

Explorando el mundo de la contratación laboral

Colombia 2021



Te lo explicamos de manera simple

Sabemos que la información y los trámites de las contrataciones quizás parecen un poco aburridos o **complejos de entender**, pero como es algo que tenemos que saber... Intentaremos contarlo **de manera simple**, resumida y entendible para que quien lea esta cartilla entienda este tema de la manera más sencilla posible.

¡Vamos allá!

¿Qué encontrarás en esta cartilla?

¿Qué son **los contratos**, qué tipos hay y cómo los diferenciamos? - **pag 1 - 6**

El **salario** - **pag 7 - 8**

Prestaciones sociales - **pag 9 - 13**

- Prima de Servicios
- Cesantías
- Intereses a las cesantías
- Vacaciones
- Dotaciones

Aportes parafiscales: ¿tengo que pagarlos? - **pag 14**

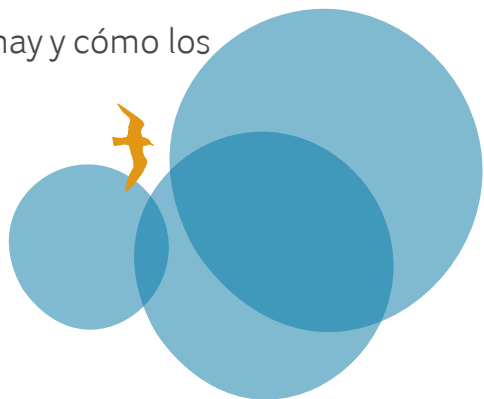
Aportes a la seguridad social - **pag 15 - 17**

- Aportes para **trabajos de riesgo** (bocaminas).
- ¿Qué debo hacer para afiliarme?

Tipos de regímenes de salud en Colombia **pag 18 - 21**

- Régimen contributivo.
- ¿Cuáles son **mis derechos**?
- Régimen subsidiado. ¿Para quién?

¿Cómo **mandar una queja** al Ministerio de Trabajo de Colombia? - **pag 22**



¿Qué son los contratos?

- Un **vínculo jurídico** por medio del cual una persona desempeña una labor para otra.
- Este servicio que una persona presta a **otra puede ser:**

Civil: contrato de prestación de servicios.

Laboral: contratos con relación laboral.



Y entonces...
¿Cómo los diferenciamos?

Si tomamos como punto de partida el **Contrato laboral**, este tiene las siguientes características:

- Prestación **personal** de la labor (el empleado es la persona contratada y por lo tanto la que hace el trabajo, no puede contratar a otra persona).
- Supone una **relación jerárquica** y una subordinación del empleado.
- El empleado recibe una **contraprestación** por su labor.
- Según su forma, un contrato puede ser **escrito o verbal**.

La Alianza por la Minería Responsable recomienda que, en la medida de lo posible, se generen contratos escritos, ya que es más seguro para todos(as).

Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo 39. Contrato escrito.



El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la **identificación** y **domicilio** de las partes; el **lugar** y la **fecha** de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la **cuantía** de la remuneración, su **forma** y **periodos** de pago; la estimación de su **valor**, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la **duración** del contrato, su desahucio y **terminación**.



También podemos diferenciar el contrato laboral **según su duración**:

1

A termino **fijo**.

2

A término **indefinido**.

3

Accidental, ocasional o transitorio.

4

Por **obra o labor** terminada.

¿Y cuáles són...
sus características?





Contrato a término fijo:

- Debe constar siempre por escrito.
- Su duración máxima inicial es de tres años.
- Es renovable indefinidamente.
- Nunca se convierte en indefinido.
- Tiene dos modalidades: el inferior a 1 año y el superior a 1 año e inferior a tres (3).
- Cuando se firman 3 contratos fijos con duración inferior a un año, el cuarto contrato ya tiene que ser por al menos un año (y respetando el máximo de 3 años).



Contrato a término indefinido:

- Si no se pacta otra modalidad, se entenderá que el contrato es a término indefinido. Por ejemplo: si usted tiene un contrato a término fijo celebrado verbalmente, este es indefinido en el tiempo.
- Puede terminarse sin un preaviso. Cuando es por justa causa no se indemniza, y se utilizan indemnizaciones si se despide al trabajador sin previo aviso y/o sin justa causa.



Contrato accidental, ocasional o transitorio:

- Se usa para trabajos de corta duración, no mayores a un mes.
- Es para desarrollar labores distintas a las del empleador.
- Los trabajadores tienen derecho a cesantías y prima proporcional, seguridad social y vacaciones. El empleador no tiene que proporcionarles calzado y vestido de labor.



Contrato por obra y labor:

- El contrato de trabajo por duración de obra o labor es aquel **se firma por el tiempo** que dure la construcción o ejecución de una obra, actividad o labor determinada. **Por ejemplo**, la construcción de una casa, la actualización y/o mantenimiento de equipos de computo, entre otras.
- Este puede celebrarse como **verbal o por escrito**, dado que su caducidad se da cuando se termine la obra o labor.



Contrato de prestación de servicios:

Tiene un objeto que se debe desarrollar o un servicio que se debe prestar a otra persona (esta vez no se habla de empleador o jefe).

El contratista tiene **cierta libertad para ejecutarlo**, ya que no está sometido a la continuada y completa subordinación.

La subordinación también es un elemento presente en este contrato, pero sin la connotación y sin el alcance que tiene en un contrato de trabajo. El contratista tiene **libertad a la hora de manejar sus tiempos**, para entregar el producto requerido y no se le obliga a cumplir horario.

Concretamente...

la Corte constitucional dice :



La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato. Esto significa que el contratista dispone de un amplio margen de discrecionalidad en cuanto concierne a la ejecución del objeto contractual dentro del plazo fijado y a la realización de la labor, según las estipulaciones acordadas.

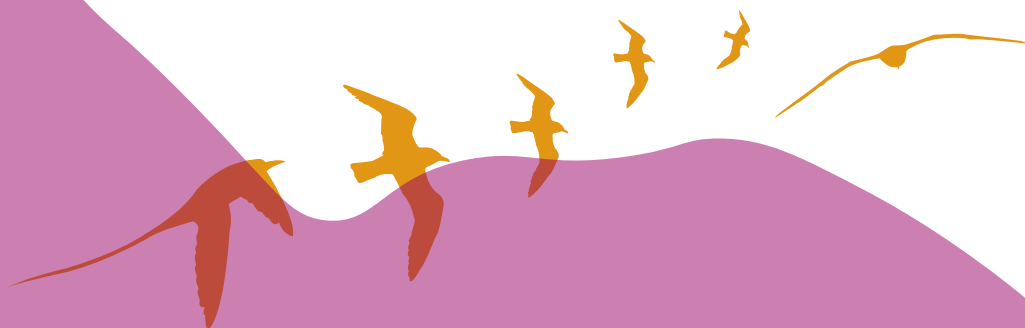


No es un contrato de servicios aquel en que el contratista queda obligado a cumplir un horario, queda sometido a la continuada subordinación del contratista, y debe rendirle cuentas permanentemente.

Derechos que tiene el contratista en un contrato de servicios.



- No es otro que el cobro de sus honorarios, más los derechos que se hayan acordado en el contrato que se ha firmado y acordado por ambas partes .
- El contrato de servicios no da derecho a nada de lo que es normal en un contrato de trabajo, como el pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales o festivos, tampoco da derecho a prestaciones sociales, ni siquiera a seguridad social, ya que esta no es responsabilidad del contratante sino del contratista.



Remuneración o salario

La remuneración o salario es la contraprestación que el empleado da en dinero o en especie al trabajador por su trabajo.

Puede darse en efectivo o en especie.



En especie no puede superar el
50%
del total del salario.

Si este es el **salario mínimo**,
el máximo que se puede pagar
en especie es hasta un

30%

Según el Código Sustantivo del Trabajo

Artículo 127:



Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.



¿Y qué elementos
se consideran salario?

Primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.



¿Y qué pagos
no forman parte del salario?

Las sumas que **ocasionalmente y por mera liberalidad** recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones **ocasionales**, lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.

Por ejemplo, si usted trabaja en una empresa y cada mes le llegan 200.000 COP para tanquear su carro. Eso es un pago que va a recibir, pero que está destinado para cubrir los gastos del coche. Por ello, este pago no hace parte del salario. Y lo mismo pasa con los bonos que se dan esporádicamente o dependiendo del rendimiento.

Ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales cuando se ha acordado expresamente que no constituyen salario (por ejemplo, la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales o de vacaciones).

Prestaciones sociales

- Las prestaciones sociales son el dinero o **pagos adicionales al salario** que el empleador debe reconocer al trabajador vinculado mediante **Contrato laboral**.

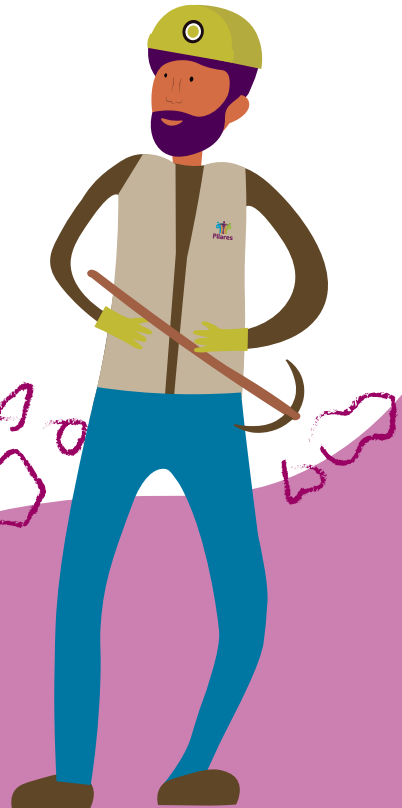
Es el **reconocimiento** a su aporte en la generación de ingresos y utilidad en la empresa.

Han sido expresamente consideradas por la **ley laboral**.

Las prestaciones sociales se deben provisionar cada vez que se liquida la nómina, sea quincenal o mensualmente.

Las prestaciones sociales a las que el empleado tiene derecho son **las siguientes:**

- 1 **Prima de Servicios**
- 2 **Cesantías**
- 3 **Intereses a las cesantías**
- 4 **Vacaciones**
- 5 **Dotaciones**



1 Prima de Servicios:

- La empresa provisiona para cesantías **un 8,33% mensual**. Para a fin de año poder tener lo correspondiente a **1 salario**.
Por lo tanto, **toda empresa debe pagar a cada empleado un salario mensual**. De este, quince días se deben pagar (a más tardar) el último día del mes de junio y, los restantes quince días, en los primeros 20 días del mes de diciembre.
- Según el artículo 307 del código sustantivo del trabajo, la prima de servicios **no constituye salario** ni se debe computar como este en ningún caso, tratamiento que se le da a las demás prestaciones sociales.

2 Cesantías (8,33%):

- Cuando el trabajador/a con contrato laboral deja de trabajar, este **tiene derecho a que se le pague un salario mensual por cada año de trabajo** o proporcional a la fracción de año trabajado. Esto se considera un auxilio de cesantías.
- El empleador/a tiene que pagarlo antes del 15 de febrero del siguiente año, en una cuenta individual de cada trabajador/a y en el fondo que el empleado elija. De no consignarse oportunamente las cesantías, el empleador deberá pagar un día de salario por cada día de retraso en la consignación o pago de las cesantías.

3 Intereses a las cesantías

El empleador debe pagar a sus empleados intereses sobre las cesantías que tenga acumuladas a fecha de **31 de diciembre** de cada año. Este interés es del **12% anual**, y en proporción con el tiempo que se lleve trabajando si este es menor a un año.

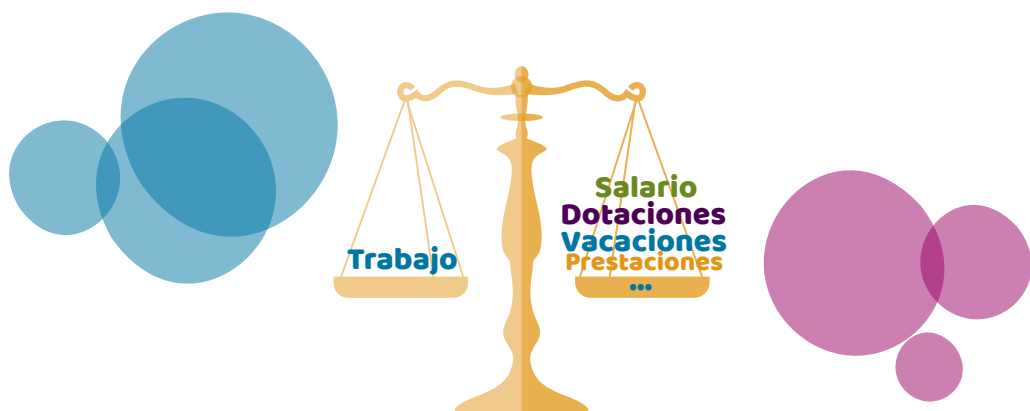
Los intereses se deben pagar a más tardar al 31 de enero, y se pagan directamente al empleado.

4 Vacaciones (4,17%):

- Las vacaciones laborales **no son una prestación social**, sino un descanso remunerado. Lo que sucede es que algunas personas, por practicidad, las incluyen dentro de las prestaciones sociales.
- Las vacaciones en Colombia corresponden **a 15 días hábiles** de descanso remunerado por cada año trabajado.

5 Dotaciones:

- Todo empleador debe suministrar al empleado **con contrato laboral** cada cuatro meses un par de zapatos y un vestido como dotación.
- Esta obligación es para con los empleados que devenguen un **sueldo de hasta dos salarios mínimos**, y tendrán derecho los trabajadores que a la fecha de la entrega de la dotación lleven laborando en la empresa como mínimo 4 meses.
- Las fechas de entrega de la dotación serán el 30 de abril, el 31 de agosto y el 20 de noviembre de cada año.
- Está prohibido que el empleador compense en dinero el valor correspondiente a la dotación.



¡Vamos a dar un ejemplo!

¿Cómo sería el cálculo de mi salario para este año?

Salario mínimo y auxilio de transporte es lo que constituye un salario en Colombia. El auxilio de transporte se da cuando las personas deben transportarse para poder llegar a su trabajo.

El porcentaje es el aumento respecto al año anterior.

Salario mínimo	6%	\$908.526
Subsidio de transporte	6%	\$106.454
Total		\$1.014.980

Si mi salario fuera de 1.014.980, los aportes que corresponderían tanto a mi como a mi empleador serían los siguientes:

Aportes seguridad social					
Aporte	Empresa	Valor	Empleado	Valor	Total cotización
Salud	8.5%	\$86.273	4%	40.600	\$126.873
Pensión	12%	\$121.797	4%	40.600	\$162.397
Caja compensación	4%	\$40.600	NA		\$40.600



Cada año, se estipula a nivel nacional un valor por hora y salario mínimo.

Prestaciones sociales

Concepto	Provisión mensual del empleador*	Explicación
Cesantías	\$84.550 (provisión mensual)	Equivale a un mes de salario por cada año trabajado o correspondiente al tiempo laborado.
Intereses de cesantías	\$10.150 (provisión mensual)	Corresponde al 12% sobre el valor a pagar de las cesantías.
Prima de servicios	\$84.550 (provisión mensual)	Equivale a un mes de salario por cada año trabajado o correspondiente al tiempo laborado. Se paga mitad en junio y mitad en diciembre.
Dotación	En especie	Un par de zapatos y ropa de labor. Se entrega cada 4 meses a empleados que devenguen menos de 2 salarios mínimos y que cuenten con más de 3 meses prestando servicios.

*basado en el salario mínimo del año 2021.



Aportes parafiscales

Los aportes parafiscales son una contribución obligatoria que algunos empleadores deben realizar por cada empleado que tengan contratado.

En Colombia, hay tres pagos o aportes parafiscales:

- Aportes a las cajas de compensación o subsidio familiar.
- Aportes al Instituto colombiano de bienestar familiar (ICBF).
- Aportes al servicio nacional de aprendizaje (SENA).

Porcentajes de los aportes parafiscales:

Los porcentajes (respecto el salario del empleado) que el empleador debe pagar por cada uno de los conceptos parafiscales son los siguientes:

Aporte	Porcentaje
Cajas de compensación	4%
ICBF	3%
SENA	2%

Por lo tanto... no se pagan aportes al SENA e ICBF por los trabajadores que tengan un sueldo inferior a 10 salarios mínimos.

Empleadores que están obligados a pagar aportes parafiscales:

Concepto	Por qué trabajadores
Cajas de compensación	Por todos.
ICBF	Por aquellos que tengan un sueldo igual o superior a 10 salarios mínimos.
SENA	Por aquellos que tengan un sueldo igual o superior a 10 salarios mínimos.

Aportes a la seguridad social

La seguridad social, a veces también llamado seguro social o previsión social, se refiere principalmente a un **campo de bienestar social relacionado con la protección o cobertura de las necesidades socialmente reconocidas**, como salud, pobreza, vejez, discapacidades, vivienda, desempleo, familias con niños, familias numerosas, familias en situación de riesgo, y otras.

Todo trabajador dependiente debe estar afiliado al sistema de seguridad social, al igual que todos los trabajadores independientes que tengan capacidad de pago.

Afiliarse al sistema de seguridad social **implica hacer una serie de pagos o aportes al sistema**, que está conformado por salud, pensión y riesgos laborales.

Los aportes al Sistema de Seguridad Social se realizan **de acuerdo con las siguientes proporciones, en relación con el salario** que se cobre:

Aporte	Empleador/a	Trabajador/a	Total
Pensiones	12%	4%	16%
Salud	8,5%	4%	12,5%
Riesgos laborales - Nivel I-V	0.522% a 6.960%	-	0.522% a 6.960%
Cajas de Compensación	4%	-	4%
Total	25%	8%	33%

Aportes para trabajos de riesgo

Existe un decreto especial que debes tener en cuenta si trabajas en minería subterránea.

En todas las **bocaminas** se debe cumplir con la cotización de norma de un empleado que debe ser del 16% del salario, un 4% le corresponde al empleado y el 12% restante lo debe pagar el empleador. Si el empleado cumple con los requisitos del Decreto 2090 de 2003 para la pensión especial, se debe pagar un 10% adicional, el empleado cotizará sobre el 26%, el 4% los seguirá pagando el empleado y el 22% estará a cargo del empleador.

Para conocer quiénes son los trabajadores con **pensión especial** por realizar una actividad de alto riesgo, hay que revisar el artículo 2 del Decreto 2090 de 2003 que establece:

Actividades de alto riesgo

para la salud del trabajador. Artículo 2°.



- 1 Trabajos en minería que impliquen prestar el servicio en socavones o en subterráneos.
- 2 Trabajos que impliquen la exposición a altas temperaturas, por encima de los valores límites permisibles, determinados por las normas técnicas de salud de salud ocupacional.
- 3 Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes.
- 4 Trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas.
- 5 En la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil o la entidad que haga sus veces, la actividad de los técnicos aeronáuticos con funciones de controladores de tránsito aéreo, con licencia expedida o reconocida por la Oficina de Registro de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, de conformidad con las normas vigentes.



- 6 En los Cuerpos de Bomberos, la actividad relacionada con la función específica de actuar en operaciones de extinción de incendios.
- 7 En el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, Inpec, la actividad del personal dedicado a la custodia y vigilancia de los internos en los centros de reclusión carcelaria, durante el tiempo en el que ejecuten dicha labor. Así mismo, el personal que labore en las actividades antes señaladas en otros establecimientos carcelarios, con excepción de aquellos administrados por la fuerza pública.



¿Y qué debo hacer
**para afiliarme a la
seguridad social?**

- El **empleador/a es el encargado/a** de afiliar a sus trabajadores/as
- Como trabajador/a debo **aportar mis datos** (cédula de ciudadanía y documentos de identidad de los beneficiarios) e informar a qué fondo de pensiones y EPS me quiero afiliar.
- El **empleador/a debe registrarse** ante la EPS, la ARL y las cajas de compensación familiar.
- Posteriormente, hay que **diligenciar los datos del trabajador/a** en los formularios y radicarlos.



Tipos de regímenes de salud

en Colombia

El derecho a la salud

es un derecho fundamental, autónomo e irrenunciable.



El acceso a los servicios de salud de manera oportuna, eficaz y con calidad para la preservación, el mejoramiento y la promoción de la salud.

(Ley 1751, 2016)



La Organización Mundial de la Salud (OMS)

definió la salud (1946) como:



Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.



El Sistema General de Seguridad Social en Salud

en Colombia

funciona en dos regímenes de afiliación:

- Régimen contributivo
- Régimen subsidiado

Régimen contributivo:

Todos los empleados/as, trabajadores independientes y pensionados, con ingresos totales mensuales iguales o superiores a un salario mínimo mensual legal vigente, deben estar afiliados al régimen contributivo y realizar los aportes mensuales a una entidad promotora de salud, para garantizar la atención en salud requerida por medio de la red de prestadores de servicios de salud contratada por dicha entidad.

Derechos de la persona afiliada (trabajador/a) al régimen contributivo:

- Elegir libremente la Entidades promotores de salud EPS que quiera, y cambiarse a otra EPS una vez haya cumplido 360 días de permanencia mínima.
- Elegir libremente la Institución promotora de Salud (IPS) de la red contratada por la EPS, y solicitar su cambio si así lo desea.
- Afiliar como beneficiarios a los miembros del grupo familiar.
- Formar parte de las asociaciones de usuarios, con el fin de velar por que los servicios de salud contenidos en el Plan de Beneficios se presten con calidad.
- Recibir buen trato y atención respetuosa por parte de los/as profesionales y del resto del personal de las IPS y las EPS.
- Acceder, excepto en el caso de los pensionados/as, al reconocimiento de las incapacidades generadas por enfermedad general, así como al reconocimiento de licencias de maternidad y de paternidad, siempre y cuando se hayan cumplido los requisitos establecidos en la ley para ello. En el caso del contrato civil, como el prestador de servicios es independiente, él mismo debe realizar sus trámites de incapacidad a EPS.

Responsabilidades sociales o deberes del empleador

- Afiliar a una EPS a todas las personas con quienes tenga vinculación laboral verbal o escrita, temporal o permanente.
- Respetar la libre elección de la EPS por parte del trabajador.
- Pagar cumplidamente los aportes a las EPS donde están afiliados sus empleados.
- Descontar de los ingresos laborales el porcentaje del salario correspondiente que debe aportar el empleado a la EPS.
- Informar a los trabajadores sobre las garantías que tiene en el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS).



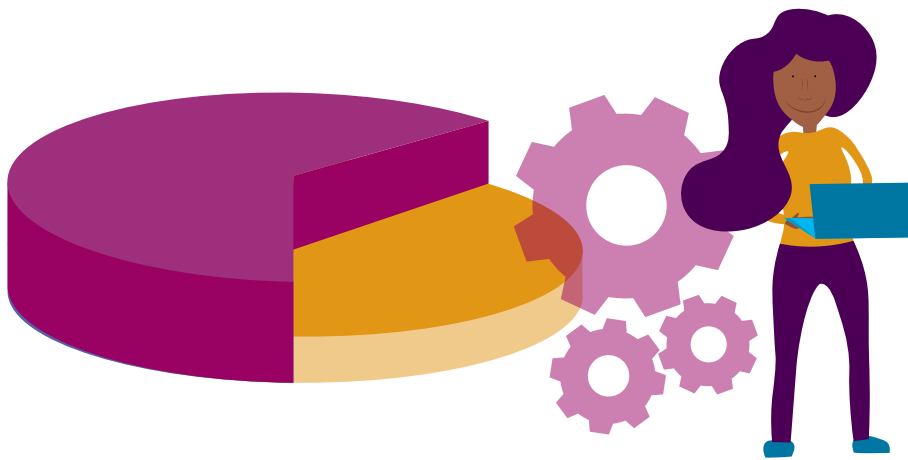
- **Asumir el costo completo de la atención del trabajador** y de su núcleo familiar cuando se le suspenda la afiliación por no pagar de manera oportuna los aportes correspondientes.
- **Pagar el valor total de las cotizaciones atrasadas** de sus trabajadores.
- **Tramitar el reconocimiento de las incapacidades** por enfermedad general y las licencias de maternidad o de paternidad, de manera directa ante las EPS. En ningún caso puede trasladar esta obligación al afiliado (trabajador/a). Estos pagos debe recibirlos el empleado por medio del empleador.
- **Comunicar a la EPS las novedades** del afiliado, y solicitar su retiro cuando ha dejado de trabajar en su empresa.

Régimen subsidiado:

Es un **conjunto de normas que se encargan de regir la afiliación al sistema de salud de la población en situación de vulnerabilidad**.

Es decir, aquellas personas que en un momento determinado no cuentan con las condiciones para pagar su afiliación al régimen de salud.

La cotización de estas personas es **pagada en su totalidad o de manera parcial por el Estado** o, en su defecto, por la entidad



La población...

...que se beneficia del régimen subsidiado en salud está conformada por las personas que cumplan las siguientes condiciones:

- Personas identificadas en los niveles I y II del Sisbén*, de acuerdo con los puntos de corte que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social.
- Personas identificadas en el nivel III del Sisbén que, a la vigencia de la Ley 1122 de 2007, se encontraban afiliadas al régimen subsidiado.
- Las personas que fueron madres comunitarias o madres sustitutas y sean beneficiarias del subsidio de la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional, según lo dispuesto en el artículo 164 de la Ley 1450 de 2011.
- Población infantil abandonada y menores desvinculados del conflicto armado bajo protección del ICBF.
- Adolescentes y jóvenes pertenecientes al Sistema de Responsabilidad Penal.
- Población infantil vulnerable bajo protección en instituciones diferentes al ICBF.
- Comunidades indígenas.

*El Sisbén es el canal mediante el cual el Estado puede conocer las necesidades y capacidades de los hogares y con base en esto, que los programas sociales determinen si una persona puede tener o no acceso a un determinado beneficio.

Si como trabajador/a o empleador/a tienes una queja relacionada con tus derechos laborales o tu trabajo...

puedes dirigirte al Ministerio de Trabajo de Colombia (Mintrabajo).

El principal objetivo de este ministerio es adoptar y orientar la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida de los colombianos/as, para garantizar el derecho al trabajo decente, mediante la identificación e implementación de estrategias de generación y formalización del empleo.

¿Cómo mandar una queja ante MinTrabajo?

- 1 Dirigiéndote a la **oficina** de Trabajo más cercana.
- 2 Mediante la **página web** del Ministerio de Trabajo.



Llevamos el cursor a Atención al ciudadano y seleccionamos:

Peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias

Vemos esta imagen y seleccionamos:

haga clic aquí

Peticiones Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias - Videollamada - Chat - Agendamiento

Señor ciudadano(a) antes de presentar una PQRSD ante el ministerio, por favor tenga en cuenta las siguientes definiciones para clasificar su solicitud:

Reclamo: Derecho reconocible por la Constitución a los ciudadanos, en virtud del cual estos pueden dirigirse a las autoridades en demanda de algo que estén en justa y conveniente. Toda persona tiene derecho a presentar una petición de conformidad con el artículo 23 de la Constitución Política y los artículos 5to. y siguientes del Código Contencioso Administrativo.

Queja: Malestar o descontento por un servicio no prestado oportuno o eficientemente por una entidad. Manifestación de incomodidad sobre la conducta o acción-inacción en la prestación de servicios.

Requerimiento: Derecho que tiene todo ciudadano de exigir o demandar solución referente a la atención inadecuada u omisión de la prestación de servicio. Es la manera de exigirle a la entidad que corrija la situación que impide o atropella el ejercicio de los derechos o que menoscaba la calidad de un servicio. Manifestación sobre la prestación inapropiada de un servicio o sobre la deficiente atención.

Sugerencia: Acto de proponer, recomendar, una idea o propuesta para mejorar la prestación de un servicio en la entidad.

Denuncia: Acto de poner en conocimiento del funcionamiento competente, la comisión de un hecho delictivo, sujeción social pública, del que se hubiere tenido noticia por cualquier medio.

Señor ciudadano, si desea recibir información general, orientación laboral o radicar una petición, queja, reclamo, sugerencia o denuncia, por favor

haga clic aquí

- Horario de atención para radicar una PQRSD es 24 horas, 7 días a la semana.
- Horario de atención para videollamada, chat, agendamiento de cita con un Inspector de Trabajo y Seguridad Social para atención y conciliación laboral es de lunes a viernes 7:00 a.m. a 7:00 p.m. y sábados de 7:00 a.m. a 1:00 p.m.

Submenú Atención al Ciudadano

- Transparencia y acceso a información
- CDUJOS Centro de Orientación y Atención Laboral
- Preguntas frecuentes
- Peticiones Quejas Reclamos y Denuncias
- Trámites y Servicios
- Participación Ciudadana
- Oficina Laboral
- Radicalización
- Biblioteca Virtual

Servicio al ciudadano

- Canales de servicio
 - Preguntas frecuentes
 - Agendamiento web
- Colabora
 - Unidos y mejorando los servicios
- Videollamada
- Haz clic para llamar
- Chat

Vemos este menú: elegimos **Radical PQRSD**

El futuro es de todos

Gobierno de Colombia

PQRS (Atención en línea)

Seleccione el módulo al que desea ingresar.

Preguntas Frecuentes

Radical PQRS

Agendamiento de Cita

Consulta Radicado Web

Chat

Videollamada

Aceptamos términos y condiciones y damos clic en **Enviar**.

Finalmente llenamos los formularios que aparecen.



www.responsiblemines.org



Pilares es financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos bajo el acuerdo cooperativo número IL-31477-1-75-K. El contenido de este material no refleja necesariamente las opiniones o las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. La mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones no implica su aprobación por el gobierno de los Estados Unidos.