



REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

S-GPI-22-023669

El Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Colombia-Dirección de Protocolo-, saluda muy atentamente a las Honorables Misiones Diplomáticas, Oficinas Consulares y Organismos Internacionales acreditados en el país, en la oportunidad de reiterar lo manifestado por esta Entidad en la Circular S-GPI-19-048668 del 28 de noviembre de 2019 (anexa a la presente) relativa a la necesidad de que Misiones Diplomáticas, Oficinas Consulares y Organismos Internacionales acreditados acaten como empleadores, todas las leyes y reglamentos del sistema jurídico colombiano, que regulan las relaciones laborales y de seguridad social con el personal de carácter administrativo, técnico o de servicio doméstico contratado localmente, sea de nacionalidad colombiana o residente en Colombia.

El Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Colombia-Dirección de Protocolo-, se vale de esta oportunidad para reiterar a las Honorables Misiones Diplomáticas, Oficinas Consulares y Organismos Internacionales acreditados en el país, las seguridades de su más alta consideración.

Bogotá, D.C.  septiembre 28 de 2022

**A las Honorables
Misiones Diplomáticas, Oficinas Consulares y Organismos Internacionales
Ciudad.**



Libertad y Orden

REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

S-GPI-19-048668

El Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Colombia- Dirección de Protocolo y la Oficina Asesora Jurídica Interna-, saluda muy atentamente a las Honorables Misiones Diplomáticas, Oficinas Consulares y Organismos Internacionales acreditados en el país, en la oportunidad de reiterar la necesidad de acatar como empleadores, todas las leyes y reglamentos del sistema jurídico colombiano que regulan las relaciones laborales y de seguridad social con el personal de carácter administrativo, técnico o de servicio doméstico contratado localmente, sea de nacionalidad colombiana o residente en Colombia.

De manera respetuosa, el Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Colombia- Dirección de Protocolo y la Oficina Asesora Jurídica Interna- recuerda que la relación laboral con los trabajadores, debe estar acorde con las obligaciones previstas por las Convenciones de Viena sobre Relaciones Diplomáticas de 1961 y Relaciones Consulares de 1963, especialmente en lo relativo al respeto y la observancia de las leyes y reglamentos del Estado receptor (numerales 1 del artículo 41 y 55, respectivamente), así como también en lo dispuesto en el Artículo 48 de la Constitución Política de 1991, el cual asegura a todas las personas el derecho a la seguridad social, siendo consecuentemente, un deber del Estado proteger los derechos irrenunciables de los trabajadores y vigilar el adecuado ejercicio de la seguridad social.

En el anterior sentido, el Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Colombia- Dirección de Protocolo y la Oficina Asesora Jurídica Interna- desea hacer énfasis en los siguientes prescripciones legales y recomendaciones que les permitirán garantizar los derechos del personal empleado que debe regirse por la normatividad colombiana al tiempo que se procede de conformidad con el derecho internacional vigente sobre la materia.

Un contrato laboral es un acuerdo verbal o escrito en el que tanto el empleador como el trabajador se comprometen a cumplir obligaciones de tipo laboral, por una suma de dinero, dentro de una jornada de trabajo. Los contratos laborales obligan al empleador a remunerar de forma salarial al trabajador y a pagar las prestaciones y seguridad sociales del trabajador.

A las Honorables

Misiones Diplomáticas, Oficinas Consulares y Organismos Internacionales
Ciudad.



Libertad y Orden

REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

De conformidad con las normas colombianas, para que exista una relación de trabajo, se requiere la existencia de los siguientes elementos: i) prestación personal del servicio, ii) subordinación o dependencia en el cumplimiento de las actividades y iii) remuneración como prestación del servicio.

Los tipos de contrato laboral en Colombia son: a término indefinido, a término fijo, por obra o labor y ocasional.

Se considera salario toda suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea, sea en dinero o en especie. Así mismo, el salario no solo retribuye el "trabajo efectivo", sino también los períodos de descanso computables como de trabajo: descanso semanal, fiestas laborales, permisos retribuidos y vacaciones anuales.

Además del salario, el empleador debe cancelar las prestaciones sociales al trabajador vinculado mediante un contrato de trabajo, tales como: prima de servicios, cesantías e intereses a las cesantías, dotación y vacaciones. Además, debe cumplir con la afiliación y pago de los aportes al sistema de seguridad social, esto es pensión salud, riesgos laborales y caja de compensación y en las cuantías que le corresponde, dado que es una obligación compartida entre empleador y trabajador, tomando como base el salario mensual devengado, así:

Aporte	Empleador	Trabajador	Total
Salud	8.5%	4%	12,5%
Pensión	12%	4%	16%
Riesgos laborales	0.522% a 6.960%	0%	0.522% a 6.960%
Caja de Compensación	4%	0%	4%

Desde 2017 y a partir de la Ley 1857 los empleadores deben dar cumplimiento a la jornada especial de la familia de sus empleados colombianos, la cual consiste en gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia.

En caso de incapacidad comprobada para desempeñar las labores y ocasionada por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho al pago del salario, hasta por 180 días así: las dos terceras (2/3) partes del salario durante los primeros 90 días y la mitad del salario por el tiempo restante. En lo que respecta al reconocimiento y pago, los dos (2) primeros días de incapacidad laboral corresponden al empleador y a partir del tercer (3) día a las Entidades Promotoras de Salud - EPS.



Libertad y Orden

REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Para el caso de las incapacidades originadas en una enfermedad profesional o accidente de trabajo, la Administradora de Riesgos Laborales – ARL debe cubrirla desde el primer día de incapacidad, y corresponde al 100% del salario base de cotización.

Toda trabajadora en estado de embarazo o la madre adoptante del menor o el padre adoptante cuando éste carezca de cónyuge o compañera permanente, tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época del parto o en el momento de la adopción, remunerada con el 100% del salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad, de conformidad con la Ley 1822 de 2017. enero de 2017). Estas licencias son reconocidas por las Entidades Promotoras de Salud.

Las causales de terminación del contrato de trabajo están contenidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo y consisten en la muerte del trabajador; mutuo consentimiento; expiración del plazo fijo pactado; terminación de la obra o labor contratada; por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días; por no regresar el trabajador a su empleo, entre otros. Así mismo, el contrato laboral puede ser terminado sin una causa justa, lo cual genera el pago de una indemnización.

No obstante, en Colombia existe la figura jurídica de la protección laboral reforzada que busca proteger a trabajadores con limitaciones que los colocan en debilidad manifiesta frente al empleador, impidiendo que este pueda despedirlos sin una causa justa y objetiva, y en algunos casos, sin la previa autorización de autoridad competente. Los beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada son: Las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia; los trabajadores sindicalizados que gozan del fuero sindical; los trabajadores con discapacidades o limitaciones físicas o mentales; a quienes les falte tiempo de servicio para que se les reconozca la pensión de vejez.

También existen contratos no laborales, que se usan para adquirir un servicio y se denominan contrato por prestación de servicios mediante el cual no se genera relación laboral ni obliga a la empresa a pagar prestaciones sociales, la persona contratada deberá pagar éstas en calidad de independiente, y a dicha remuneración se le denomina honorarios. Adicionalmente al no existir subordinación el contratista no está obligado a cumplir horarios, no se le aplica el reglamento interno de trabajo, ni es viable iniciar en su contra procesos disciplinarios. No obstante, es posible que el



REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES...

supervisor del contrato y solo éste, solicite al contratista informes, aclaraciones o explicaciones sobre la ejecución del contrato.

Por otra parte, es importante señalar que las altas instancias judiciales colombianas, han manifestado que, frente a las Misiones Diplomáticas, Oficinas Consulares y Organismos Internacionales acreditados en el país, la inmunidad de jurisdicción en materia laboral es de carácter relativo, lo anterior en procura de garantizar fundamentalmente, los derechos laborales y de seguridad social del empleado, tal y como lo establece la Constitución Política.

En consecuencia, el Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Colombia- Dirección de Protocolo y la Oficina Asesora Jurídica Interna-, agradece a las Misiones Diplomáticas, Oficinas Consulares y Organismos Internacionales acreditados en Colombia, su colaboración para respetar las medidas necesarias para el estricto cumplimiento de las normas mencionadas, a efecto de evitar acciones judiciales en contra de las Misiones Diplomáticas o el Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia.

El Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Colombia- Dirección de Protocolo y la Oficina Asesora Jurídica Interna-, se vale de esta oportunidad para reiterar a las Honorables Misiones Diplomáticas, Oficinas Consulares y Organismos Internacionales acreditados en el país, las seguridades de su más alta consideración.


Bogotá, D.C., 28 de Noviembre de 2019

REPUBLIC OF COLOMBIA
MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS

S-GPI-19-048668

The Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Colombia,- Protocol Department - and the Domestic Legal Advisory Office extend their compliments to the honourable Diplomatic Missions, Consular Offices and International Organisations accredited in this country, on the occasion of reiterating the need to observe, as employers, all the laws and regulations of the Colombian legal system that regulate employment relations and social security, with locally-contracted administrative or technical personnel or domestic service, whether of Colombian nationality or residence in Colombia.

The Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Colombia - Protocol Department - and the Domestic Legal Advisory Office respectfully recalls that the employment relationship with employees must be in accordance with the obligations provided in the Vienna Convention on Diplomatic Relations of 1961, and that of Consular Relations of 1963, particularly with regard to respect to observance of laws and regulations of the receiving State (Sections 41.1 and 55.1, respectively), and the terms of Article 48 of the 1991 Constitution of Colombia, which assures all persons of the right to Social Security; and consequently, it is the duty of the State to protect the inalienable rights of employees, and to oversee a proper exercise of Social Security.

In this sense, the Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Colombia - Protocol Department - and the Domestic Legal Advisory Office wish to emphasise the following provisions of law and recommendations which will allow them to guarantee the rights of personnel employed, which must be governed by Colombian law, also acting in the terms of international law in force on the matter.

A contract of employment is a verbal or written agreement in which both the employer and the employee undertake to perform obligations of an employment nature, and oblige the employer to remunerate the employee with a salary, and to pay benefits and Social Security for the employee.

To the Honourable
Diplomatic Missions, Consular Offices and International Organisations
Bogotá

ANTHONY LETTS
Traductor Juramentado
Res. 139/80 Ministerio de Justicia

According to Colombian law, the existence of a relationship or employment requires the presence of the following elements i) the rendering of services, ii) subordination or dependence in performing activities, and iii) remuneration for the rendering of services.

The types of contract of employment in Colombia are: indefinite term, fixed term, piecework, or casual labour.

Salary is considered to be any sum of money received regularly by an employee from an employer during a defined time of work, or for the performance of a specific task, whether in cash or in kind. Salary not only rewards "effective work", but also rest periods which can be counted as work: weekly rest periods, holidays which are not working days, paid leave, and annual holidays.

In addition to salary, the employer must pay social benefits for the employee engaged in a contract of employment, such as service bonus, severance provision, and interest on that provision; working implements, and holidays. Further, the employer must comply with affiliation and payment of contributions to the Social Security system, i.e. pensions, health, occupational risks, and the family welfare funds, for the appropriate amounts, given that this is obligation shared between employer and employee, on the base of the monthly salary of the latter, as follows

Contribution to:	Employer	Employee	Total
Health	8.5%	4%	12.5%
Pension	12%	4%	16%
Occupational risks	0.522%-9.96%	0%	0.522%-6.96%
Family welfare fund	4%	0%	4%

Since 2017, and as of the enactment of Law 1857, employers must comply with the special working day for Colombian employees' families, which consists of arranging one working day every six months which they share with their family.

In the event of proven unfitnes for work caused by non-occupational illness, the employee is entitled to payment of salary up to 180 days, as follows: two thirds of the salary for the first 90 days, and half the salary for the remaining time. The first two days of sick leave are for account of the employer, and as of the third day, to the Health Promotion Entities (EPS).

ANTHONY LETTS
Traductor Juramentado
Res. 139/804 del Ministerio de Justicia

Medical leave originating in an occupational illness or occupational accident, the Occupational Risks Management Company (ARL) provides cover from the first day of unfitness for work, and covers 100% of the base salary used to determine contributions.

A female worker who is pregnant, or the adoptive mother of a child, or the adoptive father, where he has no spouse or permanent companion, is entitled to leave of 18 weeks from the time of childbirth, or the moment of adoption, remunerated with 100% of salary and when starting to enjoy that leave.

The spouse or permanent companion will be entitled to 8 working days of paid paternity leave, in accordance with Law 1822/2017, (January). These leaves are repaid for by the Health Promotion Entities-EPS.

The causes of termination of a contract of employment are to be found in Article 61 of the Labour Code, and consist of the death of the employee, mutual consent, expiry of the fixed term agreed, termination of the work contracted, suspension of activities by the employer for more than 120 days; and failure by the employee to return to work, amongst other things. Likewise, a contract of employment may be terminated without cause, which gives rise to payment of an indemnity.

Nonetheless, there is a legal figure in Colombia for the reinforced protection of employment, that seeks to protect workers with limitations that places them in a position of manifest weakness with regard to the employer. These regulations prevent dismissal without fair or objective cause, and in some cases, without the prior authorisation of the competent authority. The beneficiaries of this reinforced employment stability are pregnant women and nursing mothers, unionised workers enjoying union immunity, workers with handicaps or physical or mental limitations, and those missing a certain time of service to qualify for an old-age pension.

There are also non-employment contracts, which are used to acquire services, and these are known as service contracts, which do not create an employment relationship or obligation of the company to pay social benefits. The person contracted must pay those benefits as an independent worker, and this form remuneration is known as fees. In addition, where there is no subordination, the contractor is not obliged to observe working hours, the internal working regulations do not apply, and it is not possible to initiate disciplinary procedures against that worker.

ANTHONY LETTS
Traductor Juramentado
Res. 139/80 Minjus/2002

Nonetheless, it is possible that the contract supervisor may request reports, clarifications or explanations from the contractor, with regard to the performance of the contract.

Further, it is important to note that senior judicial authorities in Colombia have stated that with regard to Diplomatic Missions, Consular Offices and International Organisations accredited in this country, the immunity of jurisdiction in employment matters is relative: and this is so, in in order that fundamental guarantees for the employment rights and Social Security of the employee can be protected, as laid down in the Constitution.

In consequence, Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Colombia - Protocol Department - and the Domestic Legal Advisory Office-, will be grateful to Diplomatic Missions, Consular Offices and International Organisations accredited in this country for their collaboration in respecting the measures required for strict compliance with these rules, in order to avoid sanctions from the Courts against Diplomatic Missions, or the Ministry of Foreign Affairs of Colombia.

The Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Colombia - Protocol Department - and the Domestic Legal Advisory Office, take this opportunity to reiterate to the honourable Diplomatic Missions, Consular Offices and International Organisations accredited in this country, the assurances of its highest consideration.

Bogotá DC, November 28, 2019.

ANTHONY LEWIS
Traductor Juridico
Res. 139/80 Minjusticia