JYNX RECRUITING

PEOPLE MAKE GREAT HOSPITALITY.

DERECHOS DEL TRABAJADOR · COLOMBIA

Trabajar en Colombia: Tus Derechos

Tu contrato, tu salario y tus prestaciones, en lenguaje sencillo. Sin jerga legal.

La ley laboral colombiana usa términos en español que verás en tu contrato y en tu desprendible de pago. Esta guía conserva esos términos y explica cada uno en lenguaje sencillo. Las reglas a continuación aplican a todas las personas que trabajan en Colombia, cualquiera sea su nacionalidad. Esta guía es información general sobre la ley laboral colombiana a octubre de 2026. No es asesoría legal, ni sustituye hablar con un abogado licenciado sobre tu situación.

Tu Contrato, y Por Qué el «At-Will» No Existe Aquí

En Colombia no existe el empleo «at-will» al estilo de Estados Unidos. Tu empleador no puede simplemente terminar tu contrato sin motivo y sin costo. Un contrato puede terminar por acuerdo mutuo, al llegar su fecha de fin, al terminar la obra o labor acordada, o por una justa causa reconocida por la ley. Si tu empleador lo termina unilateralmente sin justa causa, te debe un pago establecido por la ley llamado indemnización (ver «Si Tu Contrato Termina» más abajo).

- Los tipos principales de contrato: término indefinido (sin fecha de fin — el contrato por defecto tras la reforma laboral de 2025), término fijo (debe ser por escrito, y desde la reforma no puede superar 4 años en total) y obra o labor (para un proyecto específico, también por escrito).
- Período de prueba: máximo 2 meses, y solo si se acuerda por escrito. Tus prestaciones sociales se causan desde el primer día de todas formas.
- Cuidado con la prestación de servicios: es un contrato civil de servicios, no un contrato laboral — sin prima, sin cesantías, sin seguridad social a cargo del empleador. Pero la ley colombiana sigue el principio de realidad (contrato realidad): si trabajas con un horario fijo, recibes órdenes y eres supervisado como un empleado, la ley te trata como empleado con plenos derechos, diga lo que diga el papel.

Tu Salario

- Salario mínimo para 2026: COP $1,750,905 al mes. Si ganas hasta dos salarios mínimos, también recibes el auxilio de transporte: COP $249,095 al mes — un total de $2,000,000.
- Puede que escuches que el decreto salarial de 2026 está siendo revisado por los jueces. Está vigente. Tu empleador debe pagar las cifras de 2026 ahora, y ningún trabajador tiene que devolver dinero ya pagado — el Ministerio del Trabajo (Mintrabajo) lo ha dicho expresamente.
- Día de pago y desprendible: Debes recibir un desprendible de pago cada período que muestre tu salario, horas extra, recargos y deducciones. De tu pago se descuenta el 8% para seguridad social: 4% pensión + 4% salud. Tu empleador paga su propia parte, que es mayor, por encima — nunca sale de tu salario.
- Tu empleador debe estar pagando por ti en la PILA (el sistema de pago de la seguridad social) cada mes, con tu salario real. Si el salario reportado es menor que tu salario real, tu pensión, tus pagos por incapacidad y tus cesantías están siendo recortados.

Solo información general — no es asesoría legal.

DERECHOS DEL TRABAJADOR · COLOMBIA

Tus Prestaciones Sociales Obligatorias

Son derechos legales por encima de tu salario — no favores:

- Prima de servicios: 30 días de salario por año, pagados como 15 días a más tardar el 30 de junio y 15 días en los primeros 20 días de diciembre.
- Cesantías: un mes de salario por año, consignado en tu fondo de cesantías a más tardar el 14 de febrero. Es tu respaldo si el empleo termina — también puedes retirarlas antes para vivienda o educación.
- Intereses de cesantías: 12% anual sobre tu saldo de cesantías, pagado directamente a ti a más tardar el 31 de enero.
- Vacaciones: 15 días hábiles de vacaciones pagadas por cada año de servicio. Si tu contrato termina con vacaciones sin tomar, deben pagarse en dinero.
- Dotación: si ganas hasta dos salarios mínimos y llevas más de 3 meses en el empleo, tu empleador debe darte calzado y ropa de trabajo gratis, tres veces al año (30 de abril, 31 de agosto, 20 de diciembre). No puede reemplazarse con dinero.

Solo información general — no es asesoría legal.
A octubre de 2026 · Preparado por JYNX Recruiting · jynxrecruiting.com

Horas, Horas Extra y Recargos

- Jornada máxima: 42 horas semanales (la semana legal terminó su reducción gradual en julio de 2026) — sin ningún recorte a tu salario por la semana más corta. Siempre tienes derecho a al menos un día de descanso pagado por semana.
- El trabajo nocturno empieza a las 7:00 p.m. (desde diciembre de 2025). Las horas trabajadas entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. llevan un recargo nocturno del 35% — aplica a las horas nocturnas ordinarias, no solo a las horas extra.
- Horas extras: las horas extra diurnas se pagan +25% y las nocturnas +75%, con un tope de 2 horas extra al día y 12 a la semana.
- Dominicales y festivos: trabajarlos paga un recargo del 90% sobre tu tarifa ordinaria en 2026 — sube al 100% desde el 1 de julio de 2027. Si trabajas los domingos solo ocasionalmente, puedes elegir el dinero o un día de descanso compensatorio; si los trabajas habitualmente, recibes ambos.

Solo información general — no es asesoría legal.

Si Recibes Propinas

- Las propinas están reguladas por la Ley 1935 de 2018. La propina es voluntaria: un restaurante puede sugerir un porcentaje en la cuenta (nunca más del 10%), pero debe preguntarle al cliente, que puede negarse o cambiarlo.
- El dinero de las propinas pertenece solo a la cadena de servicio — el personal que atiende al cliente — y debe entregarse en un plazo máximo de un mes.
- Tu empleador no puede tocar las propinas: no quedarse con una parte, no usarlas para roturas, insumos o gastos de la casa, no decidir el reparto por ti.
- Las propinas no son salario y nunca cuentan para el salario mínimo.

Incapacidad y Licencias Familiares

- Enfermedad general (incapacidad): tu empleador paga los primeros 2 días; desde el día 3 la entidad de salud (EPS) paga el 66.67% de tu base salarial (50% desde el día 91). Una lesión o enfermedad laboral la paga la ARL (aseguradora de riesgos laborales) al 100%.
- Licencia de maternidad: 18 semanas con salario completo a través de la EPS. Licencia de paternidad: 2 semanas.
- Protección laboral (fuero): una trabajadora embarazada no puede ser despedida sin autorización previa de un inspector de trabajo — un despido sin ella no tiene efecto y suma una indemnización de 60 días. Una protección similar cubre a los trabajadores con la salud debilitada y a quienes están cerca de la edad de pensión.

Solo información general — no es asesoría legal.

Si Tu Contrato Termina

- Con justa causa (una lista legal cerrada — faltas graves, bajo rendimiento repetido y similares): no se debe indemnización, pero sí todas las prestaciones causadas.
- Sin justa causa, contrato a término indefinido: la indemnización es de 30 días de salario por el primer año más 20 días por cada año adicional si ganas menos de 10 salarios mínimos (20 + 15 días si ganas 10 o más). En un contrato a término fijo o por obra o labor terminado antes de tiempo, es el salario por todo el tiempo restante del contrato.
- Tu liquidación debe incluir el salario pendiente, la prima proporcional, las cesantías más sus intereses, las vacaciones sin tomar en dinero y cualquier indemnización. La ley exige que se pague pronto — y si tu empleador retrasa el pago sin una razón de buena fe, la sanción es un día de salario por cada día de retraso.

Si Eres Extranjero

- Necesitas una visa que te autorice a trabajar — para el empleado de una empresa colombiana, normalmente la Visa M – Trabajador, ligada a ese empleador y a ese cargo. Tu empleador debe registrar tu inicio (y tu salida) en el sistema SIRE de Migración Colombia dentro de los 15 días.

Solo información general — no es asesoría legal.

- Necesitarás un RUT (registro tributario) para la nómina, y tu empleador debe afiliarte a salud (EPS), pensión y ARL desde el primer día, exactamente igual que a un colombiano. La ley laboral colombiana cubre a todas las personas que trabajan en Colombia — el salario mínimo, las prestaciones, la jornada y las reglas de despido te aplican por completo.

Señales de Alerta

- Un contrato de prestación de servicios pero una realidad de empleado: horario fijo, órdenes de un jefe, un uniforme, exclusividad.
- Sin desprendible de pago, o la seguridad social reportada por menos de tu salario real.
- Tu empleador sigue pagando el salario mínimo de 2025 «hasta que los jueces decidan» — no es una excusa válida; las cifras de 2026 se pagan ahora.
- Propinas retenidas «para la casa», o entregadas con más de un mes de retraso.
- Un contrato «a término fijo» renovado sin fin o acordado solo de palabra — tras la reforma de 2025, probablemente cuenta como indefinido.

Solo información general — no es asesoría legal.

Si Se Violaron Tus Derechos

- Ministerio del Trabajo (Mintrabajo): sus inspectores laborales pueden visitar tu lugar de trabajo, ordenar el pago de las prestaciones retenidas y multar a tu empleador. Línea nacional gratuita 01 8000 112 518, o marca 120 desde un celular.
- Evasión de seguridad social: si tu empleador no está pagando tus aportes, repórtalo a la UGPP (línea gratuita 01 8000 423 423).
- Reclamos de dinero (liquidación, indemnización, sanción por pago tardío): los jueces laborales.

La mayoría de los reclamos laborales vencen a los 3 años — no esperes.

Solo información general — no es asesoría legal.