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 seis meses previos

a la solicitud. El empleador deberá demostrar ingresos promedio mensuales de cien (100) salarios mínimos mensuales legales vigentes durante los seis (6) meses previos a la solicitud, cuando se trate de una 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 al 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 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 eventos 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. Únicamente concede el derecho al trabajo en el evento para el cual se otorgó la visa.

- **V - servicios temporales:** es otorgada únicamente para prestar servicios temporales a personas naturales o jurídicas.
- **V - vacaciones-trabajo:** esta visa permite visitar el territorio nacional bajo programas vacaciones-trabajo acordados por Colombia con otros Estados, mediante tratados en vigor. La persona extranjera solamente podrá trabajar en los términos estipulados en el tratado internacional respectivo.
- **V - cortesía-cónyuge de diplomático colombiano:** se otorga a la persona extranjera, cónyuge o compañera/o permanente de funcionario de carrera diplomática de la República de Colombia. Es un permiso de trabajo abierto y, en tal medida, autoriza 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

término, se deberá tramitar la Visa M - trabajo.

► La Cédula de Extranjería

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

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



► El Permiso Especial de Permanencia (PEP)

El PEP es la principal herramienta creada por el Gobierno Nacional con el fin de regularizar, bajo ciertos criterios, a los ciudadanos venezolanos que hayan ingresado a la República de Colombia. El PEP se otorgó únicamente a los nacionales venezolanos que se encuentran en territorio colombiano 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 período 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, incluidas aquellas que se desarrollen en virtud de una vinculación o de contrato laboral, sin perjuicio de los requisitos establecidos en el ordenamiento jurídico colombiano para el ejercicio de las actividades reguladas. Si eres portador de 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 acompañarlo de tu pasaporte. Este permiso podía 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, Resolución 2634 de 2019 y Resolución 2359 de 2020 o las preguntas frecuentes de Migración Colombia).

<https://www.migracioncolombia.gov.co/phocadownload/BASE%20DEL%20CONOCIMIENTO%20V18-2018-09.pdf>



“Con la entrada en vigencia el Decreto 216 de marzo de 2021, a partir del 1 de junio de 2021, no se expedirá ningún Permiso Especial de Permanencia (PEP) incluido el Permiso Especial Complementario de Permanencia (PECP) y el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), y todos estos que se encuentren vigentes, quedarán prorrogados automáticamente hasta el 31 de mayo de 2023”.

► El Permiso Especial Complementario de Permanencia (PECP)

Creado por la Resolución 3548 del 3 de julio de 2019 del Ministerio de Relaciones Exteriores, era 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 cumplieron con las siguientes condiciones:

Haber solicitado la condición de refugiado en Colombia, en el período 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 ni 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.

Ni ser titular de otro permiso especial, ni encontrarse en proceso de solicitud de este.

► El Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)

Este es un permiso dirigido a facilitar la formalización laboral y, por lo tanto, la regularidad migratoria de los nacionales venezolanos en el territorio colombiano. Se otorgó únicamente a los nacionales 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).

La vigencia del PEPFF será la misma que la del contrato de trabajo o de prestación de servicios. El contrato no puede ser ni por menos de dos (2) meses ni por más de dos (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 solo en Colombia. Es decir, no sirve para salir y entrar al país.

El PEPFF está ligado al contrato de trabajo o de prestación de servicios con el cual se solicitó. Si este se termina se inactiva el PEPFF, el trabajador vuelve a quedar sin documento de identidad y tiene nuevamente un estado migratorio irregular, pero con la posibilidad de acceder a un nuevo PEPFF amparado en un nuevo contrato.

El PEPFF no es compatible con el salvoconducto SC-2, por lo cual una persona que haya solicitado el reconocimiento de la condición de refugiado y sea portadora de un SC-2 no puede tramitar el PEPFF.

TENGA EN CUENTA:

“Con la entrada en vigencia el Decreto 216 de marzo de 2021, a partir del 1 de junio de 2021, no se expedirá ningún Permiso Especial de Permanencia (PEP) nuevo incluido el Permiso Especial Complementario de Permanencia (PECP) y el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), y todos estos que se encuentren vigentes quedarán prorrogados automáticamente hasta el 31 de mayo de 2023”

► El Permiso por Protección Temporal (PPT)

Es un documento de identificación adoptado por el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos - ETPV, según el Decreto 216 de 2021.

Las personas que pueden solicitar el PPT son:

- Venezolanos que se encuentran en Colombia de manera regular con un PEP, PECP o PEPFF.
- Venezolanos solicitantes del reconocimiento de la condición de refugiado que sean portadores de salvoconducto SC-2 en condición de irregularidad migratoria que demuestren se encontraban en Colombia antes del 31 de enero de 2021.
- Venezolanos que ingresen de manera regular al país durante los primeros dos

(2) años de vigencia del Estatuto, es decir, desde el 1º de junio de 2021 hasta el 31 de mayo de 2023.

Las fases para obtener un PPT son:

- Pre registro virtual en el Registro Único de Migrantes Venezolanos - RUMV de la página oficial de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia <https://www.migracioncolombia.gov.co/visibles>
- Diligenciar la encuesta de caracterización socioeconómica. Realizar de manera presencial el registro biométrico.
- Los requisitos que debe cumplir un venezolano para obtener el PPT son:
- Estar inscrito en el RUMV.
- No tener antecedentes penales, anotaciones o procesos administrativos sancionatorios o judiciales en curso en Colombia o en el exterior.
- No tener en curso investigaciones administrativas migratorias.
- No tener en su contra medida de expulsión, deportación o sanción económica vigente.
- No tener condenas por delitos dolosos.
- No haber sido reconocido como refugiado o haber obtenido asilo en otro país.
- No tener una solicitud vigente de protección internacional en otro país, salvo si le hubiese sido denegado.

VI. Ahora que sé cuáles son los documentos que habilitan a un venezolano a trabajar en Colombia, ¿hay instituciones que les ayudan a buscar empleo en el país?

Sí, en Colombia hay instituciones que le ayudan a buscar empleo a la población venezolana **sin importar si su estatus migratorio es regular o irregular**. Para esta función está el Servicio Público de Empleo (SPE) como se explica a continuación:

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 a las necesidades de las empresas.

🏠 Servicios a los cuales pueden acceder los trabajadores refugiados y migrantes venezolanos

A través del Servicio Público de Empleo (SPE), la población refugiada y migrante proveniente de Venezuela puede acceder a los servicios de gestión y colocación de empleo, de manera gratuita, los cuales están compuestos por las siguientes actividades;

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 manera personal a los más de 650 puntos de atención, ubicados en más de 180 municipios en todos los departamentos.

Consejo práctico: cualquier persona venezolana, con condición migratoria regular o irregular, puede registrarse en el Servicio Público de Empleo, y en cualquiera de sus prestadores autorizados, sean públicos o privados. Para el caso de los venezolanos irregulares, lo

pueden hacer con el Documento Nacional de Identificación (DNI).

2. Orientación ocupacional: quienes ya estén registrados y se acerquen a una agencia o bolsa de empleo autorizada por la Unidad del SPE podrán recibir orientación ocupacional, la cual 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 el cual se desarrollan las diferentes ocupaciones.
- 3) La identificación de las barreras para la inserción y la 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 los 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 SPE, la bolsa o agencia autorizada una preselección de los posibles candidatos que cumplen con los requisitos solicitados por los empleadores.

4. Remisión: es el proceso por el cual las agencias o bolsas 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.

Las agencias y bolsas de empleo autorizadas por el 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.

¿Cómo acceder a los servicios de empleabilidad?

Para acceder a los servicios de gestión y colocación del SPE, el refugiado y/o migrante proveniente de Venezuela (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/login.aspx>

acercarse a cualquier punto de atención en el país de la Red de Prestadores del SPE, cuya información de contacto puedes encontrar en este sitio web:

web: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/busca-empleo/puntos-atencion>.

El SPE y su ruta de empleabilidad

Para conectar las acciones de gestión y colocación de empleo que realicen las entidades públicas, las privadas y las 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 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, en los cuales tiene una relación particular, tales como: estudiantes, egresados, afiliados u otros de similar naturaleza.
- Ten en cuenta que, conforme a la sentencia C-473 de 2019, pueden utilizar los servicios de estas agencias las personas que hayan cotizado a las cajas por lo menos por un año continuo o discontinuo, en los últimos tres (3) años si se es dependiente y, por lo menos dos años continuos o discontinuos, en los últimos tres (3) años si se es independiente (artículo 3 de la Ley 1636 de 2013).

Para registrarse en el SPE, independiente del estatus migratorio de la persona venezolana, regular o irregular, se debe utilizar el Documento Nacional de Identificación (DNI). Dado los recientes efectos de la Sentencia C-473 de 2019, se recomienda que la población venezolana se registre en la Agencia Pública de Empleo a cargo del SENA o en las agencias de empleo de las alcaldías y gobernaciones.

Si desea conocer todas las vacantes disponibles ingrese a la Bolsa Única de Empleo <https://buscadordeempleo.gov.co/>

Para conocer las agencias y bolsas autorizadas por la Unidad del SPE, se puede consultar la página web de la misma:

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/busca-empleo/puntos-atencion>

en donde podrá ubicar el centro de empleo más cercano.

Para recibir más información, también se puede contactar con el SPE a través de redes sociales:

📷 Instagram: [servicioempleocol](#)

🐦 Twitter: [@ServiciodEmpleo](#)

📘 Facebook: [@SPEColombia](#)

Si no tienes acceso a internet, puedes llamar desde un teléfono fijo en Bogotá al (1) 756 0009 extensiones: 1100 o 1611, o, desde un teléfono móvil, al (031) 7560009 extensiones: 1100 o 1611.

🏠 Consejo práctico:

Todos los prestadores del Servicio Público de Empleo deben encontrarse registrados y autorizados, para lo cual debes verificar esta información en el anterior link.

VII ¿Puede la población venezolana educarse y formarse para el trabajo?

Sí, la población venezolana puede acceder a educación para el trabajo y certificación de competencias y/o reconocimiento de habilidades previas utilizando los servicios del SENA y dependiendo su estatus migratorio como se explica a continuación:

El SENA es una entidad del Estado que ofrece formación gratuita con programas técnicos, tecnológicos y complementarios, enfocados en el desarrollo económico, tecnológico y social del país, para permitir la 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 las competencias del recurso humano. Comprende las actividades de formación, entrenamiento y

reentrenamiento en temas específicos, y se caracteriza porque las acciones en las cuales 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 permiten la actualización o el desarrollo de las competencias o elementos de competencia, y corresponde a demandas específicas del sector productivo y de la comunidad en general, con el fin de:

- Actualizar el talento humano vinculado a una actividad económica que requiera cualificar el desempeño actual o prepararse para asumir nuevas actividades que permitan una mayor movilidad y/o promoción laboral.
- Calificar y recalificar el talento humano, aun cuando la persona se encuentra en situación de desempleo.

Formación titulada	Formación complementaria
Es un título académico, por ejemplo: técnico en gestión administrativa.	No es un título académico, es un reconocimiento que hace el Estado a un arte u oficio que se sabe desempeñar, por ejemplo: certifica que se es competente para trabajar como electricista.
Actualmente está habilitado para portadores de PEP, PECP, PEPFF o PPT	Está habilitada para venezolanos con PEP, PECP, PEPF o PPT
Forma para trabajar en Colombia en un conocimiento específico.	Certifica las competencias laborales para hacer un oficio específico, y sirve como forma de demostrar conocimientos previos.

La certificación de competencias como servicio gratuito que presta el 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 ni cómo, ni 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 la persona no puede demostrar en Colombia la experiencia, puede llevar dos (2) testigos que declaren que tiene conocimiento de la norma que pretende certificar.
2. Certificado laboral para empleados o constancia laboral para trabajadores independientes o desempleados. Si la persona proveniente de Venezuela

no puede demostrar en Colombia la experiencia, puede llevar dos (2) testigos que declaren que tiene conocimiento de la norma que pretende certificar.

3. Fotocopia de la Cédula de Extranjería; PEP, PECP, PEPFF o PPT 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 del nivel de experticia y de la capacidad, pero no puede exceder las cinco (5) semanas.

VIII ¿Puede la población venezolana convalidar sus títulos de educación superior en Colombia?

Sí, una persona proveniente de Venezuela puede convalidar sus títulos de educación superior en Colombia siempre que se encuentre en situación migratoria regular, para ello se tener en cuenta que:

Para iniciar este trámite es necesario que la persona cuente con pasaporte, cédula de extranjería vigente, el PEP, el PECP, PEPFF o PPT

El trámite que sigue el proceso de convalidación de títulos es el siguiente:

- ▶ Ingresa a la página del Ministerio de Educación.
- ▶ Regístrate y obtén la contraseña.
- ▶ Crea la solicitud de convalidación.
- ▶ Diligencia el formulario.
- ▶ Adjuntar los documentos requeridos escaneados.
- ▶ La comunicación entre el Ministerio de Educación y el usuario será por correo electrónico.
- ▶ Hacer seguimiento al proceso.

El valor de la convalidación para el 2021 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.

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:

ver: http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/requisitos_tarjetas_profesionales.p



▶ Consejo práctico:

Se debe tener en cuenta si las funciones del cargo que va a desempeñar el trabajador extranjero responden a las necesidades de una profesión regulada, por ejemplo: médicos, ingenieros, contadores públicos, odontólogos, entre otros, el extranjero debe solicitar la respectiva Tarjeta Profesional ante el Consejo Profesional que le corresponda. Algunas de estas profesiones les piden requisitos para convalidar sus títulos académicos. Ver:

http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/requisitos_tarjetas_profesionales.pdf



IX ¿El contrato de trabajo tiene implicaciones diferentes para la población venezolana?

No, el contrato de trabajo no tiene implicaciones diferentes para la población venezolana. Sobre este contrato debes tener la siguiente información:

El contrato de trabajo se define como el acuerdo de voluntades mediante el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la dependencia o subordinación, el cual será reconocido con una remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Es importante tener 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: salario; afiliación al sistema de salud, pensión y riesgos laborales; afiliación a caja de compensación familiar (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 (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 (es una prestación social a cargo del empleador y a favor del trabajador, que corresponde a un mes de salario por cada año de servicios prestados o proporcionalmente al tiempo de servicio); intereses sobre las cesantías (es una prestación social a cargo del empleador y a favor del trabajador, que corresponde al pago del 12 % anual sobre los saldos que, al 31 de diciembre de cada año o en las fechas de retiro definitivo del trabajador, o de liquidación parcial de cesantía, tenga a su favor por concepto de cesantía); y prima de servicios (es una prestación social que corresponde a un pago que hace el empleador al trabajador, para que de alguna forma el empleado también disfrute de las utilidades arrojadas por la empresa).

► Tipos de contrato de trabajo

Contrato de trabajo por obra o labor

Es un contrato que se realiza para una labor específica y que termina en el momento en el que la obra llegue a su fin. Este tipo de vinculación es característica de trabajos de construcción, 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 pagar 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.

► 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
 - a. 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 avisar previamente, por lo menos treinta (30) días calendarios; de lo contrario, se entiende como prorrogado el mismo término inicial.

► Inferior a un (1) año

- a. Este tipo de contratos únicamente se pueden prorrogar hasta por tres (3) veces, por períodos 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 como 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 este 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.

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 convenida o no resulte de la naturaleza de la obra o servicio que debe ejecutarse. Puede hacerse por escrito o de forma verbal.

Contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje es aquel mediante el cual una persona natural realiza 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 que por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al cincuenta por ciento (50 %) de un (1) salario mínimo mensual vigente y, durante la fase práctica, sea equivalente al setenta y cinco por ciento (75 %) de un salario mínimo mensual legal vigente.

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 a 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.

► El salario mínimo en Colombia

En la República de 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.º de enero al 31 de diciembre del año en curso. Para el año 2021, el SMLMV fijado por el Gobierno nacional fue \$908.526, y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2021.

Si una empresa contrata a una persona para trabajar ocho (8) horas diarias, 48 horas a la semana, el salario debe ser el Mínimo Legal Mensual Vigente.

► El auxilio de transporte

Los trabajadores que devenguen entre uno (1) SMLMV y dos (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.º de enero al 31 de diciembre del año en curso. Para el año 2021, este auxilio fijado por el Gobierno nacional fue \$106.454.

► La dotación

Los trabajadores que devenguen entre uno (1) SMLMV y dos (2) SMLMV, y que tengan más de tres (3) meses laborando 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.

► Obligaciones y prohibiciones del empleador

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

Obligaciones del empleador	Prohibiciones del empleador
Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados para la realización de las labores.	Deducir, retener o compensar suma alguna del salario y de las prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita.
Procurarles a los trabajadores los elementos adecuados de protección contra los accidentes y las enfermedades profesionales.	Obligar a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que indique el empleador.
Prestar inmediatamente los primeros auxilios, en caso de accidente o de enfermedad.	Exigir o aceptar dinero del trabajador para que se le admita en el trabajo.
Pagar la remuneración en las condiciones pactadas y en los períodos convenidos.	Limitar o presionar a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
Respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.	Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
Al expirar el contrato, entregar al trabajador una certificación en la cual conste el tiempo de servicio y, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico de egreso.	Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
Pagar al trabajador los gastos razonables de su traslado, 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.	Hacer o permitir todo tipo de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
Cumplir el reglamento, mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.	Emplear en las certificaciones signos convencionales que tiendan a perjudicar al empleado.
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.	Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
Conceder a la trabajadora en estado de embarazo la licencia remunerada, la cual empiece a disfrutar de manera obligatoria una (1) o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, conforme al certificado médico.	

► Obligaciones y prohibiciones del trabajador

Obligaciones del trabajador	Prohibiciones a los trabajadores
Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los reglamentos, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones del empleado.	Sustraer los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso del empleador.
No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, la información que posea sobre su trabajo.	Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas.
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.	Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.	Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga.
Comunicarle oportunamente al empleador las observaciones que estime apropiadas para evitarle daños y perjuicios.	Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores y promover suspensiones intempestivas del trabajo.
Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o del establecimiento.	Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.	Coartar la libertad para trabajar o no, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
La trabajadora en estado de embarazo debe disfrutar la licencia remunerada.	Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.

► Descuentos salariales autorizados por ley que puede realizar el empleador

Los descuentos salariales autorizados serán aquellos sobre los cuales 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	De 0.522 % a 6.960 %	0 %	De 0.522 % a 6.960 %

X. ¿El contrato de prestación de servicios tiene implicaciones diferentes para la población venezolana?

No, el contrato de prestación de servicios no tiene implicaciones diferentes para la población venezolana. Sobre este contrato debes tener en cuenta la siguiente información:

► El trabajo autónomo en Colombia

En Colombia, es posible trabajar de manera autónoma dentro del mercado laboral formal, es decir, si la persona sabe 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.

► ¿Qué es el contrato de prestación de servicios?

Lo primero que se debe 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 se tiene este tipo de contrato no será de trabajador sino de contratista, y la contraparte del contrato será reconocida como contratante y no como empleador. Es importante tener en cuenta la siguiente característica y las condiciones del contrato civil de prestación de servicios:

1. Si se es contratista no se encuentra subordinado/a al contratante; es decir, la persona da cumplimiento al servicio por el

1. cual se contrató, de forma autónoma. Sin embargo, se deberá 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 es contratista, la persona no recibirá un salario sino unos honorarios, es decir, el contratante no garantizará el pago de las prestaciones sociales como contratista.
3. El contratista deberá realizar el pago de sus propios aportes al Sistema General de Seguridad Social (SGSS).

► El acceso al SGSS en el contrato de prestación de servicios

Como contratista, al no tener una vinculación laboral directa con la empresa o con el contratante, se deberán cubrir los gastos propios relacionados con el SGSS. En este caso, el contratista debe garantizar el pago de salud, pensión y riesgos laborales, por su propia cuenta. Para realizar los respectivos pagos, el contratista debe encontrarse afiliado a la EPS, AFP y ARL que desee; esta afiliación la debe realizar el contratista de manera directa.

Para calcular estos pagos, es importante que el contratista tenga 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 se recibe por la prestación de los servicios.

Luego de calcular este porcentaje, se deberán tener en cuenta los siguientes porcentajes de cada uno de los servicios que debe 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 el tipo de riesgo asociado al servicio que se prestará.

Estos pagos se harán por mes vencido al Sistema de Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), el cual es 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 que, en ningún caso, podrá ser inferior a lo calculado sobre el salario mínimo mensual vigente. Adicionalmente, y en lo relacionado a la caja de compensación, como contratista se podrá hacer un pago voluntario adicional para tener acceso a los beneficios que esta brinda. 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, el contratista podrá acceder a los servicios del SGSS y los mantendrá vigentes siempre y cuando haga los aportes necesarios de forma mensual. En caso de que no se paguen estos valores, los servicios de salud, pensión y riesgos laborales serán suspendidos.

► ¿A qué tiene derecho un trabajador refugiado y migrante venezolano en el marco de un contrato de prestación de servicios?

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

► 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 del trabajador; es decir, puede dar órdenes, hacer llamados de atención, y exigir el cumplimiento de horarios y procedimientos de la compañía; mientras que, por su parte, en el contrato de prestación de servicios, como trabajador independiente, no se está subordinado al contratante, por lo cual no está llamado a cumplir horarios, órdenes o a que se le realicen llamados de atención.

2. Los aportes al SGSS (pensiones, salud y riesgos laborales): para el caso del contrato de trabajo, es el empleador quien tiene la obligación de afiliar y de pagar las cotizaciones respectivas; 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 cual un trabajador independiente con contrato de prestación de servicios no tiene derecho a recibir el pago de prestaciones sociales.

4. La remuneración: 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.

Ventajas y desventajas del contrato de prestación de servicios

Ventajas	Desventajas
La posibilidad de tener varios contratos de prestación de servicios.	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.

XI. Frente al Sistema General de Seguridad Social, ¿puede la población venezolana afiliarse al mismo?

La población venezolana, dependiendo su estatus migratorio regular o irregular, podrá o no afiliarse al Sistema General de Seguridad Social en los subsistemas de Salud, Pensión y Riesgos Laborales como se indica a continuación:

► El acceso al SGSS

Al momento de ingresar a Colombia, el refugiado y migrante venezolano deberá contar con una póliza de salud que permita la cobertura ante cualquier contingencia de salud, si no tiene y no posee capacidad de pago, se le 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 con la Ley 1751 de 2015. En caso de no estar afiliado, la atención tendrá un costo que deberá pagar al hospital o centro de atención; sin embargo, se pueden generar acuerdos de pago **y no podrán retener a la persona al interior del lugar en la cual la atendieron.**

► Servicios médicos - SGSS en salud

Las **entidades prestadoras de salud (EPS)** son empresas que brindan servicios de salud privada a los trabajadores y a su grupo familiar. Los refugiados y migrantes venezolanos podrán hacer la afiliación con cédula de ciudadanía (cuando se tiene la doble nacionalidad colombo-venezolana), con PEP, PECP, PEPFF o PPT, o con Cédula de Extranjería. Es obligación de las empresas afiliar al sistema de seguridad social, por lo que esta deberá diligenciar los respectivos formularios. **El trabajador tiene derecho a escoger la EPS a la cual afiliarse, y el empleador tiene la obligación de hacer los trámites para afiliarlo y pagar las cotizaciones.**

► Pensiones - SGSS en pensiones

Las administradoras de fondos de pensiones (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, así como de gestionar el pago de las prestaciones y beneficios establecidos por la Ley. Es obligatoria para todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos.

Para el caso de trabajadores refugiados y migrantes, afiliarse y cotizar al sistema de pensiones es voluntario si se certifica que se encuentra cotizando por el sistema de pensiones de su país o de cualquier otro. **El trabajador tiene derecho a escoger cualquier AFP o a Colpensiones para afiliarse; y, el empleador, tiene la obligación de hacer los trámites para afiliarlo y pagar las cotizaciones.**

► Riesgos laborales - SGSS en riesgos laborales

Las administradoras de riesgos laborales (ARL) son entidades encargadas de la afiliación y la administración del Sistema General de Riesgos Laborales; se encargan 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 de enfermedades laborales. **El empleador escoge a cuál ARL afiliar al trabajador y tiene la obligación de hacer estos trámites y de pagar las cotizaciones.**

XI. Frente al Sistema General de Seguridad Social, ¿puede la población venezolana afiliarse al mismo?



Actualmente Colombia cuenta con convenios internacionales en Seguridad Social con cinco países (España, Ecuador, Argentina, Chile y Uruguay), por lo tanto, no es posible convalidar o trasladar los aportes de pensiones entre Venezuela y Colombia.

XII. Y ¿pueden afiliarse a las cajas de compensación familiar?

Sí, la población venezolana con situación migratoria regular, es decir, portadora de una Visa R, M o V o de un PEP, PECP, PEPFF o PPT puede afiliarse a las cajas de compensación familiar

Cajas de compensación familiar

Las cajas de compensación familiar son una entidad de carácter privado, sin ánimo de lucro y de naturaleza solidaria. Entre los beneficios que entregan se pueden encontrar: educación, recreación, cultura, turismo, deporte, vivienda y crédito. Los aportes varían según el salario básico del trabajador y corresponden al 4 % del mismo, siendo obligación del empleador realizar el pago de estos. El empleador tiene la obligación de afiliar al trabajador a la caja de compensación familiar que él escoja y de pagar las cotizaciones respectivas. Los trabajadores venezolanos pueden afiliarse a las cajas de compensación familiar.

XIII. Si la persona pierde el trabajo, ¿puede acceder a un mecanismo que lo proteja mientras que encuentra un nuevo trabajo?

Sí, la población venezolana tiene derecho al Mecanismo de Protección al Cesante que lo protege mientras que encuentra un nuevo trabajo, siempre y cuando cumpla con las siguientes condiciones:

El Mecanismo de Protección al Cesante es una figura mediante la cual se garantiza la protección social al trabajador que, por algún motivo, pierde su empleo. Así, la persona que queda cesante puede mantener el acceso a salud, el ahorro de pensiones, su subsidio familiar y el acceso a servicios de intermediación y capacitación laboral.

Todos los trabajadores, incluida la población venezolana, pueden acceder al mecanismo si cumplen con las condiciones estipuladas:

1. Que su situación laboral haya terminado por cualquier causa (justa o injusta) o en el caso de ser independiente su contrato haya cumplido con el plazo de duración pactado y no cuente con ningún otro, ni con alguna fuente de ingresos.
2. Que hayan realizado aportes por un tiempo determinado, continuo o discontinuo, a una caja de compensación familiar.
3. Inscribirse en cualquier agencia o bolsa de empleo autorizada del SPE e iniciar la ruta de búsqueda de empleo.
4. Estar inscrito en programas de capacitación y reentrenamiento, los cuales son prestados por la agencia o bolsa de empleo autorizada por el SPE.
5. Para tener derecho al incentivo monetario por el ahorro voluntario de sus cesantías, quienes devenguen hasta dos (2) SMMLV deberán haber ahorrado como mínimo el 10 % del promedio de su salario mensual del último año. Para quienes devenguen más de dos (2) SMMLV el ahorro mínimo deberá ser del 25 %.

► Consejo práctico:

Recuerda que la persona venezolana debe contar con un documento de identidad vigente para poder acceder al Mecanismo de Protección al Cesante

XIV. ¿Los bancos pueden abrirle una cuenta bancaria a la población venezolana y puede esta acceder a servicios bancarios?

Sí, los bancos y las entidades financieras tienen la obligación de abrirles cuenta bancaria a la población venezolana y que esta acceda a servicios financieros, conforme se indica a continuación:

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 debe emitir una “Solicitud de apertura de cuenta bancaria” y, con esta, el trabajador debe ir al banco correspondiente para dar apertura a la misma, para lo cual, además, deberá presentar la Cédula de Ciudadanía (en caso de ser colombo-venezolano), Cédula de Extranjería, el PEP como documento de identificación para la apertura de cuenta bancaria, el PEPFF o el pasaporte (no importa si está vencido, siempre que su vencimiento no tenga más de dos (2) años). Con la Carta Circular No. 082 de 2019 de la Superintendencia Financiera de Colombia, no es necesario que el trabajador venezolano aporte el PEP y el pasaporte, con uno de los 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>.

Nota importante:

El PPT, como documento de identificación y regularización le permitirá a su portador contratar o suscribir productos y/o servicios con entidades financieras sujetas a vigilancia y control de la Superintendencia Financiera.

► Consejo práctico:

Si el banco o la entidad financiera se niega a abrir la cuenta bancaria, o a permitir el acceso a los servicios financieros a favor de la población venezolana, se puede consultar el anexo de la Guía de entidades que prestan ayuda jurídica, así puede hacer efectivos sus derechos relacionados con el acceso a Entidades Financieras.

Ver anexo de esta Guía

XV. Y, si les vulneran sus derechos como trabajadores, ¿pueden acceder a la justicia?

Sí, si a las personas venezolanas se les vulneran sus derechos como trabajadores pueden acceder a la justicia. Para ello la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha promovido el concepto de trabajo decente como se explica a continuación:

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.

► ¿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, la retención de documentos de identidad o las 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 a 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.

► ¿Cuáles son las prácticas de trabajo forzoso u obligatorio más comunes?

Los sectores donde puede que encuentres este tipo de prácticas 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 y 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 forzado 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, el turismo y el tráfico sexual.

Algunas de las amenazas que pueden o podrían ser utilizadas para impedirle al trabajador(a) salir de la situación de trabajo forzoso son: la retención del salario o la amenaza de no pagar los salarios adeudados; la retención de los documentos de identificación; la denuncia de la situación migratoria del trabajador a las autoridades, si se encuentra en irregularidad; la violencia física, sexual, psicológica o emocional; las represalias hacia el mismo trabajador o su familia; exigirle el pago de deudas por transporte, alojamiento o alimentación que le son proporcionados; o la negación a proveer 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.

► Si un trabajador refugiado y migrante venezolano se acerca a mí porque cree que está siendo víctima de trabajo forzoso, ¿qué puede hacer?

Puedes recomendarle que se acerque al Ministerio del Trabajo, si está en Bogotá, o a las diferentes direcciones territoriales en los demás departamentos del país, para explicar cuál es su situación, pedir ayuda y protección urgente, y recomendarle que si necesita asistencia médica la pida de manera inmediatamente.

Comunicarse a la Línea de Emergencias Nacional #123 o al centro de contacto de la Fiscalía General de la Nación al 018000919748 o 122 en el resto del país sin costo, la denuncia se puede presentar de forma presencial o escrita. Para ser remitido a las rutas de atención institucional para refugiados y migrantes venezolanos, acercarse a la Defensoría del Pueblo para que le asistan en el restablecimiento de sus derechos o dirigirse a las Personerías Municipales. Además, puede 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, puede acudir 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; debe 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.

La denuncia pone al tanto a la autoridad de la ocurrencia del delito y la obliga a tomar medidas, para constatar la existencia del mismo, ayudarlo, analizar y determinar responsabilidades y sanciones, e impartir justicia. La denuncia puede ser anónima y puede realizarla si está siendo víctima de trabajo forzoso o si conoce a alguien que puede encontrarse bajo esta situación. Cuando tenga una oferta de trabajo, puede acercarse al Ministerio del Trabajo y pedir asesoría sobre la veracidad y la legalidad de la empresa o de los empleadores que realizan la oferta laboral.

► Igualdad de condiciones y discriminación en el puesto de trabajo

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 ocho convenios fundamentales. 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 respeten, protejan y hagan realidad los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los enunciados en las normas internacionales del trabajo.

Bajo ese entendido, se deben promover los siguientes principios: no negar, por ser un trabajador refugiado y migrante, los derechos a la libertad de asociación y a la negociación colectiva; prohibir el trabajo

infantil; prohibir contratar o emplear como trabajador refugiado y migrante en un puesto que represente peligros o riesgos inaceptables, o en el que pueda ser sometido a malos tratos o discriminación de cualquier índole; prohibir la retención temporal o definitiva del 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 impide, obstruye o restringe el pleno ejercicio de los derechos debido a la nacionalidad y, cuando la conducta esté orientada a negar o restringir los derechos laborales, tendrá una pena privativa de la libertad mayor.

► Si un trabajador refugiado y migrante venezolano se acerca a mí porque cree que está siendo discriminado en el trabajo ¿qué puedo hacer?

Puedes recomendarle que se dirija 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.

► ¿Qué hacer si se vulneran los derechos laborales de un trabajador refugiado y migrante venezolano?

Se entienden como vulnerados o lesionados los derechos laborales cuando el empleador o quien representa al mismo realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, sin justificación suficiente, es decir, en forma arbitraria

o desproporcionada, sin respeto a su contenido esencial.

Si un trabajador refugiado y migrante venezolano considera que se le han vulnerado estos derechos, en la República de Colombia existen los Centros de Orientación y Atención Laboral COLabora. Es el programa nacional de servicio al ciudadano del Ministerio del Trabajo, que brinda herramientas para orientar, informar y responder inquietudes de cualquier ciudadano, sea trabajador o empleador.

Línea de atención COLabora

Comunícate vía telefónica con asesores laborales en todo el país, de lunes a viernes, de 7:00 a. m. a 7:00 p. m.

- **Línea nacional gratuita:** 01 8000 112 518. Bogotá: (57-1) 377 9999
- **Desde celular:** 120

Atención presencial COLabora

Bogotá, Carrera 7.a N° 32 – 63, de lunes a viernes, de 7:30 a. m. a 3:30 p. m.

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.

► El derecho a conformar y/o ser parte de organizaciones de trabajadores

Los convenios 87 y 98 les permiten a los trabajadores conformar organizaciones y gozar de protección adecuada contra cualquier acto de discriminación antisindical. En Colombia, todos los trabajadores, sin distinción de su nacionalidad, tienen derecho a formar parte de una organización de trabajadores. Este derecho se encuentra 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 su estructura y funcionamiento interno obedezcan la ley.

La sindicación 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 (sea su estatus migratorio 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 sindicarse, se encuentran más vulnerables y aislados y necesitan

representación, asistencia e integración en el movimiento sindical.

► La abolición del trabajo infantil en Colombia

Los convenios 138 y 182 sobre la edad mínima de admisión al empleo y las peores formas de trabajo infantil de la OIT tienen plena vigencia en Colombia. Es necesario pensar que, el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil, implica garantizar que cada niña y niño tenga la oportunidad de desarrollar plenamente su potencial físico y mental. Apunta 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 e inaceptables de trabajo para niños de distintas edades y etapas de desarrollo.

Para que estés al tanto, existen los trabajos denominados como "las peores formas de trabajo infantil", que son los catalogados como inaceptables para todos los niños 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 con fines militares y la utilización de niños para la realización de actividades ilícitas como el tráfico de drogas.

En Colombia, amparados por el artículo 44 de la Constitución Nacional, los derechos de los niños, niñas y adolescentes tienen prevalencia sobre los derechos de los demás. Adicionalmente, velando por los derechos de

los más jóvenes, es necesario tener presente que la Ley 1098 de 2006, “Ley de Infancia y Adolescencia”, fija como edad mínima de admisión para trabajar los 15 años; sin embargo, los adolescentes entre los 15 y los 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.

► Trabajadores y trabajadoras domésticas

Los empleadores están obligados a garantizar los mismos derechos y obligaciones a quien practica el trabajo doméstico. Esto, gracias al Convenio 189 de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, ratificado por la República de Colombia por medio de la Ley 1595 de 2012.

Consejo práctico:

El Ministerio del Trabajo tiene una calculadora gratuita para definir el valor del salario y demás prestaciones, denominada “Mi Calculadora”, a la cual se puede acceder en el siguiente link:

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



- ▶ **Anexo: Directorio de entidades e instituciones que apoyan la garantía de derechos laborales de los trabajadores refugiados y migrantes provenientes de Venezuela**
-

Entidad	Tipo de entidad	Contacto	Servicios que pueden ser de interés
Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados - ACNUR	No gubernamental	(+571) 5463666 colbo@unhcr.org Calle 71 # 12-25	Asistencia humanitaria y atención en protección a la población refugiada y mirante proveniente de Venezuela.
Universidad del Rosario – Consultorio Jurídico	No gubernamental	(+57) 320410124 unirosario@opcionlegal.org Carrera 5 # 15- 37 Edificio Dávila	Asistencia legal
Universidad de los Andes – Consultorio Jurídico	No gubernamental	lc.dib@uniandes.edu.co Cr 7 Calle 22 86 Bloque C-22 Torre B	Asistencia legal
Universidad Javeriana – Consultorio Jurídico	No gubernamental	(1) 3208320 Ext 5407 – 5236. unijaveriana@opcionlegal.org	Asistencia legal
Secretaría Nacional de Pastoral Social	No gubernamental	(+57) 1 217 79 19 snpsrefugiados@cec.org.co Calle 71 No. 11-10, of. 402, Bogotá	- Orientación procedimiento de asilo en Colombia. - Orientación rutas de acceso a servicios educación y salud para solicitantes. - Orientación documentación para refugiados reconocidos. - Orientación homologación/convalidación títulos para refugiados reconocidos. - Orientación procesos de naturalización para refugiados reconocidos.
Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia	Gubernamental	(+57) 3814000 refugiadosencolombia@cancilleria.gov.co Carrera 5 No. 9-03, Bogotá	- Admitir las solicitudes a procedimiento. - Entrevistar a los solicitantes de asilo. - Analizar y estudiar los casos que recibe. - Proyectar las resoluciones. - Autorizar la expedición del salvoconducto.
Migración Colombia	Gubernamental	Calle 100 No. 11b-27, Bogotá	- Remisión de casos a la Cancillería - Expedición de salvoconductos. - Vigilar y controlar los flujos migratorios de nacionales y extranjeros en Colombia. - Formular y ejecutar política migratoria.
Dirección Territorial Bogotá del Ministerio del Trabajo	Gubernamental	Carrera 7 No. 32-63 Piso 2 (57-1) 3779999 Ext. 11445 ddiaz@mintrabajo.gov.co dtbogota@mintrabajo.gov.co	Protección y garantía de los derechos de las y los trabajadores.
Organización Internacional para las Migraciones - OIM	No gubernamental	Carrera 14 No. 93B -46 – Bogotá Tel – +57 1 6397777	- Estrategias de empleabilidad (Rutas de empleabilidad) - Campañas contra la Trata de personas
Defensoría del Pueblo	Gubernamental	Cra. 9 No 16- 21 (031) 2102330-2102329. Ext. 3175	Asistencia jurídica para presentar peticiones, quejas, interponer acciones, recursos judiciales, mecanismos de protección de derechos fundamentales o solicitar asesoría por violación de derechos humanos o representación judicial o extrajudicial en el área no penal (civil, familia, laboral, administrativo).
Servicio Público de Empleo	Gubernamental	Carrera 69 # 25 B - 44 Piso 7, Bogotá D.C. Lunes a Viernes 7:30 am - 4:30 pm. atencionalciudadano@serviciodeempleo.gov.co (1) 7560009 extensión: 1100 o 1611.	Encuentro entre oferta y demanda laboral. - Registro y remisión de hojas de vida - Preselección de perfiles laborales - Orientación ocupacional

Entidad	Tipo de entidad	Contacto	Servicios que pueden ser de interés
Secretaría de Desarrollo Económico	Gubernamental	Calle 34 No. 43 - 31, piso 4 (035) 3399431 atencionalciudadano@barranquilla.gov.co	Programa Integral de Empleo
Centro de Integración Local para Migrantes	Gubernamental	Calle 34 No. 43 - 31 (035) 3399431 atencionalciudadano@barranquilla.gov.co	- Apoyo psicosocial a través del programa de la Cruz Roja de Centro de Escucha Psicosocial. Desde aquí se brinda apoyo individual y se realizan talleres grupales de atención psicosocial. - Asesoría legal a través de Plan Internacional y FUPAD con relación a status migratorio y demás que requiera la población migrante. - Registro único de retorno para colombianos retornado (A través de la pagina de Cancillería). - Trabajo conjunto para afiliación a través de listado censal con la Secretaría de Salud para población migrante con PEP y retornados. - Trabajo conjunto con línea materna para solicitud de citas control prenatal de migrantes venezolanas vía telefónica. - Coordinación con Profamilia para gestionar dentro de sus programas control de natalidad a través de sus métodos como DIU y subdérmico, entre otros. - Coordinación para direccionar a rutas y servicios el Distrito para acceso a los mismos, lo cual se traslada a acceso a Derechos. - Direccionamiento casos de solicitud de refugio con el consultorio jurídico de la universidad del norte quien trabaja con ACNUR. - Espacio protector para niños y niñas operado por Fundación Plan (Estamos en proceso de ampliar a espacios protectores contra jornada escolar y espacios enfocados en protección para niños) (Se trabaja con Secretaría de Educación y Organizaciones como UNICEF y OIM). - Direccionamiento con el área de cobertura de la Secretaría de Educación para cupos escolares. - Impresión y renovación de PEP para quienes apliquen de acuerdo a las normas establecidas. - Direccionamiento a la Registraduría de colombianos que solicitan apoyo para registrar a sus hijos nacidos en Venezuela. Cuando los casos son prioritarios se remite a la Delegación Departamental y a la Registraduría Especial de Barranquilla para su priorización. - Talleres con comunidad en barrios priorizados, esto se hace en apoyo con la cooperación internacional. - Direccionamiento a cooperación de casos extremadamente vulnerables para apoyo con la oferta de servicios que ellos manejan tales como cash transfer, alojamiento y demás. (El apoyo es fijado por la organización de acuerdo a sus criterios). - Direccionamiento paciente VIH a Secretaría de Salud, Cruz Roja y otras entidades que manejan anti retrovirales. - Coordinación con la Registraduría para apoyo a la jornada de identificación UDAPV para población venezolana hija de colombianos, la cual inició el 17 de febrero. Ahí se brinda apoyo a través de la Secretaría de Gestión Social y de Gobierno. - Coordinación con organizaciones de la sociedad civil para trabajar con la comunidad y hagan uso de los espacios del centro para sus actividades. (Las organizaciones identificadas que trabajan con venezolanos son: De Pana Que Sí (Trabaja con Embarazadas, niños y lactantes), Venezolanos Unidos en Barranquilla, Mujeres sin Fronteras, FUVADIS (trabaja con población migrante LGBTI).
Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados - ACNUR	No gubernamental	Carrera 58 # 74-71 Oficina 06 Barrio El Prado 313 242 20 47 – 310 201 78 02 – 310 201 78 61	Asistencia humanitaria y atención en protección a la población refugiada y mirante proveniente de Venezuela.

Organización Internacional de Trabajo - OIT	No gubernamental	Carrera 54 # 68 – 196 Edificio Prado Office Center	Promoción del trabajo decente y generador de empleo para población refugiada y migrante.
Organización Internacional para las Migraciones - OIM	No gubernamental	Carrera 54 # 68 – 196 Edificio Prado Office Center oficina 901	- Estrategias de empleabilidad (Rutas de empleabilidad) - Campañas contra la Trata de personas
Universidad del Norte – Consultorio Jurídico	No gubernamental	(+57) (5)3509258 Sede Principal Calle 74 No. 58-79 Sede El Prado	Asistencia legal
Dirección Territorial Atlántico del Ministerio del Trabajo	Gubernamental	CRA 49 No. 72-46 BARRIO PRADO (57-1) 3779999 Ext. 80000 jwaldir@mintrabajo.gov.co dtatlantico@mintrabajo.gov.co	Protección y garantía de los derechos de las y los trabajadores.
Migración Colombia	Gubernamental	Carrera 42 # 54-77 / Barrio El Recreo / Barranquilla - Atlántico Teléfono: [57] [5] 351 34 01 Horario: lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 1:00 p.m. a 5:00 p.m.	- Remisión de casos a la Cancillería - Expedición de salvoconductos. - Vigilar y controlar los flujos migratorios de nacionales y extranjeros en Colombia. - Formular y ejecutar política migratoria.
Defensoría del Pueblo	Gubernamental	Calle 68 B No. 50 – 119 (095) 3560320 3606357-3600005. Ext 3125	Asistencia jurídica para presentar peticiones, quejas, interponer acciones, recursos judiciales, mecanismos de protección de derechos fundamentales o solicitar asesoría por violación de derechos humanos o representación judicial o extrajudicial en el área no penal (civil, familia, laboral, administrativo).

🏠 Bucaramanga:

Entidad	Tipo de entidad	Contacto	Servicios que pueden ser de interés
Universidad Autónoma de Bucaramanga – Consultorio Jurídico	No gubernamental	3204096993 unab@opcionlegal.org Cra 12 # 34 – 43 Barrio Centro.	Asistencia legal
Dirección Territorial Santander del Ministerio del Trabajo	Gubernamental	Calle 31 No. 13 - 71- Bucaramanga (57-1) 3779999 Ext. 68310 fplata@mintrabajo.gov.co	Protección y garantía de los derechos de las y los trabajadores.
Migración Colombia	Gubernamental	Calle 22N # 8-47 - Zona Industrial - Cúcuta – Norte de Santander Teléfono: [57] [7] 573 52 10	- Remisión de casos a la Cancillería - Expedición de salvoconductos. - Vigilar y controlar los flujos migratorios de nacionales y extranjeros en Colombia. - Formular y ejecutar política migratoria.
Defensoría del Pueblo	Gubernamental	Carrera 22 No.28-07 Barrio Alarcón (097) 6454444 . Ext. 3255	

Entidad	Tipo de entidad	Contacto	Servicios que pueden ser de interés
Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados - ACNUR	No gubernamental	colca@unhcr.org Av. 5C Norte # 24N – 26, Barrio San Vicente	Asistencia humanitaria y atención en protección a la población refugiada y mirante proveniente de Venezuela.
Universidad ICESI – Consultorio Jurídico	No gubernamental	3204099565 (572) 3301726 icesi@opcionlegal.org Carrera 9 # 9- 49 Edif. Residencias Aristi Piso 2.	Asistencia legal.
Migración Colombia	Gubernamental	Avenida 3B, esquina con Calle 51N #S/N, Cali,	- Remisión de casos a la Cancillería - Expedición de salvoconductos. - Vigilar y controlar los flujos migratorios de nacionales y extranjeros en Colombia. - Formular y ejecutar política migratoria.
Dirección Territorial Valle del Cauca del Ministerio del Trabajo	Gubernamental	Av. 3 Norte N° 23an-02 (57-1) 3779999 Ext. 76540 gsaavedral@mintrabajo.gov.co	Protección y garantía de los derechos de las y los trabajadores.
Migración Colombia	Gubernamental	Avenida 3A norte # 50N-20 - Barrio La Flora - Cali - Valle del Cauca Teléfono: [57] [2] 397 35 10	- Remisión de casos a la Cancillería - Expedición de salvoconductos. - Vigilar y controlar los flujos migratorios de nacionales y extranjeros en Colombia. - Formular y ejecutar política migratoria.
Organización Internacional para las Migraciones - OIM	No gubernamental	Av. Roosevelt # 25-32 Oficina 301 Edificio San Joaquín -Cali	- Estrategias de empleabilidad (Rutas de empleabilidad) - Campañas contra la Trata de personas
Defensoría del Pueblo	Gubernamental	Carrera 3 No. 9 - 47 / 63 Barrio Centro (092) 8890014-8891455. Ext. 3297/3298-3295/3296	Asistencia jurídica para presentar peticiones, quejas, interponer acciones, recursos judiciales, mecanismos de protección de derechos fundamentales o solicitar asesoría por violación de derechos humanos o representación judicial o extrajudicial en el área no penal (civil, familia, laboral, administrativo).

🏠 Cúcuta:

Entidad	Tipo de entidad	Contacto	Servicios que pueden ser de interés
Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados - ACNUR	No gubernamental	(+57) 322 3112035 colcu@unhcr.org Calle 15A N° 3E-43, barrio Caobos	Asistencia humanitaria y atención en protección a la población refugiada y mirante proveniente de Venezuela.
Dirección Territorial Norte de Santander del Ministerio del Trabajo	Gubernamental	CALLE 16 No. 1-45 (57-1) 3779999 Ext. 54080 gdevila@mintrabajo.gov.co	Protección y garantía de los derechos de las y los trabajadores.
Migración Colombia	Gubernamental	Calle 22N # 8-47 - Zona Industrial - Cúcuta - Norte de Santander Teléfono: [57] [7] 573 52 10	- Remisión de casos a la Cancillería - Expedición de salvoconductos. - Vigilar y controlar los flujos migratorios de nacionales y extranjeros en Colombia. - Formular y ejecutar política migratoria.
Organización Internacional para las Migraciones - OIM	No gubernamental	Calle 11ª # 1E 124 local 14 Edificio Holiday Inn, Barrio Caobos, Cúcuta. NS.	- Estrategias de empleabilidad (Rutas de empleabilidad) - Campañas contra la Trata de personas
Defensoría del Pueblo	Gubernamental	Calle 16 No. 3 - 03 / 07 Barrio la Playa (097) 5833055-5833344 Ext. 3225/3226/3227/3228	Asistencia jurídica para presentar peticiones, quejas, interponer acciones, recursos judiciales, mecanismos de protección de derechos fundamentales o solicitar asesoría por violación de derechos humanos o representación judicial o extrajudicial en el área no penal (civil, familia, laboral, administrativo).

🏠 Medellín:

Entidad	Tipo de entidad	Contacto	Servicios que pueden ser de interés
Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados - ACNUR	No gubernamental	(+574) 3522795/3524326 colme@unhcr.org Calle 7 N° 39 – 215 Of. 1301 Edificio BBVA El Poblado	Asistencia humanitaria y atención en protección a la población refugiada y mirante proveniente de Venezuela.
Universidad de Antioquia (UdeA)– Consultorio Jurídico	No gubernamental	(+57) 3204101888 asistenciamigrantes@udea.edu.co Edificio Paraninfo de la Universidad de Antioquia (109)	Asistencia legal
Migración Colombia	Gubernamental	Calle 19 # 80A – 40 Barrio Belén La Nubia, Medellín	- Remisión de casos a la Cancillería - Expedición de salvoconductos. - Vigilar y controlar los flujos migratorios de nacionales y extranjeros en Colombia. - Formular y ejecutar política migratoria.

Dirección Territorial Antioquia del Ministerio del Trabajo	Gubernamental	CRA. 56 A No. 51-81, BARRIO SAN BENITO (57-1) 3779999 Ext. 55900 dsanin@mintrabajo.gov.co dtantioquia@mintrabajo.gov.co	Protección y garantía de los derechos de las y los trabajadores.
Organización Internacional para las Migraciones - OIM	No gubernamental	Carrera 54 # 68 – 196 Edificio Prado Office Center	- Estrategias de empleabilidad (Rutas de empleabilidad) - Campañas contra la Trata de personas
Defensoría del Pueblo	Gubernamental	Carrera 49 No. 49 - 24 Edificio Bancomercio Pisos 3/4/5 y 6 (094)5114381. Ext. 3101/3102 3103/3104	Asistencia jurídica para presentar peticiones, quejas, interponer acciones, recursos judiciales, mecanismos de protección de derechos fundamentales o solicitar asesoría por violación de derechos humanos o representación judicial o extrajudicial en el área no penal (civil, familia, laboral, administrativo).

🏠 Mocoa:

Entidad	Tipo de entidad	Contacto	Servicios que pueden ser de interés
Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados - ACNUR	No gubernamental	colmo@unhcr.org Calle 12 Carrera 11 esquina Mocoa. Putumayo	Asistencia humanitaria y atención en protección a la población refugiada y mirante proveniente de Venezuela.
Dirección Territorial del Putumayo del Ministerio del Trabajo	Gubernamental	Carrera 5 N 9-08 Barrio José María Mocoa. Putumayo (57-1) 84201212 gdavilal@mintrabajo.gov.co	Protección y garantía de los derechos de las y los trabajadores.
Migración Colombia Regional Nariño -Putumayo	Gubernamental	Calle 17 N 29-70 Pasto – Nariño Teléfono: [57] [2] 722 93 93	- Remisión de casos a la Cancillería - Expedición de salvoconductos. - Vigilar y controlar los flujos migratorios de nacionales y extranjeros en Colombia. - Formular y ejecutar política migratoria.
Defensoría del Pueblo	Gubernamental	Calle 7 No. 6-13 Piso 1 Mocoa – Putumayo ((098) 4296410 FAX :4296409 putumayo@defensoria.org.co	Asistencia jurídica para presentar peticiones, quejas, interponer acciones, recursos judiciales, mecanismos de protección de derechos fundamentales o solicitar asesoría por violación de derechos humanos o representación judicial o extrajudicial en el área no penal (civil, familia, laboral, administrativo).
Ministerio Público Local Personarías Municipales	Gubernamental	- Personerías Alto Putumayo – Carola Mayoral. Tel 314.3986767 -Personerías Medio Putumayo – Patricia Queta. Tel 314.3986730 - Personerías Bajo Putumayo –Diana Hernandez. Tel 316.7358662 -Personerías Puerto Asís, Leguizamo Vanessa Cuases. Tel 315.2844837 -Personería Mocoa - Shirley Rodriguez. Tel 322.3774396	- Asesoría Jurídica de cara a la protección de derechos, representada en la interposición de Mecanismos Constitucionales, - Atención a casos de protección de derechos y protección directa (vida, integridad, libertad) - Incidencia institucional para el cumplimiento de las funciones establecidas de acuerdo con marcos normativos vigentes de orden Nacional e Internacional ratificados por el estado colombiano. - Asesoría Técnica para el conocimiento y la puesta en marcha de las disposiciones del Gobierno Nacional para el acceso a derechos (salud, educación, trabajo digno, vivienda y regularización migratoria, programas de protección a la niñez y la familia)

Entidad	Tipo de entidad	Contacto	Servicios que pueden ser de interés
Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados - ACNUR	No gubernamental	(+57) 314 842-7322 (+57) 314 840-6329 colri@unhcr.org Calle 2 con carrera 7 esquina, Barrio Arriba Riohacha	Atención y orientación a población refugiada y migrante proveniente de Venezuela.
Universidad de La Guajira – Consultorio Jurídico	No gubernamental	3102132898 uniguajira@opcionlegal.org Calle 8 No. 10 – 40.	Asistencia legal
Dirección Territorial Guajira del Ministerio del Trabajo	Gubernamental	CARRERA 10 No. 14 – 102 (57-1) 3779999 Ext. 44180 dtguajira@mintrabajo.gov.co whernandez@mintrabajo.gov.co	Protección y garantía de los derechos de las y los trabajadores.
Migración Colombia	Gubernamental	Calle 5 # 4-48 Barrio Centro Riohacha - Guajira	- Remisión de casos a la Cancillería - Expedición de salvoconductos. - Vigilar y controlar los flujos migratorios de nacionales y extranjeros en Colombia. - Formular y ejecutar política migratoria.
Organización Internacional para las Migraciones - OIM	No gubernamental	Edificio El Ejecutivo, Riohacha la Guajira, Carrera 7 # 3 - 08	- Estrategias de empleabilidad (Rutas de empleabilidad) - Campañas contra la Trata de personas
Defensoría del Pueblo	Gubernamental	Carrera 10 No. 14A – 21 (095)7280535. Ext. 3215 / 3212 /3213	Asistencia jurídica para presentar peticiones, quejas, interponer acciones, recursos judiciales, mecanismos de protección de derechos fundamentales o solicitar asesoría por violación de derechos humanos o representación judicial o extrajudicial en el área no penal (civil, familia, laboral, administrativo).
Personería Municipal	Gubernamental	Dirección: calle 2 No 8 - 38, Palacio Municipal, Riohacha - La Guajira Otras sedes Horario de atención: lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12:00 m. y 2:00 p.m. a 6:00 p.m. personeria@riohacha-laguajira.gov.co	Las Personerías son un ente del Ministerio Público que ejerce, vigila y hace control sobre la gestión de las alcaldías y entes descentralizados; velan por la promoción y protección de los derechos humanos; vigilan el debido proceso, la conservación del medio ambiente, el patrimonio público y la prestación eficiente de los servicios públicos, garantizando a la ciudadanía la defensa de sus derechos e intereses.

Entidad	Tipo de entidad	Contacto	Servicios que pueden ser de interés
Universidad del Magdalena – Consultorio Jurídico	No gubernamental	(+57)318 5778208 unimagdalena@opcionlegal.org Carrera 16 Av Libertador Edificio Villa Country Primer piso.	Asistencia Legal
Universidad Sergio Arboleda – Consultorio Jurídico	No gubernamental	usa@opcionlegal.org Calle 18 # 14 A- 18 Barrio el Cundi	Asistencia legal
Dirección Territorial Magdalena del Ministerio del Trabajo	Gubernamental	Calle 15 2-60 piso 3, 6, y 8 (57-1) 3779999 Ext. 47000 clopezr@mintrabajo.gov.co dtmagdalena@mintrabajo.gov.co	Protección y garantía de los derechos de las y los trabajadores.
Migración Colombia	Gubernamental	Avenida del Ferrocarril Calle 19 # 8 – 68 Esquina / Barrio Centro / Santa Marta - Magdalena Teléfono: [57] [5] 421 77 94 - 421 78 17 - 420 92 44	- Remisión de casos a la Cancillería. - Expedición de salvoconductos. - Vigilar y controlar los flujos migratorios de nacionales y extranjeros en Colombia. - Formular y ejecutar política migratoria.
Defensoría del Pueblo	Gubernamental	Calle 14 No. 15 – 107 (095) 4216947. Ext. 3141/3142/3140/3143	Asistencia jurídica para presentar peticiones, quejas, interponer acciones, recursos judiciales, mecanismos de protección de derechos fundamentales o solicitar asesoría por violación de derechos humanos o representación judicial o extrajudicial en el área no penal (civil, familia, laboral, administrativo).

