

El acceso a los medios de vida en Colombia para las personas provenientes de Venezuela





El acceso a los
medios de vida en Colombia
para las personas
provenientes de Venezuela

#AvanzandoElFuturo

El acceso a los medios de vida en Colombia para las personas provenientes de Venezuela

2023

Corporación Opción Legal
Área de Acceso a Recursos Legales

Contenidos

Maira Alejandra Ortiz García
Profesional de Medios de Vida-Bolívar

Luis Miguel Llorente Altamiranda
Profesional de Medios de Vida-Bolívar

Marcos Muleth Jiménez
Coordinador Regional Bolívar

Edna Carolina López Saavedra
Gerente Nacional

Mercy Corps Colombia
Equipo Programa Avanzando El Futuro

Ana María Olarte
Gerente de Comunicaciones y Relaciones Corporativas

Diseño y diagramación

Mónica Lizeth Bonilla
Comunicaciones Mercy Corps Colombia

Infografías

Maité Peralta, Carlos Cervantes, Mónica Bonilla
Comunicaciones Mercy Corps Colombia

Recursos gráficos:

Freepik.com

#AvanzandoElFuturo



Contenido

Quiénes somos	4
¿Por qué es importante?	5
Glosario	7

Capítulos

1	Generalidades de la Contratación Laboral de Población Migrante	10
2	Regularización Migratoria	20
3	Formalización de emprendimientos	30
4	Inclusión Financiera	38

Referencias bibliográficas	46
----------------------------------	----

Quiénes somos

Opción Legal es una corporación sin ánimo de lucro, construida a partir del aporte individual y colectivo, conceptual y práctico de todos sus integrantes, una activa relación de cooperación con las organizaciones asociadas y una significativa participación de la población de interés que hace parte de sus proyectos.

Mercy Corps es una organización global de ayuda humanitaria y desarrollo social impulsada a crear que un mundo mejor es posible. En Colombia, desde 2005, Mercy Corps realiza atención humanitaria integral para las comunidades más afectadas por la migración, el conflicto y el cambio climático.

Desde 1999, Opción Legal trabaja en favor de la población vulnerable para contribuir al fortalecimiento del Estado Social de Derecho y la convivencia pacífica.

La Corporación cuenta con el reconocimiento institucional de agencias del Sistema de Naciones Unidas, la Cooperación Internacional y el Estado, a nivel nacional y regional. La Corporación cuenta con varios proyectos que se ejecutan a lo largo del territorio nacional.

Como parte de nuestros compromisos asociados con la promoción de los derechos humanos con perspectiva solidaria y cooperativa, trabajamos en articulación con la Organización Mercy Corps para la implementación del programa Avanzando El Futuro. A través del cual hemos logrado la generación de entornos de protección para la población proveniente de Venezuela, incentivando su integración local y desarrollo mediante su vinculación al sector productivo, salvaguardando sus derechos y aportando en el mejoramiento de sus condiciones de dignidad.

Es desde esta perspectiva que se construyó esta cartilla que aborda de manera ilustrativa los derechos, mecanismos, rutas y aspectos operativos del acceso a los medios de medios para población proveniente de Venezuela que habita en territorio colombiano. Nuestro propósito es sensibilizar y orientar el desarrollo de la contratación laboral por parte de empresas y personas naturales interesadas en vincular a su fuerza de trabajo a la población migrante y refugiada proveniente de Venezuela, así como proporcionar insumos y fortalecer los conocimientos de la población participante del programa en los asuntos relacionados con la inserción laboral.

¿Por qué es importante?

Según cifras de la Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela, cerca de 7.3 millones de personas se han visto obligadas a abandonar su país como consecuencia de la crisis que allí se vive. Colombia es el principal receptor de esta población, con más de 2.5 millones de personas migrantes y refugiadas provenientes de Venezuela.

Ante esto, el Estado colombiano ha promovido múltiples acciones de protección, enfocadas principalmente en la generación de mecanismos de respuesta con enfoque de atención humanitaria y de emergencia; a su vez, ha promovido de manera progresiva, algunas iniciativas que reconocen la necesidad de avanzar en la integración económica y social de esta población. Es decir, en un escenario de soluciones sostenibles enfocadas en el desarrollo y el reconociendo del gran potencial y aporte de la migración en materia de prosperidad y desarrollo social, económico y cultural para el país.

Resulta fundamental destacar los avances significativos del Estado colombiano en materia de regularización migratoria, sobre todo a partir de la adopción y entrada en vigencia del Estatuto Temporal de Protección Para Migrantes Venezolanos (ETPMV). Ello ha facilitado el acceso a un documento de identificación válido para las personas venezolanas, como lo es el Permiso por Protección Temporal (PPT), lo que a su vez ha permitido el acceso a derechos y servicios en cabeza del Estado colombiano. A pesar de lo anterior, aún persisten retos en la materialización de los derechos de la población migrante y refugiada en el país, como la inclusión laboral formal. Esto puede tener su origen en la existencia de brechas entre oferta y demanda laboral, debilidades de los sistemas de formación para el trabajo, la ausencia de oportunidades de inclusión productiva o desconocimiento por parte del sector empresarial de los procesos relacionados con la contratación de población extranjera y de su gran potencial de innovación y productividad.



Bajo este escenario, y ante la necesidad de contribuir a la inserción laboral, productiva y económica de la población migrante y refugiada proveniente de Venezuela, surgió la idea de elaborar una cartilla de medios de vida como una herramienta pedagógica, a través de la que se aporte a la sensibilización y aproximación de conocimientos básicos pero necesarios que tributen a ese propósito. Así, la presente cartilla está diseñada a modo de guía del componente de medios de vida en una dimensión de doble vía: por un lado, con la cartilla se busca sensibilizar y orientar el desarrollo de la contratación laboral por parte de empresas y personas naturales interesadas en vincular a través de contratos laborales u otras modalidades de contratación a población migrante y refugiada venezolana; y, por el otro lado, proporcionar insumos y fortalecer los conocimientos de la población venezolana en los asuntos relacionados con su inserción laboral y productiva.

La información expuesta en esta cartilla trata distintos temas de interés, basando su contenido en las experiencias y lecciones aprendidas que se originan a partir de 3 años de implementación de estrategias de acompañamiento legal al sector empresarial y a personas y núcleos familiares con iniciativas productivas que han buscado mejorar sus condiciones de vida en Colombia. Esperamos que las y los lectores encuentren en ella una guía útil que les permita ampliar sus conocimientos alrededor de la inclusión laboral de la población migrante y refugiada en el país, aclarando sus dudas en cuanto a las modalidades del contrato de trabajo, prestaciones sociales, obligaciones del empleador al inicio y a la terminación de la relación laboral, el reporte en los registros de SIRE y RUTEC; también se abordan aspectos relacionados con la regularización migratoria, tanto del régimen ordinario como extraordinario, aspectos básicos para la formalización de emprendimientos e información relevante para el acceso al sistema financiero en Colombia.



A-D

Actividad económica

Toda aquella forma mediante la que se produce, se intermedia y/o se vende un bien o servicio destinado a satisfacer una necesidad o deseo.

CDAT

Instrumento financiero que posibilita el ahorro de una cantidad específica de dinero durante un periodo corto, con una tasa de interés fija. A medida que se mantenga más dinero y tiempo, se obtendrán mayores ganancias.

Capital

Recursos financieros que posee una persona natural o jurídica para realizar una actividad determinada o satisfacer una necesidad.

Certificaciones bancarias

Informe generado por una institución financiera a solicitud del cliente, ya sea una persona o una empresa. Este documento contiene información actualizada sobre el estado de las cuentas y la relación comercial existente entre el cliente y el banco.

Contrato

Acuerdo entre dos o más partes en el que se especifican las obligaciones y derechos que se incluirán en el desarrollo de una actividad a cambio de una remuneración.

Glosario

Cuentas de ahorro

Tipo de cuenta de depósito ordinaria a la vista, en la que los fondos depositados tienen disponibilidad inmediata y generan cierta rentabilidad durante un periodo determinado según el monto ahorrado.

Clasificación Internacional de Niza

Clasificación de los productos y servicios para el registro de las marcas de fábrica o de comercio y las marcas de servicios.

Créditos

Préstamo de dinero que hace una entidad financiera, el cual debe ser pagado de manera periódica junto con los intereses pactados y dentro de los plazos definidos.

Despido con justa causa

La terminación del contrato de trabajo por justa causa en Colombia está estipulada en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo que determina es la posibilidad del empleador para terminar el contrato de trabajo, de forma unilateral, sin pagar indemnización al respectivo colaborador.

Despido sin justa causa

El trabajador puede ser despedido sin que exista una justa causa, pero el empleador debe pagar la respectiva indemnización por despido injusto.

Entidad financiera

Institución responsable de proporcionar servicios financieros a individuos o empresas.

Establecimientos de crédito

Instituciones financieras cuya función principal consiste en captar en moneda legal recursos del público en depósitos, a la vista o a término, para colocarlos nuevamente a través de préstamos, descuentos, anticipos u otras operaciones activas de crédito.

Formalización laboral

Aquella que busca generar escenarios que permitan el alcance de un mercado laboral incluyente, más justo y equitativo, donde los trabajadores tengan acceso a trabajos dignos, decentes y de calidad, potenciando así mayores oportunidades laborales para su bienestar y desarrollo a través de la vinculación al SGSS.

Historial crediticio

Información recopilada sobre el historial de pago de las personas con instituciones financieras.

Inclusión financiera

Aquellas medidas implementadas por el Gobierno para la vinculación de la población que carece de acceso a servicios financieros.

Intereses

Monto adicional que un consumidor financiero paga por haber prestado una cantidad de dinero durante un tiempo determinado y según las condiciones pactadas.

Indemnización

Compensación económica que debe hacer la aseguradora al asegurado de acuerdo con las condiciones pactadas en el contrato de seguros, en caso de que un riesgo se haya vuelto real (accidentes, daños, robos, etc.).

Servicio financiero

Servicio ofrecido por las entidades financieras con el cual se puede acceder o gestionar los recursos económicos a través de crédito, ahorro o inversión.

Sistemas de pensiones

Mecanismo de protección social para proveer ingresos a las personas que pierden su capacidad de autogeneración debido a la edad avanzada (derechos y beneficios de vejez), discapacidad (derechos y beneficios de invalidez) o fallecimiento de una de las fuentes principales de ingresos de una familia (derechos y beneficios de sobrevivencia).

M-R

Movilidad humana

Hecho social vinculado con el ejercicio del derecho humano de la libertad de circulación. El desplazamiento libre, aunque regulado, permite a todo ser humano ampliar sus libertades, capacidades y oportunidades de mejores condiciones de vida. Los procesos de movilidad humana han adquirido nuevas características a causa de la globalización y la complejidad de los flujos migratorios.

Presupuesto

Planificación y formulación anticipada de gastos e ingresos, en una actividad económica o por parte de una persona.

DIAN

Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.

RUES

Registro Único Empresarial y Social.

RUTEC

Registro Único para Trabajadores Extranjeros en el país. Una plataforma de registro y certificación de trabajadores extranjeros en el país, que a través del registro vía web, le permite al Ministerio del Trabajo tener información de primera mano sobre la inmigración laboral en el país, conocer la

ubicación geográfica y sectorial de los trabajadores extranjeros en el país, así como supervisar su situación laboral, sus condiciones de trabajo, y garantizar el cabal cumplimiento de las normas laborales en nuestro país.

SIRE

Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros, a cargo de Migración Colombia.

RUT

Registro Único Tributario

CAPÍTULO

1



Generalidades de la Contratación Laboral de Población Migrante

En respuesta a la creciente crisis migratoria venezolana, Colombia se ha enfrentado al desafío de manejar el flujo masivo de migrantes provenientes de Venezuela. Ante esta situación, una estrategia que ha surgido es la contratación de una nueva fuerza de trabajo compuesta por migrantes venezolanos/as en el país. Esta iniciativa busca no solo abordar la difícil situación económica y humanitaria que enfrentan en su país de origen, sino también aprovechar sus habilidades y contribuciones para impulsar el desarrollo económico y social de Colombia.

Es por ello, que en un contexto donde se busca brindar oportunidades y estabilidad a la población migrante, resulta fundamental asegurar que se respeten sus derechos básicos y se promueva un entorno laboral justo y equitativo. En primer lugar, los/as migrantes tienen derecho a condiciones de trabajo dignas y seguras, que incluyen un salario justo, horarios adecuados y descanso remunerado.

Asimismo, es deber de los empleadores colombianos tratar a los/as trabajadores/as migrantes de manera justa y aportando en la superación de sus condiciones de vulnerabilidad. Esto implica no solo cumplir con las leyes laborales vigentes, sino también proporcionarles acceso a seguridad social y capacitación, en igualdad de condiciones que los/as trabajadores/as colombianos/as.

Es importante destacar que los empleadores tienen la responsabilidad de garantizar que los/as migrantes venezolanos/as sean contratados/as de manera legal y cumplan con los requisitos migratorios y laborales establecidos. Esto contribuye a evitar la explotación laboral y protege tanto a los/as trabajadores/as como a la economía del país receptor.

1.1 Importancia de la formalización de trabajo para migrantes



La movilidad humana tiene un impacto social, económico y cultural notoriamente positivo en los países de destino. Es una oportunidad para consolidar apuestas de desarrollo diversas, inclusivas e igualitarias.



Oportunidades de vincular personas migrantes

- Llenar vacantes de difícil colocación.
- Satisfacer necesidades de mano de obra temporal.
- La población migrante aporta diversidad y por ende, creatividad e innovación en las organizaciones.
- Ayuda a impulsar el producto interno bruto del país receptor.
- Fortalece el desempeño de los sistemas nacionales de seguridad social.



Beneficios de la formalización

- Hace pública la calidad de empresario.
- Protege el nombre de la empresa y la legitimidad del negocio.
- Facilita su participación en licitaciones y procesos de selección del Estado.
- Facilita el acceso al Sistema Financiero y la obtención de créditos.
- Facilita el acceso a recursos no reembolsables (Bancóldex, Fondo Emprender-SENA).



Retos para el acceso al trabajo formal de personas migrantes

- La falta de oportunidades laborales, lo que incentiva la informalidad, que se caracteriza por ser trabajos de baja calidad, inestables y de bajos ingresos.
- Imposibilidad de acreditar la experiencia laboral.
- Desconocimiento de los empleadores en materia migratoria.
- Explotación laboral a personas con estatus migratorio irregular.



¡Con la formalización se construye un mundo más equitativo y con oportunidades para todas y todos!



1.2 El contrato de trabajo en Colombia



Un contrato de trabajo es un acuerdo, verbal o escrito, en el que una persona se obliga a prestar un servicio de forma personal a otra persona, natural o jurídica, bajo subordinación de la segunda y a cambio de una remuneración.

El trabajador es quien presta el servicio y empleador es a quien se le presta dicho servicio.

Son 3 los elementos necesarios para que exista una relación laboral:

Independientemente si se le denomina de otra forma:



Prestación personal del servicio o actividad por parte del trabajador.



El **pago de un salario** como retribución del servicio.



Subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador.



Se deben diferenciar el contrato laboral del de prestación de servicios, ya que este último si bien una persona (contratista) se obliga para con otra (contratante) a prestar un servicio o a desarrollar una actividad, lo hace de forma autónoma e independiente, por lo que no existe relación laboral.

Aspectos relevantes sobre la relación laboral:



Jornada de trabajo

Tiempo o número de horas de trabajo. Puede ser ordinaria, es decir, la definida por las partes en el contrato de trabajo, o la máxima legal, que para el año 2023 es de 47 horas semanales.



Salario

Es la remuneración ordinaria y además todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa de su labor. Existe un monto mínimo legal para el pago del salario, el cual es fijado por el gobierno anualmente y para el año 2023 es de \$1.160.000 + \$140.606 de auxilio de transporte.



Trabajo extra o suplementario

Es el trabajo que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal. El trabajo suplementario da lugar al pago de horas extras, las cuales se deberán liquidar de acuerdo con lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo(CST).



Descanso obligatorio

Todo trabajador tiene derecho a gozar de un día de descanso dominical y en días festivos remunerado. Ahora bien, los trabajadores que laboren durante esos días tienen derecho a un recargo dominical y festivo, el cual es del 75%, de manera que un domingo se paga con el 175% del valor ordinario.

1.3 Tipos de contratos laborales

Código Sustantivo del Trabajo (CST)

Contrato a término fijo

Se celebra por un tiempo determinado y por escrito. Su duración no puede ser superior a tres años. Es renovable indefinidamente. Se prorroga por el mismo período inicialmente pactado si ninguna de las partes avisa a la otra su intención de no hacerlo con 30 días de anticipación.



Contrato a término fijo inferior a 1 año

Si el término del contrato es inferior a un año, podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente.



Contrato a término indefinido

Contrato en el que no se estipula un término fijo, o cuya duración no está determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio. Tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.



Contrato por obra o labor

Se suscribe por el tiempo que dure la construcción o ejecución de una obra, actividad o labor determinada; es decir, es un contrato que se realiza para una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin.



Contrato de trabajo accidental u ocasional

Es de corta duración, no mayor de un mes y debe referirse a labores distintas de las actividades normales del empleador. Puede hacerse por escrito o verbalmente, pero se recomienda hacerlo por escrito, estableciendo la tarea específica del trabajador.



1.4 Obligaciones laborales a favor de trabajadores/as



Al firmar un contrato de trabajo, el empleador, además de pagar un salario adquiere varias obligaciones que debe cumplir para evitar la aplicación de sanciones establecidas en la ley.



Afiliación a salud

El empleador se encuentra obligado a afiliar al SGSS en salud a sus trabajadores, sistema que tiene por objeto regular el servicio público esencial de salud y crear condiciones de acceso al servicio a toda la población, en todos los niveles de atención.

Cotización 12.5 %: 8.5% Empleador | 4% Trabajador



Riesgos laborales

El Sistema General de Riesgos Laborales tiene como finalidad prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirle con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Cotización:

Varía según el riesgo al que se exponga el trabajador. El aporte lo realiza la empresa o empleador en su totalidad.



Importante: Los aportes varían entre 0,348% para el nivel I de riesgo y 8.7% para el nivel V de riesgo.



Afiliación al sistema de pensiones

El Sistema General de Pensiones tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y demás prestaciones determinadas en la ley.

Cotización 16 %: 12% Empleador | 4% Trabajador



Otras obligaciones

Además de la obligación de afiliación al SGSS, los empleadores deben cumplir con las obligaciones correspondientes al pago de cesantías, primas de servicios, vacaciones, subsidio de transporte y la entrega de dotación.



1.5 Prestaciones sociales



¿Qué son?

Beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores adicionales al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral.



Cesantías

- Son un aporte que el trabajador recibe adicional a su salario para que en caso de llegar a quedar desempleado pueda utilizarlas para respaldar sus obligaciones y responsabilidades.
- El pago de las cesantías no se realiza directamente al trabajador, se consigna al fondo de cesantías de forma anual (enero 1 - diciembre 31) antes del 15 de febrero.

Fórmula para calcular

$$\frac{\text{El salario} + \text{Auxilio de transporte} * \text{Días laborados}}{\text{Dividido en 360}}$$

- Por cada año laborado, el trabajador debe recibir un salario mensual o proporcional al tiempo trabajado.



Dotación

- Todo trabajador que devengue una suma mensual inferior o igual a dos SMLM, deberá recibir de su empleador, tres veces al año, un par de zapatos y un vestido de trabajo acorde con la labor desempeñada.
- La dotación se debe entregar al trabajador a más tardar en las siguientes fechas: abril 30, agosto 31 y diciembre 20.



Las vacaciones no son prestaciones sociales, son un descanso remunerado al que tiene derecho el trabajador por un periodo de 15 días hábiles.

Los trabajadores que devenguen hasta 2 SMLMV tienen derecho a recibir un auxilio de transporte, no constituye salario. Sin embargo, se incluye en la base para liquidar las prestaciones sociales (prima de servicios y auxilio de cesantías).



Prima de servicios

- Constituye un salario mensual por cada año laborado, o si la vinculación es inferior a un año, el pago será proporcional al tiempo que el trabajador lleve vinculado, cualquiera que este sea.
- El salario base para calcular la prima de servicios, es el promedio del sueldo devengado en los seis meses que corresponden a cada una de las liquidaciones.

Fórmula para calcular

$$\frac{\text{El salario} + \text{Auxilio de transporte} * \text{Días laborados}}{\text{Dividido en 360}}$$



Intereses sobre las cesantías

- Deben ser pagados por el empleador a sus trabajadores a más tardar el 31 de enero de cada año.
- Corresponden al 12% del valor acumulado de las cesantías anual o por fracción de año, se pagan directamente al trabajador a diferencia de las cesantías que son consignadas en los respectivos fondos.

Fórmula para calcular

$$\frac{\text{Cesantías} * 0.12 \% * \text{Días trabajados}}{\text{Dividido en 360}}$$

1.6 Terminación del Contrato



Es la finalización de la relación laboral que se mantuvo entre el empleador y el trabajador, y debe ceñirse a cualquiera de las motivaciones de culminación estipuladas en el Código Sustantivo del Trabajo, las cuales pueden ser invocadas por alguna de las dos partes.

¿De qué forma se puede dar por terminado un contrato?

Las causas para terminar un contrato antes de la fecha pactada en el mismo se pueden resumir en:

Despido con justa causa

Se da por una conducta grave o el incumplimiento de deberes del trabajador.

Despido sin justa causa

Ocurre cuando las causales del mismo no están contempladas en el artículo 62 del CST, en cuyo caso el artículo 64 señala que empleador deberá indemnizar al trabajador.



Liquidación del contrato

Una vez finaliza la relación laboral, el empleador debe proceder a liquidar salarios, prestaciones y demás conceptos derivados del contrato del trabajo a que tiene derecho el trabajador.

La liquidación del trabajador se debe pagar el mismo día en que se termina el contrato de trabajo.



Incumplimiento en el pago

Si no se hace el pago, se debe demostrar que la falta de pago no se debió a un acto de mala fe del empleador, lo que quiere decir, es un aspecto que se discutirá en un proceso laboral.

A la finalización de la relación laboral el empleador no debe adeudarle nada al trabajador.



Casos en que se liquida el contrato de trabajo

- Cuando finaliza el término de duración en contratos de trabajo a término fijo.
- Cuando el trabajador renuncia con o sin justa causa.
- Cuando el empleador despide al trabajador con o sin justa causa.
- Cuando el contrato termina por mutuo acuerdo.
- Cualquiera sea la causa o razón que lleve a la terminación del contrato de trabajo, da lugar a su liquidación.

1.7 Terminación del contrato de trabajo por justa causa



El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) contempla las causas legales para la terminación del contrato de trabajo. A través de ellas se busca proteger al trabajador de un despido injusto, pues el empleador solo está autorizado para terminar la relación laboral cuando medie una justa causa, o cuando, ante la ausencia de una, indemniza adecuadamente al empleado.

¿Cuáles son estas causales?

- 1 Engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos.
- 2 Acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina del trabajador en sus labores o fuera del servicio, en contra de algunas personas específicas.
- 3 Daño causado con intención a los bienes relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad.
- 4 Acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el desempeño de sus labores.
- 5 Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador.
- 6 Detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días.
- 7 Revelar secretos técnicos o comerciales, asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- 8 Deficiente rendimiento en el trabajo cuando no se corrija en un plazo razonable.
- 9 La sistemática inexecución, sin razones válidas, de sus obligaciones.

- 10 Vicio que perturbe la disciplina.
- 11 Renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, etc.
- 12 Ineptitud para realizar la labor encargada.
- 13 Reconocimiento de la pensión de la jubilación o invalidez.
- 14 Enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, no profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso.

¿A qué tengo derecho si me despiden sin justa causa?

Cuando el empleador despide al trabajador sin que exista una justa causa para ello, debe liquidar y pagarle la respectiva indemnización por despido injusto.



Ahora bien, el monto de la indemnización depende de dos variables: tipo de contrato y tiempo de vinculación:

Contratos de trabajo a término fijo

El valor la indemnización depende de la duración del contrato y del tiempo de ejecución del mismo.

Contratos a término indefinido

El monto de la indemnización depende de cuánto tiempo lleva el trabajador vinculado con la empresa.

Las fórmulas exactas para cada caso se encuentran descritas en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

CAPÍTULO

2



Regularización Migratoria

Tratándose de personas extranjeras, la posibilidad de trabajar formalmente en Colombia está supeditada a la adquisición de un documento válido de identidad que regularice su permanencia en el país y que le permita ejercer actividad u ocupación legal. La regularización migratoria es la autorización que otorgan las autoridades de un país a las personas extranjeras para ingresar y permanecer en su territorio.

En el caso de las personas venezolanas, estas disponen de dos regímenes para regularizar su permanencia en Colombia y poder trabajar de manera formal, uno ordinario y otro extraordinario. El régimen ordinario se refiere al régimen de visas y en Colombia existen tres tipos: visa de visitante o tipo "V", visa de migrante o tipo "M" y visa de residente o tipo "R". No todas las visas cuentan con permiso de trabajo y en algunos casos solo se podrá realizar la actividad laboral para la cual se solicitó la visa. Los requisitos para la solicitud de visa en Colombia de acuerdo con cada tipo, términos de vigencia, permisos de trabajo y otras especificidades pueden ser consultados en la Resolución 5477 del 22 de julio de 2022.

Por otro lado, el régimen extraordinario se refiere a las medidas o mecanismos de regularización migratoria adoptados por el gobierno nacional para facilitar el acceso a un estatus migratorio regular por parte de la población venezolana y por razones humanitarias. Actualmente se encuentra vigente el Permiso por Protección Temporal (PPT) en el marco del Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos, el cual, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 216 de 2021, tendrá una vigencia de 10 años (hasta el 28 de mayo de 2031).

Dicho esto, en el presente capítulo se abordan los documentos que actualmente permiten la regularización de la población venezolana y a su vez la posibilidad de acceder a un empleo formal mediante un documento válido de identificación. Estos documentos son válidos para que los empleadores o contratantes realicen los reportes respectivos en las plataformas Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros - SIRE y Registro Único de los Trabajadores Extranjeros formalmente en Colombia- RUTEC, reportes que también se abordan en este capítulo como una obligación a cargo de las personas naturales o jurídicas que vinculen o contraten personal extranjero.

2.1 Visas y régimen migratorio en Colombia



La situación migratoria de un extranjero en el país será regular si ha cumplido con las disposiciones administrativas para entrar y permanecer en Colombia.

Mientras que si ha incumplido o dejado de cumplir dichas disposiciones su situación será irregular.



Clasificación de las visas en Colombia:

Una visa es la autorización que otorga el Ministerio de Relaciones Exteriores a una persona extranjera para que ingrese, permanezca o ejerza alguna actividad determinada en el país por un tiempo específico.

1

Visa de Visitante (V)

Se otorga al extranjero que desee visitar una o varias veces el país para el desarrollo de actividades como turismo, tránsito, negocios, estudios, tratamiento médico, trámites, eventos, voluntariados, entre otras. Se otorga por un término que varía de acuerdo con la actividad a desarrollar.

2

Visa de Migrante (M)

Se otorga hasta por 3 años al extranjero que desee establecerse temporalmente en el país y sea: cónyuge o compañero(a) permanente de colombiano, padre o madre de colombiano por nacimiento o adopción, nacional de un Estado parte de Mercosur, trabajadores, inversionistas, pensionados, refugiados o apátridas.

3

Visa de Residente (R)

Se otorga por un término indefinido al extranjero que desee establecerse de forma permanente en Colombia y cumpla con algunas de estas condiciones: haya renunciado a la nacionalidad colombiana, haya acumulado el tiempo establecido con otros tipos de visa, para personas venezolanas bajo el ETPV o quienes sean residentes especiales de paz.

?

¿Cómo sé si necesito una visa?

La Cancillería tiene dispuesta una herramienta en www.cancilleria.gov.co/tramites_servicios/visa/requisitos en la que se preguntará la nacionalidad, pasaporte, motivo de viaje y con base en esa información indicará el tipo de visa a la que puede aplicar el/la consultante.



Trámite y requisitos comunes para la solicitud de visa

- Diligenciar formulario de solicitud de visa de forma electrónica.
- Fotografía reciente y a color, fondo blanco.
- Presentar pasaporte, documento de viaje o Laissez Passer, vigente, en buen estado y con espacio libre para visado. Se debe mostrar sello de entrada al país en el pasaporte si la persona ya se encontraba en el país.
- Realizar el pago del estudio de la visa y el pago de la misma de ser aprobada.

2.2 Visa de Residente (R) para nacionales venezolanos bajo el ETPV



Es una categoría de la visa de residente o tipo "R", dirigida únicamente a ciudadanos/as venezolanos/as acogidos/as bajo el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos (ETPV). Esta visa goza de un permiso abierto de trabajo.

¿Quiénes pueden solicitar esta visa?

1 Titulares del Permiso Especial de Permanencia (PEP) durante 5 años *

Personas venezolanas que hayan sido titulares del Permiso Especial de Permanencia (PEP) vigente durante 5 años y que cuenten ahora con el Permiso de Protección Temporal (PPT) vigente.

2 Titulares del Permiso por Protección Temporal (PPT) durante 5 años o más

Personas venezolanas que demuestren que han sido titulares del Permiso de Protección Temporal, (PPT) durante el término de 5 años.

Al momento de presentación de la solicitud de visa el PPT debe estar vigente.

3 Personas que hayan completado 5 años de tiempo acumulado con PEP y PPT

Nacionales venezolanos/as que hayan completado 5 años sumando el tiempo como titulares del PEP* y del PPT

Ej: si Mariana obtuvo el PEP en junio de 2019 y en junio de 2022 le fue entregado el PPT, en junio de 2024 puede solicitar la visa tipo R.

* Es importante tener en cuenta que el Permiso Especial de Permanencia (PEP) estuvo vigente hasta el pasado 28 de febrero de 2023, según la Resolución 0971 de 2021 de Migración Colombia.

Fecha para la solicitud de la visa

De acuerdo con la Resolución 5477 de 2022 del Ministerio de Relaciones Exteriores, los destinatarios de este tipo de visa podrán presentar su solicitud a partir del 1 de junio del año 2023.

El titular de esta categoría de visa podrá solicitarla también para sus beneficiarios:

1. Cónyuge o compañero(a) permanente;
2. hijos menores de edad, o hijos menores de 25 años (solo si dependen económicamente del titular o presentan alguna condición de discapacidad).



2.3 Permiso por Protección Temporal (PPT)



Es un documento de identificación que permite la regularización migratoria de la población venezolana en Colombia, expedido por Migración Colombia con vigencia hasta el último día en que rija el ETPMV, es decir, hasta el 30 de mayo de 2031.

¿A qué puedo acceder como titular del PPT?



Documento de identificación

Autoriza a personas nacionales de Venezuela a permanecer en territorio colombiano bajo condición migratoria regular.



Seguridad social

Es un documento válido para que sus titulares puedan acceder al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensión.



Educación

Válido para convalidar títulos profesionales y tramitar tarjetas o licencias, así como acceso y promoción en cualquier nivel educativo.



Trabajo formal

Permite ejercer cualquier actividad u ocupación legal en el país, bien sea a través de un contrato de prestación de servicios o contrato laboral.



Sistema financiero

Válido para contratar productos con entidades financieras sujetas a control y vigilancia de la Superfinanciera, como cuentas de ahorro, etc.



Salir del país

Válido para ingresar y salir del territorio colombiano, sin perjuicio de los requisitos que exijan los demás países para el ingreso.

¿Hasta cuándo es posible solicitar el PPT?

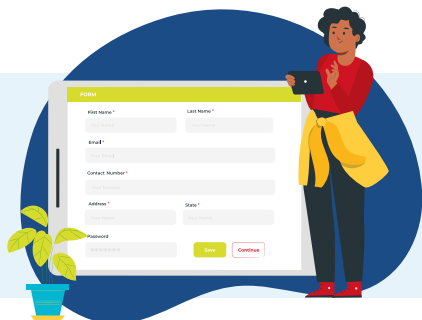
24 de noviembre de 2023 para venezolanos que ingresen a Colombia con pasaporte a través de un Puesto de Control Migratorio, entre mayo 29 de 2021 hasta mayo 28 de 2023.

30 de mayo de 2031 para niños(as) vinculados a un procedimiento administrativo de restablecimiento de derechos o matriculados en una institución educativa.



Importante: si eres titular de un Permiso Especial de Permanencia (PEP), este documento estuvo vigente hasta el día 28 de febrero de 2023.

2.4 Sistema de Inscripción para el Reporte de Extranjeros (SIRE)



Al contratar o vincular laboralmente a población migrante, es necesario registrarlo a través del SIRE.

¿Qué es el SIRE?



Es el medio electrónico implementado por Migración Colombia para llevar el registro de los extranjeros que ingresan a Colombia y que generan algún tipo de beneficio a una persona natural o jurídica entro del país.

¿Quiénes están obligados a hacer el reporte?



Toda persona natural y/o jurídica, que vincule, contrate, emplee o admita un extranjero bajo cualquier modalidad, en especial, mediante relación laboral o civil que genere un beneficio o en los casos en los que se preste servicios como los de salud, alojamiento y hospedaje.

¿En qué momento se debe hacer el reporte?



Dentro de los quince (15) días calendario siguientes al inicio y terminación del vínculo, término que se contará según el caso, desde el inicio de la actividad, ocupación o cargo; desde la fecha registrada en el contrato; o en caso de no existir soporte desde la fecha de entrada del extranjero al país

¿Cuáles son los documentos válidos para el reporte?



- Visa tipo V, V cortesía, tipo M, tipo R
- Permiso de integración y desarrollo- PID
- Permiso otras actividades- POA
- Permiso especial de permanencia- PEP o documento que haga sus veces.

Ingreso al SIRE

[CLIC AQUÍ](#)



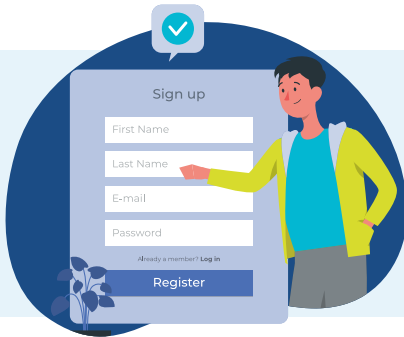
El no registrar la vinculación y desvinculación de los extranjeros ante el aplicativo SIRE, **podrá acarrear multas impuestas por Migración Colombia.**



2.5 Pasos para la inscripción en el SIRE



2.6 Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (RUTEC)



El Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (RUTEC) es una plataforma en la cual el empleador en Colombia realizará el registro automático vía web de sus trabajadores extranjeros, brindando información biográfica, ocupacional y laboral.



¿Quiénes deben realizarlo?

Las empresas tanto públicas como privadas, que vinculen o contraten personal extranjero, tienen la obligación de registrarse en la plataforma y, posteriormente, notificar la vinculación de trabajadoras/es extranjeras/os.

¿Cuándo?

La inscripción en el RUTEC deberá realizarse en un plazo **no mayor a 120 días calendario**, siguientes a la celebración del contrato o desde la vinculación de la persona trabajadora extranjera.



Actualización

Deberá actualizarse cuando finalice la vinculación o contratación de la persona trabajadora extranjera, o se presente cualquier evento que modifique la actividad económica, o cuando la persona trabajadora, servidora pública o contratista extranjera cambie de manera permanente su residencia, a más tardar a los **30 días calendario** siguientes a la novedad.



El no registrar la vinculación de personas trabajadoras extranjeras ante el RUTEC, podrá implicar multas.

Ingreso al RUTEC

[CLIC AQUÍ](#)



2.7 Ruta para la inscripción en el RUTEC

1

Si la inscripción se hace por primera vez, debes realizar la inscripción en el RUE

https://app2.mintrabajo.gov.co/FTRUE/RUE_intro.aspx

2

Ingresa a la pagina del RUTEC

<https://app2.mintrabajo.gov.co/FTRUTEC/login.aspx>

Escribe el usuario y la contraseña aprobada por MinTrabajo.

- Acepta términos y condiciones
- Debes efectuar cambio de contraseña
- Se va a generar una pregunta sobre la información registrada en el RUE para subir la información de la organización

3

El módulo (RUTEC), cuenta con dos pestañas desplegables al iniciar sesión:

EMPRESAS

En la cual se puede consultar información detallada de la empresa.

CONTRATO

En la cual se puede registrar el contrato migrante y posteriormente realizar la consulta de este.

4

Dale clic en "contrato" y diligencia los campos de registro de contrato, información del contrato e información de seguridad social.

5

Cumpliendo con el diligenciamiento y luego de recibir el mensaje de registro exitoso, desplazarse a la pestaña "Contrato" y consultar contrato migrante, desde el botón "Consultar".

6

Al efectuar la consulta del contrato migrante, el sistema habilita la pestaña "Opciones", en la cual se deben registrar el idioma y nivel educativo.

7

Tras el cumplimiento de los numerales anteriores el sistema permitirá la generación de la constancia, haciendo clic en el botón "Generar Constancia".

!

Tener en cuenta:

Realizar los cargues de idiomas y el nivel de educación.



2.8 Otros documentos y recursos web

A continuación se detallan algunos de los documentos vistos en el capítulo y otros términos importantes para la regularización migratoria, así como el recurso web para consultar mayor información.



Enlaces de interés

<p>Permiso por Protección Temporal</p>	<p>Mecanismo de regularización migratoria y documento de identificación, que autoriza a los migrantes venezolanos a permanecer en Colombia en condiciones de regularidad migratoria especial por su término de vigencia.</p>	<p>https://www.cancilleria.gov.co/estatuto-temporal-proteccion-migrantes-venezolanos-abc</p>
<p>Salvoconducto SC2</p>	<p>Documento de carácter temporal, que bajo determinadas circunstancias previamente definidas en la norma migratoria, expide la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia al extranjero que así lo requiera.</p>	<p>https://www.cancilleria.gov.co/tt_ss/autorizacion-prorroga-salvoconducto#:~:text=Este%20documento%20podr%C3%A1%20ser%20de,la%20obtenci%C3%B3n%20de%20una%20visa.</p>
<p>Visa</p>	<p>Autorización que otorga un país, típicamente a un ciudadano extranjero, para entrar temporalmente al territorio, o para abandonarlo.</p>	<p>https://www.cancilleria.gov.co/tramites_servicios/visa</p>
<p>Pasaporte</p>	<p>Documento oficial emitido por el gobierno de un país que certifica la identidad y nacionalidad de una persona. documento de viaje reconocido internacionalmente y es requerido por la mayoría de los países como requisito para ingresar o salir de su territorio.</p>	<p>https://www.cancilleria.gov.co/faq/que-pasaporte-y-quienes-deben-tenerlo https://www.cancilleria.gov.co/tt_ss/clases-pasaportes-0</p>
<p>RUTEC</p>	<p>Base de datos administrado por el Ministerio del Trabajo (Mintrabajo), que tiene como objetivo registrar y controlar la situación laboral de los trabajadores extranjeros que se encuentran empleados en el país.</p>	<p>https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/movilidad-y-formacion/grupo-de-gestion-de-la-politica-de-migracion-laboral/vi.-rutec</p>
<p>SIRE</p>	<p>Medio electrónico implementado por parte de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia para realizar los reportes de vinculación, contratación, empleo, admisión, matrícula, desvinculación, retiro, ingreso, alojamiento y hospedaje, atención médica de urgencias y realización de espectáculos artísticos, culturales o deportivos de ciudadanos extranjeros en Colombia.</p>	<p>https://apps.migracioncolombia.gov.co/sire/public/login.jsf</p>

CAPÍTULO

3



Formalización de Emprendimientos

Mejorar las condiciones de vida a través de la inclusión económica y laboral de las personas migrantes y refugiadas es un componente básico para asegurar resultados de protección y soluciones duraderas. La inclusión económica no se logra únicamente mediante el acceso al mercado laboral o, si se prefiere, a un empleo formal, sino que incluye además el acceso al sistema financiero y a las oportunidades productivas de emprendimiento o el autoempleo.

Emprender e iniciar un negocio propio es el sueño de muchas personas migrantes y refugiadas. No obstante, como comerciantes su trabajo no se limita a la apertura de una unidad

productiva, un local, tienda física o virtual, sino que es necesario formalizar el negocio. La formalización no es más que cumplir con los requisitos legales que se exigen para la comercialización de bienes y servicios y trae consigo una serie de beneficios, a saber: i) confianza por parte de los clientes; ii) acceso a financiación; iii) seguridad jurídica; iv) adecuado manejo de las finanzas, entre otras. Dicho esto, en el presente capítulo se exponen los pasos para la formalización de emprendimientos en Colombia, como las formas de constitución, actividad económica, verificación de homonimia, matrícula mercantil, registro de marca y el Registro Único Tributario (RUT).

3.1 Pasos para la formalización de emprendimientos



Paso 1: Identificar la forma de constitución

Se puede realizar a través de dos figuras:

Persona Natural

- Individuo que ejerce derechos y cumple obligaciones a título personal.
- Adquiere la calidad de comerciante por desarrollar en forma profesional una actividad mercantil.
- Responde con su patrimonio por los derechos y obligaciones de la empresa.

Persona Jurídica

- Sujeto ficticio, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones, sin necesidad de identificar a las personas que la conforman.
- Forma un ente independiente de los socios, tiene nombre propio y debe ser representada judicial y extrajudicialmente por una persona designada.
- La persona jurídica posee su propio patrimonio, el cual es diferente del patrimonio de los socios.



Paso 2: Definir la actividad económica

La actividad económica define lo que va realizar la empresa, es decir, a forma mediante la que se produce, se intermedia y/o se vende el bien o servicio destinado a satisfacer una necesidad o deseo.

Se define al crearse la empresa y se puede actualizar posteriormente.

¿Cómo consultarla y/o actualizarla?

- Ingresar al portal www.ccb.org.co - Servicios en línea
- Ingresar al servicio: consulta y actualización de actividad económica.
- Identificación, nombre o razón social, palabra clave.
- La información de la actividad debe coincidir con la registrada en la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales-DIAN.



Antes de iniciar un emprendimiento se debe tener un concepto definido, y saber que necesidad en el mercado va cubrir el producto o servicio a realizar.



Paso 3: Verificación de Homonimia

Se realiza ante la Cámara de Comercio. La homonimia se da cuando figura registrado un nombre idéntico al que se pretenda registrar o modificar, independientemente del tipo societario o de entidad.



La inscripción en el registro mercantil de un nombre similar a otro ya inscrito puede generar la aplicación de sanciones por la autoridad competente.

Más información en la página:



www.ccb.org.co



Paso 4: Registro de documentos

Documentos de constitución

Realizar el acta de constitución y los estatutos de la sociedad y presentarlos en una notaría. Firmar una escritura pública de constitución de la sociedad y obtener copias.

Matrícula mercantil

Inscripción que se hace ante la Cámara de Comercio de las personas naturales o jurídicas que realizan actividades comerciales o mercantiles, así como de sus establecimientos de comercio.

Todo empresario debe hacer la renovación de la matrícula mercantil dentro de los tres primeros meses de cada año. Art. 33 del Código de Comercio.

Obtener el RUT

Marca Comercial



En las páginas siguientes se detallan algunos de estos documentos

3.2 Matrícula mercantil



3.3 Marca comercial



¿Qué es?

La marca comercial es el signo distintivo que identifica los productos o servicios de una empresa, el cual puede consistir en palabras, letras, números, imágenes, formas, colores, logotipos, figuras, símbolos, gráficos, sonidos, olores o combinación de estos elementos.

Pasos para registrar la marca

Paso 1

Consultar los antecedentes marcarios para saber si existen marcas semejantes o idénticas registradas.

Paso 2

Elegir los productos o servicios que distinguirá la marca y clasificarlos según la Clasificación Internacional de Niza.

Paso 3

Presentar la solicitud de manera electrónica o en físico ante la Superintendencia de Industria y Comercio.

Esta información puede ser ampliada en

www.sic.gov.co



¿Qué se protege con el registro?

El registro de la marca otorga el uso exclusivo de la marca durante 10 años (renovables), lo que impide que terceros usen el signo distintivo de la marca o signos similares que se puedan confundir en bienes y servicios de la misma categoría.

Registro Mercantil vs. Registro de Marca

El registro de la marca concede la propiedad y los derechos sobre las letras, símbolos y/o figuras que identifican un producto o servicio, y se hace ante la Superintendencia de Industria y Comercio, mientras que la función del registro mercantil es la de darle publicidad a existencia y representación de una persona jurídica o natural que realiza actividades comerciales.



3.4 Registro Único Tributario (RUT)



¿Qué es?

Es el mecanismo único para identificar, ubicar y clasificar a los sujetos de obligaciones administradas y controladas por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.



Personas obligadas a inscribirse en el RUT

- Las personas y entidades que declaren impuesto sobre la renta y demás impuestos.
- Las personas y entidades que no declaren ingresos ni patrimonio y las personas naturales no responsables del impuesto nacional al consumo de restaurantes y bares.
- Las personas responsables del impuesto sobre las ventas IVA y no responsables del impuesto sobre las ventas IVA.
- Las personas o entidades no responsables del impuesto sobre las ventas, que requieran la expedición de NIT cuando por disposiciones especiales estén obligadas a expedir factura, o como consecuencia del desarrollo de una actividad económica no gravada.
- Los demás señalados en la ley.



Actualización

El Registro Único Tributario (RUT) no pierde vigencia, pero se debe actualizar cuando hayan modificaciones en cuanto a los datos personales (identificación /ubicación) y datos comerciales (actividad económica, responsabilidades, entre otros) de la persona natural o jurídica.



Número de Identificación Tributaria - NIT

Una vez se hace el registro es asignado por la DIAN un número de identificación que permite la individualización inequívoca de los inscritos, para todos los efectos, en materia tributaria, aduanera y de control cambiario.

3.5 Cómo actualizar el RUT



CAPÍTULO

4



Inclusión Financiera

La inclusión financiera se relaciona con la promoción de acciones para que todas las personas, independientemente de su origen socioeconómico, género, edad o ubicación geográfica, tengan acceso y participación en los servicios financieros de una manera equitativa. Es por esto, que el principal objetivo de la inclusión financiera es asegurar que todas las personas tengan la oportunidad de utilizar y beneficiarse de servicios financieros formales, como cuentas bancarias, créditos, seguros, entre otros productos del sistema. Asimismo, el acceso a servicios financieros adecuados les proporciona estabilidad económica, facilita la administración de sus recursos, les permite ahorrar, invertir, planificar su futuro de manera más efectiva y promueve su participación activa en la economía local.

A pesar de las acciones promovidas por el Estado para garantizar la inclusión financiera, hemos evidenciado que las personas provenientes de

Venezuela aún enfrentan desafíos que impiden el acceso real y efectivo al sistema financiero. Las exigencias documentales, la falta de historial crediticio en Colombia, la falta de educación financiera, entre otros, son algunos de los principales obstáculos. Ante esta situación, recientemente, el país ha tomado medidas para facilitar el acceso al sistema financiero a través de procedimientos simplificados, apertura de cuentas de ahorro ofrecido por las instituciones financieras, que le permiten a los migrantes venezolanos administrar sus finanzas y ahorrar para futuras necesidades, se han implementado programas específicos de inclusión que brindan formaciones sobre educación financiera, asesoramiento y accesos a servicios financieros adaptados a sus necesidades.

4.1 Sistema financiero colombiano



Conjunto de instituciones financieras, públicas y privadas, que controla y pone en movimiento el dinero de las personas y las empresas.

Objetivo

Mover el dinero de aquellos que tienen más hacia aquellos que lo necesitan, procurando siempre que todos ganen.

Beneficios

Contar con entidades financieras serias, competentes y con una variada oferta de productos y servicios es algo indispensable para que las personas, las comunidades y las empresas estén protegidas respecto al manejo y la inversión de su dinero.



4.2 Ventajas de la inclusión financiera



4.3 Cuentas bancarias

Requisitos generales para la apertura de cuentas de ahorro



¿Qué es una cuenta de ahorro?

Es un depósito de dinero con disponibilidad inmediata; esto quiere decir que la persona puede obtener el dinero en cualquier momento que lo requiera (por ejemplo, puede retirarlo a través de un cajero electrónico) y utilizarlo en proyectos de corto plazo.

1

¿Quién puede abrir una cuenta bancaria?

Puede hacerlo toda persona natural, cualquiera que el sexo, edad o nacionalidad, y cualquier persona jurídica acreditando su existencia y representación legal.

2

¿Se requiere consignar un monto inicial y pagar cuota de manejo?

Para abrir algunas cuentas de ahorro, se requiere la consignación de un monto inicial. Por la administración del dinero, algunas entidades financieras pueden cobrar cuotas de manejo, es decir, un valor mensual que se descuenta del ahorro; sin embargo, estos valores se pueden negociar e incluso hay múltiples entidades que no los cobran.

3

¿Qué documentos se requieren?

- Cédula de extranjería, pasaporte venezolano (vigente o vencido) o PPT. Si eres persona jurídica, debes presentar además certificado de existencia y representación legal.
- Registro Único Tributario (RUT) * y la huella dactilar del índice derecho del titular o titulares de la misma en la tarjeta de registro de firmas correspondientes.

4

¿Qué tipo de requisitos adicionales pueden ser solicitados?

Te pueden solicitar información y documentación que el banco estime necesarios, como oficio, actividad económica, dirección, teléfono, etc.

¡Recuerde!



Los ahorros programados permiten generar hábitos de disciplina, conseguir metas en el mediano o largo plazo, y acceder a una mejor rentabilidad.



4.4 Documentos para acceder al sistema financiero



Muchas entidades financieras, actualmente le apuestan a la inclusión financiera de personas refugiados y migrantes venezolanas establecidas en Colombia. De hecho, muchas han abierto un catálogo de opciones en productos y servicios financieros, y han simplificado las condiciones para que la población venezolana en el país pueda acceder a estos productos.



Permiso por Protección Temporal (PPT)

- El PPT es un documento válido de identificación expedido por Migración Colombia a nacionales venezolanos que se hayan acogido al ETPMV y cumplan con los requisitos (10 años de vigencia).
- El PPT permite acceder a la oferta de servicios públicos y privados en el país, incluyendo la apertura y contratación de productos y/o servicios financieros.
- Tiene validez por un periodo de 10 años.



Cédula de extranjería

- Documento expedido por Migración Colombia que se otorga a extranjeros titulares de una visa superior a tres meses.
- Deberán solicitarla extranjeros mayores de edad y menores a partir de 7 años titulares de visa (titular o beneficiario) con vigencia superior a 3 meses.
- Es un documento de identificación válido para que los extranjeros puedan acceder al sistema financiero en Colombia.



Pasaporte

Según la Superintendencia Financiera de Colombia, el pasaporte sirve como documento de identificación cuando tiene sello de ingreso y permanencia otorgado por Migración Colombia, con un vencimiento que no exceda los 10 años.

Tenga en cuenta

El PEP fue un documento válido para suscribir o contratar productos financieros.

El PEP tuvo validez hasta el 28/02/2023.



Para productos como los créditos o las tarjetas de crédito, las entidades pueden requerir soportes de la vida crediticia, documentación financiera o referencias comerciales.

4.5 Productos de crédito



Los **productos de crédito** son préstamos de dinero que le hace una entidad financiera formal a una persona o empresa, estableciendo unos plazos y condiciones de pago específicos en los que se incluye una tasa de interés. La **tasa de interés** es el cobro que realizan las entidades por prestar el dinero.



Tarjetas de crédito

Medio de pago que permite hacer compras y cancelar el valor posteriormente. Es de crédito porque el dinero que se usa corresponde a un préstamo que otorga la entidad.



Crédito educativo

Línea de crédito con la que puedes financiar estudios de educación superior. Aplica para carreras técnicas, tecnológicas, de pregrado y posgrado.



Crédito hipotecario

Préstamo de largo plazo destinado a adquirir, construir o remodelar vivienda, oficinas o locales comerciales. La propiedad adquirida queda a favor del banco como garantía.



Libre inversión

Crédito de consumo que se puede utilizar para distintos tipos de proyectos, sin tener que darlos a conocer a la entidad financiera.



Créditos para trabajadores independientes

Los trabajadores independientes son quienes tienen un negocio o realizan actividad económica por su cuenta, sin un empleador o salario fijo. Para solicitar créditos generalmente requieren estos documentos:

- Extractos y certificados bancarios
- Documentos que acrediten otros ingresos
- RUT
- Certificado de cámara de comercio (si se tiene)
- Contratos de comercialización recientes
- Certificados comerciales de proveedores



Créditos para trabajadores dependientes

Los trabajadores dependientes son los contratados mediante contrato de trabajo. Además de los documentos de identificación, los bancos y cooperativas les podrán solicitar documentos como los siguientes:

- Comprobantes o certificados de nómina
- Copia del contrato laboral vigente
- Certificación laboral expedida por el empleador o la empresa
- Certificados de ingresos y retenciones

4.6 Historial crediticio y centrales de riesgo



¿Qué son?

Las centrales de riesgo son entidades que recopilan, procesan y proporcionan información acerca del historial crediticio de las personas y califican su comportamiento financiero.



¿Por qué es importante el historial crediticio?

El historial crediticio es el registro del comportamiento financiero de las personas, el cual da cuenta de cómo han administrado sus productos financieros y cumplido con sus deudas y obligaciones. Su importancia radica en que **la puntuación que otorgan las centrales es determinante** al momento de obtener préstamos, tarjetas de crédito o solicitar otros servicios.



Reportes positivos

Son positivos cuando la persona cumple con sus obligaciones de pago y lo hace de forma oportuna, lo que da cuenta de un buen comportamiento financiero.



Reportes negativos

Son negativos en caso de incumplimiento de las obligaciones de pago o cumplimiento tardío, ya que la historia de crédito depende del reporte de las entidades a las centrales de riesgo.



Consecuencias de la falta de pago

El no pago afecta el puntaje de la historia de crédito, da lugar a intereses de mora que incrementan la deuda, reclamaciones judiciales, el embargo de bienes, salarios, cuentas bancarias, la falta de acceso a nuevos créditos, entre otros.



¿Cómo consultar su historial crediticio?

Para conocer su historial crediticio puede ingresar a <https://www.midatacredito.com> digitando su tipo y número de documento de identificación.



¿Cómo conseguir un buen historial crediticio?

- Paga puntualmente las obligaciones de crédito, incluyendo por ejemplo facturas de celular o cuotas de productos comprados en almacenes, incluso antes de la fecha de pago si es posible.
- Apertura cuentas de ahorro y haz uso de billeteras electrónicas.
- Conoce tu capacidad de pago antes de adquirir compromisos financieros y antes de solicitar un préstamo, libera tu capacidad de endeudamiento.
- Revisar con frecuencia tu puntaje de crédito, ya que es común la suplantación y la obtención de créditos a nombre de terceros de forma fraudulenta.

Referencias bibliográficas



- Cámara de Comercio de Bogotá. (S.f.). Preguntas frecuentes sobre creación de empresas: Todo lo que necesitas saber acerca de CCB y los servicios que ofrecemos.
- Cancillería de la República de Colombia. (2021). Abecé del Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos.
- Congreso de la República de Colombia. (7 de junio de 1950). Código Sustantivo del Trabajo. [Ley 2663 de 1950]. Diario Oficial No. 27.407.
- Constitución Política de Colombia. 2ª Ed. Publicada en la Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991.
- Fundación Panamericana para el Desarrollo (FUPAD) y Organización de los Estados Americanos (OEA). (S.f.). El acceso a los derechos de los migrantes en Colombia.
- Ministerio de Relaciones Exteriores. (1 de marzo de 2021). Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos Bajo Régimen de Protección Temporal. [Decreto 0216 de 2021]. Diario Oficial No. 51.603.
- Ministerio de Relaciones Exteriores. (22 de julio de 2022). Por la cual se dictan disposiciones en materia de visas y se deroga la Resolución 1980 del 19 de marzo de 2014 y la Resolución 6045 del 2 de agosto de 2017. [Resolución 5477 de 2022]. Diario Oficial No. 52.103.
- Ministerio del Trabajo. (9 de octubre de 2018). Por la cual se crea e implementa el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia, RUTEC. [Resolución 4386 de 2018]. Diario Oficial No. 50.771.
- Somos Panas Colombia y ACNUR. (2021). Guía de Orientación Financiera Para Población Refugiada y Migrante Proveniente de Venezuela.
- TENT, ACNUR, HIAS y Ministerio del Trabajo. (2021). Guía para la contratación laboral de refugiados y migrantes venezolanos en la República de Colombia.
- Unidad Administrativa Especial Migración Colombia. (25 de junio de 2015). Por la cual se establecen los criterios para el cumplimiento de obligaciones migratorias y el procedimiento sancionatorio de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia. [Resolución 714 de 2015]. Diario Oficial No. 49.554.
- Unidad Administrativa Especial Migración Colombia. (28 de abril de 2021). Por la cual se implementa el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos adoptado por medio del Decreto 216 de 2021. [Resolución 0971 de 2021]. Diario Oficial No. 51.600.
- Unidad Administrativa Especial Migración Colombia. (29 de septiembre de 2020). Por la cual se establecen los criterios para el cumplimiento de obligaciones migratorias y el procedimiento sancionatorio de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia. [Resolución 2357 de 2020]. Diario Oficial No. 51.475.

Esta cartilla se imprimió en
Bogotá, Colombia.
En el mes de septiembre de 2023.

Ante la necesidad de contribuir a la inserción laboral, productiva y económica de la población migrante y refugiada proveniente de Venezuela, surge esta cartilla de medios de vida como una herramienta pedagógica. A través de la cual se busca sensibilizar y orientar el desarrollo de la contratación laboral por parte de empresas y personas naturales interesadas en vincular a través de contratos laborales u otras modalidades de contratación a población migrante y refugiada venezolana; y, por el otro lado, proporcionar insumos y fortalecer los conocimientos de la población venezolana en los asuntos relacionados con su inserción laboral y productiva.



#AvanzandoElFuturo