Gobierno de Colombia

PROCOLOMBIA
EXPORTACIONES TURISMO INVERSIÓN MARCA PAÍS

2026 **Guía legal**
Para hacer negocios en Colombia

Derecho **Laboral y Migratorio**



COLOMBIA CO

POSSE HERRERA RUIZ

Posse Herrera Ruiz
Dirección: Carrera 7 No. 71-52.
Torre A, Of. 504.
Ciudad: Bogotá, Medellín, Barranquilla.

Teléfono / fax / celular
+601 3257300

E-mail: phr@phrlegal.com
Página Web: www.phrlegal.com

2026 Guía legal

Para hacer negocios en Colombia



Este memorando refleja la legislación vigente en Colombia a la fecha de elaboración del mismo y está destinado a suministrar una información general y básica sobre la Ley Colombiana.
No pretende constituir o servir como sustituto o reemplazo de asesoría legal específica respecto a cualquier asunto particular. Tal asesoría legal debe ser obtenida mediante la consulta directa a servicios legales especializados. Para tal efecto les sugerimos contactar a alguna de las firmas que se encuentran en el Directorio de Servicios al Inversionista que aparece en la página web de ProColombia.

www.investincolombia.com.co

El régimen laboral colombiano se caracteriza por un marco normativo amplio, orientado a garantizar condiciones mínimas de trabajo digno y estabilidad en las relaciones laborales. Las normas laborales son, en términos generales, de obligatorio cumplimiento e irrenunciables, lo cual implica que las partes no pueden pactar condiciones menos favorables a las establecidas por la ley.



1. MARCO GENERAL DEL RÉGIMEN LABORAL EN COLOMBIA

Este aspecto resulta particularmente relevante para inversionistas nacionales y extranjeros, quienes deben considerar que toda relación laboral ejecutada en Colombia, independientemente de la nacionalidad de las partes, se rige por la legislación laboral colombiana.

1.1. Introducción al mercado laboral colombiano

De acuerdo con información publicada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), Colombia cuenta con una población económicamente significativa y diversa, con una participación relevante del empleo en sectores como servicios, comercio, industria manufacturera y actividades extractivas. Las principales áreas urbanas concentran la mayor proporción del empleo formal, lo que facilita el acceso a mano de obra calificada y semi calificada para el desarrollo de actividades empresariales.

El mercado laboral colombiano combina trabajadores con distintos niveles de formación —profesionales, técnicos y operarios— lo que permite a las empresas estructurar esquemas de contratación acordes con sus necesidades operativas. No obstante, el DANE también ha identificado niveles de informalidad en ciertos sectores y regiones del país, circunstancia que debe ser tenida en cuenta al momento de diseñar estrategias de expansión y gestión del talento humano.

En materia de ingresos, el salario mínimo legal mensual vigente (en adelante S.M.L.M.V.) constituye un pilar fundamental del sistema laboral. Este salario es fijado anualmente mediante un

proceso de concertación entre el Gobierno Nacional, las organizaciones sindicales y los gremios empresariales. En caso de no lograrse un acuerdo, el Gobierno se encuentra facultado para establecerlo de manera unilateral, atendiendo criterios económicos y sociales.

1.2. Dimensión individual: derechos y obligaciones del trabajador y del empleador.

Desde la perspectiva individual, el derecho laboral colombiano regula las relaciones que surgen entre el empleador y el trabajador como consecuencia de la prestación personal del servicio, bajo subordinación y a cambio de una remuneración.

La legislación reconoce un conjunto de derechos mínimos a favor del trabajador, entre los cuales se destacan el derecho a percibir una remuneración no inferior al S.M.L.M.V., el acceso a prestaciones sociales, el respeto a la jornada máxima legal, el descanso remunerado y la afiliación al Sistema General de Seguridad Social Integral.

Por su parte, los empleadores cuentan con la facultad de organizar, dirigir y controlar la actividad laboral, dentro de los límites establecidos por la ley. Entre sus principales obligaciones se encuentran el pago oportuno del salario y las prestaciones sociales, la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales), y el cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

1.3. Dimensión colectiva: sindicatos, negociación colectiva y derecho de asociación

La dimensión colectiva del derecho laboral colombiano regula las relaciones entre los empleadores y los trabajadores organizados, así como los mecanismos de representación y negociación colectiva.

La Constitución Política de Colombia reconoce y protege el derecho de asociación sindical, permitiendo a los trabajadores constituir sindicatos, afiliarse a ellos o retirarse libremente, sin necesidad de autorización previa. Las organizaciones sindicales pueden ejercer funciones de representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores.

A través de los sindicatos se ejerce el derecho a la negociación colectiva, cuyo resultado se materializa en convenciones colectivas de trabajo que regulan condiciones laborales y que, por lo general, superan los mínimos legales. Estas convenciones resultan obligatorias para las partes durante su vigencia.

En ausencia de organizaciones sindicales, la legislación permite la celebración de pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados, los cuales también regulan condiciones de trabajo, siempre que no se utilicen como mecanismos para afectar negativamente la libertad sindical.

2. MODALIDADES DE VINCULACIÓN DE PERSONAL

La legislación laboral colombiana contempla diversas modalidades para la vinculación de personal, las cuales permiten a los empleadores estructurar sus operaciones de acuerdo con las necesidades del negocio, manteniéndose dentro del marco legal vigente. La correcta elección del tipo de vinculación resulta fundamental para mitigar riesgos laborales, sancionatorios y contingencias económicas.

En términos generales, las modalidades de vinculación pueden agruparse en dos grandes categorías:

i. *vinculación laboral directa, a través del contrato de trabajo, y;*
ii. *esquemas de tercerización, outsourcing o contratación indirecta, los cuales se encuentran sujetos a límites legales específicos.*

2.1. Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es la forma principal de vinculación laboral en Colombia y se configura cuando concurren los siguientes elementos esenciales: (i) la prestación personal del servicio, (ii) la subordinación o dependencia frente al empleador, y (iii) el pago de una remuneración como contraprestación por el trabajo realizado.

La existencia del contrato de trabajo no depende de su denominación ni de la forma adoptada por las partes, sino de la ejecución real de la relación. En consecuencia, aun cuando las partes pretendan encubrir una relación laboral bajo otra figura contractual, la ley presume la existencia del contrato de trabajo si se acreditan sus elementos esenciales.

El contrato de trabajo puede celebrarse de manera verbal o escrita; sin embargo, en los casos puntuales de contratos a término fijo, por obra o labor, o de aprendizaje, deberá celebrarse por escrito.

2.1.1. Contratos según su duración

Los contratos de trabajo pueden clasificarse dependiendo de su duración, así:

TIPOS DE CONTRATO LABORAL DEPENDIENDO DE SU DURACIÓN			
Término indefinido	**Término Fijo**	**Por duración de obra o labor contratada**	**Ocasional, accidental o transitorio**
*Duración indefinida. * Si un contrato de trabajo es verbal, se entenderá como indefinido, aunque no se haya acordado nada al respecto entre las partes.	* Duración determinada en el tiempo y no mayor a 4 años (incluyendo todas sus prórrogas). *Es necesario que conste por escrito. * **Tipos de prórroga:** **Pactada:** acordada por escrito entre las partes, sin superar el límite total de cuatro años, y con obligación de que, después de la cuarta prórroga en contratos inferiores a un año, el término no sea menor a 1 año. **Automática:** opera automáticamente si ninguna de las partes manifiesta su intención de terminar el contrato con al menos 30 días de anticipación, sin exceder el límite máximo de 4 años.	*Duración definida por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. *Requiere que la obra o labor contratada esté debidamente descrita en el contrato. *Requiere que el contrato se pacte por escrito.	*Se celebra para la realización de labores distintas de las actividades normales de la empresa. *Su duración es inferior a 1 mes. No requiere preaviso para su terminación.

2.1.2. Período de prueba

Tiene como objetivo que el empleador aprecie las aptitudes del trabajador para el cargo para el que fue contratado, y que el trabajador evalúe la conveniencia de las condiciones de trabajo. Durante este período, que debe ser pactado por escrito, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato de trabajo sin previo aviso y sin el pago de la indemnización legal, argumentando las razones por las cuales no se cumplió con el periodo de prueba.

En el contrato a término indefinido, el período de prueba no puede ser superior a 2 meses en los contratos a término fijo el período de prueba no podrá ser exceder de la quinta parte del término pactado, sin que en ningún evento supere los 2 meses.

2.2. Outsourcing y back office

Además de la contratación laboral directa, el ordenamiento jurídico colombiano permite a las empresas acudir a esquemas de tercerización y outsourcing para el desarrollo de ciertas actividades. No obstante, estas modalidades se encuentran sujetas a límites legales estrictos, especialmente cuando involucran actividades misionales o permanentes.
Una estructuración inadecuada de esquemas de outsourcing puede derivar en la declaratoria de existencia de relaciones laborales directas, así como en sanciones administrativas por parte del Ministerio del Trabajo.

2.2.1. Contrato de prestación de servicios

El contrato de prestación de servicios es una figura de naturaleza civil o comercial, utilizada para la contratación de personas naturales o jurídicas que actúan con autonomía técnica y administrativa, sin subordinación laboral.

En este tipo de contratos el contratista asume el pago de sus aportes al sistema de seguridad social. No obstante, en la práctica, esta figura representa uno de los principales focos de riesgo legal, dado que la presencia de subordinación, horarios, instrucciones permanentes o exclusividad puede llevar a la recalificación del contrato como laboral.

Por esta razón, se recomienda que el uso de contratos de prestación de servicios se limite a actividades especializadas, temporales o claramente independientes de la operación principal del negocio.

2.2.2. Empresas de servicios temporales

Las empresas de servicios temporales (EST) son entidades legalmente autorizadas para suministrar trabajadores en misión a empresas usuarias, en los casos expresamente permitidos por la ley, tales como reemplazos temporales, incrementos transitorios de producción o ejecución de labores ocasionales.

En este esquema, el vínculo laboral existe entre el trabajador y la empresa de servicios temporales, mientras que la empresa usuaria ejerce una supervisión funcional. La utilización de trabajadores en misión fuera de los casos permitidos o por períodos superiores a los autorizados puede generar responsabilidades solidarias para la empresa usuaria.

Desde una perspectiva de cumplimiento, la contratación a través de EST constituye una alternativa válida y flexible, siempre que se respeten los límites temporales y materiales establecidos por la normativa laboral.

3. PAGOS PROVENIENTES DE LA RELACIÓN LABORAL

3.1. Salario

El salario es la compensación directa que recibe el empleado a cambio de la prestación personal de sus servicios subordinados a favor del empleador.

(a) Modalidad de salario

MODALIDAD	DESCRIPCIÓN	MONTO MÍNIMO
Ordinario	Es la compensación que retribuye el trabajo ordinario. Al valor ordinario se le debe sumar, cuando ello aplique: (i) la remuneración extraordinaria, conformada por el valor del trabajo suplementario o de las horas extras o trabajo nocturno; (ii) el valor del trabajo en días de descanso obligatorio; (iii) los porcentajes sobre ventas y comisiones; (iv) las bonificaciones salariales, tales como aquellas determinadas por cumplimiento de metas individuales; (v) los viáticos permanentes destinados a la manutención y alojamiento del empleado; y (vi) en general, cualquier pago habitual u ocasional reconocido como contraprestación directa del servicio prestado por el empleado.	2026 COP $1.750.905 (aprox. USD $432,01)[1].
Integral	Es la compensación que, además de retribuir el trabajo ordinario, compensa de antemano el valor de las prestaciones sociales, recargos y todo tipo de acreencias ordenadas por la Ley, a excepción de las vacaciones. El pacto de salario integral debe constar por escrito para que tenga validez. Esta modalidad de salario solamente puede ser acordada con aquellos empleados que devenguen un salario superior a 10 S.M.L.M.V. Este tipo de salario está compuesto por una suma fija no inferior a 10 S.M.L.M.V más el factor prestacional de la empresa, que en ningún caso podrá ser inferior del 30% de dicha cuantía.	2026 COP $22.761.765 (aprox. USD 5.616,18)

[1] Para el cálculo de los valores en USD, se tomó una tasa de cambio equivalente a COP$4.052,89 por USD

3.2. Beneficios extralegales

En Colombia, los empleadores pueden otorgar beneficios extralegales o pagos no obligatorios como parte de su estrategia de compensación. Estos beneficios están divididos de acuerdo con su naturaleza en salariales y no salariales, dependiendo si retribuyen, o no, la prestación directa del servicio.

Por un lado, los pagos que retribuyen el servicio constituyen salario para todos los efectos legales. En consecuencia, integran la base para el cálculo de prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, aportes al sistema de seguridad social y parafiscales, independientemente de la denominación que les otorguen las partes. En esta categoría encontramos, por ejemplo, los bonos por desempeño individual, comisiones, entre otros.

Por otro lado, los beneficios no salariales, al no constituir salario, se excluyen de la base para el cálculo de prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social, siempre que dicha exclusión conste expresamente por escrito, ya sea en el contrato de trabajo o en un documento separado (por ejemplo, una modificación al contrato o una política corporativa).

Es importante prestar especial atención a la naturaleza y tratamiento de estos pagos pues, se insiste, todo pago que constituya retribución directa del servicio debe considerarse salario sin excepción, de modo que cualquier acuerdo en contrario será ineficaz. Desde la perspectiva del inversionista, una adecuada estructuración documental de estos beneficios resulta esencial para optimizar costos laborales, asegurar cumplimiento normativo y mitigar contingencias en materia laboral y de seguridad social.

3.3. Prestaciones sociales

Todo empleador está obligado a pagar a los trabajadores que devenguen salario ordinario, independientemente del término del contrato, las siguientes prestaciones sociales legales:



CONCEPTO	PERÍODO DE PAGO	DESCRIPCIÓN
Auxilio de cesantías	**Anual**	Los empleadores deben hacer un depósito anual en un fondo de cesantías al cual se encuentre afiliado el trabajador, por la totalidad de 1 mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año. Esta consignación debe efectuarse: i) antes del 14 de febrero de cada año en el fondo de cesantías correspondiente; ii) durante el transcurso del año, en los términos taxativamente dispuestos por la ley; o iii) pagarse al trabajador a la terminación del contrato de trabajo. La falta de consignación oportuna de las cesantías genera una sanción de un día de salario por cada día de retraso hasta que se verifique el pago efectivo, durante la vigencia de la relación laboral, o hasta que el contrato de trabajo termine, lo que ocurra primero.
Intereses a las cesantías	**Anual**	Equivale al 12% anual sobre el valor del auxilio de cesantía liquidado a 31 de diciembre de cada año. Los intereses sobre las cesantías deben pagarse a más tardar el 31 de enero del año siguiente a su liquidación.
Prima de servicios	**Semestral**	Equivale a 15 días de salario por cada semestre de servicios o proporcionalmente por fracción y debe pagarse a más tardar el 30 de junio y el 20 de diciembre de cada año.
Calzado y vestido de labor	**Cada 4 meses**	Consiste en un par de zapatos y un vestido de trabajo (pantalón y camisa) apropiados para la labor que va a desempeñar el trabajador. Esta prestación debe entregarse tres veces al año (a más tardar el 30 de abril, el 31 de agosto y el 20 de diciembre de cada año). Tienen derecho a esta prestación los empleados que devenguen hasta el equivalente a 2 veces el S.M.L.M.V. – COP 3.501.810 para el 2026 (aprox. USD $864) y que hayan estado prestando sus servicios durante al menos 3 meses.

3.4. Auxilio de transporte/conectividad

El empleador debe pagar a todos los trabajadores que devenguen hasta el equivalente a 2 veces el S.M.L.M.V. (COP 3.501.810– aprox. USD $864), una suma fija que anualmente es establecida por el Gobierno Nacional para subsidiar los gastos de transporte, siempre que los trabajadores residan a una distancia mayor a 1 kilómetro de su lugar de trabajo. No debe reconocerse si la empresa suministra el transporte hasta el lugar de trabajo. El auxilio de transporte para el año 2026 es la suma de COP $249.095 (aprox. USD $61,46). En los casos de incapacidades, vacaciones o licencias, no hay lugar al pago de este auxilio. Este auxilio se incluye en

la base para la liquidación de prestaciones sociales, por expresa disposición legal.

De manera análoga, en los esquemas de teletrabajo el empleador debe reconocer un auxilio de conectividad, destinado a cubrir los gastos de internet y telecomunicaciones del trabajador. Este auxilio corresponde al mismo monto que el auxilio de transporte y se aplica bajo las mismas condiciones. No obstante, el trabajador solo puede recibir uno de los dos auxilios, dependiendo de si su modalidad de trabajo es presencial o remota.

3.5. Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral

El Sistema de Seguridad Social está integrado por el subsistema de pensiones (Pensiones), el subsistema de salud (Salud) y el subsistema de riesgos laborales (Riesgos Laborales). Todos los empleadores están en la obligación de afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral, y realizar en su nombre las cotizaciones de manera mensual, completa y oportuna.

A continuación, se describen los porcentajes de cotización al Sistema de Seguridad Social:

Subsistema	Aportes (% del salario)*	
	Trabajador	Empleador
Pensiones	4%	12%
Salud	4%	8,5%**
Riesgos Laborales* **	-	Entre 0,348% y 8,7%
Fondo de Solidaridad Pensional** **	Entre 1% y 2%	-

** Los pagos no salariales acordados entre el empleador y el trabajador no son incluidos dentro de la base para calcular las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, siempre y cuando no excedan el 40% del total de la remuneración del trabajador. Si estos pagos exceden dicho 40%, se deberán incluir los valores que excedan este porcentaje en la base para las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral (Ley 1393 de 2010).*

*** Están exoneradas del pago de este 8,5%: 1) las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios, correspondientes a los trabajadores que devenguen, individualmente considerados, menos de 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes, 2) Las personas naturales empleadoras, por los empleados que devenguen menos de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes; 3) Los consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos empleadores de trabajadores que devenguen, individualmente considerados, menos de 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes; 4) Los usuarios de Zonas Francas. La exoneración no aplica para los empleadores de trabajadores que devenguen 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes o más, las entidades calificadas en el Régimen Tributario Especial y personas naturales que empleen menos de dos trabajadores.*

****El porcentaje de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales varía de acuerdo con el riesgo asegurado, que se define por la actividad a realizar.*

*****El porcentaje de la cotización al Fondo de Solidaridad Pensional varía de acuerdo con el salario del trabajador. Si el salario mensual del trabajador supera el equivalente a 4 S.M.L.M.V. (COP $7.003.620 – aprox. USD $1,728), deberá hacer una contribución adicional del 1%. Si el salario mensual del trabajador iguala o supera el equivalente a 16 S.M.L.M.V. (COP $28.014.480 – aprox. USD $6.912) deberá realizar una cotización adicional, de acuerdo con el monto del salario, la cual podría oscilar entre 0,2% y 1% adicional.*

En caso de que el trabajador devengue salario integral, los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral se realizarán sobre el 70% de su salario, y no sobre el 100% que aplica a los trabajadores que devengan salario ordinario.

La base de cotización del Sistema General de Seguridad Social será como máximo de 25 S.M.L.M.V (COP $43.772.625 - aprox. USD $10.800).

Colombia ha celebrado convenios bilaterales de seguridad social con Argentina, Chile, Ecuador, España, Perú y Uruguay. Mediante estos tratados se pretende garantizar que los nacionales de los países contratantes validen el tiempo cotizado al Sistema de Pensiones de cualquiera de los países (según el tratado) para reconocer las pensiones de vejez, de invalidez o de sobrevivientes, bajo las condiciones y con las características de la legislación del país de residencia del trabajador, al momento en que solicite la pensión.

Adicionalmente, en el año 2024, se aprobó una reforma al sistema pensional en Colombia la cual establece un sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte, mediante el reconocimiento de los derechos de las personas a través de un sistema de pilares, fundamentado en los principios de universalidad, solidaridad y eficiencia. En todo caso, esta reforma está siendo actualmente revisada por la Corte Constitucional, por lo que su aplicación aún es incierta. Los ajustes no cambian los pagos mensuales en cabeza del empleador y trabajador para las cotizaciones al sistema.

3.6. Aportes parafiscales

Son los pagos que debe realizar todo empleador que tenga a su cargo más de un trabajador permanente, se hacen directamente al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (“ICBF”), al Servicio Nacional de Aprendizaje (“SENA”) y a las Cajas de Compensación Familiar (“CCF”), en los siguientes porcentajes:

Entidad	% de la Nómina	
	< de diez S.M.M.L.V.*	> de diez S.M.M.L.V.
CCF	4%	4%
SENA	0%	2%
ICBF	0%	3%

** Están exoneradas del pago de aportes al SENA e ICBF: 1) las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios, correspondientes a los trabajadores que devenguen, individualmente considerados, menos de 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes, 2) Las personas naturales empleadoras, por los empleados que devenguen menos de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes; 3) Los consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos empleadores de trabajadores que devenguen, individualmente considerados, menos de 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes; 4) Los usuarios de Zonas Francas. La exoneración no aplica para los empleadores de trabajadores que devenguen 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes o más, las entidades calificadas en el Régimen Tributario Especial y personas naturales que empleen menos de dos trabajadores.*

Las CCF les otorgan a los empleados cuya remuneración no supere los 4 S.M.L.M.V. (COP $7.003.620 – aprox. USD $1.728) un subsidio familiar que corresponde a una suma de dinero en pagos de especie y servicio. Su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representan el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad.

3.7. Aprendices

Todo empleador que cuente con más de 20 empleados debe contratar un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por cada 10 trabajadores o fracción adicional que no exceda de 20. Las empresas que tengan entre 15 y 20 trabajadores tendrán un aprendiz.

Esta vinculación se realiza mediante contrato de trabajo a término fijo especial, lo que implica la aplicación de las reglas laborales de manera integral. Si el empleador no desea contratar los aprendices exigidos por ley, puede optar por monetizar la cuota, lo que implica pagar al SENA una cuota de monetización que corresponde a 1,5 S.M.L.M.V. (aprox. USD $648).

4. JORNADAS LABORALES Y LICENCIAS

En Colombia, la regulación de la jornada laboral impacta directamente la operación, los costos y el cumplimiento normativo de las empresas. La ley prevé distintas modalidades de jornada para equilibrar productividad y derechos laborales.

Si bien existen múltiples esquemas de distribución del tiempo de trabajo —incluyendo jornadas ordinarias, especiales, flexibles y excepcionales— en este documento se abordarán únicamente aquellas que, desde una perspectiva práctica y empresarial, resultan más relevantes: la jornada máxima legal y la jornada flexible. Estas modalidades concentran la mayor aplicación en estructuras corporativas tradicionales y permiten ilustrar de manera clara los principales impactos legales y operativos para el empleador.

4.1. Jornada máxima legal

La jornada laboral ordinaria es el tiempo durante el cual el trabajador está prestando el servicio y corresponderá a lo establecido por las partes, sin que exceda el límite legal. La jornada máxima legal es de 44 horas y, a partir del 16 de julio de 2026, será de 42 horas semanales.

Por acuerdo entre las partes, la jornada máxima legal puede ser distribuida de lunes a viernes con el único propósito de no trabajar el sábado. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse en al menos 2 secciones, con un descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores (sin que se cuente dentro de la jornada).

La jornada máxima legal puede ser ampliada hasta en 2 horas diarias y 12 semanales. A estas horas se les denomina horas extras o trabajo suplementario.

El trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.). El trabajo nocturno por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno.

Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.

4.2. Jornada flexible

Las partes del contrato de trabajo pueden acordar organizar turnos sucesivos de trabajo todos los días de la semana, sin exceder 6 horas diarias ni 36 a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo.

De igual forma, pueden acordar una jornada flexible de 42 horas trabajo semanal, distribuidas en máximo 6 días. Bajo esta modalidad de jornada el número de horas diarias laboradas no puede ser menor de 4 ni mayor a 9, y no aplicarán recargos por horas extras, siempre que el trabajador no supere la jornada máxima legal de trabajo.

4.3. Descansos obligatorios

(a) Descanso remunerado en domingos y festivos

El empleador está obligado a reconocer el descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores y el descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil y religioso. Esta remuneración se encuentra incluida dentro del salario mensual. Si el trabajador labora los domingos de manera ocasional (hasta 2 domingos durante el mes calendario), se le debe pagar un recargo del 80%* sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas o un día de descanso compensatorio para que lo disfrute en otro día laborable de la semana siguiente, a elección del trabajador. Si el trabajador labora los domingos de manera habitual (tres o más domingos durante el mes calendario), se le debe pagar tanto el recargo del 80% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas y adicionalmente se le concede 1 día de descanso compensatorio remunerado a ser disfrutado en otro día laborable de la semana siguiente.

- *El recargo por trabajo en día dominical aumentará de manera progresiva hasta llegar a 100%, así: a partir del 1 de julio de 2026 será del 90% y a partir del 1 de julio de 2027 del 100%.*

Adicionalmente, las partes pueden acordar que cualquier día de la semana sea el día de descanso obligatorio en lugar del domingo y, por lo tanto, para todos los efectos legales, el día escogido será considerado como si fuera domingo (en caso de que no exista pacto, se entenderá que el día de descanso es el domingo).

(b) Vacaciones anuales remuneradas

Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de 15 días hábiles de vacaciones remuneradas por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año. Todo trabajador debe disfrutar de al menos 6 días hábiles continuos de vacaciones al año, y los días de vacaciones restantes solo pueden ser acumulados hasta por 2 períodos y, en algunos casos, hasta por 4 años. Se pueden compensar las vacaciones en dinero por mutuo acuerdo de las partes hasta la mitad de las vacaciones causadas y el trabajador deberá disfrutar la otra mitad en tiempo. También se podrá hacer el reconocimiento en dinero cuando se termina el contrato de trabajo y el trabajador no ha disfrutado de sus vacaciones.

4.4. *Recargos por trabajo nocturno, dominical, festivo y suplementario*

La siguiente tabla muestra los posibles recargos aplicables en la ejecución de la relación laboral:

Recargo nocturno	Hora diurna x 35%
Trabajo dominical o festivo diurno	Hora diurna x 180%
Trabajo dominical o festivo nocturno	Hora diurna x 215%
Hora extra diurna	Hora diurna x 125%
Hora extra nocturna	Hora diurna x 175%
Hora extra diurna dominical o festiva	Hora diurna x 205%
Hora extra nocturna dominical o festiva	Hora diurna x 255%

4.5. *Licencias*

Tipo de Licencia	Duración	Descripción General	Aspectos Clave para la Empresa
Licencia de Maternidad	**18 semanas** (20 en caso de parto múltiple). Inicia una semana previa al parto.	Aplica para trabajadoras gestantes y madres adoptantes.	Prohibición de despido por embarazo o lactancia salvo justa causa autorizada por el Ministerio del Trabajo. Empresas con capital >1.500 SMMLV (aprox. USD 648.021) o >50 empleadas tienen la obligación de contar con un espacio para lactancia. Se debe conceder un descanso para la lactancia de 1 hora diaria en los primeros 6 meses; 30 minutos hasta los 2 años si se acredita lactancia continua.
Licencia de Paternidad	**2 semanas** (posible ampliación hasta máximo 5 semanas según tasa de desempleo estructural).	Aplica al esposo, compañero permanente o padre adoptante.	Requiere Registro Civil de Nacimiento (presentado a la EPS dentro de 30 días). El pago estará sujeto a las semanas efectivamente cotizadas en el Sistema de Salud.
Licencia Parental Compartida	**Hasta 6 semanas transferibles de la madre al padre** (las primeras 12 semanas son obligatorias para la madre).	Permite distribuir entre los padres las últimas 6 semanas de maternidad.	No puede fragmentarse ni tomarse simultáneamente, salvo incapacidad médica postparto certificada. Requiere aprobación formal previa del empleador.

Tipo de Licencia	Duración	Descripción General	Aspectos Clave para la Empresa
Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial	Conversión del periodo de licencia en trabajo parcial por el doble del tiempo elegido.	Permite intercambiar tiempo de licencia por trabajo a tiempo parcial.	Madre puede acceder desde la semana 13; padre antes de la semana 2 de su licencia. Compatible con licencia parental compartida. Requiere aprobación formal.
Licencia por Luto	**5 días hábiles.**	Aplica por fallecimiento de cónyuge, compañero(a) permanente o familiares hasta 2° grado de consanguinidad, 1° afinidad y 2° civil.	Requiere soporte del fallecimiento.
Licencia para Cuidado de Hijo con Enfermedad Terminal o Accidente Grave	**10 días hábiles por año.**	Para padres o custodios de menor con enfermedad terminal o condición clínica grave derivada de accidente.	Requiere certificación médica que indique necesidad de acompañamiento. Debe existir acuerdo sobre fechas.
Licencia para Asistencia a Citas Médicas con Especialistas	Tiempo necesario según la cita.	Permite asistir a citas médicas especializadas con justificación.	Debe existir certificación médica. Es recomendable incorporar procedimiento interno de validación y registro para control de ausencias y nómina.
Licencia para Atención de Citaciones Judiciales o Administrativas	Tiempo requerido por la diligencia.	Aplica cuando el trabajador es citado por autoridad judicial, administrativa o legal.	Requiere citación formal.
Licencia para Compromisos Escolares	Tiempo necesario para la actividad.	Para asistir a reuniones, evaluaciones o actividades escolares obligatorias de hijos o dependientes.	Debe acreditarse la obligatoriedad de la asistencia. Se aconseja la creación de una política interna clara para evitar abusos.

5. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En términos generales y salvo excepciones legales y constitucionales, los contratos de trabajo pueden ser terminados en cualquier momento, sin previo aviso. No obstante, los efectos de la terminación varían dependiendo del tipo de contrato y de si el contrato es terminado con o sin justa causa.

5.1. Terminación con justa causa

La terminación con justa causa procede cuando el trabajador incurre en alguna de las conductas expresamente previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Estas incluyen, entre otras, el incumplimiento grave de obligaciones contractuales, actos de violencia, indisciplina, bajo rendimiento persistente, revelación de secretos empresariales o faltas graves contra la moral o la disciplina.

Para que la justa causa sea válida, no basta con que la conducta esté prevista en la norma; es fundamental que el empleador respete el debido proceso. La jurisprudencia ha consolidado la obligación de otorgar al trabajador la oportunidad de ser escuchado antes de adoptar la decisión, permitiéndole ejercer su derecho de defensa.

Desde la perspectiva de gestión de riesgos, es recomendable que las empresas documenten adecuadamente los incumplimientos, conserven evidencia objetiva y cuenten con reglamentos internos de trabajo que definan claramente las faltas disciplinarias y los procedimientos aplicables.

En caso de no acreditarse la comisión de la falta, o su magnitud, el empleador podrá ser condenado al pago de la indemnización establecida en la ley.

5.2. Terminación sin justa causa

El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo sin alegar una causa específica. Sin embargo, esta facultad implica la obligación de pagar al trabajador una indemnización legal, cuyo monto depende del tipo de contrato y del salario devengado.

5.2.1. Indemnizaciones

(a) Indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa.

Tipo de contrato de trabajo	Valor de indemnización
Término fijo	El valor de los salarios correspondientes al tiempo faltante para cumplir el plazo pactado en el contrato.
Duración de la obra o labor	El valor de los salarios correspondientes a la duración de la obra o labor contratada, caso en el cual la indemnización no podrá ser inferior a 15 días de salario.
Término indefinido	*Por regla general, para trabajadores que devenguen un salario inferior a 10 S.M.L.M.V (aprox. USD $4.320):* 30 días de salario por el primer año de servicios y 20 días de salario por cada año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción de año. *Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a 10 S.M.L.M.V (aprox. USD $4.320):* 20 días de salario por el primer año de servicios y quince días de salario por cada año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción de año.

(b) Indemnización por falta de pago o pago incompleto de salario y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo

Cuando a la terminación del contrato laboral, el empleador no pague al trabajador las sumas por concepto de salario o prestaciones adicionales en la cuantía y tiempo debidos, el trabajador tendrá el derecho a recibir como indemnización por dicho retardo un día de salario por cada día de retraso en el pago hasta por los primeros 24 meses o hasta cuando se realice el pago, si este ocurrió en un término inferior. A partir del mes 25, si no se ha realizado el pago, comenzarán a correr intereses moratorios a la tasa máxima legal y hasta cuando se verifique el pago. Esta indemnización moratoria opera únicamente mediante sentencia judicial y cuando se demuestre mala fe del empleador.

(c) Indemnización por falta de depósito o depósito incompleto del auxilio de cesantía en el respectivo fondo.

Respecto a los trabajadores con salario ordinario, los empleadores que no depositen o depositen en cuantía incompleta el auxilio de cesantía en el fondo al cual se encuentran afiliados, será sancionado con una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el depósito hasta que: (i) se realice el pago completo; o (ii) termine la relación laboral, lo que ocurra primero. Esta indemnización tampoco opera de pleno derecho, por lo que sólo a través de un proceso judicial se podrá conseguir el reconocimiento de dicha sanción, en el que se declare probada la mala fe del empleador.

5.3. Riesgos y buenas prácticas

La terminación del contrato de trabajo en Colombia representa una de las principales fuentes de contingencias laborales, particularmente en aquellos eventos en los que el trabajador goza de estabilidad laboral reforzada. Por disposiciones constitucionales y legales, hay ciertos trabajadores que no pueden ser despedidos de manera unilateral y sin justa causa, tales como: (i) mujeres en estado de embarazo o durante el período de lactancia; (ii) trabajadores cuya esposa, compañera permanente o pareja se encuentre en embarazo o lactancia; (iii) empleados con fuero sindical; (iv) trabajadores que se encuentren en condición de debilidad manifiesta por su estado de salud (que le impida desarrollar sus funciones); (v) trabajadores que estén a 3 años o menos de cumplir los requisitos para obtener el derecho a su pensión de vejez; (vi) trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral, bajo los presupuestos legales aplicables.

El desconocimiento de estas garantías puede generar la ineficacia del despido, la obligación de reintegro, el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, así como indemnizaciones adicionales y sanciones administrativas. En la práctica, los casos relacionados con debilidad manifiesta por estado de salud constituyen el foco principal de conflictividad, dada su interpretación amplia por parte de la jurisprudencia constitucional.

Buenas prácticas recomendadas para mitigar riesgos incluyen: (i) auditorías previas a la terminación para identificar eventuales fueros o condiciones de estabilidad reforzada; (ii) estructuración rigurosa de expedientes disciplinarios con soporte documental; (iii) validación médica ocupacional cuando existan incapacidades o diagnósticos relevantes; y (iv) adopción de protocolos internos de terminación alineados con políticas de cumplimiento laboral. Desde una perspectiva de inversión, la implementación de estos mecanismos reduce exposición a contingencias judiciales, mejora la previsibilidad financiera y fortalece la gobernanza laboral de la operación en Colombia.

6. TRABAJO A DISTANCIA

Teletrabajo, Trabajo en casa y Trabajo Remoto.

En Colombia existen tres modalidades de trabajo a distancia —teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto—, cada una sujeta a requisitos y condiciones específicos que regulan la ubicación, la jornada y la supervisión laboral. Estas modalidades ofrecen beneficios como flexibilidad, conciliación de la vida laboral y familiar, y acceso a subsidios como el auxilio de conectividad, pero también implican riesgos y limitaciones, incluyendo responsabilidades en dotación, seguridad, salud ocupacional y la necesidad de establecer políticas claras para garantizar cumplimiento normativo y eficiencia operativa.

A continuación, una síntesis de las modalidades:

MODALIDAD	REQUISITOS / CONDICIONES	BENEFICIOS	RIESGOS / LIMITACIONES
Teletrabajo	• Se puede elegir entre las siguientes modalidades dependiendo del grado de presencialidad requerido y las necesidades de la Compañía: 1. *Autónomo.* 2. *Móvil.* 3. *Híbrido.* 4. *Temporal.* 5. *Acuerdo voluntario entre empleador y trabajador.* • Uso de tecnología para prestar servicios sin presencia física permanente en un lugar específico. • Dependiendo la modalidad, el trabajador elige su lugar de trabajo (domicilio u otro). • Requiere notificación a Ministerio de Trabajo y ARL. • Requiere de adopción de política interna.	● Flexibilidad geográfica. ● Posible ahorro de infraestructura para la empresa. ● Facilita inclusión laboral (personas con movilidad reducida, etc.).	● Puede requerir mayor disciplina y gestión remota. ● Riesgo de desconexión o dificultad en supervisión operativa. ● Responsabilidad en salud, riesgos laborales y ergonomía se mantiene.

MODALIDAD	REQUISITOS / CONDICIONES	BENEFICIOS	RIESGOS / LIMITACIONES
Teletrabajo transnacional	• El contrato se celebra en Colombia, pero el trabajador realiza sus funciones desde otro país. • El empleador debe garantizar cobertura de riesgos laborales y salud en el país de residencia y asegurar aportes al sistema colombiano.	● Permite emplear talento con movilidad global. ● Beneficioso para roles donde no se requiere presencia física.	● Complejidad en cumplimiento de seguridad social internacional. ● Costos adicionales en seguros y cumplimiento migratorio.
Trabajo remoto	• Acuerdo entre las partes para ejecución 100% remota a través de tecnologías. • No requiere presencia física ni lugar fijo. • Aprobación de la ARL y cumplimiento de condiciones técnicas.	● Permite plena ejecución de tareas sin oficina. ● Útil para perfiles tecnológicos o digitales.	● El empleador debe garantizar herramientas tecnológicas y condiciones adecuadas. ● Puede dificultar control de jornada y cumplimiento de metas.
Trabajo en casa	• Habilitado para situaciones esporádicas y excepcionales que impidan asistir al lugar habitual de trabajo.	● Respuesta rápida ante contingencias (como pandemias). ● Conserva continuidad laboral temporal.	● No es una modalidad estructural permanente. ● Su aplicación depende de circunstancias específicas declaradas.

7. CONTRATACIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A partir de junio de 2026, las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos 2 trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un trabajador con discapacidad adicional por cada grupo de 100 trabajadores.

Para efectos de claridad, las proporciones se entienden así:

Rango Trabajadores de la Empresa	Cantidad Mínima de Trabajadores con Discapacidad
0-99 trabajadores	0
100 - 199 trabajadores	2
200 - 299 trabajadores	4
300 – 399 trabajadores	6
400 – 499 trabajadores	8
500 – 599 trabajadores	10
600 - 699 trabajadores	11

8. DERECHO COLECTIVO

Se encarga de regular las relaciones entre el empleador y las organizaciones de trabajadores, la contratación colectiva y la defensa de los intereses comunes, tanto de empleadores como de trabajadores, en desarrollo de un conflicto colectivo de trabajo.

8.1. Derecho de asociación sindical

Los trabajadores gozan del derecho de asociación sindical como ejercicio de garantías laborales comunes. Este derecho constitucional busca proteger la creación y desarrollo de organizaciones sindicales, así como garantizar el ejercicio, por parte de los trabajadores, de la defensa de sus intereses de orden laboral y sindical.

8.2. Sindicato

Es una organización de trabajadores jurídicamente constituida para la obtención, mejoramiento, defensa de intereses individuales y colectivos y consolidación de derechos comunes frente a sus empleadores. Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a 25 afiliados. Los sindicatos de trabajadores se clasifican en sindicatos de empresa, de industria, gremiales o de oficios varios:

- ***Sindicato de empresa:*** *Constituido por empleados de varias profesiones que prestan servicios a la misma empresa.*
- ***Sindicato de industria o por rama de actividad económica:*** *Constituido por individuos que prestan sus servicios a diferentes empresas de la misma industria o rama de actividad económica.*
- ***Sindicato gremial:*** *Constituido por individuos que pertenecen a la misma profesión, oficio o especialidad.*
- ***Sindicato de oficios varios:*** *constituido por trabajadores de diversas profesiones.*

8.3. Convención Colectiva y Pactos Colectivos de Trabajo

Convención Colectiva de Trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores y uno o varios sindicatos para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. El Pacto Colectivo de Trabajo regula las condiciones que regirán los contratos de trabajo con trabajadores no sindicalizados.

8.4. Huelga

Es la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa. Su ejercicio solo es legítimo y posible dentro del proceso de negociación colectiva como una opción para los trabajadores, siempre y cuando estos sean dependientes de un empleador del sector privado que no ejerza actividades consideradas por la ley como servicio público esencial.



RÉGIMEN MIGRATORIO

El régimen migratorio colombiano se fundamenta en una política orientada a promover el ingreso de extranjeros que aporten al desarrollo integral del país. En este sentido, Colombia reconoce al inversionista extranjero como un actor estratégico e incentiva la llegada de personas que impulsen la generación de empleo y el progreso nacional.

Bajo esta perspectiva, resulta pertinente que los inversionistas comprendan las obligaciones, requisitos y condiciones establecidos por la normativa migratoria vigente:

1. Entidades oficiales encargadas de los asuntos migratorios:

- ***Ministerio de Relaciones Exteriores y oficinas consulares de la República de Colombia en el extranjero:*** *Es la entidad encargada de formular, planear, coordinar, ejecutar y evaluar la política exterior de Colombia, así como de dirigir sus relaciones internacionales y administrar el servicio exterior del país.*

- ***Unidad Administrativa Especial Migración Colombia:*** *Es un órgano adscrito al Ministerio de Relaciones Exteriores, y se encarga de ejercer funciones de vigilancia y control migratorio del Estado colombiano. Los procesos que se pueden adelantar ante Migración Colombia y sus costos los puede consultar en la siguiente tabla:*

2. Asuntos de inmigración:

El siguiente cuadro relaciona los asuntos relacionados con la inmigración en Colombia:

ASUNTOS DE INMIGRACIÓN

Nacionalidades no restrigidas

Son aquellas que permiten el ingreso de los ciudadanos extranjeros, quienes podrán ingresar y permanecer en Colombia, exentos de los requisitos de visa para realizar actividades de corta estancia.

Albania, Alemania, Andorra, Antigua y Barbuda, Argentina, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bahamas, Barbados, Bélgica, Belice, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Brunéi-Darussalam, Bulgaria, Bután, Canadá, Checa (República), Chile, Chipre, Corea (República de), 24. Costa Rica, Croacia, Dinamarca, Dominica, Ecuador, El Salvador, Emiratos Árabes Unidos, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos de América, Estonia, Fiyi, Filipinas, Finlandia, Francia, Georgia, Granada, Grecia, Guatemala, Guyana, Honduras, Hungría, Indonesia, Irlanda, Islandia, Islas Marshall , Islas Salomón, Italia, Jamaica, Japón, Kazajstán, Letonia, Liechtenstein, Lituania, Luxemburgo, Macedonia del Norte, Malta, Marruecos, México, Micronesia, Moldova, Mónaco, Montenegro, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Omán, Palau, Panamá, Papúa Nueva Guinea, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda del Norte, República Dominicana, Rumania, Rusia (Federación de), San Cristóbal y Nieves, Samoa, San Marino, Santa Lucia, Santa Sede, San Vicente y las Granadinas, Serbia, Singapur, Suecia, Suiza, Surinam, Trinidad y Tobago, Turquía, Ucrania, Uruguay, Venezuela.

Nacionalidades restringidas

Son aquellas nacionalidades a quienes el Estado colombiano requiere necesariamente una visa para ingresar, permanecer e incluso para efectuar tránsito aeroportuario en el territorio colombiano.

Excepción:

Existen algunas nacionalidades restringidas, que presentan una excepción condicionada, en la medida en que los extranjeros podrán ser autorizados para ingresar sin visa y permanecer de manera temporal en el territorio colombiano, siempre que:

- *El extranjero sea titular de un permiso de residencia vigente en un Estado miembro del “Espacio Schengen”o de los Estados Unidos.*
- *Los Extranjeros sean titulares de visa Schengen o visa de los Estados Unidos de América con una vigencia mínima de 180 días al momento de ingreso a Colombia.*

Camboya, India, Nicaragua, Myanmar, República Popular China, Tailandia, Taiwán y Vietnam.

Los costos correspondientes a los trámites ante la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia para el año 2026, son los siguientes:

Trámite	Valor*	
	USD (Valor aproximado)	COP
Cédula de extranjería	$72,54	$294.000
Duplicado de cédula de extranjería	$72,29	$293.000
Permiso de ingreso y permanencia PIP (PT, PID, POA).	Gratuito	Gratuito
Prórroga de permanencia	$37,01	$150.000
Salvoconducto de permanencia o de salida	$21,71	$88.000
Certificado de movimientos migratorios	$21,96	$89.000.
Migración automática	$103,88	$421.000
Ingreso a nicaragüenses	$9,03	$36.597
Ingresos canadienses	$66,62	$270.000
Duplicado permiso por protección temporal - PPT	$4,93	$20.000

**Los anteriores valores se ajustan a lo dispuesto en la Resolución 0599 de 2026, por favor tenga presente que generalmente estos valores son actualizados cada año.*

3. Permisos de Ingreso y Permanencia:

Todo extranjero que ingrese a Colombia debe presentarse ante la autoridad migratoria con su pasaporte o documento de viaje[2] y con la visa colombiana correspondiente, en los casos en que sea exigible.

En los casos en que no se requiera visa para ingresar a Colombia, la autoridad migratoria podrá otorgar permisos de ingreso y permanencia a los visitantes extranjeros que no pretendan establecerse dentro del territorio nacional.

Los permisos de ingreso y permanencia están clasificados conforme la Resolución 3167 de 2019 y tendrán unas características especiales que podrán encontrar en la siguiente tabla:

Permiso de turismo (PT)	Se concede hasta por 90 días calendario prorrogables por 90 días adicionales.	Para actividades de descanso, esparcimiento, cultura, eventos, salud, convenciones o negocios.
Permiso de Integración y desarrollo (PID)	Se concede hasta por 90 días calendario salvo casos de especial urgencia en donde el permiso se otorgará sólo por 15 días calendario.	Para actividades de corta estancia tales como: i). Ejecución de acuerdos de cooperación; ii). Realización de gestiones personales incluyendo participar en entrevistas y/o procesos de selección; iii). Por ser una persona de importancia para el gobierno; iv). Asistir en calidad de estudiante en desarrollo de programas académicos no formales; v). Para conferencistas, docentes o investigadores; vi) para labores periodísticas; vii). Para atender casos de urgencia como desastres naturales entre otros; y viii). Para ejercer la representación de un estado en una comisión oficial o de servicio.
Permiso para desarrollar otras actividades (POA)	Se concederá entre 10 y hasta 30 días calendario.	Para las actividades de corta estancia que no estén incluidas en el artículo de Permiso de Integración y Desarrollo, como actividades de asistencia técnica y conciertos, eventos y/o actividades artísticas.

[2] A los nacionales de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y Acuerdo Mercosur, también se les podrá aceptar sus documentos nacionales de identidad vigentes para el ingreso a Colombia.

* *Cancelación de los Permisos*

La Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, podrá cancelar el permiso de ingreso y permanencia, en cualquiera de sus modalidades (PT, PID y POA), en cualquier tiempo. De la cancelación se dejará constancia escrita y contra ella no procede recurso alguno.

Así mismo, los permisos se cancelarán por deportación, expulsión o cuando se evidencie la existencia de actos fraudulentos o dolosos por parte del solicitante para evadir el cumplimiento de requisitos legales que induzcan a error en el otorgamiento del permiso y se informará del hecho a las autoridades competentes. Una vez notificada la cancelación del permiso el extranjero deberá abandonar el país dentro de los 5 días calendario siguientes. De no ser así, el extranjero podrá ser deportado.

4. Visas:

Una visa es la autorización que confiere el Ministerio de Relaciones Exteriores a un extranjero para ingresar y permanecer en Colombia. Cada categoría de visa se otorga dependiendo de la naturaleza de la visita y si existe o no intención de establecerse en el país.

A continuación, nos permitimos listar algunas de las categorías de visas frecuentemente solicitadas y sus costos gubernamentales respectivos[3].

VISAS TIPO V – VISITANTE.		
Categoría	**Costo del estudio de la visa**	**Costo de la expedición de la visa.**
Negocios	USD $54	USD $252
Nómada digital	USD $54	USD $177
Asistencia técnica	USD $54	USD $177
Prestador de servicios por obra o labor.	USD $54	USD $177

[3] Los nacionales de Ecuador, Japón y la República de Corea están exentos del pago de la expedición de cualquier tipo de Visa colombiana; sin embargo, deberán pagar las tarifas correspondientes al estudio de la solicitud de la visa. Los extranjeros ecuatorianos solo pagan el estudio de la visa correspondiente, igual a USD 30. Para el caso de los nacionales de Japón y de la República de Corea deberán pagar el estudio de la visa que corresponda a la clase y tipo de visa. Los nacionales españoles se encuentran exentos del pago de las tarifas gubernamentales para estudio y expedición de visas.

VISAS TIPO M - MIGRANTE		
Categoría	**Costo del estudio de la visa**	**Costo de la expedición de la visa**
Cónyuge de nacional colombiano	USD $54	USD$ 270
Padre o hijo de nacional colombiano por nacimiento y/o adopción	USD $54	USD$ 270
Migrante Mercosur	USD $54	USD$ 270
Migrante Andino	USD $54	USD$ 270
Trabajador	USD $54	USD$ 270
Socio/Propietario	USD $54	USD$ 270
Pensionado	USD $54	USD$ 270
Inversionista	USD $54	USD$ 270

VISAS TIPO M - MIGRANTE		
Categoría	**Costo del estudio de la visa**	**Costo de la expedición de la visa**
Por tiempo acumulado de permanencia en Colombia	USD $54	USD $400
Traspaso de visa[4].	USD $54	USD $54

Actualmente, existen 3 categorías de visa:

- *Visa tipo V de Visitante.*
- *Visa tipo M de Migrante.*
- *Visa tipo R de Residente.*

La solicitud de visa se realiza de manera virtual, a través de la página web del Ministerio de Relaciones Exteriores (https://tramitesmre.cancilleria.gov.co/tramites/enlinea/solicitarVisa.xhtml). Su estudio y aprobación están a cargo de la coordinación de Visas e Inmigración ubicada en la ciudad de Bogotá o de los más de 130 Consulados colombianos ubicados en el extranjero.

La solicitud de visa puede tramitarla directamente el extranjero interesado o por intermedio de apoderado.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 13 de la Resolución 5477 de 2022, el Ministerio de Relaciones Exteriores cuenta con un término de hasta 30 días calendario, una vez radicada la solicitud, para expedir, hacer observaciones o negar el otorgamiento de una visa.

[4] Por favor tenga presente que, si la visa de residente fue otorgada antes del 21 de octubre de 2022, tendrá plazo hasta el 31 de octubre de 2026, para realizar el traspaso de visa de Residente Permanente, de conformidad con lo previsto en la Resolución 9316 de 2024.

5. Beneficiarios:

Podrán ser titulares de visa en calidad de beneficiarios, los miembros del grupo familiar, dependientes económicos del titular principal de una visa tipo M o R o del titular principal de una visa tipo V solo cuando se haya otorgado para actividades específicas.[5]

Se entenderán como miembros del núcleo familiar del titular principal de una visa su cónyuge, compañero(a) permanente, e hijos menores de 25 años. Cuando el hijo mayor de 25 años tenga una discapacidad y no se pueda valer por sí mismo, podrá solicitar visa en calidad de beneficiario.

La vigencia de la visa otorgada en calidad de beneficiario no podrá exceder la de la visa otorgada al titular y expirará al mismo tiempo que ésta, sin necesidad de pronunciamiento expreso de la autoridad competente.

Si el beneficiario deja de depender económicamente del titular, pierde su calidad de cónyuge o compañero(a) permanente, o cambia de actividad, deberá solicitar la visa que le corresponda como titular principal, previo cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin. Cuando el titular de la visa obtenga la nacionalidad colombiana por adopción o fallezca, su beneficiario podrá solicitar la visa que corresponda en el territorio nacional.

En todos los casos, la ocupación del beneficiario corresponderá a actividades del hogar o de estudiante, pues esta categoría de visa no permite trabajar.

6. Requisitos Generales Para Todo Tipo de Visa:

Para solicitar una visa, el extranjero debe presentar los documentos requeridos según la categoría a la que desee aplicar, los cuales, en caso de ser necesario, deberán ser traducidos al castellano por un traductor oficial autorizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia. Los documentos públicos deben ser apostillados o legalizados por el Consulado colombiano o por la entidad responsable del país que los emite y todo documento que se presente a una solicitud de visa, no podrá tener vigencia superior a 3 meses.

En todos los casos deberán presentarse o cumplirse con los siguientes documentos:

1. *Formulario online de solicitud de visa.*
2. *Copia del pasaporte vigente en buen estado, con vigencia no mayor de 6 meses.*
3. *Fotografía reciente, de frente, a color, fondo blanco, tamaño no superior a 300 kb.*
4. *Copia de la última visa colombiana, si la tuviere, y*
5. *Copia del último sello de ingreso o salida de Colombia.*

La autoridad migratoria podrá solicitar en cualquier caso un certificado de antecedentes judiciales o penales del lugar donde haya estado domiciliado el solicitante los últimos 3 años.

[5] Los nacionales de Ecuador, Japón y la República de Corea están exentos del pago de la expedición de cualquier tipo de Visa colombiana; sin embargo, deberán pagar las tarifas correspondientes al estudio de la solicitud de la visa. Los extranjeros ecuatorianos solo pagan el estudio de la visa correspondiente, igual a USD 30. Para el caso de los nacionales de Japón y de la República de Corea deberán pagar el estudio de la visa que corresponda a la clase y tipo de visa. Los nacionales españoles se encuentran exentos del pago de las tarifas gubernamentales para estudio y expedición de visas.

7. Requisitos específicos según el tipo de visa:

Según el tipo de visa que se solicite, el extranjero deberá cumplir con algunos requisitos particulares. Para conocer los requisitos específicos de cada visa se recomienda consultar con el Consulado más cercano. A continuación podrá consultar una lista general de los requisitos para las categorías de visa más comunes a solicitar.

Visa tipo V ***Negocios***	• *Documento motivado que especifique las actividades que realizará en Colombia y acredite la solvencia económica del responsable de su permanencia y salida del país.* • *Certificado de existencia y representación legal de la compañía colombiana.* • *Extractos bancarios de la compañía, de entre los últimos tres a seis meses, que presenten saldo promedio mínimo de 100 SMLMV.*
Visa tipo V ***Prestador de servicios (Obra – Labor)***	• *Documento motivado que especifique las actividades que realizará en Colombia y acredite la solvencia económica del responsable de su permanencia y salida del país.* • *Extractos bancarios de la compañía, de entre los últimos tres a seis meses, que presenten saldo promedio mínimo de 100 SMLMV.* • *Formato resumen u original de Contrato firmado por el extranjero.* • *Copia de título profesional apostillado o certificaciones laborales que sustenten su idoneidad. En el evento en que se trate de una profesión regulada en Colombia se deberá aportar el correspondiente permiso o licencia profesional.* • *Seguro de salud con cubrimiento en Colombia durante su permanencia.*

Visa tipo V ***Nómada digital***	• *Ser titular de pasaporte expedido por un país exento de visa de corta estancia.* • *Carta motivada que especifique las actividades que realizará en Colombia y la remuneración que recibirá el solicitante.* • *Para el caso de emprendedores, carta motivacional explicando el proyecto de emprendimiento y los recursos con los que cuenta.* • *Extractos bancarios del solicitante de los últimos tres meses, que demuestren ingresos mínimos de 3 SMLMV.* • *Póliza de salud con cobertura en el territorio nacional.*
Visa tipo M ***Trabajador***	• *Formato resumen u original de Contrato firmado por el extranjero, con especificación del cargo contratado.* • *Carta de motivación del empleador donde conste la idoneidad, funciones a realizar y las razones por las que no se contrata un nacional.* • *Certificado de existencia y representación legal de la compañía colombiana.* • *Extractos bancarios de la compañía, de los últimos 4 meses, con un saldo promedio mínimo de 100 SMLMV.* • *Título profesional apostillado o certificaciones laborales de experiencia, y en caso de profesiones reguladas, tramitar el permiso ante el correspondiente consejo profesional.*
Socio o propietario • *Documento motivado*	*que especifique la razón social, domicilio y Número de Identificación Tributaria (NIT) de la sociedad comercial constituida o en la que invierte.* • *Acreditar constitución, participación, adquisición en capital pagado de sociedad comercial, o registro de la inversión extranjera, por un monto no inferior a 100 SMLMV.* • *Aportar extractos bancarios de la empresa de los últimos tres meses, declaración de renta, aportes a la seguridad social, contratos de arrendamiento y/o comprobantes de los pagos de impuestos de industria y comercio.* • *Certificado de composición accionaria, acreditando solvencia y monto de la inversión.*

Visa tipo M

Visa tipo M ***Inversionista***	• *Comunicación expedida por el Banco de la República en la que conste el registro de la inversión extranjera directa a nombre solicitante de la visa, por un monto superior a 650 SMLMV.* • *En caso de inversión en inmueble, certificado de tradición y libertad del inmueble a nombre del extranjero por valor mínimo de 350 SMLMV y comunicación expedida por el Banco de la República en la que conste el registro de la inversión.* • *Póliza de salud con cobertura en el territorio nacional.* • *Documentos que prueben su capacidad económica suficiente para permanecer en el país.*
Visa tipo R ***Residente por tiempo de permanencia acumula***	• *Documento motivado en el que se explique la fuente de ingresos para el sostenimiento propio y se describan las circunstancias que mantienen las condiciones que dieron lugar a la expedición de la visa.* • *Copia de la cédula de extranjería.* • *Documentos que prueben su capacidad económica suficiente para permanecer en el país.* • *Copia de las visas temporales en las que se compruebe los años ininterrumpidos de la continuidad en el territorio.* • *Certificado de Movimientos Migratorios emitido por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.* • *Cuando se solicite visa de residente y previamente haya tenido visa de cónyuge o compañero permanente, se deberá aportar carta del cónyuge donde manifieste que persiste el vínculo y convivencia.*



8. Vencimiento de la visa:

Una vez terminada la vigencia de la visa ya sea de manera ordinaria, o anticipadamente, el extranjero tendrá 30 días calendario para salir del territorio nacional o para solicitar una nueva visa.

Durante este periodo se considera que el extranjero se encuentra en situación migratoria regular.

Es importante resaltar que, en Colombia no existe la figura de renovación de una visa, por lo tanto, cuando un visado vence será necesario solicitar un nuevo documento.

9. Terminación anticipada de la visa:

La terminación anticipada de la visa ocurre cuando se extingue su validez antes de la fecha de expiración otorgada inicialmente. La terminación anticipada podrá darse:

- *Por solicitud del interesado o de la persona natural o jurídica que solicitó la expedición de la visa para el extranjero;*
- *De manera automática por la expedición de una nueva visa;*
- *Cuando cambien las circunstancias por las cuales fue otorgada;*
- *Por facultad discrecional de la Autoridad de Visas e Inmigración en cuyo caso se dejarán consignadas las razones de fondo en el expediente electrónico, sujeto a reserva.*

10. Cancelación de la visa:

El Ministerio de Relaciones Exteriores o la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, podrán cancelar una visa en cualquier tiempo, dejando constancia escrita mediante acta. Esta decisión se tomará en uso de una facultad discrecional, y sobre la misma no procede recurso alguno. Una vez notificada la cancelación de la visa, el extranjero debe abandonar el país dentro de los siguientes 30 días calendario, y en caso de no hacerlo, este podrá ser deportado.

11. Registro y control migratorio:

Una vez la visa del extranjero es expedida, se deberá completar el proceso de registro de visa y solicitud de cédula de extranjería[6], dentro de los 15 días calendario siguientes al otorgamiento de la visa o al ingreso del extranjero a Colombia con la visa otorgada. Este trámite debe realizarse cada vez que el extranjero obtenga un nuevo visado ante las oficinas de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

De conformidad con la Resolución 5477 de 2022, la cédula de extranjería es el "Documento de Identificación expedido por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, que se otorga a los extranjeros titulares principales o beneficiarios de una visa cuyá vigencia sea superior a 3 meses".

12. Permanencia irregular:

La situación de permanencia irregular se presenta cuando un extranjero permanece en Colombia sin ningún tipo de visa o permiso que lo autorice para tal efecto. Dicha situación se pude presentar debido al vencimiento de la visa, o del permiso que autorizaba al extranjero a permanecer en el país.

[6] El artículo 2 de la Resolución 9316 de 2024, establece que los titulares de visas tipo visitante (V) de Turismo, Negocios, Tripulante y Eventos, así como titulares de visa tipo (V) Cortesía de Diplomáticos Visitantes y Convenios Internacionales, estarán exentos de la inscripción en el Registro de Extranjeros de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia y del trámite de la cédula de extranjería.

13. Procesos administrativos sancionatorios:

Migración Colombia tiene la facultad de iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio a quienes incurran en alguna de las infracciones establecidas en el Artículo 15 de la Resolución 2357 de 2020 en concordancia con el capítulo 13 del Decreto 1067 de 2015, Las sanciones pueden ser:

- *Económicas (pagar una multa que oscilara ente 26,31 UVT (aprox. USD $340) y 2.631,30 UVT (aprox. USD $34.003).*
- *Deportación y/o*
- *Expulsión del territorio colombiano.*

14. Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos:

Es un mecanismo complementario al régimen de protección internacional de refugiados, cuyo objetivo es permitir que los migrantes venezolanos que se acojan a la medida tengan una permanencia regular en Colombia.

Los ciudadanos venezolanos podrán permanecer válidamente en el país con un Permiso por Protección Temporal (PPT), el cual les otorgará un permiso abierto de trabajo en Colombia, hasta por 10 años.

15. Convalidación de títulos y actividad profesional:

En Colombia, existen diversas profesiones que tienen una regulación especial por parte del Estado, con el fin de garantizar la calidad y seguridad en la prestación de servicios.

Es por ello que, el Estado ha establecido la obligación a aquellos extranjeros que ostenten un título de alguna de las profesiones reguladas de obtener licencias temporales para ejercer dichos oficios en Colombia.

No obstante, algunas profesiones como la medicina o el derecho, debido a su nivel de especialidad no admiten la solicitud de licencias temporales y en ese estricto sentido, es necesario que el extranjero solicite con anticipación la convalidación de su título profesional ante el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, para posteriormente aplicar a una matrícula o tarjeta profesionales a término indefinido.

16. Reportes ante la plataforma SIRE de Migración Colombia:

Las personas naturales o jurídicas que vinculen contraten, empleen o admitan a un extranjero mediante cualquier modalidad que genere un beneficio, están obligados a realizar un reporte ante Migración Colombia, mediante el Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros (SIRE) dentro de los 15 días calendario siguientes al inicio o terminación de la actividad.

17. Reportes ante la plataforma RUTEC del Ministerio del Trabajo:

Todas las empresas públicas y privadas que vinculen o contraten extranjeros (contrato de trabajo o contratistas independientes) dentro del territorio nacional, también están obligados a reportarlo en el Registro Único de Extranjeros en Colombia (RUTEC) en un plazo no mayor a 120 días calendario, siguientes a la celebración del contrato o la vinculación del extranjero.

Así mismo, los empleadores y contratantes deberán actualizar la inscripción en el RUTEC en los siguientes eventos, dentro de los 30 días calendario siguientes a su ocurrencia:

- *Finalización de la vinculación o contratación del trabajador extranjero.*
- *Cuando se presente cualquier evento que modifique la actividad económica.*
- *Cuando el trabajador o contratista extranjero cambie de manera permanente su residencia.*

Marco Normativo

Norma	Tema
Artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo (CST)	Contrato verbal de trabajo
Artículo 39 del CST	Contrato escrito de trabajo
Artículo 46 del CST, Artículo 1, Decreto 1127 de 1991	Contrato a término fijo
Artículo 45 del CST	Contrato por obra o labor
Artículo 47 del CST	Contrato a término indefinido
Artículo 6 del CST	Contrato accidental o transitorio
Artículo 76 - 80 del CST	Periodo de prueba
Artículo 127 del CST	Salario
Artículo 128 del CST	Pagos que no constituyen salario
Artículo 249 del CST	Auxilio de cesantías
Artículo 1 de la Ley 52 1975	Intereses a las cesantías
Artículo 306 - 308 del CST	Prima de servicios
Artículo 2 Ley 15 de 1959 y Artículo 4, Decreto 1258 de 1959.	Auxilio de transporte
Artículo 230 – 235 del CST	Dotación a los empleados
Ley 21 de 1982, Ley 100 de 1993, ley 797 de 2003, Ley 1393 de 2010, Ley 1438 de 2011, Ley 1607 de 2012. Ley 1819 de 2016	Aportes al Sistema de Seguridad Social y Parafiscales
Artículo 172 -178 del CST	Descansos remunerados
Artículo 186 del CST	Vacaciones anuales remuneradas
Artículo 32 - 42, Ley 789 de 2002	Aprendices
Artículo 236 del CST, Ley 1822 de 2017, Ley 1823 de 2017	Licencia de maternidad
Artículo 236 del CST, Ley 2114 de 2021	Licencia de paternidad
Numeral 10 del artículo 57 del CST, adicionado por la Ley 1280 de 2009	Licencia por luto
Ley 2174 de 2021	Licencia para el cuidado de niños que padecen una enfermedad terminal o un estado clínico grave derivado de un accidente grave.

Norma	Tema
Artículo 104 del CST	Reglamento interno de trabajo
Artículo 249, 250 del CST	Reglamento de higiene y seguridad industrial
Artículo 61 - 66 del CST	Terminación del contrato de trabajo – indemnizaciones
Ley 1010 de 2006, Resolución 3461 de 2025	Mecanismos de prevención de acoso laboral.
Ley 1562 del 2012 y Decreto 1072 de 2015	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Artículo 39 Constitución Política, artículo 353, 354 del CST	Derecho de asociación sindical
Artículo 356 del CST	Clasificación de los sindicatos de trabajadores
Artículo 432 y siguientes del CST, artículo 467 y siguientes del CST, Ley 1453 de 2011	Negociación colectiva y convenios colectivos
Artículo 444 y siguientes del CST	Derecho de huelga
Artículo 34 del CST	Contratistas Independientes
Artículo 71 a 94 de la Ley 50 de 1990, Decreto 4369 de 2006, artículo 34 del CST	Empresa de servicios temporales
Ley 79 de 1988, Decreto 4588 de 2006, Ley 1233 de 2008, Ley 1429 de 2010 y Decreto 2025 de 2011	Cooperativas de trabajo asociado
Decreto 583 de 2016	Inspección, vigilancia y control sobre la tercerización laboral
Resolución 312 de 2019	Implementación SG-SST
Ley 1955 de 2019 y Decreto 1174 de 2020	Piso de Protección Social
Ley 1221 de 2008, Decreto 884 de 2012 y Decreto 1227 de 2022	Teletrabajo
Ley 2088 de 2021 y Decreto 649 de 2022	Trabajo en Casa.
Ley 2121 de 2021 y Decreto 555 de 2022	Trabajo Remoto
Ley 2191 de 2022	Desconexión Laboral
Ley 2365 de 2024	Por el cual se fijan medidas para prevenir el acoso sexual
Ley 2381 de 2024	Por medio de la cual se establece el sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común, y se dictan otras disposiciones
Resolución 1843 de 2025	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones.
Ley 2466 de 2025	Por medio de la cual se modifican parcialmente las normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

COLOMBIA CO

