



MANUAL DE SUPERVIVENCIA



EN EL MUNDO EDITORIAL

EL KIT DE SUPERVIVENCIA

EN EL MUNDO EDITORIAL

es uno de los proyectos ganadores de las Becas de laboratorios de innovación para la economía naranja, las cuales hicieron parte del Programa Nacional de Estímulos de 2019 del Ministerio de Cultura.

UN PROYECTO DE:



CON EL APOYO DE:



ÍNDICE

1	Introducción.....	p.4
2	Preámbulo del contratista.....	p.6
	- Contrato laboral.....	p.7
	- Contrato de prestación de servicios.....	p.8
	- Contratista.....	p.8
	» Aportes a seguridad social	
	» Retenciones	
	- Diferencias entre trabajar con un contrato laboral y un con uno de prestación de servicios	p.14

3	Fases de un proyecto	p.20
	- Fase I: Evaluación de la propuesta.....	p.21
	» Hoja de ayuda 1. Consideraciones para calcular el precio de un trabajo de corrección	
	» Hoja de ayuda 2. Consideraciones para calcular el precio de un trabajo de traducción	
	» Hoja de ayuda 3. Tarifas sugeridas	
	- Fase II: Cotización del proyecto.....	p.30
	» Hoja de ayuda 4. Condiciones básicas e ineludibles en un contrato de traducción con las editoriales.	
	- Fase III: Evaluación de la cotización.....	p.33
	- Fase IV: Desarrollo del proyecto.....	p.33
	- Fase V: Entrega del proyecto.....	p.34
	- Fase VI: Cobro del proyecto.....	p.35



INTRODUCCIÓN

En general, las palabras “sobrevivir” y “supervivencia” han estado asociadas al hecho de vivir en ambientes en los que los humanos ya no estamos acostumbrados a vivir o en los que es imposible vivir: desiertos en los que el agua escasea; mares abiertos en los que el agua abunda, pero no es bebible; bosques de todo tipo en los que es fácil perderse y no regresar. En esa medida, la palabra “sobrevivir” tiene un sentido que puede parecer absurdo: vivir, de alguna manera, no se sabe por qué, extrañamente, cuando uno ya no debería estar vivo. “¿En serio sigue viva?” preguntan a menudo las personas que se enteran de que alguien sobrevivió luego de una situación traumática como una larga temporada en la selva o un prolongado tiempo de exposición a la televisión colombiana.

El arte de la supervivencia también ha estado asociado con un set único de habilidades que permite estar vivo cuando uno no debería ni poder contar la historia: navegación, fabricación de trampas, creación de refugios, rastreo, técnicas para hacer fuego. Sobrevivir implica, con frecuencia, conocer habilidades que la mayoría de la población no conoce. Sobrevivir en la naturaleza implica conocimiento y fuerza, determinación, pues al mismo tiempo la naturaleza es nuestro máspreciado aliado y nuestro más temible enemigo, un despiadado dios sin voz. A menudo, hombres y mujeres del pasado eran expertos en sobrevivir: grandes caminantes que podían pasar días enteros luchando en contra y compartiendo con la naturaleza. Se dice que los muiscas, antiguos habitantes de la Sabana de Bogotá, competían en una carrera llamada Correr

la Tierra. Los participantes tenían que recorrer trotando cinco lagunas sagradas y sobrevivir en el intento. Se trataba de 113 kilómetros, y aproximadamente dos días enteros de caminata, en los que muchos morían y no se usaban zapatos. Una verdadera prueba de supervivencia.

Hoy día, nuestros retos son mucho más cotidianos y menos épicos, pero no por ello menos importantes. Las ciudades y las oficinas contemporáneas se han convertido en ambientes poco propicios para pasar la mayor parte de las horas de nuestras vidas, y cada vez más el ciudadano de hoy necesita de herramientas para sobrevivir, quizás menos prácticas y físicas, pero igual de ingeniosas. Las ansiedades y peligros que podía percibir uno de estos caminantes ancestrales son similares a las que siente un trabajador que tiene que enviar una cuenta de cobro o que evita con sigilo que lo

echen de su trabajo. Fieras indómitas están al acecho: patrones abusivos, compañeros de trabajo poco solidarios, jefes de recursos humanos inconscientes, contadores inescrupulosos. Es vital, un asunto de supervivencia, que los trabajadores independientes de hoy en día se hagan de herramientas prácticas que les permitan sobrevivir en medio de una naturaleza hostil, repleta de peligros.

Este **Kit de supervivencia en el mundo editorial** que en este momento tienes en tus manos es una guía diseñada especialmente para saber manejar las herramientas que te permitirán sobrevivir en los ambientes hostiles del mundo laboral y, además, convivir con este precario y frágil ecosistema, sabiendo de antemano cuáles son tus capacidades y tu tiempo para realizar determinadas actividades. Te presentamos todo lo que tiene para ofrecerte este emocionante material de ayuda y supervivencia.



PREÁMBULO DEL CONTRATISTA



Ya lo sabemos: trabajar en Colombia no es fácil. Atrás quedaron las épocas en las que, además de la remuneración por su trabajo, los trabajadores recibían el pago de sus cesantías y de una prima, se iban de vacaciones con la seguridad de contar con su puesto a su regreso y, tal vez más importante aún, tenían la tranquilidad de saber que el empleador estaba a cargo de sus aportes a seguridad social y que algún día se pensionarían. Para las generaciones más jóvenes estar empleado con un contrato laboral parece cada día ser más difícil –pocos son los afortunados– y, así en los noticieros las cifras oficiales arrojan resultados esperanzadores sobre cómo las tasas de desempleo e informalidad han disminuido en el país, lo cierto es que de unas décadas para acá estos prometedores resultados oficiales son cada día más y más difíciles de creer. Tal vez trabajo sí haya, ¿pero en qué condiciones? La inseguridad, la incertidumbre y la falta de garantías de condiciones socioeconómicas mínimas afectan el día a día de los trabajadores y repercuten en su entorno familiar y social. Hay una forma de contratación que ha comenzado a usarse de forma indiscriminada y a perjudicar su bienestar, sin importar su campo de acción: el contrato de prestación de servicios.

Debido a que este manual es para ti, corrector de estilo, editor y traductor independiente, que has trabajado o que trabajarás con esta modalidad de contrato, e incluso sin contrato, pensamos que la mejor manera de iniciar este manual de supervivencia era con un “preámbulo del contratista”–nosotros mismos lo hemos sido–

y definir un vocabulario común que te sirva de guía a lo largo de este manual. Esperamos que esta información te permita, querido lector, conocer tus derechos y responsabilidades como trabajador independiente y, así, con más criterios en mente, definir la mejor forma de cobrar por tu trabajo y vivir de manera digna.

El contrato laboral¹

El contrato de trabajo en Colombia está regulado por el **Código Sustantivo del Trabajo** o **Código Laboral**, en sus artículos 22 a 75, en los que se regulan las diferentes modalidades de contratación laboral, su duración, su terminación y su indemnización en caso de que el despido sea injustificado. En esencia, para que exista un contrato laboral, el trabajador debe desarrollar la actividad personalmente, es decir, no puede delegar su labor a un tercero. Además, recibirá una retribución, salario o remuneración por la realización de sus labores y estará subordinado a su empleador, quien tiene la facultad de impartirle órdenes y el trabajador, de obedecerlas. Esta relación laboral se puede documentar a través de un contrato que puede ser un contrato a término fijo (no puede ser superior a tres años, pero puede renovarse indefinidamente²); un contrato a término indefinido; un contrato ocasional, accidental o transitorio; o un contrato de obra o labor.



.....

1. Para escribir esta definición nos basamos en el artículo de Gerencie (2019). Contrato de trabajo. Sus tipos, clases y formas. Disponible en: <https://bit.ly/2PbGP6M>

2. Para este tipo de contratación hay una excepción en los contratos de menos de un año, porque estos se renuevan máximo tres veces y, ya después de estas, se deben renovar por un plazo mínimo de un año.

Contrato de prestación de servicios³

Según el **Código Sustantivo del Trabajo** o **Código Laboral**, en su artículo 34, el contrato de prestación de servicios se caracteriza por la contratación de una persona natural o jurídica (en este manual nos concentraremos en las personas naturales) para desarrollar un servicio preciso por un tiempo determinado a cambio de una remuneración llamada honorario. A diferencia de los contratos laborales, en los contratos de prestación de servicios el contratista deberá hacerse cargo de pagar su seguridad social, proporcionar todos los medios y materiales para cumplir con el objeto pactado y contará con libertad y autonomía técnica y directiva para desarrollar su labor. Vale la pena anotar que, si bien el contratista no está sometido a continua y completa subordinación, sí existe algo de este elemento, aunque sin las connotaciones y sin el alcance que tiene un contrato laboral.

Contratista

Un contratista es una persona que trabaja con un contrato de prestación de servicios. Es decir, la persona no cuenta con un contrato laboral y, por lo tanto, la contrataron para cumplir un trabajo particular en un tiempo establecido a cambio de una remuneración llamada honorario. A diferencia de los empleados, los contratistas, o profesionales independientes, deciden la forma en la que desarrollarán el trabajo para el que fueron contratados (en qué horario, con qué medios, cuándo serán los plazos de entrega). Además, el contratista no está sometido a subordinación laboral. Esto quiere decir que no está obligado a cumplir horarios, a estar en la oficina ni a seguir órdenes; solo está obligado

.....
3. Para escribir esta definición nos basamos en el artículo de Gerencie (2019). Contrato de prestación de servicios. Disponible en: <https://bit.ly/2VcUy16>



a llevar a buen término el trabajo que se le encomendó. Así mismo, como veremos más adelante, en este tipo de contrato no hay lugar al pago de prestaciones sociales como primas, cesantías o vacaciones y el contratista asume el costo de sus aportes a seguridad social (salud, pensión, ARL).

Como seguramente sabes, trabajar como contratista no es para nada sencillo. Al ser independientes, hay un sinnúmero de prestaciones sociales, además de licencias, a las que los contratistas no tenemos derecho, así como una cantidad de costos y retenciones extra que tenemos que tener en cuenta para que trabajar sea rentable y no un despropósito. Por otro lado, trabajar bajo el modelo de prestación de servicios tiene un gran beneficio —y diríamos el único— que es la posibilidad de ser dueños de nuestro propio tiempo, de no depender ni pedirle permiso a nadie; de ser independientes y de organizar como queramos nuestras responsabilidades. Con esto no queremos decir que los contratistas no debemos tener en cuenta las necesidades, expectativas y cronogramas de nuestros clientes, sino que la relación que tenemos con ellos es entre iguales. Como los contratistas no hacemos parte de la nómina, no estamos subordinados al nivel de los empleados que trabajan por contrato laboral y, en ese sentido, garantizar que nuestro contrato se mantenga como de servicios es una responsabilidad muy grande que tenemos con nosotros mismos, y con otros contratistas, pues es común que, a medida que desarrollamos el trabajo encomendado, este adquiera tintes de contrato laboral. Como veremos más adelante esto es ilegal y la ley colombiana está de nuestro lado para defender nuestros derechos.

En Colombia la modalidad de prestación de servicios se ha ido popularizando entre empleadores de todos los gremios para eludir costos laborales. Muchos trabajadores firman un contrato por prestación de servicios y terminan trabajando como si fueran



Para ver a profundidad todas las obligaciones del contratista y sus diferencias con un empleado, te invitamos a revisar la tabla al final de este Preámbulo.

empleados por nómina, pero sin sus beneficios. Es decir, trabajan durante años sin vacaciones, prima, cesantías y asumiendo todos los costos de su seguridad social. Sin embargo, este tipo de comportamiento del empleador “avisado” es ilegal y tiene consecuencias. Según la legislación laboral colombiana, son tres los elementos que definen la existencia de un contrato laboral⁴: **la prestación personal del servicio, la remuneración por la prestación personal del servicio, y la continua subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador.** Si se cumplen estas tres condiciones, sin importar el nombre que se le haya dado, estamos hablando de un contrato laboral y este no dejará de serlo ni quiera en razón de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Recapitulemos. Si actualmente estás trabajando por prestación de servicios en alguna agencia o editorial y tu “jefe” –más bien contratante– te exige ir a trabajar todos los días a la oficina, que cumplas un horario de llegada y de salida, controla tu tiempo, te da órdenes permanentemente, pero tú pagas tu seguridad social y las “vacaciones” te las dan cuando se les “acabó el trabajo” y no saben qué más ponerte a hacer, ya no estás en un contrato de prestación, sino en uno laboral. Tu responsabilidad es cumplir con el objetivo para el que se te contrató y en el plazo que se acordó, y esto lo puedes hacer en tu casa, por ejemplo,

.....
 4 Los tres elementos esenciales que configuran un contrato laboral se consagran en el numeral 1 y numeral 2 del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

y comenzando a trabajar a las ocho de la noche, si se te antoja. Lo importante es que cumplas con productos de calidad en los tiempos pactados. En un caso así, tendrías derecho a solicitar a tu contratante que se reevalúen las condiciones del contrato argumentando que se cumplen todas las características de un contrato laboral y a exigir que te contrate en esta modalidad si lo que necesita es un empleado con ese nivel de disponibilidad (tú, por tu parte, podrías comenzar a disfrutar de todos los beneficios prestacionales a cambio). De lo contrario, que el contrato se mantenga por prestación de servicios, pero, en ese caso, ya no tendrías que ir a la oficina todos los días, cumplir horarios, etc. Si esto no funciona, podrías, en el peor de los casos, ir al Ministerio del Trabajo y presentar ante un inspector la reclamación correspondiente, a fin de que te sean reconocidos los derechos y los pagos por los aportes que hiciste a seguridad social, así como la indemnización moratoria por el no pago de salarios, prestaciones y cesantías. Incluso, si las cosas terminaron muy mal podrían darte la liquidación de indemnización por despido injustificado. Puede que esta gestión se tome un tiempo, pero la ley colombiana estaría a tu favor y, en ese caso, vale la pena dar la pelea.

Hacer valer estos derechos es muy importante, también, para la salud del gremio porque cada vez que haces caer en cuenta a un contratante de que te está cambiando las reglas del juego, no solo estás protegiendo tus propios derechos, y haciendo respetar

tu tiempo y tu trabajo (te remitimos a la tabla del final para que veas las implicaciones sociales y económicas que trae ser contratista y la cantidad de beneficios con los que no contamos), sino que también estás previniendo que más personas caigan en esta red de semi-esclavitud contemporánea. Una red en la que debes agradecer por trabajar sin prestaciones sociales; sin censantías; sin primas; sin vacaciones; sin derecho a estar enfermo y a contar con una incapacidad que te dé unos días para sentirte mejor; sin licencias de maternidad o paternidad, pero asumiendo el pago de tu salud, pensión y riesgos laborales, y con una carga impositiva que, mínimo, es un 10% de lo que aspiras a ganar cuando pasas una cuenta de cobro⁵.

En este punto, vale la pena traer a colación dos conceptos que determinan el monto que como trabajador recibirás después de haberte desempeñado como independiente: los aportes a seguri-

.....
⁵ También es muy común, sobre todo en las entidades del estado, trabajar un par de meses gratis a la espera de la renovación del contrato. Es importante aclarar que, cada vez que mandan a un independiente a “vacaciones”, la verdad es que lo están dejando sin trabajo y, lo que es peor, está quedando desempleado y sin plata, porque los independientes no tenemos derecho a una liquidación. ¿Acaso no es injusto cumplir horario, desplazarse a un lugar de trabajo, trabajar once meses de corrido en una institución y que un día te saquen porque se acabó el contrato así sin más?, ¿sin ningún tipo de compensación?, ¿quién responde por los ingresos que debieron pagarse durante ese periodo de “vacaciones”?, ¿qué pasa cuando hay que trabajar un par de meses gratis y sin contrato para no quedar desempleado el resto del año? A estas preguntas hay que agregarles la razón por la cual los contratos son de once meses: para que no se pueda hablar de una «continuidad» entre año y año, y, por tanto, de vinculación laboral con la carga prestacional e impositiva que esto implica.

dad social y la carga impositiva. Estos deberían ayudarte a pensar cuánto realmente vale tu trabajo, como veremos más adelante en el manual. Es claro que una cosa es lo que cobras y otra lo que recibes, así que ¿por qué no tener en cuenta estos “costos” al pensar en tus tarifas?

Aportes a seguridad social

Estos son pagos que se deben hacer para contribuir al bienestar social y cubrir algunas necesidades. Cuando en el manual nos referimos a seguridad social, estamos hablando de las contribuciones o pagos que estás obligado a hacer como contratista: aportes a salud, pensión y ARL. Vale la pena mencionar que estas se calculan tomando como base el 40% del valor del contrato y que sobre ese monto el 12,5% corresponde al pago de salud (es decir, el 5% de la remuneración total), 16% al pago de pensión (es decir, un 6,4% de la remuneración total) y 0,522% el pago de la ARL, en el caso de los correctores, editores o traductores, cuyo nivel de riesgo es el más bajo (sin embargo en otros oficios este porcentaje puede ser hasta del 6,96%).

Ejemplo: si una persona gana lo correspondiente al salario mínimo (\$877.803) bajo la modalidad de prestación de servicios, tendrá que pagar \$271.700 por sus aportes a seguridad social, un monto que se divide así:

SALARIO MÍNIMO 2020: \$877.803

Total del pago de las prestaciones sociales: \$271.700	Salud (12,5%): \$109.800
	Pensión (16%): \$140.500
	ARL, nivel de riesgo más bajo (0,522%): \$21.400

Retenciones

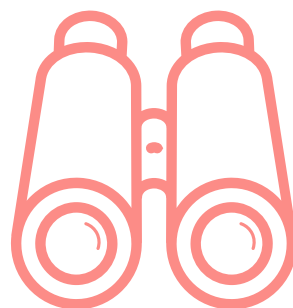
Al trabajar como contratista es importante que tengas en cuenta que las empresas están obligadas a retener una fracción de tu salario para luego rendir cuenta de estas retenciones ante el Estado, lo que quiere decir que si, por ejemplo, una persona cobra un salario mínimo, al final no recibirá esta cantidad sino una menor, pues la empresa retendrá impuestos como la retención en la fuente o el ICA (si trabaja en Bogotá) sobre ese valor. En el caso de la retención en la fuente el valor corresponde al 11% del contrato si el contratista es declarante (o a un 10% para las personas no declarantes) y el ICA, en el caso de los correctores, editores o traductores, corresponde al valor del contrato por $0,966 \times 1000$.

Ejemplo: si una persona gana lo correspondiente al salario mínimo (\$877.803) bajo la modalidad de prestación de servicios, la empresa contratante le retendrá \$96.558,33 por concepto de la retención de fuente y \$8.480 por el ICA.



Sabemos que tener en cuenta todos estos porcentajes a la hora de cobrar puede ser muy complicado y que, en general, hay mucho desconocimiento sobre estos procedimientos. Es por eso que creamos la calculadora de precios que encontrarás en la página del **Kit de supervivencia en el mundo editorial**. En esta ya están incluidos todos esos costos “escondidos” que debes tener en cuenta y que juntos constituyen un **30,9%** extra de lo que cobrarás por tu contrato. Así, solo debes poner cuánto quieres ganar y la calculadora te dirá cuánto debes cobrar para, en efecto, recibir esa cantidad de dinero una vez te descuenten lo correspondiente a los aportes a seguridad social y a la carga impositiva por trabajar como contratista.

Esperamos que tanto este preámbulo como la calculadora te sirvan para tener un poco más de claridad sobre tus derechos como contratista y que te ayuden a tomar decisiones más informadas a la hora de cobrar. Intentamos ser exhaustivos, pero, por supuesto, hay cosas que se quedaron por fuera. Por eso, creemos que el principal uso de este **Manual** y las fases que en él proponemos, es servir como un mapa de ruta y como una caja de herramientas: ambos te ayudarán a sobrevivir, pero depende de ti usarlos para sacarles el máximo provecho y tomar decisiones inteligentes que te convengan, dependiendo de tu caso particular.



**¡MUCHA SUERTE EN EL PELIGROSO
ECOSISTEMA LABORAL COLOMBIANO!**

Diferencias entre trabajar con un contrato laboral y con un contrato de prestación de servicios

	CONTRATO LABORAL	CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS
Periodicidad del salario	El empleado recibe doce sueldos mensuales al año.	El contratista recibe la retribución correspondiente al desempeño de su labor, según los montos estipulados en el contrato. No recibe un salario, sino unos honorarios.
Subordinación	En el contrato de trabajo el trabajador debe escuchar, obedecer y cumplir las órdenes que le imparta el empleador o sus representantes. Tampoco puede ausentarse del lugar de trabajo sin autorización previa del empleador o de sus representantes.	El contratista no está sometido a la disciplina de la empresa ni requiere de permisos pues es autónomo.
Sanciones	El empleador puede sancionar al trabajador con contrato laboral (llamadas de atención, amonestaciones, suspensiones, etc.) por faltas cometidas dentro de la empresa o fuera de ella cuando lo hace en ejercicio de su labor.	El contratista no está sometido al régimen disciplinario del contratante.

<p>Salud, pensión y ARL</p>	<p>En los contratos laborales los empleadores descuentan una mínima parte de su salario para pagar las prestaciones sociales y el empleador asume la cantidad restante.</p> <p>Salud: en el caso de la salud los empleados deben descontar tan solo el 4% de sus salarios y el empleador asume el 8,5%.</p> <p>Pensión: en el caso de la pensión los empleados deben descontar tan solo el 4% de sus salarios y el empleador asume el 12%.</p> <p>ARL: las empresas afilian a sus empleados para protegerlos en caso de accidentes relacionados con el ejercicio de su trabajo.</p>	<p>Los contratistas deben hacerse completamente responsables por el pago de sus prestaciones sociales, las cuales se calculan tomando como base el 40% del monto del objeto del contrato. De hecho, demostrar el pago de estas es un requisito que el contratista tiene con el contratante, después de haber recibido el pago de sus honorarios, según el Decreto 1273 de 2018. Si bien la presentación del pago de los aportes de seguridad social debía hacerse de manera anticipada para recibir el honorario, gracias a este decreto los contratistas podrán pagar mes vencido su seguridad social y presentarla al contratante.</p>
<p>Prima de servicios</p>	<p>Los empleadores deben pagar un salario mensual extra al año a los trabajadores para cumplir con esta obligación.</p>	<p>Los contratistas no reciben prima.</p>
<p>Cesantías</p>	<p>Los empleadores deben pagar a sus trabajadores estas prestaciones sociales, las cuales se deben consignar al fondo de elección del trabajador.</p>	<p>Los contratistas no tienen derecho al pago de estas prestaciones sociales por el trabajo que realicen para su empleador. Si el contratista quiere realizar aportes a un fondo de cesantías, será de manera voluntaria.</p>
<p>Vacaciones</p>	<p>Los empleadores tienen derecho a quince días de vacaciones remuneradas.</p>	<p>Los contratistas pueden tomar vacaciones en el momento que quieran, pero estas no son remuneradas.</p>

Horas extra	En el contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho al pago de recargos por trabajo nocturno, horas extras, dominicales y festivos, etc.	Los contratistas no cuentan con esta ventaja porque son ellos mismos quienes estipulan el tiempo que les tomará desarrollar su trabajo. Si este se demora más tiempo, el contratista debe cumplir con lo pactado, así eso implique trabajar horas extra o en fin de semana.
Auxilio de transporte	Solo los empleados que ganen dos salarios mínimos legales vigentes o menos tienen derecho al auxilio de transporte mensualmente.	El contratista debe asumir todos sus gastos de transporte.
Incapacidades remuneradas	A los empleados no se les puede descontar los días en que no asistan a su trabajo si cuentan con una incapacidad médica.	Si los contratistas se enferman la empresa no pagará su incapacidad médica. El contratista debe hacer el trámite con la EPS.
Licencia de maternidad / paternidad	En Colombia las empresas están obligadas, por ley, a darle a sus empleadas 18 semanas y a sus empleados 8 días de licencia remunerada.	Los y las contratistas pueden disponer de su tiempo como quieran, pero no se les pagará esta licencia.
Dotación	Como dotación, todo empleador debe suministrar, cada cuatro meses, un par de zapatos y un vestido a los empleados que devenguen un sueldo de hasta dos salarios mínimos. Sin embargo, para que la empresa cumpla con esta obligación, los empleados deben llevar trabajado como mínimo cuatro meses.	Los contratistas deben contar con su propia dotación para cumplir con el objeto del contrato.

Certificaciones laborales	En el contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a que, después de la terminación del vínculo laboral, el empleador le expida una certificación de trabajo, en la que se indique el tiempo servido por el trabajador, los cargos desempeñados y el salario devengado.	El contratista no puede exigir una certificación laboral.
Impuestos	El empleado debe cancelar un porcentaje de su sueldo por concepto de retención en la fuente cuando devengue una suma superior a las 88 UVT, cuyo valor para 2020 es de \$35.607 cada una. Si los UVT son menores a 87 no se le hará ninguna retención.	Al contratista se le retienen por la ejecución de cada uno de los contratos la retención en la fuente (11% del contrato por concepto de honorarios) y el ICA (cuyo monto depende de las actividades económicas en el RUT) cuando se trabaja en Bogotá, entre otros impuestos que pueden cobrarse al contratista.



RECURSOS ADICIONALES:

Si quieres saber más sobre derechos laborales, te recomendamos:

- [Código Sustantivo Del Trabajo](#)
- [Gerencie](#)
- [Centro de Atención Laboral \(Cal\)](#)

EMPLEADO

Los trabajadores con contrato laboral son parte de una casta casi extinta en Colombia. Se trata de un grupo con poca densidad poblacional, una sociedad peculiar que mantiene en secreto sus costumbres. Todavía se pueden ver algunos focos tribales de empleados de edad avanzada en algunas oficinas gubernamentales.

Los trabajadores con contrato laboral deben cumplir un horario, reciben órdenes de su jefe y deben acatarlas.

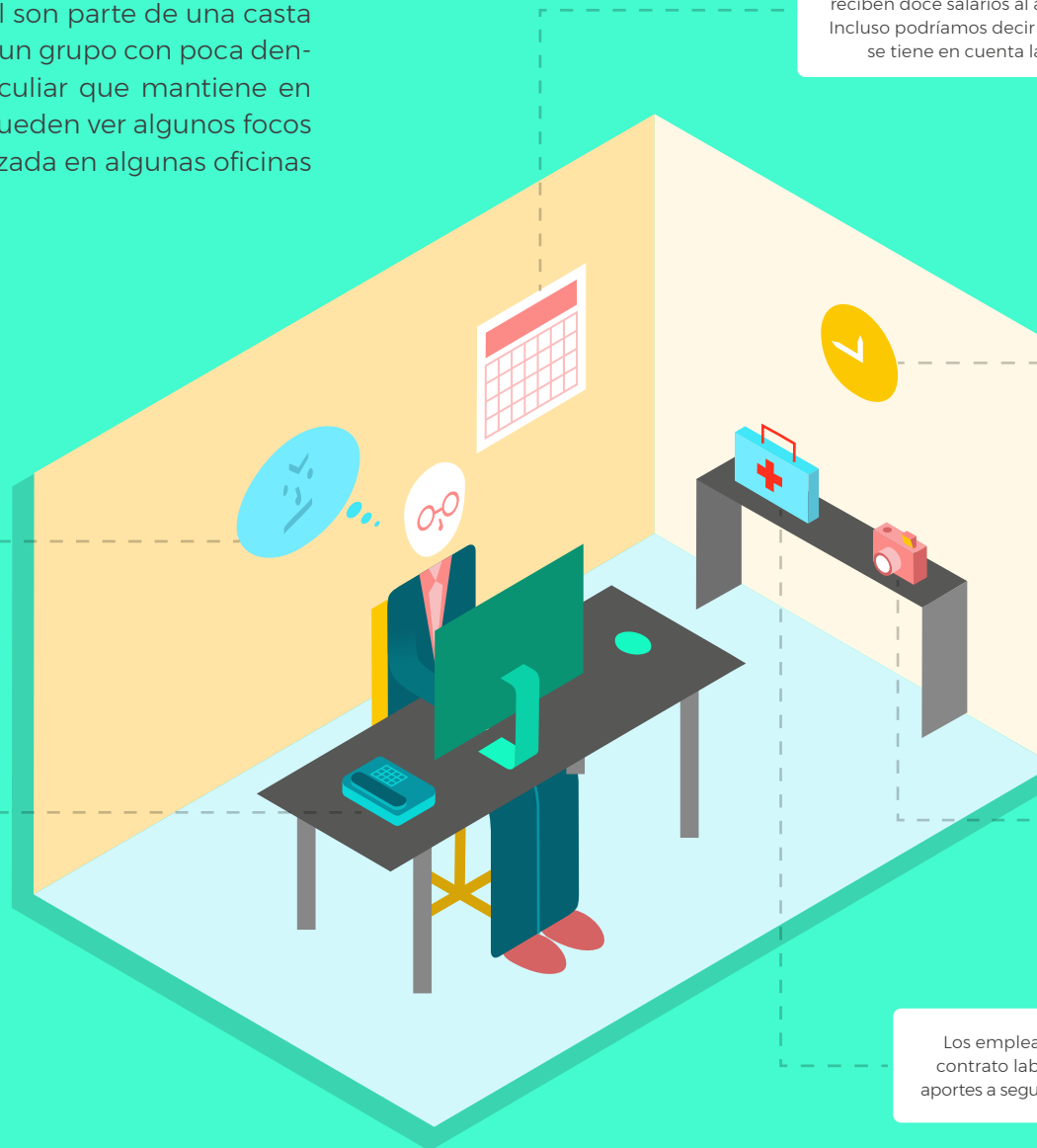
Por ley, los trabajadores con contrato laboral no pueden encargarles sus labores a terceros. Es decir, no pueden pedir ayuda a un familiar o a un amigo para desempeñar su trabajo.

Los trabajadores con contrato laboral reciben doce salarios al año sin falta. Incluso podríamos decir que trece, si se tiene en cuenta la prima.

Los trabajadores pueden tener contratos a término indefinido, definido, entre otros. Se espera que al contar con este tipo de contrato desempeñen un papel claro en su empresa, pensado, si se quiere, hacia el largo plazo. La ventaja para el empleador es que no rota constantemente de personal, sino que cuenta con una planta de trabajadores fija. Los empleados, por su parte, se benefician de tener un trabajo estable.

Los trabajadores con contrato laboral tienen derecho a vacaciones, primas, cesantías y licencias (enfermedad, maternidad, paternidad), entre otros beneficios.

Los empleadores de los trabajadores con contrato laboral asumen gran parte de sus aportes a seguridad social (salud, pensión y ARL).



CONTRATISTA

Según los expertos, los contratistas son una especie muy común en el ecosistema laboral colombiano. Para 2018, la CUT estimaba que en toda Colombia había más de diez millones de prestadores de servicios. Son, lastimosamente, sobrevivientes de varias injusticias y se trata de una sociedad nómada, que migra entre trabajos y contratos. Se sabe de muchos que, en los últimos años, han tenido que asentarse en condiciones paupérrimas.

Los contratistas pueden tomar vacaciones cuando quieran, pero estas no son pagas, pues corresponden a periodos en los que el trabajador no tiene contrato de prestación de servicios con ninguna empresa.

El contratista no debe recibir órdenes del contratante, pues este en ningún momento es su patrón. Es, más bien, un igual, una empresa con la que pacta un contrato y unas obligaciones.

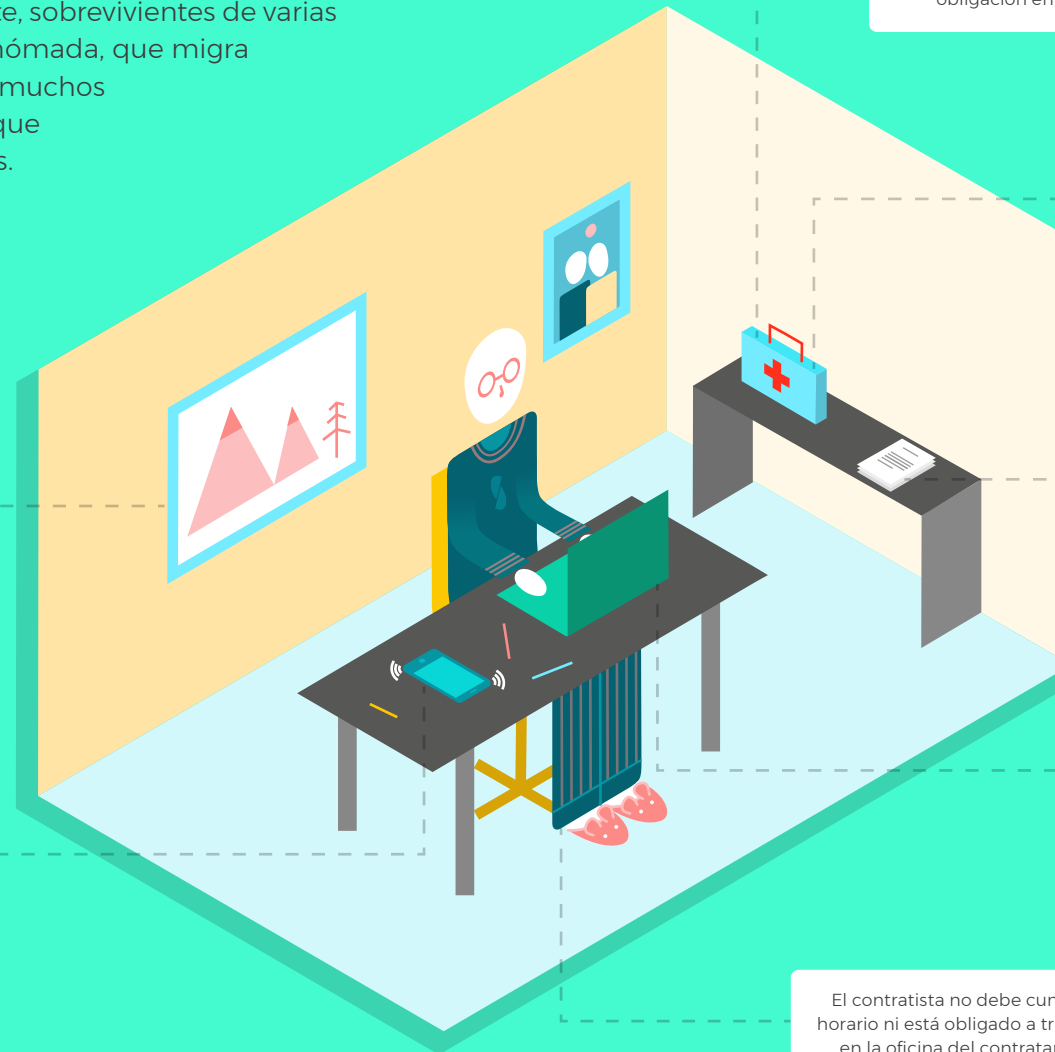
El contratista debe pagar la totalidad de sus aportes a seguridad social. El contratante no tiene ninguna obligación en este sentido.

Los contratistas no tienen derecho a vacaciones remuneradas, primas, cesantías ni licencias (enfermedad, maternidad, paternidad), entre otros beneficios.

La única obligación del contratista es llevar a buen término la tarea que se le encomendó.

Según la ley colombiana, el contratista realiza labores ocasionales o temporales. Así, en teoría, solo debería trabajar un par de meses con una compañía realizando un encargo específico.

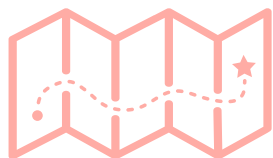
El contratista no debe cumplir horario ni está obligado a trabajar en la oficina del contratante.



FASES DE UN PROYECTO



En nuestra experiencia, la mayoría de proyectos editoriales tienen seis fases o etapas que van desde la evaluación de una propuesta hasta el pago por el trabajo. Es por eso que el siguiente capítulo te ofrece una idea general de dichas fases y busca ayudarte a saber qué debes hacer y tener en cuenta en cada una de ellas. Creemos que seguir estas fases lo más de cerca posible contribuirá a que seas más eficaz durante el desarrollo de tus proyectos, así como a evitar malentendidos y demoras con tus clientes.



Fase I: Evaluación de la propuesta

Esta es la fase más importante de un proyecto. Si te tomas el tiempo para hacerla bien, te ahorrarás mucho esfuerzo y malentendidos más adelante. Toda la información que recojas acá hará que todo esté más claro entre tú y el cliente y que tu trabajo se adapte a sus necesidades. Esta etapa es, sobre todo, una negociación en la que tanto las expectativas del cliente como lo que tú puedes hacer tienen que estar lo más claras posible para que el resto del proyecto fluya mejor. Muchas veces uno se apresura a aceptar cualquier trabajo porque lo necesita, pero no considera muchos elementos y el no considerarlos puede traer después consecuencias desagradables.

1. ¿Cuentas con la información necesaria para hacer una cotización?

- ¿Qué expectativas tiene el cliente? ¿Sabes si necesita una corrección de estilo o una edición, por ejemplo?
- ¿En cuánto tiempo espera el cliente recibir este trabajo?
- ¿Sabes el número de páginas o palabras que tiene el texto a corregir o traducir?



No te preocupes si no sabes cuánto cobrar. Más adelante encontrarás una sección del manual en la que proponemos unos precios que pueden servirte de referencia al establecer los tuyos propios. Lo importante es que al hacerlo tengas en cuenta que tus tarifas deben permitirte pagar tus gastos fijos mensuales, los aportes a seguridad social y la carga impositiva que los contratistas debemos asumir cada vez que trabajamos.

- Tamaño del proyecto (¿Se trata de un solo texto o son varios? ¿Es una publicación periódica o un libro?).
- Temática (Esto es especialmente importante para traductores: ¿debe ser un traductor oficial? ¿Un traductor jurídico?).
- ¿El proyecto tiene otras necesidades que tú no puedes cumplir? ¿Necesita gráficos, ilustraciones, infografías?
- ¿El cliente tiene el material listo para enviártelo y poder empezar a trabajar inmediatamente o tienes que esperar? ¿Cuánto tienes que esperar? ¿Cómo influye esto en tu tiempo de entrega?
- ¿Qué implicaciones tributarias tiene trabajar con este cliente y cuánto se demora en pagar? (No es lo igual trabajar con una empresa privada que con una empresa estatal o una fundación, por ejemplo).



CONSEJO

En la mayoría de los casos, los clientes llegan a ti con afán y esperan una cotización inmediatamente. Es mejor demorarse un poco, preguntar lo que sea necesario y tomarse el tiempo para pensar en estos factores, pues, al final, si esto no se hace bien el más perjudicado eres tú. Preguntar, además, no te hace cansón, ni mucho menos abusivo, tienes derecho a saber en qué te estás metiendo.

2. Piensa en cuánto cuesta tu trabajo

- ¿Cómo vas a cobrar? ¿Por página, por palabra, por caracteres?
- ¿Tu tarifa compensa lo que tendrás que pagar por concepto de aportes a seguridad social, impuestos?

3. ¿Cuentas con el tiempo suficiente para hacer este trabajo tomando en cuenta todos los factores anteriores? ¿Es un plazo humanamente posible o terminarás incumpliendo?

4. ¿Te interesa el trabajo?

- ¿Te aporta algo en lo personal además del dinero?
- ¿Está alineado con tus objetivos y con tus metas profesionales?

Hoja de ayuda 1. Consideraciones para calcular el precio de un trabajo de corrección⁶

Modalidad

- De estilo
- Ortotipográfica
- De pruebas
- De armada

Extensión

- En caracteres
- En palabras
- En cuartillas
- En páginas (variaciones de interlineado, márgenes y fuente tipográfica)

Tipo de texto

- Académico
- Literario
- Técnico
- Periodístico
- Institucional
- Científico
- Técnico
- Leyes y afines
- Escolar
- Infantil
- Catálogo
- Páginas web
- Cómic
- Piezas publicitarias
- Libretos y guiones
- Correos electrónicos
- Subtítulos de películas
- Discursos
- Cartas
- Trinos
- Carteleras

Programa

- Word
- PDF
- LaTeX
- Incopy
- Excel
- Editor web

Variables

- Plazo y horario de entrega
- Grado de dificultad del texto
- Posibilidad de reunión con los autores
- Forma y plazo de pago

⁶ Agradecemos a Samuel Currea y a Gustavo Patiño, miembros de la Asociación Colombiana de Correctores de Estilo (Correcta) por compartir materiales como este con los lectores de este manual. Vale la pena mencionar que este cuadro sirvió de base para crear el de consideraciones para calcular el precio de un trabajo de traducción, el cual está más adelante.

Otras labores que puede necesitar el servicio

- Evaluación
- Redacción
- Escritura por encargo
- Verificación de datos
- Confrontación de nuevas ediciones
- Comprobación de traducciones
- Asesoría lingüística
- Peritaje lingüístico
- Creación de eslóganes y textos publicitarios (copy)
- Ajuste de formato
- Ajuste a normas
- Elaboración de índices
 - Analítico
 - Onomástico
 - Toponímico
 - Otros
- Resolución de ejercicios o comprobación de respuestas.
- Neutralización de regionalismos
- Colombianización
- Elaboración de bibliografía
- Cambio de sistema bibliográfico
- Transcripción de audio
- Digitación

Tipo de contrato

- Por prestación de servicios
- Laboral indefinido
- Laboral definido

Tipo de cliente

- Empresa privada
- Entidad pública
- Organización sin ánimo de lucro
- Organización intergubernamental

Hoja de ayuda 2. Consideraciones para calcular el precio de un trabajo de traducción

Lengua de origen - Lengua meta

- Inglés - español
- Español - inglés
- Alemán / francés / italiano / portugués - español
- Español / alemán / francés / italiano / portugués - otros idiomas

Extensión

- En palabras
- En páginas (variaciones de interlineado, márgenes y fuente tipográfica)
- Por hora

Traducción especializada

- **Traducción oficial:** traducción de documentos para trámites oficiales en organismos públicos o privados tales como ministerios, embajadas, consulados o notarías.
- **Traducción literaria:** textos literarios escritos en prosa o verso, tales como cuentos, poemas, novelas y obras de teatro.
- **Textos científicos:** textos de medicina, biología, física, química, matemáticas.
- **Textos financieros:** informes, balances corporativos, boletines bancarios, actas de juntas de accionistas.
- **Textos jurídicos y legales:** contratos, acuerdos, testamentos, documentos de litigios, fideicomisos.
- **Textos técnicos:** manuales de instrucciones, guías de usuario, patentes, fichas técnicas, etc.
- **Textos académicos:** artículos académicos, ensayos, disertaciones, tesis doctorales.
- Traducción de óperas, musicales, letras y videos de canciones.
- **Traducción comercial:** textos publicitarios como folletos, materiales promocionales y páginas web para empresas, así como campañas publicitarias y comerciales de productos o servicios.
- **Traducción audiovisual:** traducción de subtítulos en películas, videos, documentales, plataformas de *streaming* y programas de televisión.

Variables

- Plazo y horario de entrega
- Grado de dificultad del texto
- Posibilidad de reunión con los autores
- Forma y plazo de pago

Otras labores que puede necesitar el servicio

- Elaboración de glosarios terminológicos para entrega con el documento traducido.
- Transcripción

Tipo de cliente

- Empresa privada
- Entidad pública
- Organización sin ánimo de lucro
- Organización inter-gubernamental

Tipo de contrato

- Por prestación de servicios
- Laboral indefinido
- Laboral definido



CONSEJO

La Asociación colombiana de traductores, terminólogos e intérpretes (ACTTI) recomienda que en la mayoría de los casos las tarifas se fijen teniendo en cuenta la cantidad de palabras del documento original, ya que es la manera más sencilla de definir el tiempo que tomará realizar la traducción. Sin embargo, en el caso de los textos legales o de los registros académicos (actas de grado, diplomas o certificados de notas) es mejor cobrar por página o por documento porque el número de palabras no representa el esfuerzo que debe hacer el traductor. En otros casos, como en los archivos de audio o de video, será mejor establecer el tiempo que se tardará en hacer el trabajo porque se podrían necesitar actividades adicionales a la traducción como transcribir. En esos casos puede cobrarse por hora de trabajo o por minuto del original. También es posible cobrar la revisión de una traducción por hora, aunque se recomienda no aceptar este tipo de encargos porque terminan siendo un esfuerzo más grande que traducir el documento original.

Hoja de ayuda 3. Tabla de tarifas sugeridas

Las tarifas que encontrarás a continuación se acordaron en los conversatorios y talleres para la construcción del **Kit de supervivencia en el mundo editorial** y responden a consensos logrados de manera democrática entre los participantes de estos eventos. Sin embargo, vale la pena aclarar que son solo un referente y que como corrector, editor o traductor eres libre de cobrar lo que consideres que cuesta tu trabajo. Lo importante es que al establecer estas tarifas te hagas estas preguntas, teniendo en cuenta tu capacidad de trabajo y el salario que esperas ganar según tus necesidades:

- Si trabajo con la tarifa que establecí durante un mes, ¿puedo cubrir mis gastos personales como arriendo, servicios públicos, alimentación, transporte o vestuario?
- Si trabajo con la tarifa que establecí, ¿puedo cubrir los gastos que genera mi trabajo como pagar la conexión a internet; mantener mi computador en buenas condiciones; comprar el *software* que necesite para mis proyectos; recargar los cartuchos de la impresora; pagar los gastos de papelería; o, incluso, comprar algún diccionario o glosario que necesite?
- Si trabajo con la tarifa que establecí, ¿puedo pagar gastos en capacitación como cursos, certificaciones o membresías en asociaciones?

- Si trabajo con la tarifa que establecí, cuando pase la cuenta de cobro, pague los aportes a seguridad social y me retengan lo correspondiente al trabajo que desempeñé ¿sentiré que recibí lo justo por mi trabajo o que perdí el tiempo?

Los precios a continuación no tienen en cuenta los pagos a seguridad social y la carga impositiva que los contratistas deben asumir cada vez que trabajan. Como mencionamos antes en el **Manual**, y como verás en la calculadora, es importante que tengas en cuenta ese sobrecosto a la hora de establecer tus tarifas por página, palabra, etc. para que recibas lo que realmente vale tu trabajo y puedas vivir de él.

Corrección de estilo

POR PÁGINA⁷	Entre \$7.500 y \$9.000
POR PALABRA	\$30
POR CARACTER CON ESPACIO	\$5,15

Edición

POR PÁGINA	Entre \$10.000 y \$12.000
-------------------	---------------------------

⁷ La margen superior e inferior debe ser de 3 cm y la derecha e izquierda de 2,5 cm. Letra Times New Roman tamaño 12 o Calibri tamaño 11, interlineado de 1,5.

Traducción

PRECIOS POR PALABRA ⁸	
Inglés - español	\$220
Español - inglés	\$250
Alemán/francés/italiano/portugués - español	\$280 o más

PRECIOS POR PÁGINA ⁹	
Traducción literaria	
Inglés - español	\$38.000
Español - inglés	\$40.000
Alemán/francés/italiano/portugués - español	\$40.000
Español - alemán/francés/italiano/portugués	\$42.0000
Español - otros idiomas	A definir por traductor (usualmente más altas que \$42.000)
Traducción oficial	
Inglés - español	\$38.000 - \$45.000
Español - inglés	\$38.000 - \$45.000
Alemán/francés/italiano/portugués - español	\$38.000 - \$45.000

8 Se toma como referencia la lengua que más palabras tiene. Por ejemplo: al traducir del alemán a español se toma como referencia el español. Al traducir del español al alemán, se toma como referencia el español.

9 La margen superior e inferior debe ser de 3 cm y la derecha e izquierda de 2,5 cm. Letra Times New Roman tamaño 12 o Calibri tamaño 11, interlineado doble.



RECURSOS ADICIONALES:

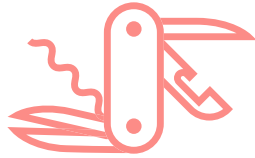
La **Asociación colombiana de traductores, terminólogos e intérpretes (ACTTI)** cuenta con un **formato** para que los traductores independientes puedan calcular su tarifa teniendo en cuenta su capacidad de trabajo y el salario que esperan ganar para cubrir sus necesidades básicas mensuales y las derivadas de su trabajo.

Español - alemán/francés/italiano/portugués	\$38.000 - \$45.000
Otros idiomas	A definir por el traductor o por las embajadas. Podría estar entre los \$55.000 y los \$80.000.

Interpretación

Día entero (hasta ocho horas)	
Inglés - español	\$800.000 - \$1.200.000
Español - inglés	\$800.000 - \$1.200.000
Alemán/francés/italiano/portugués - español	\$1.850 000
Español - alemán/francés/italiano/portugués	\$1.850 000
Otros idiomas	A definir por el intérprete
Medio día (hasta cuatro horas)	
Inglés - español	Se cobra el 70% - 75% de la jornada, pues la preparación para el evento es la misma.
Español - inglés	
Alemán/francés/italiano/portugués - español	
Español - alemán/francés/italiano/portugués	
Otros idiomas	





Fase II: Cotización del proyecto

La cotización es el documento que te protegerá durante el desarrollo del proyecto. Por lo tanto, no se trata solamente de poner unos precios, sino de ser muy claro y puntual con las cláusulas para evitar vacíos que luego jueguen en tu contra. Ten en cuenta que este documento es, también, la prueba de tu profesionalismo: no puedes prometer cosas y después exigir otras completamente diferentes.

¿Qué debe tener una cotización?

- Explicación concisa del servicio por el que se hace la cotización. Por ejemplo, qué es una corrección de estilo, qué es una edición o qué es una traducción para saber si estás alineado con los objetivos de los clientes.
- Explicación de los costos. Teniendo en cuenta la fase anterior, explícale al cliente cómo se cobrará el servicio.
- Si estás cotizando más de un servicio (por ejemplo corrección de estilo y pruebas ortotipográficas) piensa si es mejor ofrecer un paquete o discriminar entre los diferentes precios. Esto, a veces, depende también del cliente.
- Tiempo de entrega.
- Anticipos. Este ítem es fundamental sobre todo en las entregas grandes. Si el proyecto es largo, por ejemplo, dura más de dos meses y requiere que solamente te dediques a él es importante fraccionar el pago para que tengas con qué vivir en los meses en que harás ese trabajo. No estás siendo abusivo; es que los correctores, editores, traductores, como el resto de las personas—incluido tu cliente— deben pagar los servicios, tener con qué pagar su transporte y hacer mercado como mínimo, entre muchos otros gastos.
- Tiempo de validez de la cotización.
- Canales de comunicación y horario en el que estarás disponible.
- Explicación de tarifas extra:
 - Delimitación del número de veces que el cliente puede solicitar un cambio sin incurrir en costos adicionales. Por ejemplo: El servicio de corrección de estilo incluye

dos pases de corrección y a partir del tercero se cobrará una tarifa adicional. En el caso de la traducción se puede pensar lo mismo.

- Delimitación del tiempo mínimo requerido para hacer el proyecto dentro de los costos establecidos. Por ejemplo: El precio referido en la tabla corresponde al de la tarifa normal, es decir, aquella que incluye mínimo cinco (5) días hábiles de trabajo desde la aceptación de la cotización. En caso de contar con tres (3), o menos, días hábiles de trabajo, desde la aceptación de la cotización, se cobrará una «tarifa exprés» que puede corresponder, según tu criterio, del 30% al 50% del valor inicial.
- En el caso de la traducción se puede cobrar un recargo adicional de mínimo 30% para traducciones técnicas con tablas, diagramas, gráficas, cuadros, etc. Sin embargo, es importante aclarar que al traductor no se le pueden exigir labores de diseñador gráfico.
- Delimitación del número de reuniones con el cliente incluidas en el costo. Recuerda que si tienes un contrato de prestación de servicios no tienes por qué ir todos los días al espacio de trabajo del cliente ni cumplir con un horario.
- Cláusula de privacidad para tranquilidad del cliente. Por ejemplo, puedes poner en la cotización que el documento se borrará después de dos meses de realizada la entrega.



CONSEJO

No temas pedir las cosas que consideras justas en tu cotización. Un anticipo no es un exabrupto y los días de trabajo son, preferiblemente, los días hábiles. Tu fin de semana debería ser para descansar.

Hoja de ayuda 4. Condiciones básicas e ineludibles en un contrato de traducción con las editoriales, según la Alianza Iberoamericana para la Promoción de la Traducción Literaria (Alitral)

Consideramos que en esta fase también es importante hablar de las condiciones básicas e ineludibles que debe tener un contrato de traducción, sobre todo con las editoriales. En algunos casos los independientes no deben pasar una cotización como tal, sino que se les hace una propuesta de trabajo consignada en un contrato donde se delimitan los derechos y deberes del contratista. Al contrario del oficio de la corrección o edición, en el oficio de la traducción, el traductor es algo así como el autor de la obra que tradujo, pues el texto que entrega es único con respecto al que hubiera podido entregar otro traductor. Estamos hablando en este caso de derechos de autor y antes de emprender cualquier trabajo, es importante tener en cuenta las siguientes condiciones básicas propuestas por la **Alianza Iberoamericana para la Promoción de la Traducción Literaria (Alitral)**, la cual redactó las siguientes [recomendaciones](#) para los traductores editoriales de todo el territorio hispanohablante de Iberoamérica, con base en investigaciones, análisis y experiencias de las cuatro asociaciones integrantes de esta Alianza:

1. Respeto de los derechos morales, expresado en la presencia relevante del nombre del traductor, su mención como autor de la traducción en todos los medios promocionales y

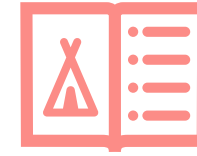
el respeto de su autoridad última como firmante del texto, expresado en la corrección de las galeras, en las que no se harán cambios sin autorización expresa del traductor, y en las que su decisión tendrá siempre la última palabra.

2. Respeto de los derechos patrimoniales, expresado en tarifas, entendidas como anticipo sobre derechos de autor del traductor, y regalías sobre ejemplares efectivamente vendidos.
3. Carácter inalienable e irrenunciable de los derechos anteriormente mencionados.
4. Carácter de autorización de uso, nunca de transmisión definitiva, de los derechos de publicación de la obra, que jamás dejan de ser propiedad del autor de la traducción.
5. Carácter temporal, limitado a un tiempo razonable (preferentemente, de entre 5 y 7 años), y circunscripto a un espacio determinado (territorios de distribución) de la autorización de uso de los antedichos derechos de publicación.
6. Consignación expresa de las condiciones anteriormente mencionadas.



Fase III: Evaluación de la cotización

Aunque lo ideal es tener toda la información clara desde la fase de evaluación de la propuesta, esto no es siempre posible y en esta fase puede salir información que cambie las condiciones del trabajo. A veces, durante esta etapa los clientes querrán pedirte una rebaja o agregar nuevas partes al proyecto que no estaban contempladas en el precio. En este punto debes evaluar la relación tiempo, esfuerzo y pago. Cuando accedes a hacer un descuento muy grande, no solo te perjudicas a ti sino a todo el gremio. Es importante que tengas en mente qué tan abajo puedes dejar tu precio y que intentes buscar un punto medio con el cliente. En caso de que aceptes hacer las nuevas partes del proyecto, vuelve a enviar la cotización con los cambios, nuevas fechas, nuevos acuerdos, etc.



Fase IV: Desarrollo del proyecto

Durante esta fase es cuando más imprevistos surgen y cuando más tienes que tener cuidado de que por el afán y el estrés no se incumpla lo acordado en la cotización. Recuerda siempre tener en cuenta el tipo de contrato (si es que hay uno) con el que estás trabajando y las cláusulas de la cotización. Si en esta estableciste claramente que el cliente te podía contactar solo por correo y en horario laboral, no estás obligado a contestarle a un mensaje que envíe un domingo a las 10 de la mañana. Además, ten la cotización siempre a la mano para recordar a qué exactamente te comprometiste y qué acordaste con el cliente. Recuérdale, por ejemplo, que si dijo que te iba a enviar el documento un día específico a una hora específica debe hacerlo para tú poder desarrollar el trabajo en los tiempos acordados.

En esta fase, la cotización y las cláusulas que hayas puesto en esta serán tus mejores aliados para blindarte al máximo y evitar inconvenientes y malentendidos.

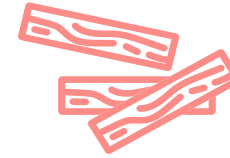


CONSEJO

En el caso de los intérpretes, la Asociación de Intérpretes Colombianos (AIC) recomienda:

- Siempre trabajar con compañeros para relevarse, tomar pausas para ir al baño, etc.
- Hacer turnos de 20-30 minutos (de lo contrario se corre el riesgo de sufrir alguna enfermedad neuronal o auditiva).
- Tener unos mínimos de seguridad e higiene en la cabina de los intérpretes.

Sin estas condiciones mínimas no es posible desarrollar el trabajo.



Fase V: Entrega del proyecto

Acuerda con el cliente una fecha, hora de entrega y formato del documento y asegúrate de que tenga clara esta información.

Además, protege el documento y cuídate de estafas. Existen mecanismos para que el cliente no pueda descargar un documento de Drive hasta que tú des una autorización después de recibir el pago, por ejemplo.

Envía el documento y asegúrate de pedir una confirmación de la recepción del documento.



CONSEJO:

Editor, corrector:

Te recomendamos enviarle al cliente dos documentos: una versión con control de cambios y una en limpio para que el cliente pueda ver todo lo que hiciste, pero no se asuste o estrese con las marcas del control de cambios.

Traductor:

Es importante que no entregues ningún tipo de glosario elaborado antes o durante el trabajo, pues estos glosarios compendian todo el conocimiento recolectado durante tu labor, y en esa medida tienen un costo por fuera de lo pagado estrictamente por la traducción. Entrega el glosario solo si te van a pagar una cifra adicional al costo de la traducción; este debería a un 35% o 50% del total de la traducción.



Fase VI: Cobro del proyecto

En esta fase debes tener en cuenta todos los documentos que te van a pedir para pagarte y tenerlos listos para agilizar el proceso y no perder tiempo porque faltó algún documento. Ten en cuenta los siguientes pasos:

- Revisa las condiciones del pago otra vez para asegurarte de hacer todo en los tiempos establecidos.
- Ten en cuenta las fechas establecidas con el cliente para pasar la cuenta de cobro y confírmalas de nuevo de ser necesario.
- No olvides los parámetros formales que te pueda exigir el cliente. Por ejemplo, que los documentos se deban entregar en físico.
- Prepara los siguientes documentos para enviarle o llevarle al cliente:

- Cuenta de cobro
 - RUT
 - Certificado de pago de tu planilla de aportes a seguridad social (recuerda que esta la puedes pasar a un mes de desarrollado el proyecto, según el Decreto 1273 de 2018).
 - Certificado de cuenta bancaria
 - Fotocopia de la cédula
 - Si así lo estableciste con el cliente, un informe de las labores que realizaste
- Al enviar los documentos, pide que te confirmen una vez más su recepción y reconfirma las fechas de pago.

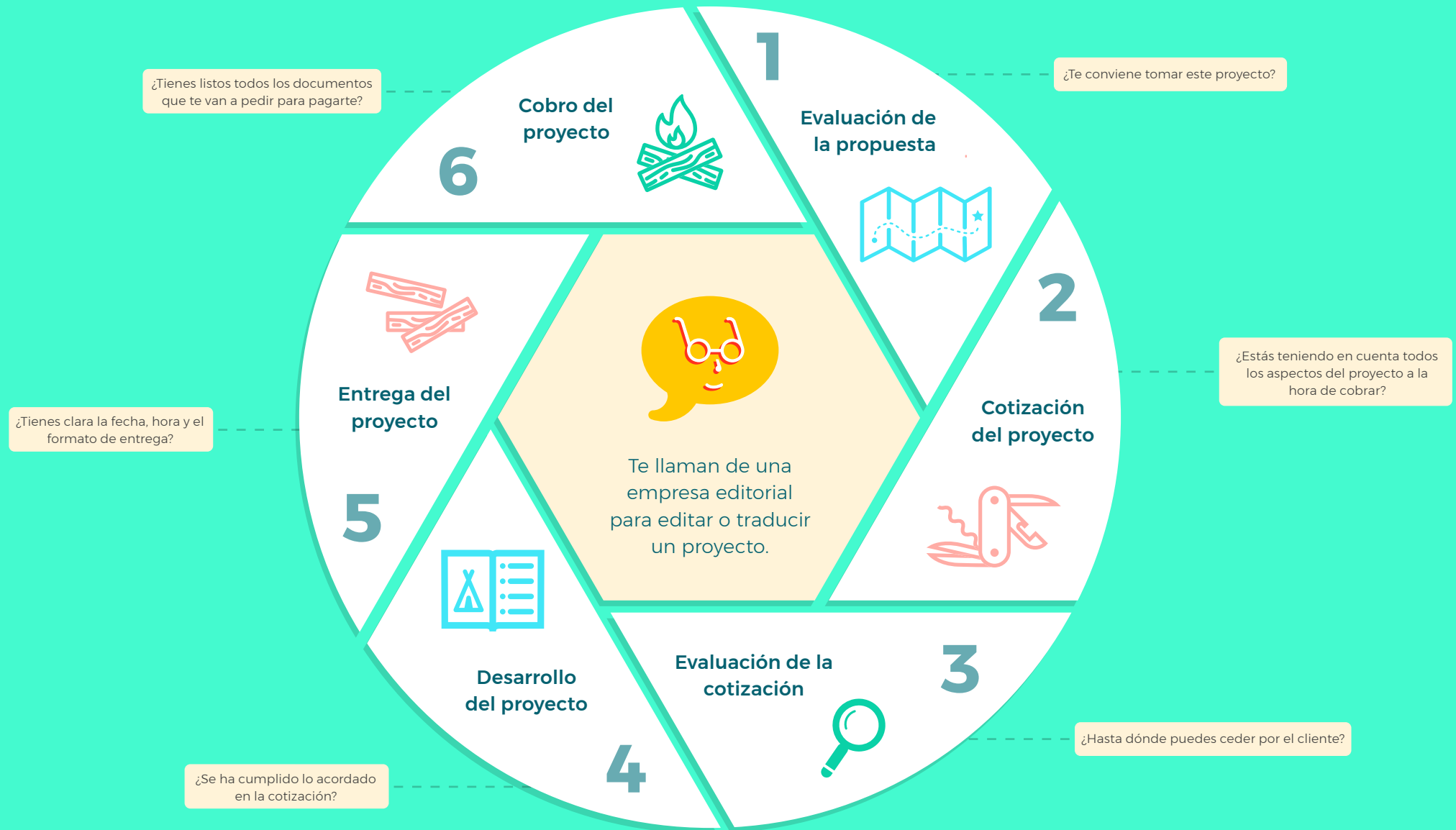


CONSEJO

Recuerda dejar todo por escrito con el cliente o con el encargado de los pagos. Así, si por alguna razón incumplen, tienes cómo demostrarlo y reclamar.

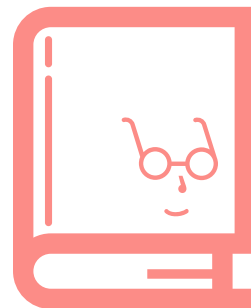
- De ser necesario, escríbele un correo al encargado recordando las condiciones y las fechas de pago oportuno.
- En caso de que el cliente incumpla con la fecha de pago acordada, estos son los pasos a seguir:
 1. Verifica en tus correos y documentos las fechas acordadas.
 2. Escribe un correo para preguntar, de forma amable, qué ha pasado con el pago.
 3. En caso de no recibir ninguna respuesta, escríbele al cliente por Whatsapp.
 4. Luego, en caso de todavía no recibir respuesta, llama al cliente.
 5. Si no contesta a tus llamadas, ve en persona a donde el cliente.
 6. En caso de agotar los canales de comunicación con el cliente, puedes recurrir a un cobro jurídico.

¿QUÉ HARÁS PARA SOBREVIVIR EN ESTE ECOSISTEMA?



Seguir todos los pasos de este manual no garantiza que no tendrás problemas en tus proyectos o que tus clientes siempre pagarán bien y a tiempo. Sin embargo, estamos convencidos de que ceñirte a este lo más posible es un primer paso en la dirección correcta. Entre más personas del gremio estemos alineadas, más posibilidades hay de que formalicemos más nuestra industria.

Finalmente, queremos recordarte que este Manual es también una invitación a construir juntos y que siempre estaremos abiertos a escuchar e incluir tus sugerencias.



¡ESPERAMOS QUE ESTA GUÍA SEA DE UTILIDAD!

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer al Ministerio de Cultura por haber creído en nuestro proyecto y habernos dado la oportunidad de desarrollarlo. Llevábamos años pensándolo y hoy, por fin, es una realidad. Queremos agradecer, también, a los expertos que participaron en los conversatorios: Édgar Blanco, Laura Martínez y Felipe Sarmiento, y, especialmente, a Mateo Cardona y Samuel Currea por habernos compartido información esencial para la escritura del Manual. También queremos agradecer a nuestros talleristas Marta Kovacsics, Lina Rosas y Felipe Botero, sin todos sus aportes, apoyo y entusiasmo, el proyecto no hubiera sido igual. Por supuesto, queremos agradecer a Laura Cortés y Andrés Rosero por su fundamental ayuda en el diseño de piezas gráficas y del Manual, en la programación de la calculadora y de esta página web.

Finalmente, queremos agradecer a todos los que llenaron las encuestas y asistieron a los conversatorios y talleres: su participación y retroalimentación fueron fundamentales para desarrollar un proyecto que tuviera sentido y le pudiera aportar algo a nuestro gremio.