

Mejores prácticas laborales y mecanismos de contratación



Núcleos participantes IATG 2017



Mejores prácticas laborales y mecanismos de contratación

Contrato de cofinanciación No. ATQII015-017 para el departamento de Norte de Santander, y Contrato de cofinanciación No. ATQII016-017 para el departamento de Santander, celebrados entre la Fiduciaria Colombiana de Comercio Exterior S.A., Fiducoldex, quien actúa como vocera del Programa de Transformación Productiva y la Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite, Fedepalma

Publicación de la Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite,
Fedepalma, con el apoyo del Fondo de Fomento Palmero

Jens Mesa Dishington, Presidente Ejecutivo de Fedepalma
Alexandre Patrick Cooman, Director General de Cenipalma
Jorge Alonso Beltrán Giraldo, Director de la Unidad de Extensión
Alcibiades Hinestroza Córdoba, Líder de Promoción y Desarrollo de Asistencia Técnica
Myriam Carolina Martínez Cárdenas, Líder Social de Fedepalma
Diego Chaparro, Consultor externo, contenido

Yolanda Moreno Muñoz, Coordinación Editorial
Esteban Mantilla, Coordinación Editorial
Liliana Córdoba, Corrección de estilo
Garavato Estudios, Ilustración
Ximena Díaz Ortiz, Diseño y diagramación
Javegraf, Impresión

ISBN: 978-958-8616-96-4

Calle 98 No. 70-91, Pisos 14 y 15
PBX: (57-1) 313 8600 Fax: (57-1) 211 3508
www.fedepalma.org

Bogotá, D.C., Colombia
Enero de 2018



Amigos palmicultores, qué bueno encontrarnos de nuevo. En esta oportunidad vamos a hablar del tema laboral...

...porque para tener una relación legal con los trabajadores es necesario aplicar las buenas prácticas en el desarrollo de las diferentes labores de la plantación.



Rato después

Con mucho gusto se lo explico compadre... es todo aquello que hacemos para contribuir al bienestar y mejoramiento de las condiciones laborales de nuestros colaboradores. No se trata solamente de acatar las leyes, sino de que los trabajadores estén satisfechos y a gusto con las tareas que desempeñan. Así todos ganamos.

Amigo José, usted acaba de hablar de las buenas prácticas laborales pero... ¿qué es eso?



¿Cómo José?
¿Todos ganamos?



Como las buenas prácticas laborales no surgen automáticamente, se requiere de un marco legal con guías o manuales que orienten al productor de tal manera que pueda tener tranquilidad y seguridad en el manejo de su finca.



Claro que sí vecino.

Al apoyar y velar por sus derechos, nuestros trabajadores cumplen mejor sus funciones y los resultados son positivos como, por ejemplo, el aumento en la productividad. Por eso es importante tener una relación formal con el trabajador.

AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD



PLANTA
EXTRACTORA



Nos queda claro... entonces
¿por dónde empezamos Don José?

Formalización laboral

Lo primero es formalizar nuestra relación
con el trabajador. Y al decir formalizar
me refiero a lo que dice la ley.



Esto se hace por medio de un contrato que es un acuerdo en el que el trabajador se compromete a prestar servicios bajo las indicaciones y dependencia de un empleador, a cambio de un salario.



También existe la relación
que se establece con un
contratista independiente,
pero de ese nos ocuparemos
más adelante.

Formalización Laboral Tipos de contrato de trabajo

Término fijo:

No inferior a un año ni superior a tres, con periodo inicial menor a un año

A término indefinido:

Se pacta la fecha de inicio pero no la de terminación

Por labor u obra determinada:

Finaliza cuando la obra o servicio haya sido terminada y entregada

¿Y todo eso por escrito
Don José?

Eso, mi estimado amigo,
es una buena práctica.
Aunque debo aclararles
que así no exista un
documento...

...legalmente hay
muchas formas de
probar la relación
laboral.



Para que haya un contrato de trabajo se requiere:



a. Una actividad que el trabajador realiza por sí mismo.



b. La dependencia al empleador, quien tiene la facultad para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cuanto al modo, tiempo y cantidad de trabajo, e imponer reglamentos.

c. Un salario como retribución del servicio.



Tenga presente, vecino, que aunque usted no cuente con un documento escrito y firmado, si se cumplen las tres condiciones anteriores, ya existe una relación laboral que genera derechos para los trabajadores.



Pasos para hacer un contrato de trabajo

Como lo mejor es tener un contrato laboral escrito para formalizar la relación con su trabajador, voy a explicarles los pasos que sugiero seguir para hacer un contrato... y así empezamos con el pie derecho.



1. Solicite al trabajador:
 - Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
 - Registro civil de nacimiento.
 - Examen médico preocupacional: cuadro hemático con su clasificación.
2. Suscriba el contrato identificando el modelo a emplear, el salario y los beneficios extralegales.

1.



2.



3.

Entregue, luego de firmado, una copia del contrato al trabajador y archive el original.

4.

Pida que le informe la entidad promotora de salud (EPS), la administradora de pensión y la de riesgos laborales a las que está afiliado o desee afiliarse.



EPS

PENSIÓN

ARP

6.

Diligencie el ingreso a la caja de compensación a la que está afiliada la empresa.



7.

Entregue las fotocopias de los documentos que acreditan la inscripción en las entidades administradoras de la seguridad social.



5.

Intente inscribirlo un día antes de la fecha de inicio de labores.



8.

Facilite su instrucción sobre las normas para la salud y la seguridad industrial en la empresa.

Requisitos para suscribir o firmar el contrato de trabajo



Terminados todos estos pasos, verifique que en la carpeta aparezcan los siguientes documentos:

- Hoja de vida.
- Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
- Registro civil de nacimiento.
- Original del contrato de trabajo.
- Copia firmada de la carta en la que informó su elección de las administradoras.
- Copias de su afiliación al Sistema de Seguridad Social en pensiones, salud y riesgos laborales, así como a la caja de compensación.
- Constancia de haber recibido la formación introductoria.

Pagos que se generan por contrato



Ahora bien estimados amigos... después de firmado el contrato se debe saber cuáles son los pagos que como empleadores debemos realizar.

Pagos por salud, pensión y riesgos laborales que le garantizan al trabajador mejores condiciones de vida. Se deben realizar correcta y oportunamente en las fechas establecidas por la ley.

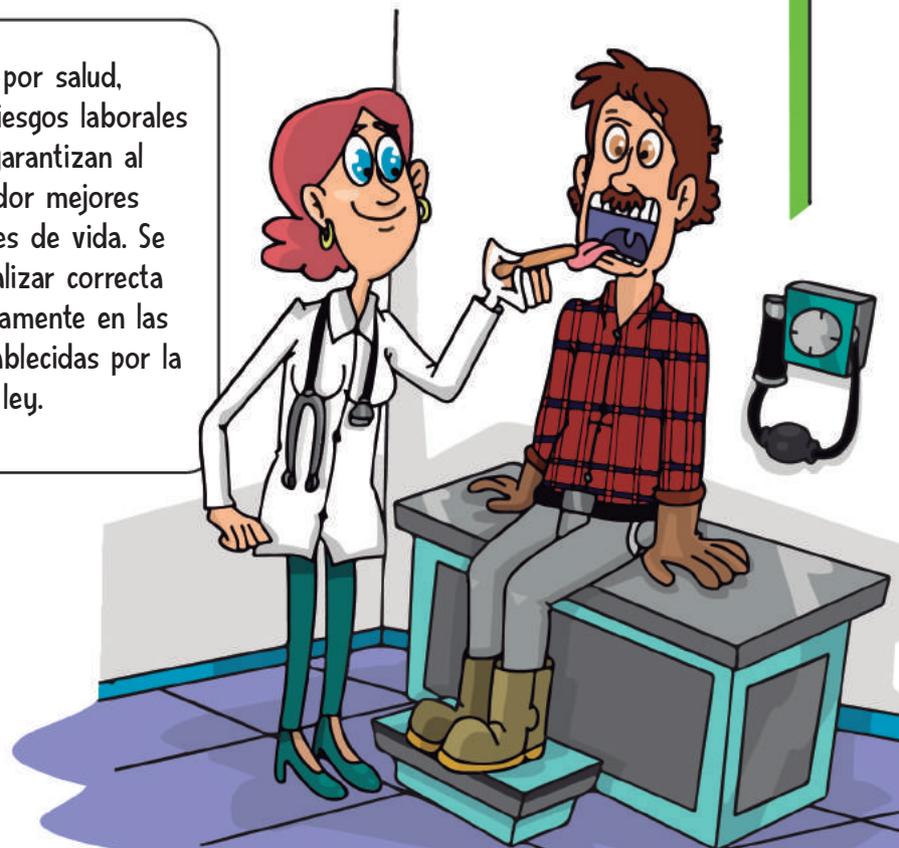
Salario



Corresponde al pago ya sea semanal o por días, conocido como jornal, o aquel que se hace al mes o cada quince días llamado sueldo.



Seguridad social





Prestaciones sociales legales

Son aquellos pagos adicionales obligatorios a los que tiene derecho el trabajador.

CONCEPTO	FÓRMULA PARA LIQUIDACIÓN	FECHA DE PAGO O ENTREGA
Prima legal de servicios	$\text{Salario mensual} \times \text{días trabajados} / 360$	Junio 30 y diciembre 20 de cada año
Cesantías	$\text{Salario mensual} \times \text{días trabajados} / 360$	Pago al fondo de cesantías antes del 14 de febrero
Intereses de cesantías	$\text{Cesantías} \times \text{días trabajados} \times 0,12 / 360$	Con la nómina de enero de cada año
Auxilio de transporte	$\$ 2.771 \text{ (valor en 2017)} \times \text{días laborados}$	Con el sueldo (quincenal o mensual)
Vacaciones	$\text{Salario mensual básico} \times \text{días trabajados} / 720$	Cuando se disfruten
Dotación legal	Se otorga cuando el trabajador devengue menos de dos salarios mínimos vigentes. Corresponde a pantalón, camisa y zapatos.	30 de abril, 30 de agosto y 20 de diciembre

Pago por días



Ya entiendo amigo José... pero
¿cómo liquido a los que laboran por días?
¿qué les debo pagar?

1. Tener un contrato por un
período menor a 30 días.
2. Ganar menos de un
salario mínimo mensual
legal vigente (SMMLV).
3. Pertenecer al régimen
subsidiado de salud.

Buena pregunta compadre. Cuando se
trabaja por días también se cotiza en
pensión, riesgos laborales y caja de
compensación. El trabajador debe cumplir
con estas condiciones.

Cómo realizar el pago por días

Para pagar a los trabajadores que laboran por días, debe tener en cuenta lo siguiente:

- Entre 1 y 7 días trabajados: el valor mínimo a pagar se calcula sobre una semana.
- Entre 8 y 14 días trabajados: se paga el valor calculado sobre dos semanas.
- Entre 15 y 21 días: se hace el pago de tres semanas.
- Más de 21 días: se paga sobre un salario Mínimo Mensual Legal Vigente por el mes completo.



Para que les quede claro pondremos este ejemplo:
si un trabajador gana \$ 20.000 por día y laboró 10 días al mes...
¿cuánto y qué debo liquidar?

Salario por 10 días: \$ 200.000

Aportes:

- 4 % a pensión (por parte del trabajador):

$$\frac{\$ 200.000 \text{ (salario)} \times 4}{100} = \$ 8.000$$

- 12 % a pensión (por parte del empleador):

$$\frac{\$ 200.000 \text{ (salario)} \times 12}{100} = \$ 24.000$$

- 1,044% a riesgos laborales (por parte del empleador):

$$\frac{\$ 200.000 \times 1,044}{100} = \$ 2.088^*$$

*Este es un supuesto, recuerde
que el porcentaje de riesgo lo
establece el Decreto 1607 de 2002
mediante las tablas clasificatorias.



Pagos por riesgos laborales

Los riesgos laborales (enfermedades o accidentes causados por la labor que se realiza) se pagan en todos los casos por mínimo 30 días y un SMMLV. El porcentaje que se aplica se establece según la tabla que aparece a continuación:



TABLA DE CLASES DE RIESGO Y COTIZACIÓN

CLASE I	Riesgo mínimo	0,522 %
CLASE II	Riesgo bajo	1,044 %
CLASE III	Riesgo medio	2,436 %
CLASE IV	Riesgo alto	4,350 %
CLASE V	Riesgo máximo	6,960 %

Finalización del contrato

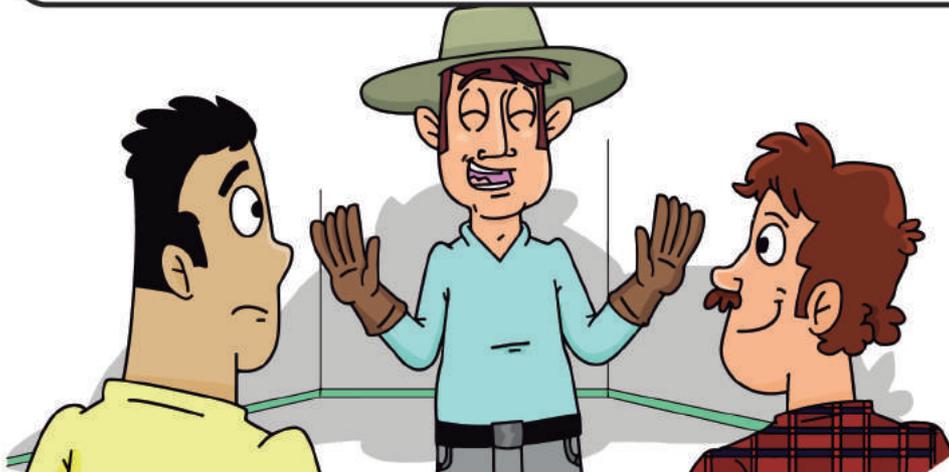
Al finalizar el contrato...



...ah sí José... hay causas que permiten terminar un contrato ...verdad?



Vamos por partes amigos. Lo primero y más importante es reconocerle al trabajador, al momento en que finaliza un contrato, los salarios, las prestaciones y las vacaciones que a la fecha se le adeuden.



Ahora bien, las causas por las que se da por terminado un contrato son muy variadas.

Causas de terminación del contrato

Muerte del trabajador.



Vencimiento del plazo del contrato.



Terminación de la labor y obra contratada.

Mutuo acuerdo.



Liquidación o cierre de la empresa.



Abandono del trabajador de sus funciones luego de terminada la suspensión del contrato.



Por decisión de la empresa o del trabajador. Esta puede ser con o sin causa justa.

Por orden judicial.



Contratista independiente

Hablemos de los contratos independientes. El más usual es por prestación de servicios, que se da cuando una persona natural o jurídica (se refiere a sociedades o cooperativas) actúa en su propio nombre ejerciendo una actividad a favor de otro. Tiene las siguientes características:

Tiene autonomía técnica o directiva: conoce el servicio para el que fue contratado y es su propio jefe.

Ejecuta una obra o presta un servicio por un valor determinado.

Lo hace para otra persona llamado beneficiario, contratista o dueño de obra.

Realiza su actividad con los elementos con los que presta su servicio.

Asume por su cuenta la salud, la pensión y los riesgos profesionales.



Formas de trabajo independiente

Cooperativas de trabajo asociado

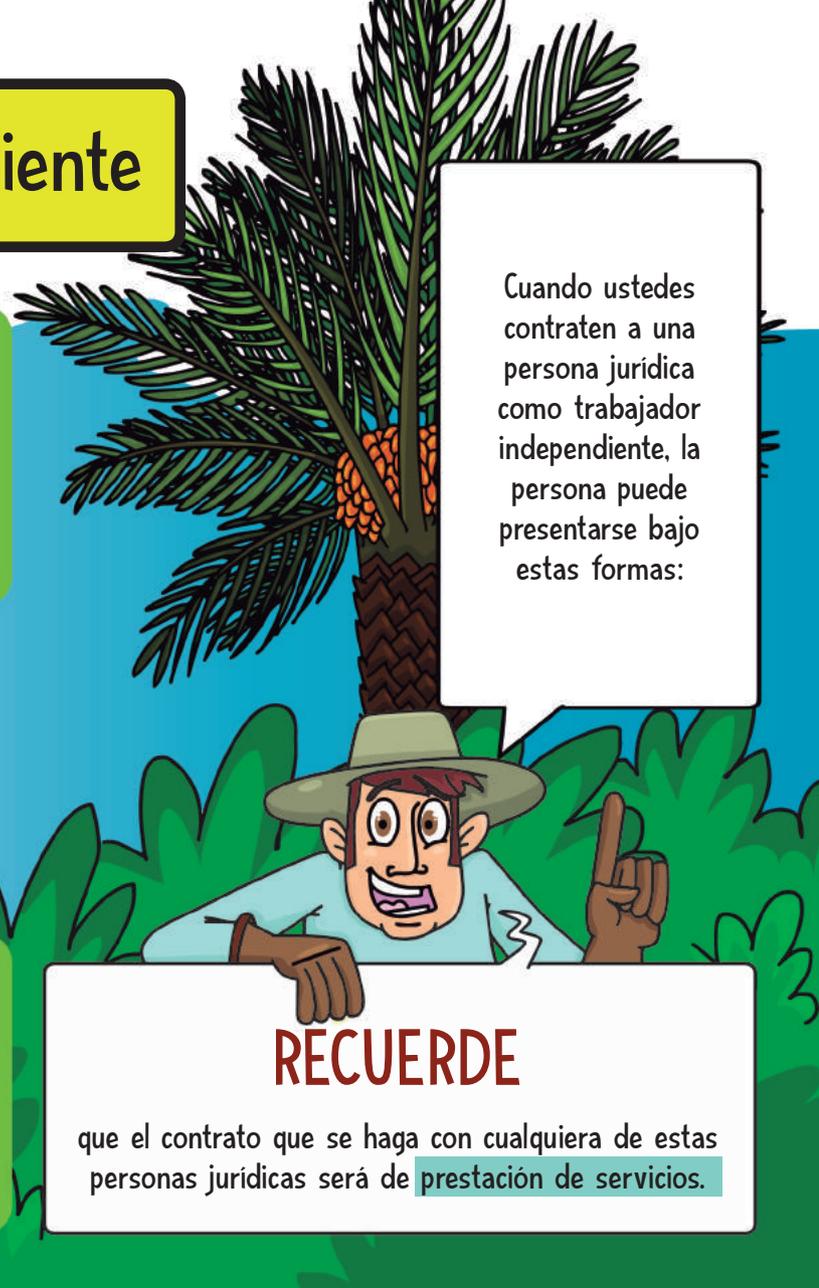
Asociación sin ánimo de lucro en la que sus miembros son, simultáneamente, sus aportantes y sus gestores. La cooperativa se crea con el fin de producir o distribuir bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus miembros y de la comunidad en general.

Empresa de servicio temporal

Aquella que pacta la prestación de servicios con terceros, y contrata personas naturales para colaborar temporalmente en el desarrollo de actividades. Esta empresa tiene el carácter de empleador.

Contrato sindical

Es un acuerdo celebrado entre empleadores y uno o varios sindicatos de trabajadores para la prestación de servicios o la ejecución de obras con sus propios afiliados. Se realiza con autonomía administrativa e independencia financiera, y se rige por las normas y principios del derecho colectivo del trabajo.



Quando ustedes contraten a una persona jurídica como trabajador independiente, la persona puede presentarse bajo estas formas:

RECUERDE

que el contrato que se haga con cualquiera de estas personas jurídicas será de **prestación de servicios**.

Contrato de prestación de servicios

Contrato en virtud del cual una persona natural o jurídica denominada contratista, con libertad y autonomía técnica y directiva, asumiendo todos los riesgos, con sus propios medios se obliga a ejecutar una o varias obras o a prestar servicios en beneficio de otra persona denominada contratante.



Comparativo

¿Quién es el responsable de la actividad?

¿Cómo se realiza?

¿Quién contrata?

¿Quién suministra los medios para la prestación del servicio?

Seguridad social

Contrato de trabajo

Empleado. Persona Natural.

Se siguen las indicaciones e instrucciones del empleador, que precisa las condiciones de modo, tiempo y lugar en que se ejecutan las actividades.

Todo lo anterior, bajo un criterio de subordinación y dependencia.

Empleador. Tiene una vocación de dirección e instrucción con miras a la subordinación.

El empleador debe facilitar todos los medios necesarios.

El empleador es el responsable de los aportes.

Contrato de prestación de servicios

Contratista. Persona Natural o Jurídica. Se puede subcontratar si la naturaleza de la actividad lo permite.

El contrato establece las condiciones y la ejecución de las actividades se hace bajo la autonomía técnica, financiera y jurídica del contratista.

Contratante. Pretende la satisfacción de un servicio, sin subordinación ni dependencia.

El contratista ejecuta las actividades con sus propios medios. Sin embargo, el contrato puede establecer facilidades o pagos para viabilizar la ejecución (transporte, viáticos, algunos gastos).

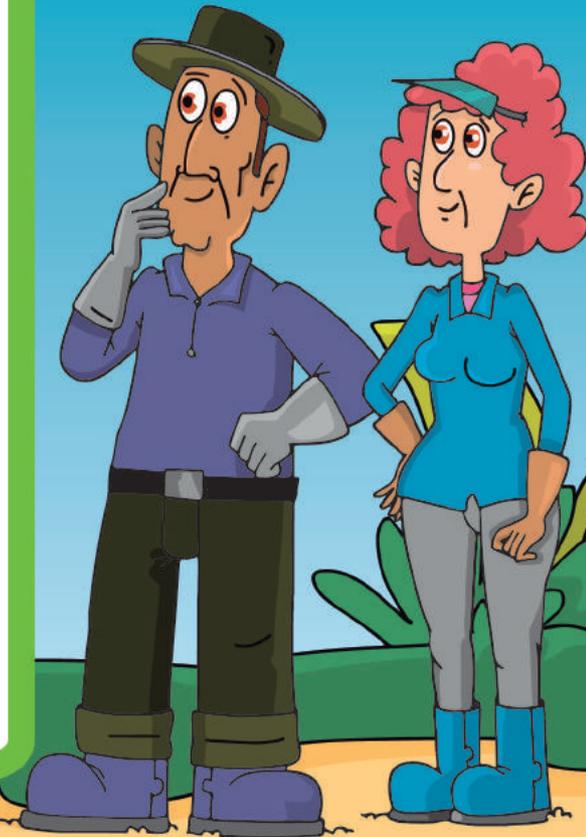
El contratista es responsable de sus parafiscales.



Amigos, antes de que se vayan, permitanme hacerles unas últimas observaciones que creo son importantes.

Recomendaciones finales

- No están obligados a pagar pensión las mujeres mayores a 50 años o los hombres mayores a 55 que nunca hayan cotizado.
- Tampoco los trabajadores independientes con ingresos inferiores a un salario mínimo, los pensionados y las personas que ya han cumplido la edad y las semanas para tener una pensión de vejez.
- Si el trabajador independiente gana más de un SMMLV debe afiliarse y pagar aportes a salud y pensiones (a riesgos laborales es voluntario), calculando los aportes sobre un 40 % del ingreso recibido.
- Para la deducción por pagos a trabajadores independientes, el contratante debe verificar la afiliación y el pago de las cotizaciones y aportes a la protección social que le corresponden al contratista según la ley.





Espero volver a verlos pronto, y no olviden que son muchos los beneficios que obtenemos actuando con legalidad.

**FINCA
PALMERA**

Esta publicación es propiedad de la Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite, Fedepalma, por tanto, ninguna parte del material ni su contenido, ni ninguna copia del mismo puede ser alterada en forma alguna, transmitida, copiada o distribuida a terceros sin el consentimiento expreso de la Federación. Al realizar la presente publicación, la Federación ha confiado en la información proveniente de fuentes públicas o fuentes debidamente publicadas. Contiene recomendaciones o sugerencias que profesionalmente resultan adecuadas e idóneas con base en el estado actual de la técnica, los estudios científicos, así como las investigaciones propias adelantadas. A menos que esté expresamente indicado, no se ha utilizado en esta publicación información sujeta a confidencialidad ni información privilegiada o aquella que pueda significar incumplimiento a la legislación sobre derechos de autor. La información contenida en esta publicación es de carácter estrictamente referencial y así debe ser tomada y está ajustada a las normas nacionales de competencia, Código de Ética y Buen Gobierno de la Federación, respetando en todo momento la libre participación de las empresas en el mercado, el bienestar de los consumidores y la eficiencia económica.

Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite, Fedepalma

www.fedepalma.org