



Cómo hacer negocios en Colombia

A member of
mgi worldwide

2022-23

Contenido

1.	Instalar una empresa en Colombia	3
	Pasos básicos para constituir una Sociedad en Colombia_	3
	Sucursal de Sociedad Extranjera.....	3
2.	Obligaciones tributarias para empresas en Colombia	5
	Impuesto de Renta	5
	Impuesto a Valor Agregado IVA	5
	Retención en la Fuente.....	6
	Impuesto de Industria y Comercio - ICA	6
	Obligaciones Adicionales.....	7
3.	Derecho Laboral Colombiano	9
4.	Alcance Internacional	15
5.	Nuestros representantes en Colombia.....	16



01

Instalar una Empresa en Colombia

Esta es una de las preguntas que todo inversionista extranjero desea conocer de forma muy concreta. Lo más importante es tener claro lo siguiente:

- Qué tipo de inversión se quiere hacer.
- Si la inversión implica traer dinero, maquinaria, tecnología, personal, etc.
- En qué sector de la economía colombiana se va a invertir.
- En qué lugar geográfico se va a instalar.
- Si la inversión busca tener beneficios tributarios y fiscales.
- Si las actividades se van a ejercer solo en Colombia o se va a requerir ser usuario aduanero para importar y exportar.
- Si el negocio es temporal o permanente.
- Si requiere de socios nacionales.
- Si el producto o servicio es permitido por las leyes colombianas.

Si la intención es constituir una sociedad en Colombia debe verificar qué tipo de sociedad va a constituir o si va a ser una sucursal de la sociedad extranjera.

Los tipos de sociedades más utilizados por los inversionistas extranjeros son:

- Sociedad de Responsabilidad Limitada.
- Sociedad Anónima.
- Sociedad por Acciones Simplificada



Pasos Básicos para constituir una sociedad en Colombia son:

- Elegir la razón social de tu empresa
- Clasificar tu actividad económica
- Crear los estatutos de la empresa
- Diligencia el Pre-RUT
- Inscribir el registro
- Abrir una cuenta bancaria
- Presentar el RUT ante Cámara de Comercio
- Inscribir el registro
- Hacer la inscripción de los libros en la Cámara de Comercio
- Realizar el registro en el sistema de Seguridad Social

Si es una Sucursal de Sociedad Extranjera:

1. Documentos requeridos:

- Certificado de constitución de la empresa matriz.
- Poder especial que autoriza al representante de la sucursal a actuar en nombre de la empresa matriz.
- Estatutos de la empresa matriz.
- Resolución de la empresa matriz que autoriza la apertura de su sucursal en Colombia, indicando al menos lo siguiente:
 - Propósito comercial principal / actividades de la sucursal
 - Cantidad de capital asignado a la sucursal
 - Dirección legal de sucursales
 - Nombramiento de un representante legal de la sucursal
 - Nombramiento de un auditor

2. Los documentos arriba mencionados deberán contar con la cadena de legalizaciones establecida en la legislación colombiana, la cual consiste en lo siguiente:

- La autenticación de los mismos por un notario público del domicilio de la sociedad o persona natural inversionista, el cual certifique la representación legal, veracidad del documento y la existencia de la sociedad.
- La verificación de la información de dichos documentos por el cónsul colombiano del mismo domicilio.
- El reconocimiento del Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia.
- La traducción de dichos documentos al castellano, cuando sea necesario, por un traductor oficial certificado como tal en Colombia.



Los anteriores pasos para legalizar no aplican si el país de donde provienen los documentos está cobijado por la Convención de la Haya, en cuyo caso sólo se requiere la notarización y la «Apostilla», sin perjuicio de la traducción oficial de los documentos, en caso de requerirse.

1. Protocolizar en Escritura Pública.
2. Obtener las cartas de aceptación de los cargos de la sucursal.
3. Efectuar el Registro Único Tributario – RUT.
4. Registrar los libros de la compañía en la Cámara de Comercio.
5. Abrir una cuenta bancaria en la entidad de su elección.
6. Registrar la Inversión Extranjera en el Banco de la República.

Los inversionistas de capitales del exterior y los residentes que realicen inversiones en el exterior, deberán registrar sus inversiones según el procedimiento que establezca el Banco de la República mediante reglamentación de carácter general (Decreto 119 de 2017).

Toda inversión, incluyendo las divisas que ingresen al país por parte de no residentes, que se destinen como aportes de capital para una sociedad o sucursal de sociedad extranjera, deberán registrarse como inversión extranjera ante el Banco de la República (Banco Central).

El registro de la inversión extranjera, en el caso de divisas se realiza mediante la canalización de las divisas a través de un intermediario del mercado cambiario o cuenta de compensación y del diligenciamiento de la Declaración de Cambio por Inversiones Internacionales, Formulario No. 4.

La inversión de capitales del exterior en Colombia será tratada para todos los efectos, de igual forma que la inversión de residentes.



En Colombia los impuestos para empresas cambian cada dos años, es Ley. Las reformas tributarias no duran más que ese lapso. Actualmente se cuenta **ante el Congreso de la República** radicado el proyecto de reforma tributaria para la igualdad y justicia social.

A continuación, presentamos un resumen de las obligaciones tributarias que deben afrontar las empresas el cual se encuentra actualizado con lo establecido en la Ley de Inversión Social 2155 de 2021.

1. IMPUESTO DE RENTA

El impuesto de renta es un tributo que deben pagar las empresas y las personas naturales sobre las rentas que obtienen en un periodo gravable determinado.

Como su nombre lo indica, el impuesto se paga sobre la renta obtenida, entendida esta como la utilidad luego de descontar a los ingresos los costos, gastos, y otras erogaciones y conceptos procedentes según la normatividad fiscal.

Para determinar la renta sobre la que se debe pagar el impuesto se siguen un proceso de depuración a fin de llegar la renta líquida gravable, que es la base fiscal para calcular el impuesto de renta.

Se trata de un impuesto anual de año vencido. Su periodo gravable es del 1 de enero al 31 de diciembre.

Tarifa del impuesto a la renta de las personas jurídicas

Las personas jurídicas como sociedades comerciales tributan renta según la tarifa señalada en el artículo 240 del estatuto tributario, que contiene lo que se puede llamar una tarifa general, y que fue modificado por la ley 2155 de 2021.

La tarifa del impuesto es:

Año	Tarifa
2019	33%
2020	32%
2021	31%
2022	35%

Se presenta una declaración anual, su vencimiento es programado conforme al calendario tributario que anualmente expide el Gobierno Nacional y el cual se determina conforme al número de identificación tributario (NIT) asignado a la empresa.

2. IMPUESTO AL VALOR AGREGADO IVA

De carácter nacional que grava la venta de bienes muebles, la prestación de servicios, las importaciones y la circulación, venta u operación de juegos de suerte y azar. La tarifa general actualmente es del 19%.

Toda empresa que venda bienes o preste servicios debe calcular un 19% adicional al valor por concepto de IVA.

El impuesto recaudado debe ser declarado y pagado en una declaración que actualmente puede ser bimestral o cuatrimestral.

IVA descontable

En la declaración de IVA, se pueden descontar los impuestos de IVA pagados por el vendedor o prestador del servicio, por lo que todo contribuyente que sea responsable del impuesto a las ventas tiene derecho a descontar de su IVA generado, el valor del IVA pagado en la adquisición de bienes y servicios gravados, imputable a los ingresos generados.

02

Obligaciones tributarias para Empresas en Colombia

3. RETENCIÓN EN LA FUENTE

No es propiamente un impuesto, es realmente un pago anticipado al impuesto de renta.

Las retenciones se manejan en 2 vías y para su claridad vamos a identificarlas como activas y pasivas

Las activas:

Toda persona jurídica cada vez que realiza un pago normalmente está obligado a efectuar la retención en la fuente al beneficiario. Existen dependiendo el concepto diferentes tarifas de retención que se deben aplicar.

El valor recaudado a título de retención en la fuente debe ser declarado y pagado mensualmente, es decir, se trata de una obligación mensual, dentro de las fechas previamente fijadas por el calendario tributario.

Las pasivas:

Cada vez que su empresa presta servicios o enajena bienes, su cliente deberá realizarle una retención en la fuente, de forma que todo negocio debe tener en cuenta actividad y usuarios para proyectar su flujo de caja, restando de los mismos el valor de la retención en la fuente que se le deba efectuar.

Esa retención practicada es un anticipo a su renta, el cual podrá restar del impuesto de renta generado, previa certificación que le debe ser entregada por el agente que efectuó la retención.

Es decir, le quitan una parte de cada factura como anticipo del impuesto que deberá pagar el año siguiente.

La autorenta:

Dentro de la misma declaración de retención en la fuente a título de renta, se incluyó la obligación de los contribuyentes de realizar la autorenta, la cual consiste en anticipar un porcentaje de los ingresos del periodo a título de impuesto de renta. Se conoce como la autorretención.

El procedimiento es calcular los ingresos brutos del periodo, aplicar el porcentaje de autorretención de acuerdo con la actividad y el valor que se genere, deberá incluirlo en la declaración de retenciones en la fuente, para ello existe una casilla especial.

Dicho valor también será un descuento del valor de impuesto de renta final que se genere.

4. IMPUESTO DE INDUSTRIA Y COMERCIO-ICA

Es un impuesto de carácter municipal que grava toda actividad industrial, comercial y de servicios

ICA : Régimen Común

A este régimen pertenecen las personas jurídicas y aquellas naturales que realizan una actividad industrial, comercial, o de servicios, de forma permanente u ocasional y deben declarar y pagar el impuesto ICA, cada dos meses.

ICA: Régimen Simplificado

A este régimen pertenecen las personas que cumplen con las siguientes características:

- Persona natural
- Que en el año anterior obtuvo ingresos brutos totales provenientes de la actividad gravada, inferiores a 3.500 UVT.

- Que no haya celebrado en el año inmediatamente anterior, contratos de venta de bienes o prestación de servicios gravados con el impuesto de industria y comercio, por valor individual y superior a 3.500 UVT.
- El monto de las consignaciones bancarias, depósitos o inversiones financieras durante el año inmediatamente anterior no puede superar la suma de 3.500 UVT.
- Tener máximo un establecimiento donde se ejerce la actividad.
- Que no esté registrado como contribuyente del impuesto unificado bajo el Régimen Simple de Tributación (SIMPLE), o el que haga sus veces.

ICA : Tarifas

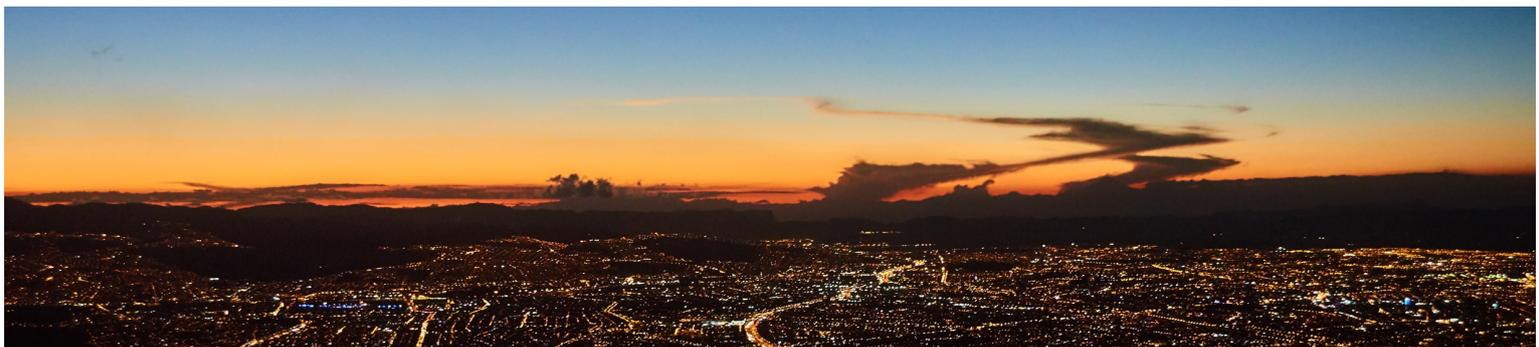
La tarifa de retención del impuesto de industria y comercio será la que corresponda a la respectiva actividad

Retenciones en la fuente a título de Impuesto de Industria y Comercio

Bajo un esquema similar, a la retención en la fuente a título de renta, los contribuyentes están obligados a efectuar retenciones a título de impuesto de industria y comercio.

Tarifa de RETE-ICA y plazos para presentar la declaración

La tarifa de retención del impuesto de industria y comercio será la que corresponda a la respectiva actividad. Para la presentación, declaración y pago de los ICAs retenidos, se aplica el mismo calendario de las declaraciones de ICA, y se declara y paga de forma bimestral.



5. OBLIGACIONES ADICIONALES

Información exógena

Es el conjunto de datos que las personas Naturales y Jurídicas deben presentar periódicamente a la DIAN sobre las operaciones con sus clientes o usuarios. El Representante Legal o apoderado es el responsable de presentar dicha información.

La DIAN utiliza este mecanismo de suministro de información anual en medios magnéticos para asegurar el cumplimiento de las normas sustanciales. Esta información se realiza para efectuar el cruce de información relacionado a las actividades llevadas a cabo dentro del año gravable entre quienes están sujetos a las obligaciones tributarias y de esta manera poder controlar, garantizar y regular el adecuado cumplimiento de sus obligaciones tributarias ya sean estas formales o sustanciales.

Anualmente la Dian emite una resolución en la cual señala los contribuyentes que deben presentar información exógena, y las condiciones o requisitos que deben cumplir al presentarla. Quien estando obligado a reportar información en medios magnéticos y no lo haga, se expone a la respectiva sanción por no enviar información.

Igualmente, la Secretaría Distrital de Hacienda- SHD, tiene establecido el servicio de reporte de información en medios magnéticos para las personas naturales y jurídicas, consorcios, uniones temporales y/o sociedades de hecho, reportar información relacionada con sus propias operaciones o con operaciones efectuadas con terceros.

Gravamen a los movimientos financieros

Es un impuesto que grava las transacciones financieras, mediante la disposición de los dineros depositados en cuentas corrientes, de ahorro. La tarifa es del 4 por 1.000 (monto de la transacción multiplicado por 0.004)

Precios de transferencia

El Régimen de Precios de Transferencia se encuentra alineado a los estándares internacionales establecidos por la Acción 13 del proyecto BEPS OCDE/G20 adaptando el alcance de la Documentación Comprobatoria y definiendo las obligaciones formales como se relacionan a continuación:

1. Informe Local o Estudio de Precios de Transferencia
2. Declaración Informativa
3. Informe Maestro del Grupo Multinacional
4. Informe País por País o la notificación correspondiente

Contribuyentes sujetos al Régimen de Precios de Transferencia

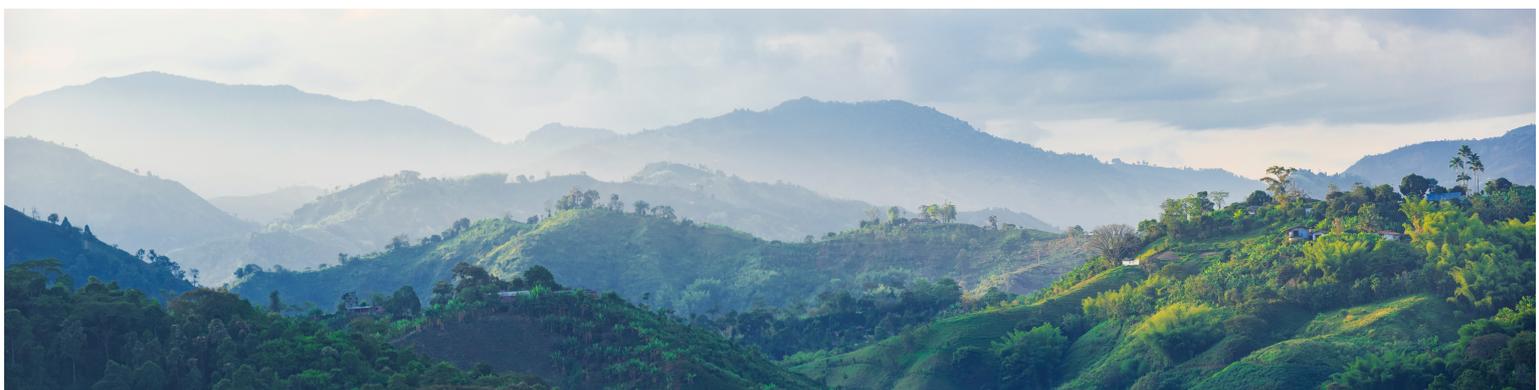
Si el contribuyente cumple con alguno de los anteriores requisitos, y además realizó operaciones con:

- Vinculados del exterior;
- Vinculados locales ubicados en zonas francas;
- Entre establecimientos permanentes (sucursales) y vinculados del exterior / oficina principal;
- Consorcios, uniones temporales, cuentas en participación, otras formas asociativas que no den origen a personas jurídicas y demás contratos de colaboración empresarial.

Entonces, el contribuyente debe presentar ante la DIAN las obligaciones formales relacionadas al inicio (puntos 1 al 4 dependiendo del monto de las transacciones intercompañía).

Si la compañía realiza operaciones con sociedades ubicadas en jurisdicciones no cooperantes, de baja o nula imposición y regímenes tributarios preferentes (paraísos fiscales), sean éstas vinculadas o no, debe cumplir con la presentación de las obligaciones formales de Precios de Transferencia independientemente de los topes de patrimonio e ingresos brutos de la tabla en bajo.

Requisitos	UVT	Equivalente en COP y USD
Si su patrimonio bruto del año gravable 2021 es igual o superior a:	100.000	COP\$ 3.630.800.000 (Aprox. USD\$ 913.000)
O si sus ingresos brutos del año gravable 2021 son iguales o superiores a:	61.000	COP\$ 2.214.788.000 (Aprox. USD\$ 557.000)



Informe Local

El Informe Local deberá contener los estudios, documentos y demás soportes con los cuales el contribuyente del impuesto sobre la renta y complementarios demuestre que sus ingresos, costos, deducciones, activos y pasivos adquiridos en el respectivo año gravable cumplieron con el principio de plena competencia.

Declaración Informativa

La declaración informativa contendrá la relación de operaciones con vinculados económicos junto con los resultados de los análisis de Precios de Transferencia reportados en el Informe Local.

Informe Maestro

El Informe Maestro deberá ofrecer una visión general del negocio del Grupo Multinacional incluyendo la naturaleza de sus actividades económicas a nivel mundial, sus políticas generales en materia de Precios de Transferencia y su asignación global de ingresos, riesgos y costos.

Informe País por País

A partir del período fiscal 2016, los contribuyentes sometidos al Régimen de Precios de Transferencia que cumplan con los supuestos del numeral 2 del artículo 260-5 del Estatuto Tributario, deberán presentar el Informe País por País. Cabe aclarar que normalmente esta obligación se encuentra en cabeza de la casa matriz o el corporativo del Grupo Multinacional.

Informe de Atribución de Rentas para los Establecimientos Permanentes

Por otro lado, los Establecimientos Permanentes deben tener en cuenta los deberes formales que deben cumplir en Colombia al ser contribuyentes del impuesto sobre la renta con respecto a las rentas de fuente nacional que le sean atribuibles.

Para la determinación de dichas rentas se debe realizar con base en criterios de funciones, activos, riesgos y personal involucrados definidos con un Informe de Atribución de Rentas.

La norma considera a los Establecimientos Permanentes como cualquier tipo de vehículo de negocios de sociedades extranjeras tales como las sucursales, agencias, oficinas, fábricas, talleres, minas, canteras, pozos de petróleo y gas, o cualquier otro lugar de extracción o explotación de recursos naturales.

Fechas de Vencimiento

Las compañías obligadas a presentar la Declaración Informativa e Informe Local de Precios de Transferencia, deberán presentarlas en forma virtual atendiendo el último número del NIT (sin dígito de verificación) teniendo en cuenta los plazos establecidos por la DIAN.

Fuente: Normas Tributarias DIAN y SHD



03

Derecho Laboral Colombiano



El Derecho Laboral colombiano, es el conjunto de principios, acciones y normas que regulan directa e indirectamente las relaciones entre empleadores y trabajadores, con el objeto de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores y la protección del trabajo. La relación laboral que surge entre un trabajador y un empleador nace a la vida jurídica por medio de un **contrato**.

¿Qué es un contrato de trabajo?

Aquel por medio del cual una persona se obliga a prestar un servicio a otra o a una empresa, bajo una continua subordinación y a cambio de una remuneración. (Art. 22, Código Sustantivo del Trabajo – CST -).

¿Qué tipos de Contratos de Trabajo existen en Colombia?

- **Contrato a término fijo:** Debe constar por medio escrito y su duración no puede ser superior a 3 años; no obstante, puede prorrogarse indefinidamente hasta por 3 ocasiones cuando su duración sea inferior a 1 año, o indefinidamente cuando sea igual o superior a este término. Si las partes, antes de la fecha de terminación, no indican por escrito que desean darlo por terminado, se entenderá prorrogado automáticamente.
- **Contrato a término indefinido:** Puede pactarse verbalmente o por escrito y no consagra un término de duración. (Art. 47, CST).

- **Contrato de trabajo por obra o labor:** Es aquel en donde el término de duración de la relación laboral depende de lo que dure una obra o labor determinada. (Art. 45, CST).
- **Trabajo ocasional, accidental o transitorio:** Es aquel contrato que se genera cuando se requiere que una persona ejerza una labor de corta duración y no mayor a un mes; debe corresponder a actividades diferentes a las normales realizadas por el empleador. (Art. 6, CST).
- **Contrato de aprendizaje:** Ocurre cuando una empresa brinda la posibilidad a una persona de trabajar en sus instalaciones por un lapso no superior a dos años, a cambio de un apoyo de sostenimiento – factor económico – y formación profesional en el oficio, actividad u ocupación que esta ejecuta normalmente.

Como se manifestó inicialmente, el trabajo que ejecuta un empleado debe ser retribuido. Así las cosas:

¿Qué valores se deben reconocer y pagar a un trabajador en Colombia?

- **Salario:** Todo aquello que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa de su servicio, el cual no puede ser menor al Salario Mínimo Legal Vigente - SMLMV - para el año en curso. Actualmente, año 2022, el SMLMV en Colombia es de un millón de pesos (\$1'000.000) – (226,40 USD aprox). El Salario, es la base de cálculo de las prestaciones sociales, aportes a seguridad social, incapacidades, indemnizaciones y vacaciones.





¿Qué tipos de salario existen en Colombia?

- **Salario Ordinario:** Remuneración en dinero.
- **Salario en especie:** Remuneración que se puede ver reflejada en el pago de alimentación, habitación o vestuario. Debe constar por escrito y no puede ser mayor al 50% del Salario Ordinario y si el trabajador gana 1 SMLMV, no puede ser mayor al 30% del mismo. (Art. 129, CST).
- **Salario integral:** Aquel que se compone de dos factores: Salario Ordinario y Factor Prestacional. Únicamente puede ser pactado cuando el trabajador devenga más de 10 SMLMV y, además, debe incluir mínimo el 30% del factor prestacional. Teniendo en cuenta lo anterior, como el SMLMV en Colombia para el año 2022 es de un millón de pesos (\$1'000.000) – (226,40 USD aprox), el Salario Integral debe ser mínimo de trece millones de pesos (\$13'000.000) – (2943,19 USD aprox). (Art. 132. CST).
- **Auxilio de Transporte:** Pago que se realiza a los trabajadores que devengan hasta dos SMLMV; tiene la finalidad de reembolsar al trabajador los gastos de transporte en que incurre para desplazarse a su sitio de trabajo.

Prestaciones sociales: Beneficios monetarios que debe reconocer el empleador a su empleado, así:

- **Cesantías:** Un mes de salario por cada año de trabajado. (Art. 239, CST).

- **Intereses a las cesantías:** 12% sobre el valor acumulado por concepto de cesantías. (Ley 50 de 1990).
- **Prima de servicios:** Un mes de salario por cada año de trabajo; debe ser pagado en dos cuotas – una máximo al 30 junio del año en curso y otra a más tardar a 20 de diciembre -. (Art. 306, CST).
- **Dotación:** Dinero que el empleador da a aquel trabajador que devenga menos de 2 SMLMV para calzado y vestuario; se debe entregar cada 4 meses. Es importante resaltar que el trabajador debe llevar mínimo laborando 3 meses, (Art. 230, CST).

Aportes al Sistema de seguridad Social Integral:

En Colombia, todo trabajador dependiente debe estar afiliado al Sistema de Seguridad Social, al igual que todos los trabajadores independientes que tengan capacidad de pago, que implica la afiliación y pago de cotizaciones mensuales en diferentes ámbitos, a saber:

- **Salud:** La cotización en el Sistema de Seguridad Social en Salud es del 12,5% del salario mensual, de los cuales, el 8.5% está a cargo de empleador y el 4% a cargo del trabajador. (Ley 100, 1993). Debe tenerse en cuenta que, según el artículo 114-1 del Estatuto Tributario, las empresas no deben pagar los aportes a salud por los empleados que tengan un salario inferior a 10 SMLMV, de modo que en este caso en lugar de 8.5% es 0%.

- **Pensión:** La cotización al Sistema de Seguridad en Pensiones es del 16% del salario mensual, de los cuales, el 12% está a cargo de empleador y el 4% a cargo del trabajador. (Ley 100, 1993). Cuando el empleador tiene trabajadores con salarios mayores a 4 SMLMV, el porcentaje de pensión se incrementa de un 1% a un 2% - según el monto salarial del trabajador - en razón al pago adicional que se debe hacer en favor del Fondo de Solidaridad Pensional; este pago lo asume el trabajador. (Ley 100 de 1993, artículo 27).

- **Riesgos laborales:** La cotización al Sistema de Seguridad Social en riesgos profesionales lo asume el empleador en un 100%; el valor depende del nivel de riesgo que deba asumir el trabajador en la prestación de sus servicios, niveles que oscilan del I al V y que tienen como montos del 0,522% al 6.960% del salario mensual del trabajador respectivamente.

- **Vacaciones:** Descanso remunerado que no constituye una prestación social, el cual consiste en 15 días hábiles de descanso por cada año de trabajo. Si por algún motivo se termina la relación laboral y el trabajador tiene vacaciones pendientes por disfrutar se deben compensar en dinero al finalizar el contrato de trabajo. (Art. 186, CST).

Otros pagos que debe efectuar el empleador son:

Aportes Parafiscales: Son contribuciones obligatorias por parte de los empleadores a las cajas de compensación familiar –CCF–, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF– y al Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA–. El monto de estos aportes corresponde al 9 % del costo mensual de la nómina y se divide según la institución a la que se encuentre dirigida la contribución:

Concepto	Porcentaje
CCF	4%
ICBF	3%
SENA	2%

Cabe resaltar que según el artículo 114-1 del Estatuto Tributario, los empleadores estarán exonerados del pago al SENA y al ICBF, con respecto a los trabajadores que devenguen menos de 10 SMLMV.

Por otra parte, es importante resaltar que todo trabajador presta sus servicios dentro de una jornada horaria determinada.



¿Cuál es la jornada laboral en Colombia?

La jornada laboral máxima permitida en Colombia es de 48 horas semanales y 8 horas al día; el trabajador puede laborar horas extra con autorización del empleador, con un máximo de 12 horas adicionales en la semana y 2 horas adicionales diarias. (Art. 161, CST). En el año 2021, se expidió la Ley 2101 del 2021, la cual, consagró la reducción de la jornada laboral a 42 horas semanales para el año 2026.

Como se mencionó con antelación, un trabajador puede laborar horas extra - teniendo en cuenta el tope máximo permitido - las cuales deben ser canceladas por parte del empleador de la siguiente manera:

Clase de hora extra	Sobre el valor de la hora de trabajo
Hora extra diurna	25%
Hora extra nocturna	75%
Hora extra dominical o festiva diurna	100%
Hora extra dominical o festiva nocturna	150%

De igual manera, el empleador debe reconocer al trabajador un dinero adicional cuando este preste sus servicios en hora de la *noche* o en los *días de descanso obligatorio*, así:

Recargo nocturno	35% sobre el valor de la hora
Recargo en día de descanso obligatorio	75% sobre el valor de la hora

Adicionalmente, como podría suceder en cualquier caso, todo trabajador está inmerso en la posibilidad de tener un *accidente laboral* o de contraer una *enfermedad a causa de sus labores*.

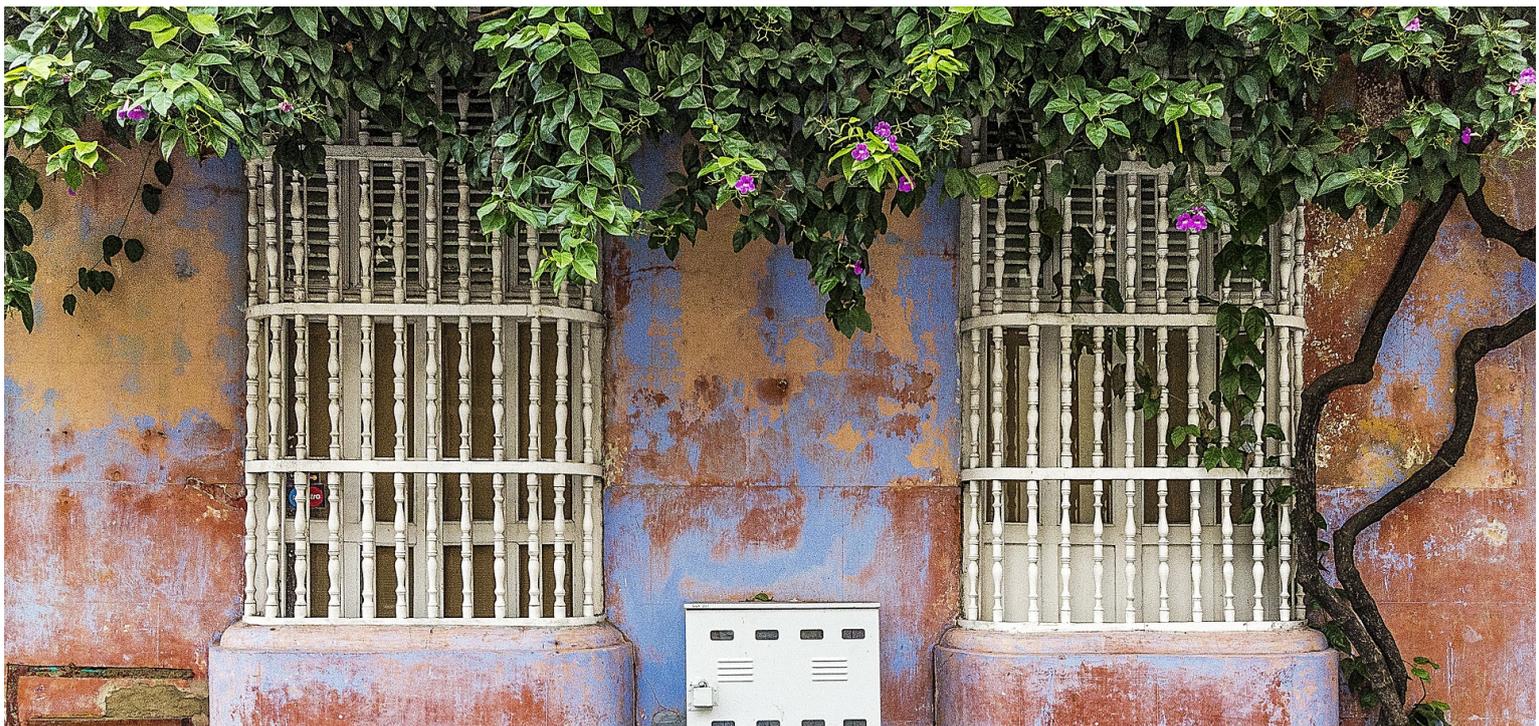
¿Qué es un accidente de trabajo y enfermedad laboral?

- **Un accidente de trabajo** es un suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. (Ley 1562 de 2012, Art. 3).
- **Una enfermedad laboral** es aquella que se contrae como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador labora. (Ley 1562 de 2012, Art. 4).

Cuando alguno de los dos sucesos ocurre, la Administradora de Riesgos Laborales – ARL – a la que se encuentra afiliado el trabajador, debe reconocer y pagar las correspondientes incapacidades, las cuales van desde el día 1 hasta que el trabajador pueda reintegrarse a su puesto de trabajo.

Además de lo anterior, puede ocurrir que el trabajador padezca un accidente o una enfermedad que no tengan connotación laboral; esto se conoce como *accidente y enfermedad de origen común*. En estos casos, el ARL no será el encargado de efectuar los pagos de las incapacidades, sino el empleador, la Entidad Prestadora de Salud – EPS – y la Administradora de Fondos de Pensiones -AFP-, de la siguiente manera: (Decreto 2943, 2013).

Responsable del pago	Días de incapacidad	% de pago sobre el salario
Empleador	Día 1 al 2	66%
EPS	Día 3 al 90	66%
EPS	Día 91 al 180	50%
AFP	Día 182 al 540	50%
EPS	Día 541 en adelante	50%



Otro aspecto fundamental dentro del Derecho Laboral Colombiano radica en las licencias a que tienen derecho los trabajadores.

¿Qué son las licencias laborales?

Las *licencias de trabajo* son los permisos que debe otorgar el empleador al trabajador para que se ausente por un determinado tiempo de sus funciones. Estas licencias se dividen en reglamentarias y no reglamentarias, a saber:

- **Reglamentarias:** Aquellos permisos regulados por la ley, no negociables y de obligatorio otorgamiento cuando el trabajador los solicita. Entre ellas se encuentran:

- **Licencia de maternidad:** Es un descanso remunerado de 18 semanas que la ley confiere a la mujer que ha tenido un bebé, el cual es pagado por el empleador y reconocida por la EPS. El valor económico es el 100% del salario que devenga la madre al momento de comenzar a disfrutar de la licencia. (CST, Art. 236).

- **Licencia de paternidad:** Es un descanso remunerado que beneficia al padre, el cual es pagado por el empleador del mismo y tiene una duración de 2 semanas. (Ley 2114 de 2021).

- **Licencia por grave calamidad doméstica:** Se presenta cuando el trabajador atraviesa un suceso familiar o personal que afecta el correcto desarrollo de sus funciones; durará el tiempo que le permita al trabajador superar la situación.

- **Licencia por luto:** El empleador debe otorgar una licencia de 5 días al **trabajador**, en caso del fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o cualquier familiar hasta segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad o civil.

- **Licencia para entierro de compañeros:** El empleador debe otorgar permiso a los trabajadores que deseen asistir al entierro de uno de sus compañeros de trabajo, siempre que

no se afecte el funcionamiento de la empresa.

- **Licencia como consecuencia del desempeño de cargos oficiales:** Cuando el trabajador es solicitado por el Estado para ejercer funciones como jurado de votación, el empleador debe permitirle asistir.

- **Licencia para ejercer el derecho al voto:** El empleador debe permitirle al trabajador asistir a las jornadas electorales.

- **Licencia sindical:** El empleador debe permitir a los trabajadores sindicalizados que, dentro de la jornada laboral, asistan a las reuniones o actividades del sindicato.

- **No Reglamentarias:** Permisos que resultan del libre albedrío del empleador.



Otro aspecto de real importancia radica en lo que ocurre cuando se desvincula a un trabajador y se debe cancelar una indemnización.

¿Qué es una indemnización por despido sin justa causa?

Es el dinero que se debe reconocer al trabajador cuando es despedido de manera unilateral por parte del empleador y no media una *justa causa* – Art. 62 del CST –.

¿Cómo se calcula el valor que se debe reconocer al trabajador por el despido injustificado?

El valor a pagar al trabajador despedido *sin justa causa* varía según el tipo de contrato de trabajo.

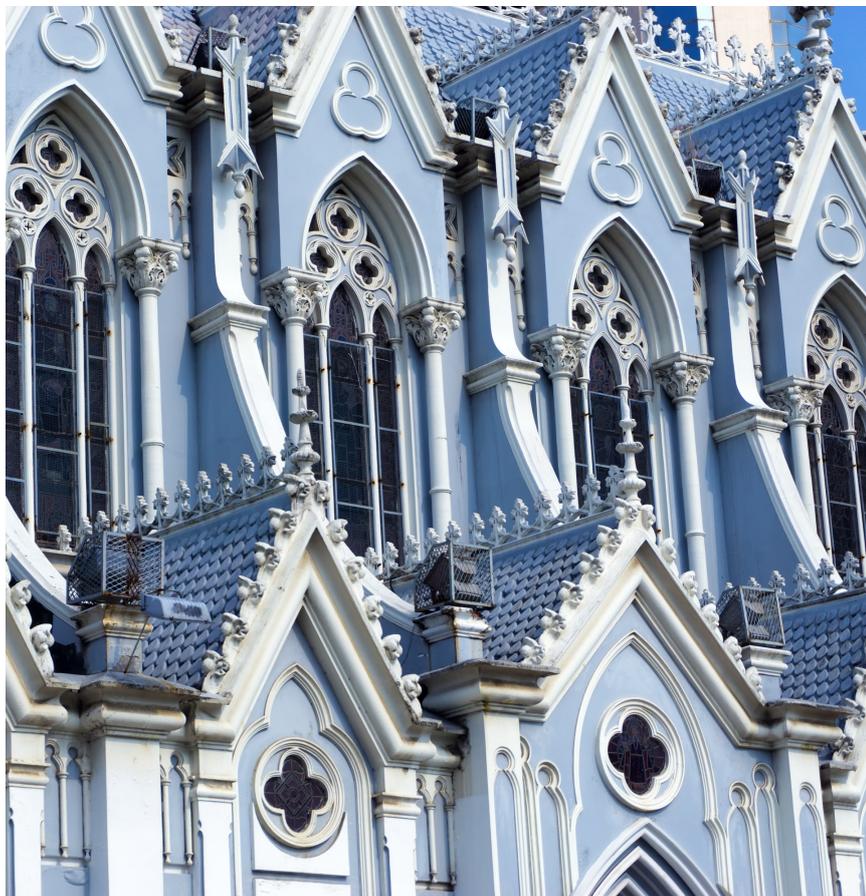
Contrato de trabajo a término fijo: Se debe pagar los salarios correspondientes al tiempo que faltaba para que el contrato terminara; no puede ser menor al valor de 15 días de trabajo.

Contrato de obra o labor contratada: Se debe pagar los salarios correspondientes al tiempo que faltaba para que la obra o la labor contratada terminara; no puede ser menor al valor de 15 días de trabajo.

Contrato de trabajo a término indefinido: En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará de la siguiente manera:

Para trabajadores que devengan un salario inferior a 10 SMLMV:

1. 30 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor a 1 año
2. Si el trabajador tuviera más de 1 año de servicio continuo, se le paga 30 días de salario por el primer año laborado y 20 días de salario por cada uno de los siguientes.



Por último, en Colombia los extranjeros pueden trabajar, no obstante, requieren de una visa de trabajo expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia.

¿Qué se necesita para que a un extranjero le concedan una visa de trabajo?

Si el extranjero va a ser contratado por una empresa colombiana, se requiere efectuar la solicitud de visa ante la Cancillería de Colombia, a quien se deberá comprobar el cumplimiento de los requisitos específicos para la consecución de la visa; lo anterior, por medio de documentos como el pasaporte, la visa anterior del trabajador de tenerla, la copia de las páginas del pasaporte en donde consten los últimos sellos de los movimientos migratorios, el certificado de Cámara de Comercio reciente de la empresa empleadora, la primera hoja de los extractos bancarios de la empresa empleadora de los últimos 6 meses, en donde se evidencie un promedio mínimo ingresos de 100 SMLMV (22.806 USD Aprox), el contrato de trabajo con la empresa, entre otros.

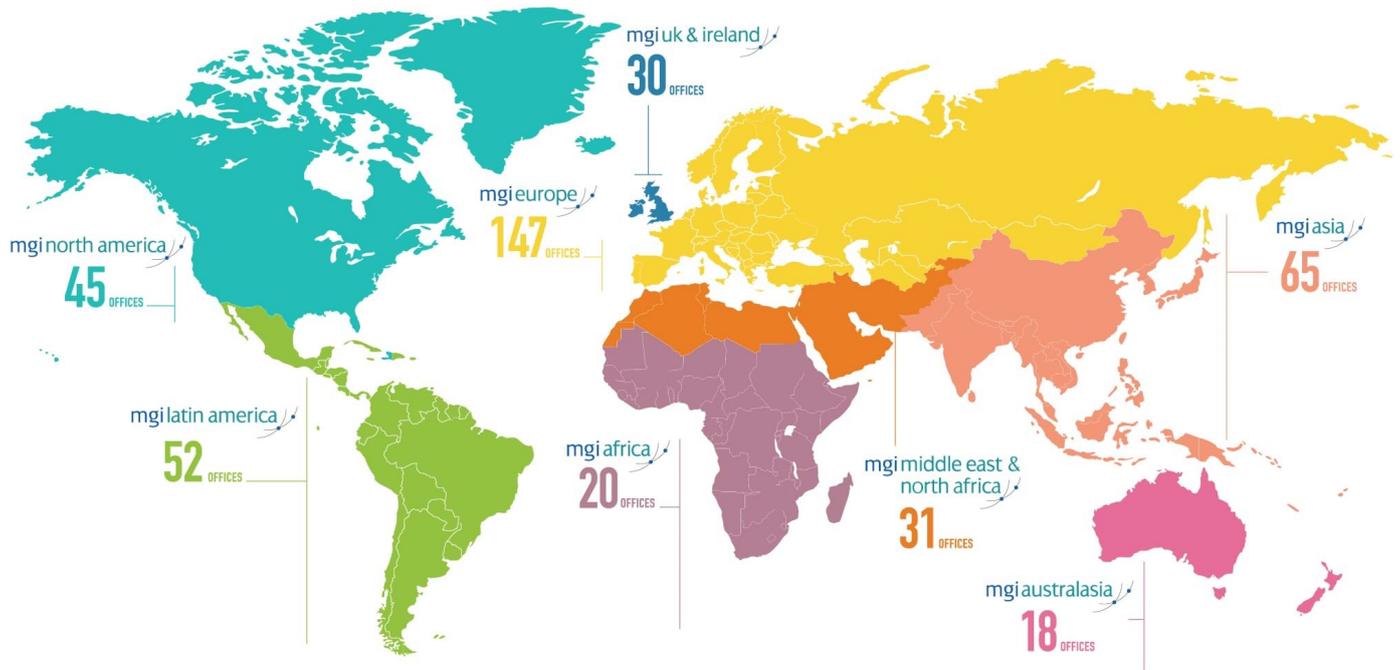
Alcance internacional: ¡marca la diferencia!

Orgullosos miembros de MGI Worldwide

MGI México hace parte de una red global de firmas de contadores, auditores y consultores independientes. A través de MGI Worldwide with CPAAI, nuestra firma se beneficia de las conexiones con personas que conocemos y en las que confiamos en todos los rincones del mundo, reuniendo así la experiencia de casi 9000 profesionales en más de 400 ubicaciones en todo el mundo.

Nuestra membresía nos permite mantenernos al tanto de los nuevos desarrollos importantes, al mismo tiempo que brindamos un servicio internacional a cualquiera de nuestros clientes que busque apoyo en el extranjero. MGI Worldwide tiene un estricto control de calidad y, al igual que todas las firmas miembro, estamos sujetos a la revisión de nuestros sistemas y procedimientos según los estándares internacionales.

Para obtener más información sobre MGI Worldwide, visite www.mgiworld.com



A member of

mgi worldwide

estamos en

101

países

con

408

oficinas

y

237

firmas miembro

conectando

8,619

profesionales

con más de

75

años de experiencia

Nuestros representantes en Colombia

En Colombia, tenemos la **capacidad de atender** referencias comerciales internacionales.

Tenemos los **conocimientos y la experiencia** para ayudar a sus clientes con las soluciones adecuadas a sus problemas y anticiparnos a sus necesidades futuras.

Para hacer negocios con éxito en Colombia, los clientes deben tener un buen **conocimiento y comprensión de las condiciones locales**, que es donde entramos nosotros. Entendemos la filosofía de hacer negocios en nuestro país: las oportunidades del mercado, las necesidades de los clientes y los requisitos reglamentarios locales para asegurar que las empresas operen con éxito en nuestro país.

Contáctenos

Por más información sobre hacer negocios en Colombia puede contactar a los representantes de MGI Worldwide en este país, en Bogotá y Cali.

A member of

mgiworldwide



CPA BAAS Business Advisory and Audit Services

Carera 69, No. 25 B – 44 Oficina 1001C
Bogotá D.C.
Colombia

T: +571 1 467 2002

E: auribe@baaslatam.co
W: www.cpabaas.com



MGI Páez Asociados

Diagonal 115A#70B-07
Bogotá D.C.
Colombia

T: +57 1 617 6011
F: +57 1 613 0027

E: mgipaez@paezasociados.com
W: www.paezasociados.com



MGI Vía Consultoría

Calle 36N 6A - 65 Piso 19 Oficina 1911
World Trade Center Tower - Pacific Mall
Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia

T: +57 2 347 2252
F: +57 2 318 563 12 83

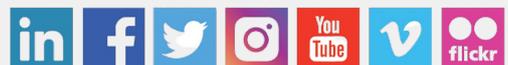
E: info@mgiviaconsultoria.com
W: www.mgiviaconsultoria.com



About MGI Worldwide

MGI Worldwide is a leading top-20 international network and association of almost 9,000 audit, accounting, tax and consulting professionals in some 400 locations around the world.

Follow us on



www.mgiworld.com

MGI Worldwide is a leading international network of separate and independent accounting, legal and consulting firms that are licensed to use "MGI" or "member of MGI Worldwide" in connection with the provision of professional services to their clients. MGI Worldwide is the brand name referring to a group of members of MGI-CPAAI, a company limited by guarantee and registered in the Isle of Man with registration number 013238V, who choose to associate as a network as defined in IFAC (IESBA) and EU rules. MGI Worldwide itself is a non-practising entity and does not provide professional services to clients. Services are provided by the member firms of MGI Worldwide. MGI Worldwide and its member firms are not agents of, and do not obligate, one another and are not liable for one another's acts or omissions.