

Metodología *de* Formalización



Metodología *de* Formalización

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

Presidente Ejecutivo
Nicolás Pérez Marulanda

Director de Sostenibilidad y Acceso a Mercados
Andrés Felipe García Azuero

Gerente de Sostenibilidad
María Consuelo Briceño Torres

Autoría
Marely Constanza Cely Silva

Coordinación Editorial
Ricardo Andrés Pardo Pinto
María Consuelo Briceño Torres

Diseño, Diagramación e Ilustración
Carlos Martínez Bermúdez

Este documento fue elaborado en el marco del proyecto NI-SCOPS
y el convenio de cooperación firmado entre
Fedepalma y Solidaridad Network.



Calle 98 # 70-91, Bogotá D.C., Colombia
Teléfonos: +57(601) 313 86 00 | +(601) 794 5474
WhatsApp: 321 308 4881
www.fedepalma.org

Bogotá, Abril de 2026

Contenido

Introducción

La agroindustria de la palma de aceite en Colombia se ha consolidado como un motor de desarrollo. La “Segunda Encuesta de Empleo Directo del Sector Palmero” revela que la agroindustria es un motor masivo que genera un total de 233.214 puestos de trabajo. De los empleos directos identificados, el sector exhibe una robusta tasa de formalidad del 86,4%.

Sin embargo, se tiene un desafío claro: cerrar la brecha del 13,6% de informalidad que se debe abordar con decisión y estrategia. **La formalización no es un simple trámite administrativo; es la columna vertebral de un sistema productivo justo, una inversión en el capital humano y un pilar para la sostenibilidad del sector palmero.**

Esta metodología de formalización laboral ha sido diseñada como una herramienta de apoyo para el palmicultor en la gestión del talento humano. Su propósito es asegurar que la vinculación de la mano de obra se realice bajo la normativa colombiana y los principios internacionales de trabajo decente, fortaleciendo la productividad y la ética empresarial moderna a través de la debida diligencia.

Actuar con debida diligencia implica que la empresa palmera opera con los ojos abiertos para prevenir riesgos antes de que se conviertan en sanciones o demandas. Así como el productor realiza visitas técnicas para detectar la Pudrición del Cogollo (PC) y evitar su propagación, la gestión laboral proactiva permite identificar y corregir “riesgos en derechos humanos” antes de que afecten la estabilidad del negocio.”

Estructura de la Caja de Herramientas

La metodología se compone de este manual integral y un cuadernillo complementario

para el Formador de Formadores. Ambas piezas buscan que el conocimiento trascienda la teoría y se convierta en acciones concretas en el cultivo, siguiendo una ruta lógica de aprendizaje y aplicación:

Modelos de Vinculación: Se analiza la relación laboral bajo el Principio de la Realidad, identificando cuándo existe subordinación y qué tipo de contrato responde mejor a la necesidad operativa.

Derechos Fundamentales: El manual orienta sobre la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la promoción de la igualdad de oportunidades y la equidad de género.

Gestión de Obligaciones: Se fomenta una cultura del ahorro mediante las apropiaciones mensuales para garantizar el pago oportuno de primas, cesantías y liquidaciones, evitando sanciones moratorias.

El ABC de la Contratación: Se detalla el proceso paso a paso, desde la documentación requerida hasta la afiliación unificada a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

Protección Integral: Finalmente, se aborda la gestión de la seguridad social, el sistema de salud y seguridad en el trabajo y la seguridad vial.

La adopción de estos lineamientos permite que el fruto del palmicultor sea valorado en los mercados más exigentes. Esta guía es, en esencia, una hoja de ruta para construir una empresa palmera ética, rentable y respetuosa de los derechos humanos y los derechos de los trabajadores.

Capítulo 1 Modelos de Vinculación Laboral en el Sector Palmero

Página 6

Capítulo 2 Formalización y Derechos Fundamentales: Una Guía para la Acción

Página 16

Capítulo 3 Gestión Integral de Obligaciones: Salario, Prestaciones y Costos

Página 27

Capítulo 4 El ABC de la Contratación Formal: Guía Paso a Paso y Herramientas Prácticas

Página 32

Capítulo 5 Seguridad Social y Seguridad Vial en el Campo: Protección Integral del Talento Humano

Página 46

Diccionario – Glosario

Página 54

Capítulo 1: Modelos de Vinculación Laboral en el Sector Palmero

Introducción: Un Camino Hacia el Trabajo Decente y la Productividad

El éxito de la operación en un cultivo de palma de aceite comienza con la correcta definición del vínculo entre el productor y su equipo de trabajo. Este capítulo se enfoca en proporcionar los criterios técnicos y legales necesarios para que el palmicultor determine, con seguridad jurídica, bajo qué esquema debe vincular al personal que hace posible la producción. En un sector que genera más de 233.000 empleos, la formalización no es solo un cumplimiento normativo, sino una inversión estratégica en el capital humano y la sostenibilidad del negocio.

El objetivo de este capítulo es que el palmicultor pase de la intuición a la certeza legal, asegurando que cada trabajador sea vinculado bajo el modelo que mejor responda a la realidad operativa de la finca y a los estándares internacionales de trabajo decente.

Pilares Estratégicos de la Vinculación

Para entender por qué se debe formalizar, este documento identifica algunos conceptos clave que guían la ética empresarial moderna y la debida diligencia, que se presentan a través de la siguiente tabla:

	Pilar 1 Trabajo Decente como fundamento
Concepto Clave El trabajador es totalmente libre de renunciar e irse de la finca cuando quiera, sin que nadie se lo impida o lo amenace con multas.	
¿Por qué es importante para su Cultivo? Garantiza un empleo digno y seguro, mejorando la calidad de vida de las familias.	
	Pilar 2 Formalización como estrategia
Concepto Clave Cumplimiento pleno de la norma laboral (contratos, seguridad social).	
¿Por qué es importante para su Cultivo? Genera valor para la empresa, aumenta la productividad y la competitividad.	
	Pilar 3 Debida Diligencia y Derechos Humanos
Concepto Clave Proceso para identificar, prevenir y mitigar riesgos sobre los derechos humanos en las operaciones productivas.	
Para la Organización Internacional del Trabajo, la debida diligencia es un proceso que permite a las empresas y	

a las unidades productivas identificar, prevenir y mitigar sus impactos adversos, ya sean estos reales y potenciales, sobre los derechos humanos, posibilitando establecer mecanismos para el abordaje de estos impactos.

Debida Diligencia = "Prevenir antes que lamentar"

- Lo anterior, es un proceso de gestión responsable. Significa que la empresa palmera no espera a que lleguen las demandas o los conflictos, sino que proactivamente:
- Identifica:** ¿Dónde están mis riesgos laborales hoy? (ej. ¿Tengo gente sin contrato escrito?).
 - Previene:** ¿Qué hago para evitar problemas futuros? (ej. Formalizar los contratos).
 - Mitiga:** Si hay un problema, ¿cómo reduzco el impacto? (ej. Pagar inmediatamente lo adeudado y ajustar el proceso).

Hagamos un paralelo con su cultivo:

- En los cultivos: Usted hace visitas técnicas para ver si hay "Putridión del Cogollo" (PC). Si la encuentra, trata la palma o la elimina para que no contagie a las demás.
- En lo Laboral (Debida Diligencia): Usted revisa si hay "riesgos humanos" (ej. un contratista que no paga seguridad social, o un menor de edad ayudando en la cosecha). Si lo encuentra, actúa de inmediato para corregirlo antes de que se convierta en una demanda o una sanción.
- En resumen:** Actuar con **debida diligencia**, es operar con los ojos abiertos para no tener sorpresas que puedan poner en riesgo su negocio.

¿Por qué es importante para su Cultivo?
Permite operar con ética, respetando derechos universales independientemente del estatus de contratación

	Pilar 4 Perspectiva de Género
Concepto Clave Visión de igualdad que reconoce que la informalidad afecta desproporcionadamente a las mujeres.	
¿Por qué es importante para su Cultivo? Busca cerrar brechas, garantizando igual salario por trabajo de igual valor y entornos libres de discriminación.	
	Pilar 5 Diálogo Social
Concepto Clave Mecanismo para construir acuerdos sostenibles y prevenir conflictos.	
¿Por qué es importante para su Cultivo? Fomenta una cultura de respeto y colaboración donde las partes son aliados estratégicos.	



1. La Relación Laboral: ¿Cuándo soy realmente un empleador?

Antes de firmar cualquier papel, usted debe identificar si en la práctica existe una relación laboral. La ley colombiana establece que, si se presentan **3 elementos simultáneamente**, usted tiene un trabajador, sin importar la denominación que las partes le hayan dado al vínculo.

El Principio de la Realidad

Tenga siempre presente el Principio de Primacía de la Realidad sobre las Formas. Si en la práctica se configuran los tres elementos esenciales, la ley reconocerá la existencia de un contrato de trabajo con todas sus consecuencias prestacionales y de seguridad social, sin importar si se firmó un contrato civil o de prestación de servicios.

Tabla de Chequeo Rápido: los 3 Elementos

Para saber si debe contratar laboralmente hágase estas preguntas:



Elemento Esencial
Prestación Personal

Para el palmicultor:
¿La labor debe hacerla **esa persona específicamente** sin poder ser reemplazada o delegada?

Consecuencia Legal
Si la respuesta es SÍ, se cumple el primer requisito (Obligación de hacer personal).



Elemento Esencial
Subordinación Continuada

Para el palmicultor:
¿Usted o un supervisor da **órdenes e instrucciones** directas sobre el **modo, tiempo y cantidad** de trabajo?

Consecuencia Legal

Este es el elemento clave que define el contrato. Implica un poder permanente de dirección y disciplina.



Elemento Esencial
Remuneración

Para el palmicultor:
¿El pago es la **contraprestación económica directa** por el servicio personal prestado?

Consecuencia Legal

El pago es salario, base para liquidar prestaciones y aportes a seguridad social.

Conclusión: Si la respuesta a la pregunta de subordinación es SÍ y concurren los otros elementos, usted está obligado a celebrar un **Contrato de Trabajo**.

2. El Contrato de Trabajo: la Regla General

El Contrato de Trabajo es el mecanismo jurídico idóneo y la regla general para vincular personal que ejecuta labores propias de la agroindustria bajo subordinación. La ley permite dos formas para celebrarlo:

A. Contrato Verbal (No Recomendado)

Es un acuerdo de palabra donde se convienen tipo del trabajo, sitio, cuantía y forma de remuneración. Aunque es válido, es una práctica altamente desaconsejada debido a la dificultad probatoria.

- **Riesgo 1 (Duración):** se presume legalmente celebrado a término indefinido, ya que el término fijo exige escrito.
- **Riesgo 2 (Periodo de prueba):** legalmente no existe periodo de prueba, pues este debe estipularse por escrito. El trabajador goza de estabilidad desde el primer día.
- **Riesgo 3 (Pagos en especie):** es prácticamente imposible probar la valoración del salario en especie sin un escrito, por lo que se presumiría que todo es dinero.

B. Contrato Escrito (Mejor Práctica Empresarial)

Es la forma recomendada “enfáticamente”. Debe constar en un documento que detalle condiciones, plazos, funciones y remuneración.

- **Seguridad Jurídica:** sirve como prueba principal de las condiciones pactadas y blinda al empleador de futuras controversias.
- **Consentimiento:** se entiende que todas las condiciones fueron totalmente conversadas, debatidas y aceptadas voluntariamente.

3. Tipos de Contrato de Trabajo (Según su Duración)

La elección del tipo de contrato debe corresponder a la naturaleza de la necesidad operativa de la finca.

Tipo de Contrato A Término Indefinido

No tiene fecha de fin pactada. Puede ser verbal o escrito.



Uso Recomendado en el sector

Preferible para labores permanentes y misionales (ej. jefes de lote, personal administrativo, operarios de planta).

Tipo de Contrato A Término Fijo

Tiene una duración pactada, máximo 3 años renovables. **Debe ser siempre por escrito.**



Uso Recomendado en el sector

Necesidades temporales, pero definidas en el tiempo (ej. proyectos específicos con fecha de fin).

Tipo de Contrato Por Obra o Labor

La duración la define la finalización de una **tarea específica y delimitada** y **siempre debe ser por escrito.**



Uso Recomendado en el sector

Actividades con fin incierto, pero delimitado (ej. construcción de un drenaje). **Requiere ser específico para ser válido.**

Tipo de Contrato Ocasional/Transitorio

Muy corta duración (**máximo 1 mes**). Para **labores distintas** a las normales de la empresa.



Uso Recomendado en el sector

Necesidades puntuales ajenas al cultivo (ej. reparación de una máquina por alguien externo).

4. Las Excepciones: Tercerización e Intermediación

Si bien la contratación directa es la regla general, la legislación permite figuras excepcionales que no deben confundirse.

A. Tercerización (Outsourcing) - El Contratista Independiente

Es una relación comercial o civil, no laboral. Ocurre cuando se contrata a un tercero para que ejecute una obra o preste un servicio con total autonomía.



El Concepto Clave: Usted compra un resultado, no tiempo de gente. En la tercerización legal, usted contrata a una empresa experta para que se encargue de un proceso completo.



La Clave: Usted paga por una obra entregada o un servicio cumplido (ej. "Construcción de un drenaje"), no por las horas que los trabajadores pasen en su finca.

La Regla de Oro

Usted no le da órdenes a los trabajadores del contratista. Si usted los manda, se rompe la tercerización y se vuelve una relación laboral directa (y riesgosa).

	Característica Autonomía
Contratista Independiente (legal)	El contratista tiene autonomía real (técnica, financiera, directiva) y ejecuta un proceso completo.
Tercerización Ilegal (Riesgoso)	El contratista tiene dependencia total de la empresa palmera y se limita al suministro de mano de obra.
	Característica Subordinación
Contratista Independiente (legal)	El contratista es el único empleador de sus trabajadores.
Tercerización Ilegal (Riesgoso)	La empresa palmera ejerce subordinación directa sobre los trabajadores del contratista.

¡Cuidado con la Solidaridad! Si contrata un tercero para labores misionales (ej. cosecha) y el contratista incumple, usted será solidariamente responsable por esas deudas.

La "Prueba de Fuego": ¿Es un Contratista Real o de Papel?

Para saber si su contratista es legítimo ante la ley, aplique esta lista de chequeo. Si falla en estos puntos, usted está en riesgo de Intermediación Ilegal.

Característica	Contratista Independiente (Legal)	Tercerización Ilegal (Riesgoso)
¿Quién da las órdenes?	El contratista tiene sus propios supervisores que dirigen a su gente. Sí ☐ No ☐	Usted o sus capataces le dicen a los trabajadores del contratista qué hacer y cómo hacerlo.
¿De quién son las herramientas?	El contratista trae su propia maquinaria, insumos y herramientas (Autonomía Técnica). Sí ☐ No ☐	Usted le presta los machetes, el tractor o los insumos a los trabajadores del tercero.
¿Quién asume el riesgo?	Si llueve o hay un factor externo que le impide al contratista cumplir, aquel asume la pérdida financiera (Autonomía Financiera). Sí ☐ No ☐	El contratista no tiene capital propio y depende 100% de los pagos de usted para pagar su nómina.
¿Qué se entrega?	Un producto final o servicio integral (ej. "la construcción del drenaje"). Sí ☐ No ☐	Simplemente "mano de obra" para que usted la use.





12

B. Intermediación Laboral (Empresas de Servicios Temporales - EST)

Es el envío de trabajadores para que presten servicios bajo la subordinación de la empresa usuaria. Solo se permite a través de EST (empresas de Servicios Temporales) autorizadas.

¿Qué es?

Es el envío de trabajadores en misión a su finca. Usted **no contrata** a la persona, **contrata un servicio** de suministro de personal.



¿Quién es el jefe?

Legalmente: La EST (paga salarios y seguridad social).

Operativamente: Usted (da las órdenes y supervisa el trabajo diario).

¿Quién puede prestarlo?

Únicamente las Empresas de Servicios Temporales (EST) autorizadas por el Ministerio del Trabajo.



¿Para qué sirve?

Para atender necesidades **temporales**. Nunca para puestos fijos permanentes.



¡Atención!

Esta figura es excepcional. No puede usarse para llenar puestos permanentes de su nómina. Solo está permitida para necesidades **temporales** y exclusivamente a través de EST debidamente autorizadas por el Ministerio del Trabajo.

Solo se permite en **3 casos específicos**:

1. Labores ocasionales, accidentales o transitorias.
2. Reemplazo de personal en vacaciones o incapacidades.
3. Atender incrementos de producción o picos de cosecha. Esta causal tiene un límite de 6 meses, prorrogable por **6 meses** más.

¿Cuándo se puede usar? (Las 3 Únicas Excepciones)

Este es el corazón de la norma. Si su necesidad no encaja en una de estas tres filas, **no puede usar EST**.



Caso Permitido 1. Ocasional o Transitorio

¿En qué consiste?

Trabajos de corta duración ajenos a la actividad principal.

Ejemplo

Contratar a alguien 5 días para **reparar una cerca** o pintar la oficina.



Duración Máxima
Máximo **30 días**. Se puede prorrogar máximo 90 días.



Caso Permitido 2. Reemplazo de Personal

¿En qué consiste?

Cubrir el puesto de un trabajador fijo que no puede asistir.

Ejemplo

Cubrir al supervisor que salió a **vacaciones** o a una operaria con **incapacidad** médica.



Duración Máxima
Lo que dure la ausencia del titular. Sin jamás superar los 12 meses.



Caso Permitido 3. Aumento de Producción

¿En qué consiste?

Cuando hay más trabajo del habitual y la nómina fija no da abasto.

Ejemplo

Temporada alta de **picos de cosecha que no fueron planificados** (Durante la temporada alta de cosecha, se tiene una producción mayor a la inicialmente pensada) donde se requiere duplicar los corteros. Una vez pasa el pico de cosecha, finaliza el servicio.



Duración Máxima
6 meses, prorrogables por otros 6 meses más.

(Tope total: 1 Año).



Ojo Al Dato: El Límite Improrrogable

No convierta lo temporal en permanente. La ley es estricta: el contrato con la EST tiene un límite máximo de 6 meses, prorrogable por otros 6 meses más.

¿Qué pasa si me paso del año? Si la necesidad persiste después de 12 meses, la figura de intermediación se vuelve ilegal. Usted debe finalizar el servicio con la EST y vincular al trabajador directamente en su nómina.



13



Causal (Motivo) 1. Ocasional, Accidental o Transitorio

Ejemplo en su Finca

Reparar una cerca caída, pintar la bodega, arreglar un techo. (Labores ajenas al cultivo).

Tiempo Máximo Permitido

Máximo 30 días (1 Mes)
(si la obra termina antes, el contrato acaba antes).



Causal (Motivo) 2. Reemplazo de Personal

Ejemplo en su Finca

Cubrir al supervisor que salió de vacaciones o a una operaria con incapacidad médica.

Tiempo Máximo Permitido

Lo que dure la ausencia del titular (mientras dure la incapacidad o vacaciones, sin superar jamás los 12 meses).



Causal (Motivo) 3. Aumento de Producción

Ejemplo en su Finca

Picos de cosecha no planificados o temporadas altas donde la nómina fija no da abasto porque se generó una situación inusual.

Tiempo Máximo Permitido

6 Meses + 6 Meses
Inicialmente 6 meses. Se puede prorrogar máximo por 6 meses más.

Tope Total: 1 Año.

Lista de Chequeo para la Contratación Segura

Utilice esta lista para verificar sus prácticas de vinculación:

Elemento esencial Identificación del vínculo

Pregunta de Chequeo para el Palmicultor
¿El trabajador recibe órdenes e instrucciones (subordinación)?

Consecuencia Legal
Si la respuesta es "SÍ": Debe ser Contrato de Trabajo.

Elemento esencial Contrato Escrito

Pregunta de Chequeo para el Palmicultor
¿Se utiliza contrato escrito para todos los trabajadores?

Consecuencia Legal
Si la respuesta es "NO": Los contratos a término fijo o con periodo de prueba no tienen validez. Reemplazar por escrito.

Elemento esencial Duración Acorde

Pregunta de Chequeo para el Palmicultor
¿La duración del contrato corresponde a la realidad de la labor?

Consecuencia Legal
Observación: Si usa Obra o Labor para actividades misionales o permanentes, es un contrato indefinido ante la ley. Debe corregir.

Elemento esencial Uso de Tercerización

Pregunta de Chequeo para el Palmicultor
¿El contratista tiene autonomía real (recursos propios, dirección técnica)?

Consecuencia Legal
Si la respuesta es "NO": Quiere decir que la relación no cumple con los requisitos legales. Debe llevar a cabo una contratación directa

Elemento esencial Uso de EST

Pregunta de Chequeo para el Palmicultor
¿Si usa EST, es solo por uno de los 3 casos específicos y por el tiempo límite?

Consecuencia Legal
Si la respuesta es "NO": Está llevando a cabo una contratación que no es la correcta. Debe realizar una contratación directa.



Tips Finales: El ABC de la Contratación

Para garantizar la seguridad jurídica y sostenibilidad operativa:



Pilar A Asegure el Salario y la Afiliación

Acción Clave para el Productor
Garantice el pago oportuno y afilie al Sistema de Seguridad Social Integral desde el primer día de labores.

¿Por qué es importante? (Razón Legal)

El salario es el sustento vital. Si ocurre un accidente y no hay afiliación a ARL, usted responde con su propio patrimonio por todos los gastos y pensiones.



Pilar B Blinde con lo Escrito

Acción Clave para el Productor
Siempre que sea posible, celebre el contrato por escrito. Evite los acuerdos verbales.

¿Por qué es importante? (Razón Legal)

"Las palabras se las lleva el viento". El documento escrito es la prueba reina que blinda los acuerdos y garantiza seguridad jurídica ante futuras demandas.



Pilar C Corrija la Realidad

Acción Clave para el Productor
Si tiene contratos de "servicios" o "cíviles" con personas que cumplen horario y reciben órdenes, formalícelos en nómina de inmediato.

¿Por qué es importante? (Razón Legal)
Aplica el principio de Primacía de la Realidad. La ley ignorará el nombre del contrato y lo obligará a pagar todas las prestaciones atrasadas.



Pilar D Regule la Subordinación (Reglamento Interno)

Acción Clave para el Productor
Adopte y publique en lugar visible el Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

¿Por qué es importante? (Razón Legal)

Sin reglamento publicado, no hay sanción válida. Es el único documento que legitima su poder para imponer disciplina y define las reglas claras de convivencia.





Capítulo 2: Formalización y Derechos Fundamentales: Una Guía para la Acción



Introducción: Más allá del contrato

La formalización no es solo firmar un papel o cumplir un trámite administrativo; es la puerta de entrada para garantizar los derechos fundamentales del trabajo. Este capítulo tiene un objetivo claro: sensibilizar al palmicultor sobre su rol no solo como jefe, sino como promotor del bienestar y la justicia en el campo.

Cuando un productor realiza acciones de formalización, está aplicando principios internacionales y actuando con la debida diligencia necesaria para que su fruto sea aceptado y valorado en los mercados más exigentes.

A continuación, se presenta una guía práctica dividida en los ejes temáticos esenciales que todo palmicultor debe vigilar en su finca.

1. Eliminación del Trabajo Forzoso u Obligatorio

¿Qué significa esto para el productor?

Un trabajo **no es forzoso** cuando el trabajador puede decidir libremente si acepta el empleo, si se cambia de finca o si renuncia, sin miedo a amenazas, castigos o deudas. La regla de oro es clara: la relación laboral debe basarse exclusivamente en la **voluntad** y la **libertad**.

Esto implica asegurar que no existan engaños durante la contratación, que no haya impedimentos para que el trabajador se mueva o se comuniqué, y que no se utilice la deuda o la retención de pagos para obligarlo a quedarse.



Importante

Distinguir entre condiciones difíciles y trabajo forzoso. Tener condiciones laborales difíciles (como salarios bajos, calor o jornadas largas) es una mala práctica que se debe corregir, pero **no es trabajo forzoso por sí sola**. Se convierte en trabajo forzoso cuando, además de esas condiciones, usted le **impide** al trabajador irse o lo amenaza si intenta hacerlo.



Lista de Chequeo para la Acción

Utilice este cuadro para verificar si en su finca se respeta la libertad plena del trabajador:



Criterio a Evaluar Libertad de Movimiento y Renuncia

¿El trabajador es totalmente libre de renunciar e irse de la finca cuando quiera, sin que nadie se lo impida o lo amenace con multas?

Sí

No

Acción a Tomar si la respuesta es NO

Revise que los contratos no tengan cláusulas de permanencia obligatoria abusivas. Garantice la salida libre.



Criterio a Evaluar Ausencia de Engaño

¿Las condiciones que se le prometieron al trabajador (salario, tipo de labor, alojamiento) son las mismas que encontró al llegar?

Sí

No

Acción a Tomar si la respuesta es NO

Revise que los contratos no tengan cláusulas de permanencia obligatoria abusivas. Garantice la salida libre.



Criterio a Evaluar Cero Retención de Documentos

¿El trabajador tiene en su poder su cédula, pasaporte y papeles personales?

Sí

No

Acción a Tomar si la respuesta es NO

(Usted nunca debe guardarlos como "garantía"). Devuelva inmediatamente cualquier documento original. Solo conserve fotocopias para el archivo.



Criterio a Evaluar Salario y Deudas

¿El salario se paga completo y a tiempo, asegurando que el trabajador no esté obligado a quedarse solo para pagar una deuda con usted?

Sí ☐

No ☐

Acción a Tomar si la respuesta es NO

Prohíba los anticipos que aten al trabajador indefinidamente. Como por ejemplo el endeudamiento inducido, el cual es una forma de esclavitud moderna.



Criterio a Evaluar Pago en Especie

¿Si paga parte del salario en especie (alimentación/vivienda), respeta los límites de ley y garantiza que el trabajador reciba dinero en efectivo suficiente para su libertad económica?

Sí ☐

No ☐

Acción a Tomar si la respuesta es NO

Revise la ley: el pago en especie no puede impedir que el trabajador tenga dinero real para su vida.



Criterio a Evaluar Ausencia de Amenazas

¿Está seguro de que ningún supervisor utiliza amenazas físicas, psicológicas o de "no pago" para obligar a la gente a trabajar?

Sí ☐

No ☐

Acción a Tomar si la respuesta es NO

Establezca una política de cero tolerancias al maltrato y la violencia. Supervise a sus líderes de actividades.

2. Abolición del Trabajo Infantil

Protección de la Niñez y Adolescencia: Diferenciando la Explotación de la Formación

El sector cuenta con una política de tolerancia cero con el trabajo infantil que explota o pone en riesgo a los menores. Sin embargo, es fundamental distinguir entre el trabajo productivo (prohibido) y las actividades formativas (permitidas y deseables).

No se trata de alejar al joven del campo, sino de protegerlo. La normativa reconoce que los adolescentes pueden realizar actividades que aseguren su identidad cultural, los conecten con su realidad y les enseñen el valor del desarrollo campesino. Estas actividades son parte de su desarrollo humano integral, siempre y cuando:



No sea trabajo productivo de sustitución: El menor no está allí para reemplazar a un adulto ni para garantizar los ingresos de la familia.



Priorice la Educación: La actividad nunca puede interferir con la asistencia al colegio ni con el tiempo de estudio.



Garantice la Seguridad: Nunca se debe exponer al menor a riesgos (químicos, alturas, maquinaria, cargas pesadas).



Sea Regulada: En el caso de adolescentes (15 a 17 años), si van a trabajar, deben contar con el permiso del Inspector de Trabajo y sus padres, realizando solo labores seguras y ligeras.

El objetivo es que el menor aprenda y valore el campo, sin dejar de soñar, estudiar y desarrollarse plenamente.

Lista de Chequeo para la protección del menor

Verifique que en su finca se fomente el aprendizaje seguro sin cruzar la línea hacia el trabajo infantil prohibido:

Pregunta de Verificación	Sí	No	Acción a Tomar si la respuesta es NO
 Verificación de Edad: ¿la empresa cuenta con un protocolo estricto para exigir la cédula y verificar la edad antes de contratar (incluso con contratistas)?	☐	☐	Implemente un control de ingreso obligatorio. Exija copia de documento de identidad a todos.
 Políticas Claras: ¿existen reglas visibles y conocidas por todos que prohíban el ingreso de menores a las áreas de trabajo, incluso como acompañantes?	☐	☐	Instale señalización y socialice la regla: "En esta finca no trabajan niños".
 Conciencia Legal: ¿conocen los encargados y contratistas las graves consecuencias legales y éticas de contratar a menores de edad?	☐	☐	Realice charlas de sensibilización sobre la protección al menor y las sanciones por incumplimiento.

3. No Discriminación e Igualdad de Oportunidades

El talento no tiene género, raza, ni religión. Este principio busca que las decisiones se tomen basándose en la capacidad de la persona y no en prejuicios. El sector impulsa la igualdad de género para que las mujeres, jóvenes y personas con discapacidad tengan un entorno justo.

Para lograrlo, dividiremos la verificación en tres pilares fundamentales, apoyados por las Cartillas de la Política Sectorial de Equidad de Género (PSEG): las cuales podrán consultar al finalizar el documento.

A. Contratación y Trato Igualitario

Para profundizar en este punto, desde Fedepalma y en el marco de la PSEG, se ha diseñado la cartilla "Lineamientos para la no discriminación laboral". Este documento es una guía esencial que





le enseña a identificar esas barreras invisibles que a menudo tenemos normalizadas en los procesos de selección. La cartilla le explica qué es la discriminación por estereotipos (ej. creer que ciertos trabajos "son de hombres"), cómo usar un lenguaje incluyente que atraiga más talento y cuál es el marco legal que lo obliga a contratar por mérito y no por prejuicio.

Utilice la siguiente lista para verificar si está aplicando estos principios:

Selección sin Sesgos: ¿Sus convocatorias se basan solo en las competencias, evitando requisitos de género o edad que no sean esenciales?

Sí ☐ No ☐

Acción a Tomar si la respuesta es NO
Elimine restricciones injustificadas. La capacidad no tiene género.



Lenguaje Incluyente: ¿Utiliza un lenguaje que invite a todos a postularse, evitando términos que perpetúen estereotipos (ej. "personal de aseo" en vez de "aseadora")?

Sí ☐ No ☐

Acción a Tomar si la respuesta es NO
Revise sus anuncios. El lenguaje construye realidad.



Inclusión Diversa: ¿Tiene apertura para incluir personas con discapacidad o de diferentes etnias, realizando los ajustes razonables necesarios?

Sí ☐ No ☐

Acción a Tomar si la respuesta es NO
Evalúe sus instalaciones. A veces un pequeño ajuste abre la puerta a un gran talento.



B. Equidad Salarial

Pagar lo apropiado no siempre es sencillo. Por eso, la "Guía de políticas salariales con enfoque de género" se creó para darle un método objetivo. Esta cartilla le explica paso a paso cómo valorar un cargo por su responsabilidad y esfuerzo, y no por quién lo desempeña. Le enseña a diagnosticar si en su finca existe una "brecha salarial" oculta y le da las pautas para crear escalas de pago transparentes, lo cual mejora el clima laboral y evita demandas futuras.

Utilice la siguiente lista para verificar si su estructura salarial es objetiva:

Criterio a Evaluar Valoración Objetiva

¿Tiene definidos los salarios basándose en criterios claros (responsabilidad, esfuerzo), sin importar quién ocupa el cargo?

Sí ☐
No ☐

Acción a Tomar si la respuesta es NO
Implemente una valoración de cargos que pese el esfuerzo real y no el género.

Criterio a Evaluar Transparencia

¿Los trabajadores conocen los criterios y escalas salariales de la finca?

Sí ☐
No ☐

Acción a Tomar si la respuesta es NO
Comunique las reglas. La transparencia genera confianza.

Criterio a Evaluar Análisis de Brechas

¿Se garantiza que hombres y mujeres reciban el mismo pago por tareas de igual valor?

Sí ☐
No ☐

Acción a Tomar si la respuesta es NO
Audite su nómina. A igual responsabilidad, igual salario.

C. Prevención del Acoso (Laboral y Sexual)

El acoso es un riesgo silencioso que destruye equipos. La cartilla "Guía para la prevención del acoso laboral y sexual" es un manual de convivencia y seguridad. En ella encontrará las definiciones claras para distinguir qué es una exigencia laboral válida y qué es maltrato



o persecución. Además, le entrega las rutas de atención obligatorias para que sus trabajadores sepan a quién acudir (Comité de Convivencia) y cómo manejar estos casos con confidencialidad y rigor legal.

Utilice la siguiente lista para verificar si su finca es un entorno seguro:

Pregunta de Verificación	Sí	No	Acción a Tomar si la respuesta es NO
 Cero Tolerancia: ¿Existe una política clara que prohíba el maltrato, la persecución y cualquier violencia física o verbal?	☐	☐	Construya, socialice y publique su política. El respeto es innegociable.
 Prevención Acoso Sexual: ¿Se ha capacitado sobre cómo identificar y prevenir el acoso sexual, y el Comité de Convivencia aborda estos temas activamente?	☐	☐	No basta con tener el Comité; debe ser activo en prevención y rutas de denuncia.
 Canales de Denuncia: ¿Saben sus trabajadores a quién acudir si se sienten acosados, sin miedo a represalias?	☐	☐	Establezca y publique la ruta de denuncia clara.

4. Libertad de Asociación Sindical

¿Qué significa esto para el productor?

Es la base del diálogo social y la paz laboral. La formalización implica respetar

el derecho de los trabajadores a unirse (o no) a sindicatos u organizaciones para representar sus intereses. El empleador debe ver en los representantes de los trabajadores a aliados para construir acuerdos y mejorar la productividad.

Lista de Chequeo para la Acción

Fomente una cultura de diálogo:



Respeto a la Afiliación: ¿la empresa respeta totalmente la decisión del trabajador de afiliarse a un sindicato sin que esto cause despidos o malos tratos?

Sí ☐ No ☐

Acción a Tomar si la respuesta es NO
Asegure que los supervisores entiendan que la afiliación es un derecho constitucional y no un motivo de castigo.





Canales de Diálogo: ¿existen espacios formales (comités, reuniones periódicas) donde trabajadores y empleador puedan hablar sobre mejoras laborales?

Sí ☐ No ☐

Acción a Tomar si la respuesta es NO
Establezca reuniones periódicas con el equipo para escuchar sugerencias y resolver problemas antes de que escalen.



Construcción de Acuerdos: ¿existe apertura para negociar condiciones que beneficien a ambas partes (productividad y bienestar)?

Sí ☐ No ☐

Acción a Tomar si la respuesta es NO
Vea la negociación como una herramienta para pactar metas claras y beneficios justos.

El diálogo social necesita organización. La cartilla "Creación y gestión de comités de género" es una herramienta práctica que le enseña cómo conformar equipos internos que representen la voz de los trabajadores en temas de bienestar. Le explica cómo estos comités pueden ayudarle a identificar necesidades, proponer mejoras en la productividad y cerrar brechas de desigualdad, convirtiéndose en aliados estratégicos de la gerencia.

Utilice la siguiente lista para fomentar el diálogo social:



Criterio a Evaluar
Respeto a la Afiliación

¿Se respeta la decisión del trabajador de afiliarse a un sindicato u organización sin que esto cause despidos?

Sí ☐ No ☐

Acción a Tomar si la respuesta es NO
Asegure que los supervisores entiendan que esto es un derecho constitucional.



Criterio a Evaluar
Comités de Género

¿Promueve la creación o participación en Comités de Género donde hombres y mujeres propongan mejoras?

Sí ☐ No ☐

Acción a Tomar si la respuesta es NO
Fomente estos espacios. Los hombres también aportan a la equidad.



Criterio a Evaluar
Voz en las Decisiones

¿Existen espacios formales donde la gerencia escuche las propuestas de estos comités o representantes?

Sí ☐ No ☐

Acción a Tomar si la respuesta es NO
Establezca reuniones periódicas. Un comité sin escucha pierde su propósito.

5. Protección Social: El paraguas de seguridad

¿Qué significa esto para el productor?

La protección social es un derecho humano que protege a las familias ante contingencias (vejez, enfermedad, accidentes). Formalizar significa dar acceso al Sistema de Seguridad Social Integral (Salud, Pensión, Riesgos Laborales). Es la tranquilidad de saber que, si algo pasa, hay respaldo.

Lista de Chequeo para la Acción

Asegure el futuro de su gente:

Pregunta de Verificación
Afiliación Oportuna: ¿afilia a todos sus trabajadores a Seguridad Social (Salud, Pensión, ARL) desde el primer día, antes de que inicien labores?

Sí ☐ No ☐

Acción a Tomar si la respuesta es NO
Nunca permita que alguien inicie labores sin estar afiliado, especialmente a la ARL. El riesgo es demasiado alto.

Pregunta de Verificación
Pago sobre la Realidad: ¿los aportes se pagan sobre el salario real devengado (incluyendo horas extras y recargos), y no por debajo de la mesa?

Sí ☐ No ☐

Acción a Tomar si la respuesta es NO
Ajuste las bases de cotización a la realidad. Cotizar por menos afecta la pensión e incapacidades del trabajador.

Pregunta de Verificación
Educación Financiera: ¿se explica a los trabajadores la importancia de cotizar a pensión para su vejez?

Sí ☐ No ☐

Acción a Tomar si la respuesta es NO
Realice campañas breves sobre los beneficios de estar protegido hoy para tener tranquilidad mañana.

6. Trabajo Seguro y Saludable

¿Qué significa esto para el productor?

Este es un derecho fundamental recientemente reforzado a nivel internacional. Implica que el trabajador debe regresar a

casa tan sano como llegó. La formalización asegura que se cumplan las normas de seguridad para prevenir accidentes en una labor que tiene riesgos físicos importantes.

Lista de Chequeo para la Acción

La seguridad es innegociable:



Sistema de Gestión (SG-SST): ¿la empresa tiene implementado y actualiza su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Sí ☐ No ☐

Acción a Tomar si la respuesta es NO
Asesórese para implementar el SG-SST. No es solo papel, es la hoja de ruta para salvar vidas.

Capacitación y Equipos: ¿los trabajadores reciben dotación, Elementos de Protección Personal (EPP) y capacitación sobre cómo usarlos?

Sí ☐ No ☐

Acción a Tomar si la respuesta es NO
Entregue los EPP adecuados para cada labor (guantes, cascos, botas) y vigile su uso correcto.

Gestión de Riesgos Críticos: ¿hay protocolos claros para riesgos propios de la palma (trabajo en alturas, manejo de herramienta cortante, agroquímicos)?

Sí ☐ No ☐

Acción a Tomar si la respuesta es NO
Identifique los peligros más altos en su finca y establezca reglas de oro para controlarlos.

Conclusión del Capítulo

Al aplicar estas listas de chequeo, el palmicultor no solo cumple con la ley, sino que construye una empresa sólida, ética y sostenible. La formalización basada en derechos fundamentales es la mejor inversión para la tranquilidad del productor y el progreso de los trabajadores.

La formalización y el respeto a los derechos fundamentales no son tareas que el productor deba enfrentar solo. Como hemos visto a lo largo de

este capítulo, desde la Federación se ha desarrollado la Política Sectorial de Equidad de Género (PSEG), poniendo a su disposición cuatro guías prácticas diseñadas para resolver las dudas del día a día.

Para cerrar este capítulo, le entregamos este cuadro resumen. Identifique su necesidad actual frente a la equidad de género y diríjase a la cartilla correspondiente para encontrar la solución paso a paso:

Kit de Herramientas PSEG para el Palmicultor



1 Lineamientos para la no discriminación laboral

Enseñar a identificar y eliminar barreras invisibles en la contratación y el trato diario para construir equipos diversos y justos.

Principales Temas que Aborda

- Tipos de discriminación (género, etnia, edad).
- Lenguaje incluyente.
- Selección de personal sin sesgos.

¿Qué herramientas encontrará adentro?

- Listas de chequeo para procesos de selección.
- Marco legal nacional e internacional.
- Ejemplos de estereotipos a evitar.

Enlace de Apropiación: <https://repositorio.fedepalma.org/handle/123456789/155180>



2 Guía de políticas salariales con enfoque de género

Brindar un método técnico para garantizar que se pague lo justo (igual salario por trabajo de igual valor), eliminando brechas injustificadas.

Principales Temas que Aborda

- Concepto de brecha salarial.
- Diferencia entre igualdad y equidad salarial.
- Valoración objetiva de cargos.

¿Qué herramientas encontrará adentro?

- Paso a paso para realizar una evaluación de cargos neutra.
- Factores para valorar un puesto (esfuerzo, responsabilidad, condiciones).
- Diagnóstico de brechas.

Enlace de Apropiación: <https://repositorio.fedepalma.org/handle/123456789/155179>



Guía para la prevención del acoso laboral y sexual

Establecer reglas claras de convivencia y definir rutas de atención para proteger a los trabajadores y a la empresa de violencias.

Principales Temas que Aborda

- Definición legal de acoso laboral y sexual.
- Qué NO es acoso** (diferencia con la disciplina).
- Rutas de denuncia y atención.

¿Qué herramientas encontrará adentro?

- Cuestionario de autoevaluación para identificar conductas de riesgo.
- Directorio de entidades (Fiscalía, Ministerio).
- Tipificación de modalidades de acoso.

Enlace de Apropriación: <https://repositorio.fedepalma.org/handle/123456789/155174>



Creación y gestión de comités de género

Facilitar la conformación de grupos internos que lideren el cambio, promuevan el bienestar y apoyen a la gerencia en temas de equidad.

Principales Temas que Aborda

- Pasos para conformar el comité.
- Funciones y beneficios para la productividad.
- Adaptación para pequeños productores.

¿Qué herramientas encontrará adentro?

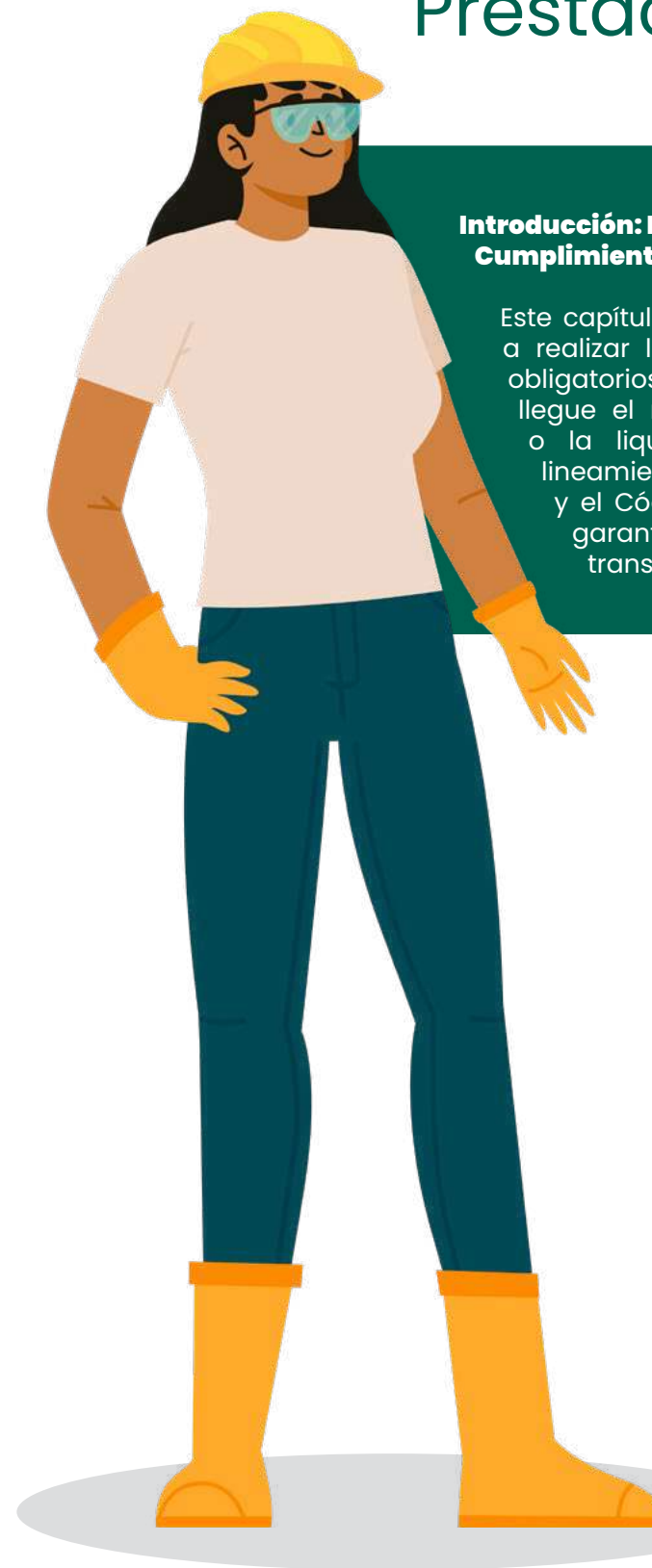
- "Escalera hacia la equidad" (Autodiagnóstico).
- Estrategias de seguimiento y monitoreo.
- Casos de éxito y buenas prácticas.

Enlace de Apropriación: <https://repositorio.fedepalma.org/handle/123456789/155176>

Mensaje Final

Recuerde: Estas cartillas son "documentos vivos". No las guarde en el archivo; úselas para capacitar a sus encargados de personal, para resolver dudas cuando tenga un caso difícil o para auditarse a sí mismo periódicamente. Seguir la línea trazada por Fedepalma en estos documentos es la mejor garantía de estar construyendo una palmiticultura sostenible y socialmente responsable.

Capítulo 3: Gestión Integral de Obligaciones: Salario, Prestaciones y Costos



Introducción: La Cultura del Ahorro y el Cumplimiento Legal

Este capítulo tiene un **enfoque preventivo**: enseña a realizar las **apropiaciones** (ahorros mensuales obligatorios) para tener el dinero listo cuando llegue el momento de pagar primas, cesantías o la liquidación final. Asimismo, integra los lineamientos de la **Reforma Laboral (Ley 2466)** y el Código Sustantivo del Trabajo (CST) para garantizar que la remuneración sea justa, transparente y legal.

1. El Salario y su Revisión Periódica

El salario es la base de toda la relación laboral. Según el **Artículo 127 del CST**, constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio.

El Ajuste Normativo (Ley 2466):

Con la entrada en vigor de las nuevas disposiciones, el empleador debe realizar una revisión periódica del salario. Esto no es solo un aumento por IPC; es verificar que la remuneración corresponda a la carga laboral real, respetando los límites de la jornada y la naturaleza de las funciones.



2. El Auxilio de Transporte: Un Derecho Condicionado

Piense en el auxilio de transporte como una **ayuda para el bus o la gasolina**, no como un pago por el trabajo realizado. Aunque **no es salario** (porque no paga el servicio, sino el desplazamiento), la ley ordena que usted **sí debe sumarlo** cuando vaya a calcular la Prima de Servicios y las Cesantías.

¿Qué significa que sea un "Derecho Condicionado"? Significa que **no se paga automáticamente a todos**, sino que "depende" de que se cumplan condiciones reales. En palabras sencillas: **El auxilio existe para cubrir un gasto**. Si el trabajador no tiene que gastar dinero para ir de su casa al cultivo, el derecho a recibir este pago desaparece.

Concepto	Lo que dice la Norma (CST)	Sí	No	Acción para el Palmicultor
 Salario en Dinero	Debe pagarse en los periodos estipulados. No puede ser inferior al Mínimo (SMMLV) por jornada completa.	☐	☐	Si paga por jornal (diario), asegúrese de que la suma del mes no sea inferior al mínimo si trabajó todos los días laborables.
 Salario en Especie	(Art. 129 CST) Alimentación, habitación o vestuario. Debe valorarse expresamente por escrito.	☐	☐	Límites del salario en especie: si el trabajador gana 1 SMMLV, el cobro por especie no puede superar el 30% . Si gana más, hasta el 50% .
 Revisión Salarial	(Reforma Ley 2466) Ajuste y revisión de condiciones.	☐	☐	Evalúe anualmente si las funciones del trabajador cambiaron y ajuste el salario acorde a la nueva realidad operativa y legal.

Criterios para su Pago:

Para saber si debe pagarlo, aplique este cuadro de decisión:



3. Apropiaciones: El "Ahorro" Sagrado del Empleador

Las apropiaciones funcionan como un "ahorro sagrado" que el palmicultor debe realizar mes a mes para cumplir con las prestaciones sociales de sus trabajadores. Es frecuente que el dinero de la cosecha se gaste por completo, dejando al productor sin recursos para pagar primas o cesantías al final del año o cuando un contrato termina.



Tabla de Costos Reales y Apropiaciones
(Cálculos basados en el Salario Base del Trabajador)

Obligación (Prestación)	Porcentaje a Guardar (Mes a Mes)	¿Cuándo se debe pagar este dinero ahorrado?
Cesantías	8.33% del salario	Se consignan en el Fondo (Porvenir, Colfondos, etc.) antes del 14 de febrero de cada año.
Intereses de Cesantías	1.0% del salario (aprox.)	Se pagan directamente al trabajador en la nómina de Enero (o en la liquidación). Equivale al 12% anual sobre las cesantías acumuladas.
Prima de Servicios	8.33% del salario	Se paga semestralmente directamente al trabajador: 30 de Junio y 20 de Diciembre.
Vacaciones	4.17% del salario	Se pagan cuando el trabajador sale a descansar (15 días hábiles por año) o cuando se liquida el contrato.
Total Ahorro Mensual	21.83%	Este dinero NO es del empleador, es una deuda con el trabajador.

Nota: A esto se debe sumar el pago mensual por parte del empleador de la Seguridad Social (correspondiente a 8.5%* de Salud obligatoria, 12% del Fondo de Pensión, el porcentaje para la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL según el tipo de riesgo) y un aporte del 4% sobre el salario para la Caja de Compensación Familiar.



4. Terminación del Contrato y Liquidación Inmediata

Se recomienda tener especial cuidado cuando se dé la terminación o liquidación ya que se puede perder dinero por descuidos. Recuerde: **Si el contrato termina, el pago debe ser inmediato.**

Escenario: El trabajador no continúa el siguiente año

Si usted tiene un trabajador con contrato a término fijo o por obra (cosecha), y decide no renovarlo para el siguiente año o periodo, o si el trabajador renuncia:



1. Corte de Cuentas: debe liquidar el contrato el último día de trabajo.



2. Pago Inmediato: no existe el “plazo de gracia”. El pago de la liquidación (salarios pendientes + prestaciones proporcionales + vacaciones) debe hacerse al momento de la terminación.



3. Riesgo de la “Sanción Moratoria” (Art. 65 CST): si usted se demora en pagar la liquidación, la ley lo castiga obligándolo a pagar un día de salario por cada día de retraso.

Ejemplo:

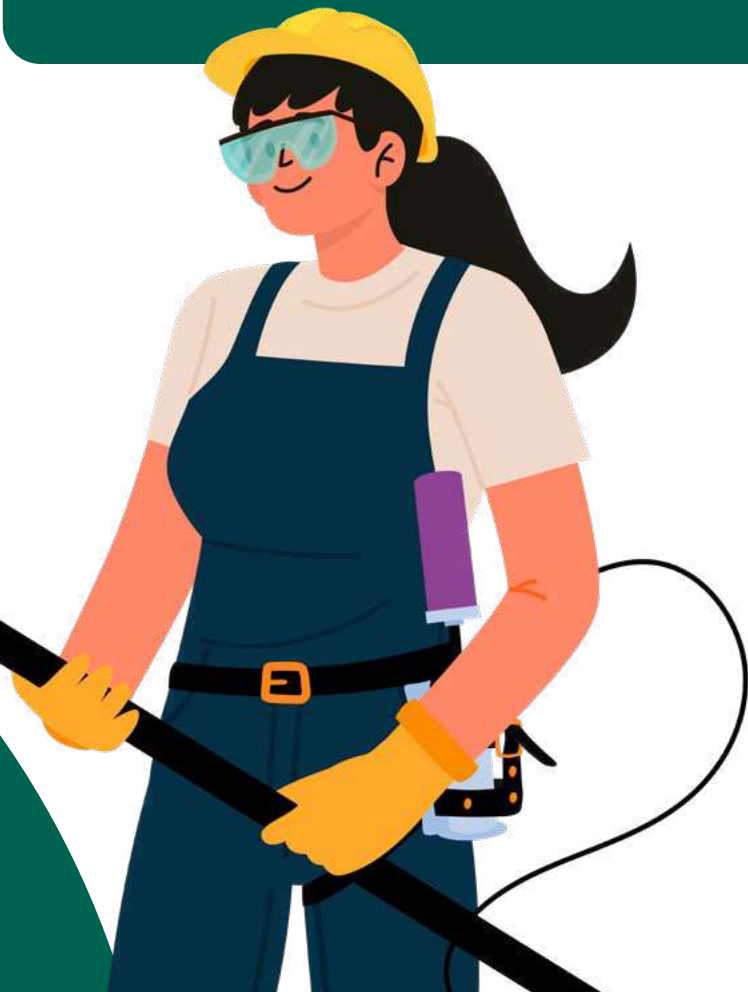
Si se demora 30 días en pagarle la liquidación a un trabajador, tendrá que pagarle esos 30 días de salario extra como multa, aunque él ya no trabaje con usted.

Recomendación: tenga siempre las **apropiaciones** al día. Así, cuando un trabajador se retire, usted simplemente saca el dinero que ya tenía guardado y paga inmediatamente, blindándose contra demandas y sanciones.



Mensaje Final:

La gestión integral no es contabilidad compleja; es disciplina. Un palmicultor que paga los salarios de manera justa, que revisa el cumplimiento de sus condiciones de trabajo según la Reforma Laboral vigente decretada por medio de la Ley 2466 de 2025, que reconoce el auxilio de transporte cuando aplica, y que paga la liquidación el mismo día del retiro, es un empresario que duerme tranquilo y proyecta su negocio al futuro.



Capítulo 4: El ABC de la Contratación Formal: Guía Paso a Paso y Herramientas Prácticas

Introducción: La Ruta de la Formalización y la Debida Diligencia

La formalización laboral no debe verse como un obstáculo administrativo, sino como se señaló en el capítulo 1, debe entenderse como el mecanismo de **Debida Diligencia** más efectivo para blindar el patrimonio del palmicultor.

¿Cómo se materializa aquí la Debida Diligencia? Recordemos que **actuar con debida diligencia significa identificar y prevenir riesgos antes de que ocurran**. En este capítulo, este concepto deja de ser teórico y se convierte en acciones concretas: cada vez que usted verifica una cédula para evitar trabajo infantil, o afilia a un trabajador a la ARL antes de que toque una herramienta, usted está materializando la debida diligencia. Un proceso de contratación ordenado es la evidencia de que usted opera bajo estándares éticos y legales, minimizando riesgos financieros y operativos.

La Responsabilidad es del Empleador
Es crucial entender que el cumplimiento de todas estas obligaciones está exclusivamente en cabeza del empleador. La ley colombiana establece que es el dueño del proyecto productivo quien debe garantizar el marco legal de la relación. No basta con la buena voluntad del trabajador; es usted, como empresario del campo, quien tiene el deber de liderar la formalización y asegurar la protección social de su equipo.

Este capítulo consolida los conocimientos en una guía de ejecución inmediata, detallando qué papeles solicitar, cómo realizar las afiliaciones y cómo gestionar la seguridad, paso a paso.

A. Fase I: Alistamiento y Documentación

Antes de que el trabajador ingrese al cultivo, el empleador debe armar la "Carpeta del Trabajador". No se debe permitir el inicio de labores si esta documentación está incompleta.



Lista de Chequeo: Documentos Exigibles al Trabajador

Se recomienda utilizar la siguiente tabla para verificar que el candidato cumple con los requisitos para una vinculación segura:

Documento Requerido

1. Fotocopia de la Cédula

¿Para qué sirve?

Verificar la mayoría de edad (control de trabajo infantil) y la identidad plena. Debe ser legible y ampliada.

Verificación

Sí

No

Documento Requerido

2. Hoja de Vida Sencilla

¿Para qué sirve?

Conocer la experiencia previa y datos de contacto actualizados (dirección, teléfono de emergencia).

Verificación

Sí

No

Documento Requerido

3. Examen Médico de Ingreso

¿Para qué sirve?

Obligatorio. Certifica que el trabajador es apto físicamente para la labor (ej. carga, corte). Protege al empleador de reclamaciones por enfermedades preexistentes.

Verificación

Sí

No

Documento Requerido

4. Certificados de Afiliación

¿Para qué sirve?

Si ya está afiliado a EPS y Fondo de Pensiones, pedir los certificados para mantener su antigüedad y no generar traslados innecesarios.

Verificación

Sí

No

Documento Requerido

5. Documentos de identidad para beneficiarios

¿Para qué sirve?

Corresponde a los documentos de identidad de quienes serán los beneficiarios como registros civiles y/o tarjeta de Identidad de los menores de edad, y cédula de los adultos, según la normativa legal y las políticas de la empresa, los cuales son documentos necesarios para su inscripción en la Caja de Compensación Familiar y que reciban el subsidio monetario.

Podrán ser beneficiarios del trabajador su cónyuge o compañero(a) permanente, los hijos menores de 25 años (o cualquier edad si tienen incapacidad permanente y dependen económicamente), y a falta de estos, los padres no pensionados y dependientes; también aplica a hijastros, nietos, y menores en custodia legal, siempre que cumplan los requisitos de dependencia económica y no sean cotizantes

Verificación

Sí

No

Documento Requerido

6. Certificado de Cuenta Bancaria

¿Para qué sirve?

Para realizar el pago de nómina de forma segura y trazable. Si no tiene, se debería apoyar su apertura.

Verificación

Sí

No

Nota de Debida Diligencia: Nunca retenga los documentos originales del trabajador (cédula, libreta militar). Esto puede considerarse un indicio de trabajo forzoso. Solo conserve fotocopias en el archivo de la finca.

B. Fase 2: El Proceso de Afiliación (El "Cómo")

La afiliación no es opcional; es la licencia para trabajar. El empleador debe realizar estos trámites **antes** o a más tardar **el mismo día** del ingreso.

La afiliación no es un simple trámite; es la activación de la protección para el trabajador y el **blindaje patrimonial** para el empleador. Siga este cuadro paso a paso para realizar las vinculaciones correctamente:

Riesgos Laborales (ARL)

¿Cuándo se debe afiliar?
Mínimo 24 horas ANTES de que el trabajador inicie cualquier labor.

¿Cómo se realiza el trámite?
Selección: el empleador escoge la ARL.

Clasificación: debe clasificar el riesgo según la labor real. En palma, los operarios de campo suelen ser **Riesgo III, IV o V**.

Radicación: se hace virtual o físicamente ante la ARL.

¿Por qué es fundamental? (Impacto)
Blindaje Total: sí el trabajador se accidenta en el minuto 1 y no está afiliado, la ARL no cubre nada. El empleador tendría que pagar cirugías, hospitalización, indemnizaciones y pensiones vitalicias con su propio patrimonio.

Salud (EPS) y Pensiones (AFP)

¿Cuándo se debe afiliar?
A partir del **día de ingreso** (fecha de inicio del contrato).

¿Cómo se realiza el trámite?
Elección: el trabajador tiene el derecho de elegir su EPS y su Fondo de Pensiones.

Caja de Compensación Familiar (CCF)

¿Cuándo se debe afiliar?
A partir del **día de ingreso**.

¿Cómo se realiza el trámite?
Orden: Primero, el empleador debe afiliarse como empresa a la Caja. Luego, afilia individualmente a cada trabajador y a su familia (hijos, cónyuge).

¿Por qué es fundamental? (Impacto)
Bienestar Directo: Otorga el subsidio monetario por hijos (cuota monetaria), acceso a créditos de vivienda, recreación y capacitación. Es el beneficio más tangible para la familia del trabajador.

Trámite: el empleador diligencia el Formulario Único y lo radica.

Recuerde que el Formulario Único de Afiliación y Registro de Novedades depende de la EPS o ARL correspondiente; y para el caso de pensiones, del fondo de pensión (Colpensiones o fondos privados como Porvenir, Protección, etc.) y de la plataforma utilizada (por ejemplo, Certifácil de Protección).

Movilidad: sí el trabajador tiene SISBÉN (Régimen Subsidiado), **no lo retire**. Solicite la "Movilidad" para que pase al Contributivo en la misma EPS sin perder antigüedad.

Nota Importante

Una vez realizadas las afiliaciones, el pago mensual de todos estos sistemas se hace unificado a través de la **Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA)**.

Importante: Cada entidad tiene sus reglas

Recuerde que el Formulario Único de Afiliación y los documentos específicos dependen de la entidad seleccionada. No existe un formulario universal; usted debe descargar el que corresponda a la EPS, ARL o Fondo que se haya elegido.

Siga este cuadro de referencia para ubicar las entidades y requisitos:

Riesgos Laborales (ARL)		
¿Quién Elige la Entidad? El Empleador (Usted decide con cuál aseguradora proteger su finca).		
Ejemplos de Entidades (Nombres Reales)	¿Dónde gestionar?	Requisitos Generales y Formularios
1. ARL Sura 2. Positiva Compañía de Seguros 3. AXA Colpatria	Sitio Web de la ARL: Casi todas permiten la afiliación "En Línea" para empresas. Oficina Física: En la cabecera municipal más cercana.	Empresa: RUT, Cámara de Comercio y Cédula del Representante Legal (si no está registrada). Trabajador: Fotocopia de Cédula y contrato. Formulario: Se descarga directamente de la página web de la ARL seleccionada.



Salud (EPS)

¿Quién Elige la Entidad?

El Trabajador (Es su derecho elegir dónde quiere ser atendido).

Ejemplos de Entidades (Nombres Reales)	¿Dónde gestionar?	Requisitos Generales y Formularios
1. Nueva EPS 2. EPS Sanitas 3. Salud Total	Página Web: Sección "Afiliaciones" o "Empresas". SAT (Sistema de Afiliación Transaccional): Plataforma del Ministerio de Salud.	Formulario Único de Afiliación: (Específico de la EPS elegida). Fotocopia de la Cédula (150%). Si tiene beneficiarios: Copia de Registros Civiles o Tarjetas de Identidad.

Caja de Compensación (CCF)

¿Quién Elige la Entidad?

El Empleador (Generalmente se elige la que opera en el departamento).

Ejemplos de Entidades (Nombres Reales)	¿Dónde gestionar?	Requisitos Generales y Formularios
1. Cofrem (Meta) 2. Cajamag (Magdalena) 3. Comfandi (Valle)	Sede Administrativa: Usualmente en la capital del departamento o municipios principales. Portal Web: Opción "Afiliación Empresas".	Afiliación Empresa: Primero debe afiliarse el cultivo/ empresa. Afiliación Trabajador: Formulario de la Caja + Cédula. Para Subsidio: Documentos de identidad de hijos, cónyuge o padres dependientes.

Pensiones (AFP)

¿Quién Elige la Entidad?

El Trabajador (Elige entre el régimen público o privado).

Ejemplos de Entidades (Nombres Reales)	¿Dónde gestionar?	Requisitos Generales y Formularios
1. Colpensiones (Público) 2. Porvenir (Privado) 3. Protección (Privado)	Página Web del Fondo: Todos tienen portales transaccionales para empleadores. Asesores: Suelen visitar las zonas rurales o municipios.	Formulario de Vinculación: (Específico del fondo elegido). Fotocopia de la Cédula. Si es traslado (cambio de fondo): Formulario de traslado diligenciado y firmado.

Nota para el trámite

Una vez tenga los formularios de estas entidades diligenciados y radicados, el pago mensual se unifica. Usted no paga en 4 bancos distintos; paga todo junto a través de la **Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA)**.

Aunque esta guía le entrega el paso a paso, las políticas de afiliación cambian con frecuencia. Por eso, **es indispensable contar con asesoría técnica permanente**. No intente manejar la nómina "a ojo". Apóyese en un contador o un asesor de nómina de confianza. Un error en el cálculo de una cotización puede generar sanciones costosas por parte de la UGPP (la entidad que vigila que usted pague correctamente la seguridad social). Invertir en un buen asesor no es un gasto, es un ahorro en multas futuras.



Entendiendo la PILA: Su "Ventanilla Única" de Pago

Muchos productores se preguntan: "¿Tengo que ir al banco de la EPS, luego al de la Pensión y luego al de la ARL?". La respuesta es NO.

Para facilitar la vida del empresario y/o productor, existe la PILA (Planilla Integrada de Liquidación de Aportes).



¿Qué es? Es un sistema inteligente donde usted realiza un solo pago mensual.



¿Cómo funciona? Usted le paga el total a un "Operador de Información" (una empresa tecnológica autorizada) y este sistema se encarga de repartir el dinero automáticamente: le manda lo de salud a la EPS, lo de pensión al Fondo, etc.



¿Cómo accedo a ella? Usted debe inscribirse con un Operador de Información. Existen varios autorizados en el país (ej. Aportes en Línea, SoyEnLínea, Simple, Asopagos, etc.).



¿Y si no tengo internet? Si usted es un productor de pequeña escala (con pocos trabajadores), puede utilizar la PILA Asistida: esto le permite liquidar su planilla por teléfono y pagar en el banco o puntos de pago (Baloto/Efecty) con un código, sin necesidad de computadores complejos.

Directorio de Recursos Clave para el Productor

Utilice este cuadro para saber exactamente a dónde dirigirse según la necesidad administrativa o legal que tenga en su cultivo:



Operadores PILA (Pago de Seguridad Social)

¿Para qué sirve?

Son las plataformas para pagar la seguridad social mensual. Debe escoger uno y registrarse.



¿Dónde contactar? (Puntos de referencia)

Busque en internet: "Operadores PILA Colombia". Los más comunes son: Aportes en Línea, SoyEnLínea, Simple, Arus.



Ministerio del Trabajo

¿Para qué sirve?

Para resolver dudas sobre contratos, tramitar permisos de trabajo para adolescentes (15-17 años) o recibir asesoría legal gratuita (Consultorio Laboral).



¿Dónde contactar? (Puntos de referencia)

Página Web: www.mintrabajo.gov.co

Línea nacional gratuita: 120.

Oficinas: En las direcciones territoriales de cada departamento.



UGPP (Unidad de Pensiones y Parafiscales)

¿Para qué sirve?

Es la entidad que vigila los pagos. Su página ofrece capacitaciones gratuitas para aprender a liquidar la nómina sin errores.



¿Dónde contactar? (Puntos de referencia)

Página Web: www.ugpp.gov.co

Sección: "Atención al Ciudadano" para resolver dudas sobre pagos.



C. Fase 3: El Contrato de Trabajo (Modelos y Cláusulas)

El contrato escrito es la mejor prueba de las condiciones pactadas. Aunque el contrato verbal es válido, se recomienda enfáticamente el documento escrito para blindar la relación.

Elementos Esenciales que debe tener el Contrato

Al redactar el documento, asegúrese de incluir estas cláusulas mínimas:

Cláusula

Identificación de las Partes

Descripción / Ejemplo de Redacción

Nombre completo, cédula y domicilio del Empleador y del Trabajador.



Cláusula

Objeto y Funciones

Descripción / Ejemplo de Redacción

Describir claramente la labor. Ej: "El trabajador se obliga a desempeñar las funciones de Operario de Cosecha, que incluyen corte, recolección y alce de fruto..."



Cláusula

Lugar de Trabajo

Descripción / Ejemplo de Redacción

Especificar la finca o zona. Ej: "Las labores se desarrollarán en la Finca La Palmera, vereda X, municipio Y."



Cláusula Duración

Descripción / Ejemplo de Redacción

Definir si es Fijo, Indefinido o por Obra. Ej: "El contrato tendrá una duración fija de 4 meses..." o "Durará el tiempo necesario para la recolección de la cosecha del lote 3..."

Cláusula Salario y Forma de Pago

Descripción / Ejemplo de Redacción

Monto y periodicidad. Ej: "El empleador pagará un salario de \$XXX, pagaderos quincenalmente..."

Cláusula Periodo de Prueba

Descripción / Ejemplo de Redacción

(Opcional pero recomendado). Ej: "Se pacta un periodo de prueba de X días (máximo 2 meses), durante el cual cualquiera de las partes puede terminar el contrato sin indemnización."

D. Fase 4: Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

La formalización implica garantizar que el trabajador regrese sano a casa. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) no es solo papel; son acciones concretas en el cultivo.

1 Obligaciones del Empleador en SST

Según la normativa, el palmicultor debe cumplir con este ciclo mínimo:



Identificar Peligros y señalar: saber dónde están los riesgos (herramientas cortantes, animales ponzoñosos, caída de fruto, químicos).



Entregar Dotación y EPP: suministrar gratuitamente los Elementos de Protección Personal (casco, guantes, botas, gafas) y la ropa de trabajo (3 veces al año: abril, agosto, diciembre).



Capacitación: enseñar al trabajador cómo usar las herramientas y los químicos de forma segura.

2 Gestión de Accidentes de Trabajo

Si ocurre un accidente, el tiempo es oro. Siga este protocolo estricto:



Primeros Auxilios: atender al herido inmediatamente en la finca. Recuerde que, los empleadores por ley están obligados a prestar dicha atención y tener los elementos necesarios para efectuar los primeros auxilios, especialmente si tienen más de 10 trabajadores, siendo responsables de la atención inicial en accidentes laborales. Para ello, los empleadores deben capacitar al personal, para garantizar una respuesta inmediata ante emergencias, proteger a los empleados y fomentar una cultura de seguridad.



Traslado: llevar al trabajador al centro médico más cercano.



Reporte del Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo (FURAT):

las empresas deben diligenciar el FURAT y reportar a la ARL (Administradora de Riesgos Laborales) y a la EPS dentro de los dos días hábiles siguientes a la ocurrencia de un presunto accidente laboral, siendo crucial para la atención, investigación y prevención de riesgos laborales, además de evitar sanciones y permitir la trazabilidad del suceso.

Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo -FURAT-, un documento obligatorio en Colombia creado por el Ministerio de Salud para que las empresas reporten formalmente los accidentes laborales a la **Administradora de Riesgos Laborales** (ARL) y a la EPS, garantizando la atención médica y el registro estadístico para prevención. Este formato debe ser diligenciado completa y verazmente tras cualquier suceso que cause una lesión, perturbación funcional o invalidez al trabajador, con el fin de aplicar las coberturas del sistema de riesgos laborales.



Investigación:

analizar qué pasó para corregirlo y evitar que se repita.

Importante

Un accidente de trabajo es "todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, invalidez o la muerte". Esto incluye accidentes de trabajo derivados de la ejecución de órdenes o labores bajo la autoridad del empleador (incluso fuera del lugar y horario habituales), los que suceden durante el traslado suministrado por el empleador entre la residencia y el trabajo, los que se presentan en el ejercicio de la función sindical (estando en permiso, pero cumpliendo dicha función), y los que se producen al realizar actividades recreativas, deportivas o culturales si se actúa por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria. (Ley 1562 de 2012, Artículo 3)



E. Fase 5: Gestión Mensual y Pagos

La formalización requiere **disciplina financiera**. Utilice este cuadro resumen para no olvidar ningún pago:

Cuadro de Obligaciones Periódicas

Frecuencia	Obligación	Acción
Quincenal / Mensual	Salario	Pagar completo y entregar desprendible de nómina.
Mensual	PILA (Seguridad Social)	Pagar la planilla de aportes (Salud, Pensión, ARL, Caja) en las fechas límite.
Semestral	Prima de Servicios	Pagar en Junio (mitad) y Diciembre (mitad).
Semestral	Día de la Familia	Conceder una jornada laboral libre remunerada por semestre para compartir con la familia. Con la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021 (Reducción de la Jornada Laboral), surgió una duda común: ¿Todavía tengo que dar el Día de la Familia? La respuesta depende de cuántas horas se trabajen en su finca hoy: - Si usted YA redujo la jornada a 42 horas semanales: Queda exonerado automáticamente de dar el Día de la Familia. La ley entiende que el trabajador ya tiene más tiempo libre semanalmente. - Si usted se acogió a la reducción gradual (ej. está en 46 horas en 2024 o 44 horas en 2025): Usted SIGUE OBLIGADO a conceder el Día de la Familia semestralmente. La exoneración total solo aplica cuando se llegue a la meta final de 42 horas (prevista para julio de 2026). Mientras esté en transición, el beneficio se mantiene. Si aún no ha llegado a las 42 horas, programe este día de descanso en acuerdo con sus trabajadores (ej. un lunes o viernes) para cumplir con la Ley 1857 de 2017 y evitar sanciones.
Anual (Enero)	Intereses de Cesantías	Pagar el 12% sobre las cesantías acumuladas directamente al trabajador.

Frecuencia	Obligación	Acción
Anual (Febrero)	Cesantías	Consignar el valor de las cesantías en el Fondo (Porvenir, etc.) antes del 14 de febrero.
Anual	Vacaciones	Conceder 15 días hábiles de descanso remunerado por cada año de servicio.





Conclusión Final y Flujograma

Seguir estos pasos garantiza que el productor palmicultor opere bajo los estándares de la ley colombiana y los principios internacionales de trabajo decente.

Flujograma Resumen del Proceso de Contratación:

Este cuadro detalla la ruta crítica que debe seguir todo productor para garantizar una vinculación exitosa, legal y segura.



1. PLANEACIÓN

Acción Concreta del Productor
Definir la necesidad y el presupuesto. Antes de buscar a alguien, decida si la labor es permanente o temporal y asegúrese de tener el flujo de caja para cubrir salario + 25% de carga prestacional.

¿Por qué es importante?
(Debida Diligencia)
Evita contratar sin fondos y previene demandas por no poder pagar prestaciones sociales a tiempo.

Documento Clave
Presupuesto de Mano de Obra.



2. SELECCIÓN

Acción Concreta del Productor
Verificar idoneidad y edad. Entreviste al candidato, pida su cédula para confirmar que es mayor de edad y solicite referencias. Verifique que no haya coacción ni deudas previas.

¿Por qué es importante?
(Debida Diligencia)
Garantiza que no se incurra en trabajo infantil ni forzoso, cumpliendo principios internacionales.

Documento Clave
Fotocopia de la Cédula.



3. EXAMEN MÉDICO

Acción Concreta del Productor
Evaluar la aptitud física. Envíe al candidato a un médico ocupacional para certificar que puede realizar la labor (ej. cargar fruto) sin riesgo para su salud.

¿Por qué es importante?
(Debida Diligencia)
Protege al empleador de reclamaciones futuras por enfermedades que el trabajador ya traía antes de ingresar.

Documento Clave
Concepto de Aptitud Médica (Apto/No Apto).



4. AFILIACIÓN

Acción Concreta del Productor
Proteger antes de empezar. Afilie a Riesgos Laborales (ARL) mínimo 24 horas antes. Afilie a Salud (EPS), Pensión (AFP) y Caja de Compensación desde el día 1.

¿Por qué es importante?
(Debida Diligencia)

Es el "seguro de vida" de la finca. Si hay un accidente sin afiliación, el empleador responde con su patrimonio.

Documento Clave
Formularios de Afiliación Radicados.



5. CONTRATACIÓN

Acción Concreta del Productor
Firmar el acuerdo. Firme el contrato de trabajo por escrito con el trabajador, estipulando salario, horario, funciones y duración. Entregue una copia al trabajador.

¿Por qué es importante?
(Debida Diligencia)
El contrato escrito es la prueba reina de las condiciones pactadas y evita malentendidos sobre pagos o funciones.

Documento Clave
Contrato de Trabajo Firmado.



6. INDUCCIÓN SST

Acción Concreta del Productor
Entregar herramientas y seguridad. Entregue la dotación de ley (ropa/calzado) y los Elementos de Protección Personal (EPP). Realice una charla sobre los riesgos del cultivo.

¿Por qué es importante?
(Debida Diligencia)
Cumple con la norma de Seguridad y Salud en el Trabajo y reduce la probabilidad de accidentes graves.

Documento Clave
Acta de Entrega de Dotación y EPP.



8. TERMINACIÓN

Acción Concreta del Productor
Liquidar a tiempo. Si el contrato finaliza, pague la liquidación definitiva (salarios + prestaciones pendientes) inmediatamente el último día o a la mayor brevedad.

¿Por qué es importante?
(Debida Diligencia)
Evita la "sanción moratoria" (un día de salario por cada día de retardo en el pago) que puede ser muy costosa.

Documento Clave
Paz y Salvo y Comprobante de Pago de Liquidación.



7. EJECUCIÓN

Acción Concreta del Productor
Pagar y gestionar. Pague cumplidamente el salario, el auxilio de transporte y la seguridad social (PILA). Lleve el registro de horas extras y novedades.

¿Por qué es importante?
(Debida Diligencia)
Mantiene la paz laboral, fideliza al trabajador y evita multas por mora en el sistema de seguridad social.

Documento Clave
Desprendibles de Nómina y Planilla PILA.

Mensaje de Cierre:

Esta relación de etapas, procesos y documentos son el mapa para construir una palmicultura respetuosa de los derechos humanos, rentable y sostenible. Al seguir cada paso, usted está invirtiendo en la tranquilidad de su negocio y en el bienestar de quienes hacen posible la cosecha.





46

Capítulo 5: Seguridad Social y Seguridad Vial en el Campo: Protección Integral del Talento Humano

Introducción: Un Cultivo Seguro es un Cultivo Productivo

En nuestro sector, el bienestar del trabajador es el activo más valioso. Garantizar que cada colaborador regrese sano a casa no es solo un mandato de la ley colombiana y los principios internacionales de la OIT; es un acto de debida diligencia que protege la sostenibilidad financiera de la empresa.

Este capítulo es una hoja de ruta detallada para gestionar la Seguridad Social Integral y, de manera crucial, la Seguridad Vial, entendiendo que la motocicleta se ha consolidado como una herramienta fundamental para la realización de las labores y la movilidad en el campo, lo que exige una gestión preventiva rigurosa al ser una de las fuentes de riesgo más relevantes en la operación.

1. El Ecosistema de la Seguridad Social Integral

La Seguridad Social es un conjunto armónico de entidades, normas y procedimientos que tienen como objetivo garantizar los derechos irrenunciables de las personas y la



comunidad (incluyendo a los trabajadores y sus familias) para obtener una calidad de vida acorde con la dignidad humana, protegiéndolas de diversas contingencias económicas y de salud. Este sistema se fundamenta en principios clave como la universalidad (cobertura para todos), la solidaridad (quienes tienen mayor capacidad aportan más para beneficiar a los más vulnerables) y la eficiencia (mejor uso de los recursos).

El sistema se compone de 4 grandes sistemas interconectados: el Sistema General de Pensiones (SGP), el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), y los Servicios Sociales Complementarios.

Recuerde: No basta con pagar; hay que entender qué se está pagando.

Cuadro Maestro: ¿Quién paga, cuánto y para qué sirve?

1. Riesgos Laborales (ARL)

¿Qué Protege? (Finalidad)
Accidentes y Enfermedades del Trabajo. Es el seguro que cubre todo evento ocurrido "por causa o con ocasión" del trabajo.

¿Cuándo se usa en la Finca?
Si el trabajador se corta con el cuchillo malayo, le cae una hoja, lo pica una serpiente o se accidenta en la moto moviéndose entre lotes.

Responsable del Pago
100% El Empleador.

(El costo depende del Nivel de Riesgo de las actividades económicas implementadas, las cuales pueden situarse en riesgo: I, II, III, IV o V, dependiendo tanto de las actividades como del sector mismo. Dichas actividades han sido señaladas y se actualizan de conformidad al Decreto 768 de 2022, y a la tabla de clasificación de actividades económicas correspondiente para el Sistema General de Riesgos Laborales.

2. Salud obligatoria (EPS)

¿Qué Protege? (Finalidad)
Enfermedad Común y Maternidad. Cubre todo lo que NO es laboral.

¿Cuándo se usa en la Finca?
Si al trabajador le da gripa, apendicitis, o si tiene hijos y esposa que requieren citas médicas o urgencias.

Responsable del Pago
Aporte Compartido:

Trabajador: 4%

Empleador: (Solo si NO tiene el beneficio de exoneración).

¿Quién está exonerado (No paga el 8.5%)? Los empleadores que declaren renta y tienen trabajadores que ganan menos de 10 Salarios Mínimos. (Si es Persona Natural, debe tener 2 o más empleados para acceder al beneficio).

3. Pensiones (AFP)

¿Qué Protege? (Finalidad)
Vejez, Invalidez (Común) y Muerte. Es el ahorro para el futuro y el seguro ante desgracias no laborales.

¿Cuándo se usa en la Finca?
Cuando el trabajador cumple la edad de retiro o si sufre un accidente fuera del trabajo que lo deja inválido.

Responsable del Pago
Aporte Compartido:

Empleador: 12%

Trabajador: 4%



47



48

4. Caja de Compensación Familiar (CCF)

¿Qué Protege? (Finalidad)

Bienestar Familiar. Recreación, subsidio monetario, vivienda y desempleo.

¿Cuándo se usa en la Finca?

Mensualmente, el trabajador recibe una cuota monetaria por cada hijo. También para pedir subsidios de vivienda.

Responsable del Pago
100% El Empleador.

(4% de la nómina de cada trabajador).

2. El Proceso de Afiliación: Paso a Paso Detallado

Para formalizar, el orden de los factores sí altera el producto. Una afiliación tardía puede costar millones.

Cuadro de Ruta para la Vinculación

Paso 1: Pre-Ingreso

Acción Concreta

Examen Médico Ocupacional: Envíe al candidato al médico. Debe certificar que es apto para trabajo en alturas (si aplica), carga física y osteomuscular.

Documento Clave

Concepto de Aptitud (Apto / No Apto).

Paso 2: Documentación

Acción Concreta

Recopile fotocopia de cédula (150%), certificados de EPS y Fondo de Pensiones anteriores (para no cortar la antigüedad) y datos de beneficiarios.

Documento Clave

Carpeta del Trabajador.

Paso 3: La Regla de las 24 Horas

Acción Concreta

Afiliación a ARL: Debe radicarse el formulario **mínimo un día antes** de que el trabajador inicie labores. La cobertura inicia a las 00:00 horas del día siguiente.

Documento Clave

Radicado de Afiliación ARL.

Paso 4: Día de Inicio

Acción Concreta

Afiliación a EPS, AFP y Caja: Radique los formularios el mismo día que firma el contrato.

Documento Clave

Formularios Radicados.

Paso 5: Movilidad (SISBÉN)

Acción Concreta

Si el trabajador tiene SISBÉN, **no lo obligue a renunciar**. Pida a la EPS la "Movilidad al Régimen Contributivo". Así, cuando termine el contrato, vuelve al subsidiado sin trámites.

Documento Clave

Formulario de Movilidad de cada EPS según explicamos en el capítulo anterior.

3. Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Gestión de Riesgos

Nuestro sector tiene riesgos específicos. La debida diligencia exige que el empleador no solo afilie, sino que dote y capacite.



49





Matriz de Peligros y Controles en el sector

Peligro Identificado **Biológico**

Situación de Riesgo

Presencia de serpientes, avispas, hormigas o plantas espinosas en el lote.

Acción recomendada para el productor

- Exigir uso de botas de caucho **caña alta**.
- Disponer de suero antiofídico en la zona (según recomendación médica).
- Mantener las coronas de las palmas limpias.

Peligro Identificado **Mecánico / Corte**

Situación de Riesgo

Uso de herramientas filosas (machete, cuchillo malayo, cincel).

Acción recomendada para el productor

- Entregar **guantes de seguridad** (carnaza o nitrilo según labor).
- Exigir el uso de **fundas** para transportar machetes.
- Capacitar en "No poner la mano donde va el filo".

Peligro Identificado **Físico (Entorno)**

Situación de Riesgo

Caída de frutos, hojas o ramas secas durante la cosecha o poda.

Acción recomendada para el productor

- Uso obligatorio de **Casco de Seguridad** con barbuquejo.
- Mantener distancia de seguridad del árbol que se está interviniendo.

Peligro Identificado **Químico**

Situación de Riesgo

Manipulación de fertilizantes y plaguicidas.

Acción recomendada para el productor

- **Dotación Especial:** Traje impermeable, respirador con filtros, gafas y guantes de nitrilo.
- Prohibir comer o fumar durante la aplicación.
- Ducharse inmediatamente al terminar la labor.

Peligro Identificado **Ergonómico**

Situación de Riesgo

Levantamiento de cargas (bultos de fruto, fertilizante), movimientos repetitivos.

Acción recomendada para el productor

- Capacitar en higiene postural (doblar rodillas, no espalda).
- Fomentar el uso de ayudas mecánicas (carretillas, búfalos).
- Realizar **Pausas Activas** al inicio de la jornada.

4. Seguridad Vial: El Nuevo Reto del Campo

En nuestro sector, la motocicleta es uno de los medios de transporte más utilizados para desplazarse a las zonas rurales de trabajo, dada la ausencia de transporte intermunicipal o la baja gestión de las empresas para el suministro de transporte. Por ello, muchos accidentes graves ocurren **"en misión"** (yendo de un lote a otro) o **"in itinere"** (de la casa al trabajo).

Esta situación, tiene mucha relación con lo que los expertos en seguridad vial y riesgos laborales señalan sobre el considerable riesgo de sufrir accidentes de tráfico que tienen los trabajadores que viajan en motocicleta. Por tanto, el empleador es responsable de gestionar este tipo de riesgos para disminuir las cifras de siniestralidad laboral.



A. Diferencia Clave: ¿Cuándo responde la ARL?

Tipo de Accidente:
Accidente en Misión

Descripción

Ocurre cuando el trabajador se desplaza **cumpliendo una orden del empleador**. Ej: "Vaya del Lote 1 a la Planta a llevar estos papeles" o "Vaya a supervisar la cosecha al Lote 3".



¿Es Accidente de Trabajo?

SÍ. La ARL cubre el 100%. El empleador debe reportarlo inmediatamente.

Tipo de Accidente:
Accidente "In Itinere" (Trayecto)

Descripción

Ocurre cuando el trabajador va de su casa al trabajo o viceversa, **en su propio vehículo**.



¿Es Accidente de Trabajo?

NO, por regla general. Lo cubre el SOAT y la EPS.

EXCEPCIÓN: Si el transporte lo suministra el empleador (ruta de la empresa), Si es accidente de trabajo.

B. El "Kit" del Motociclista Seguro (Requisitos para trabajar)

Si el trabajador usa su moto para labores dentro de la finca (supervisores, recorredores), el empleador debe exigir y verificar lo siguiente como parte de la política de contratación:

Elemento	Requisito de Verificación (Lista de Chequeo)	¿Por qué?
 1. Documentos de la Moto	• SOAT Vigente: obligatorio. • Revisión Técnico-Mecánica: al día.	Si hay un accidente y no hay SOAT, la atención médica inicial se complica legal y financieramente.
 2. Licencia de Conducción	• Pase de moto (Categoría A1 o A2) vigente.	Garantiza que la persona sabe conducir. Contratar a alguien sin pase para manejar aumenta el riesgo jurídico del empleador.
 3. Elementos de Protección Personal (EPP)	• Casco Certificado: abrochado siempre. • Chaleco Reflectivo: sí circula después de las 6:00 PM. • Gafas o Visor: Para protección contra insectos y polvo.	El casco es la diferencia entre un susto y una fatalidad. Es obligatorio dentro y fuera de la finca.
 4. Estado de la Moto	• Luces funcionando. • Frenos en buen estado. • Llantas con labrado (no lisas).	Una moto en mal estado en trochas o vías rurales es una trampa mortal.



Política de Cero Alcohol:

Se debe establecer por escrito en el Reglamento Interno que está prohibido conducir vehículos de la empresa o propios en misión bajo efectos del alcohol.



5. Protocolo de Emergencias: ¿Qué hacer si pasa algo?

Si a pesar de la prevención ocurre un accidente (en el lote o en la vía), siga este protocolo estricto para evitar sanciones por extemporaneidad.

 Paso 1. Primeros Auxilios
Acción Inmediata Proteja al herido. No lo mueva si sospecha fractura de columna (salvo peligro inminente). Preste los primeros auxilios básicos con el botiquín de la finca.
Tiempo Límite Inmediato
 Paso 2. Traslado
Acción Inmediata Lleve al trabajador al Centro de Salud u Hospital más cercano. Indique claramente que fue un Accidente de Trabajo .
Tiempo Límite Inmediato
 Paso 3. Reporte (FURAT)
Acción Inmediata Llame a la línea de la ARL o ingrese a su página web para diligenciar el Formulario Único de Reporte de Accidente de Trabajo (FURAT) .
Tiempo Límite Máximo 2 días hábiles

 Paso 4. Investigación
Acción Inmediata Reúna al Comité Paritario (COPASST) o al Vigía de Seguridad para analizar por qué pasó y cómo evitar que se repita.
Tiempo Límite 15 días siguientes

¡Advertencia! Si usted no reporta el accidente a tiempo (dentro de los 2 días), la ARL puede objetar el pago y sancionarlo. Además, la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo puede imponer multas severas.

6. Conclusión: la Seguridad es Rentabilidad

Implementar estas medidas no requiere de un departamento entero de ingeniería; requiere de orden y compromiso.

- **Afilie a tiempo.**
- **Entregue la dotación.**
- **Exija el casco y los papeles de la moto.**
- **No permita el alcohol.**

Mensaje Final

Al hacer esto, el productor palmicultor no solo cumple la ley, sino que duerme tranquilo sabiendo que su equipo humano y su patrimonio están protegidos bajo los más altos estándares de responsabilidad social y empresarial.

Diccionario – Glosario

Capítulo 1: Modelos de Vinculación Laboral y Relación de Trabajo

Palabra	¿Qué significa exactamente?	Ejemplo
Trabajo Decente	Es un concepto que significa que todo trabajo debe respetar la dignidad humana. Garantiza un ingreso justo, protección médica y de pensión para el futuro, y trato respetuoso, protegiendo los derechos de la persona.	Un cortero que recibe su pago completo a tiempo, usa herramientas seguras y sabe que si su familia se enferma, tiene EPS sin cobros adicionales.
Debida Diligencia	Es la obligación del dueño de estar atento para identificar, prevenir y mitigar impactos adversos sobre los derechos humanos. Es “prevenir antes que lamentar”, arreglando los problemas legales antes de que se conviertan en demandas.	El dueño de la finca revisa que todos los trabajadores tengan su contrato firmado por escrito antes de empezar a trabajar para evitar multas.
Principio de Realidad	Para la ley, “la primacía de la realidad sobre las formas” quiere decir que si en la vida real se cumplen los tres elementos del trabajo (servicio personal, órdenes y salario), la ley dirá que es un empleado oficial con todos los derechos, sin importar si le hicieron firmar un contrato civil de “prestación de servicios”.	Si a un trabajador le dan órdenes directas todos los días de 6 AM a 4 PM y le pagan mensual, para el juez es su empleado, aunque el papel diga lo contrario.
Subordinación Continuada	Es el poder de mando que tiene el jefe. Significa que el trabajador debe obedecer las instrucciones sobre cómo, cuándo y dónde hacer su tarea, y el patrón tiene la potestad de imponer disciplina. Es el elemento clave que define el contrato de trabajo.	Cuando el capataz le dice al trabajador: “Hoy me limpia este lote completo, arranca a la hora de siempre y me usa el machete desinfectado”.
Tercerización (Contratista)	Ocurre cuando se contrata a una empresa externa con total autonomía para que se haga cargo de una obra completa y entregue el resultado final. Usted paga por el trabajo terminado, no por el tiempo, y no puede darle órdenes directas a esos trabajadores externos.	Contratar a una empresa para construir un canal de agua; ellos traen sus palas, su tractor y mandan a su gente. Usted solo recibe el canal listo.

Palabra	¿Qué significa exactamente?	Ejemplo
Intermediación (EST)	Es el envío de trabajadores en misión para que presten servicios bajo la subordinación de su finca, lo cual solo se permite hacer a través de Empresas de Servicios Temporales autorizadas. Solo sirve para necesidades muy cortas y temporales, como reemplazar a alguien.	Pedir un trabajador “prestado” a la empresa temporal por 30 días para cubrir al supervisor que se fue a vacaciones.
Solidaridad	Es un riesgo jurídico enorme. Si usted contrata a un contratista “de papel” para labores principales (como la cosecha) y ese contratista incumple sus obligaciones laborales, usted será solidariamente responsable por esas deudas con su propio patrimonio.	El contratista falso no le paga el sueldo a los corteros, entonces el juez embarga la finca del productor palmero para pagarles.

Capítulo 2: Formalización, Derechos y Convivencia

Palabra	¿Qué significa exactamente?	Ejemplo
Derechos Fundamentales	Son las reglas básicas de oro y dignidad. Nadie, bajo ninguna excusa, puede quitárselos a una persona. Incluyen la abolición del trabajo forzoso e infantil, y garantizar un entorno libre de discriminación.	Pagar lo justo a tiempo y garantizar que los hombres y las mujeres tengan exactamente las mismas oportunidades y salarios.
Trabajo Forzoso	Es obligar a alguien a trabajar en contra de su voluntad o impedirle irse libremente de la finca. Ocurre mucho cuando el patrón retiene los pagos o usa el endeudamiento inducido para amarrar al trabajador.	Quitarle la cédula al trabajador o amenazarlo con decirle: “Usted no se va de la finca hasta que me pague toda la comida que le fié este mes”.
Trabajo Infantil	Es permitir que niños o adolescentes realicen labores de sustitución de un adulto, tareas peligrosas con químicos o cargas pesadas que interfieran con su tiempo de escuela.	Poner a un muchacho de 14 años a aplicar herbicidas o a alzar fruto todo el día en lugar de mandarlo a estudiar.

Palabra	¿Qué significa exactamente?	Ejemplo
Sindicatos y Negociación Colectiva	Un sindicato es el derecho que tienen los trabajadores de asociarse libremente para representar sus intereses. La negociación es sentarse con el patrón en una mesa de diálogo social para construir acuerdos pacíficos que beneficien a ambos.	Los trabajadores organizan un grupo y hablan formalmente con el dueño para establecer bonos justos por lograr metas de cosecha.
Discriminación	Es la toma de decisiones basada en prejuicios (como género, raza o discapacidad) y no en la capacidad de la persona, perpetuando estereotipos en la selección de personal.	Crear que ciertos trabajos de administración "solo son para hombres" y descartar la hoja de vida de una mujer capacitada.
Acoso Laboral y Sexual	Son acciones de persecución, exigencias abusivas o malos tratos físicos y verbales para humillar o violentar a un compañero o subordinado. No es disciplina, es maltrato y exige cero tolerancia.	Un capataz que todos los días le grita groserías a un mismo operario delante de los demás para aburrirlo y que renuncie.
Comité de Convivencia	Es un mecanismo interno diseñado para proteger a los trabajadores y a la empresa. Establece rutas de atención confidenciales para prevenir y sancionar casos de acoso laboral o sexual.	Dos personas se la pasan peleando; el Comité los llama en privado, los escucha y ayuda a resolver el conflicto sin dañar el clima laboral.

Capítulo 3:
Gestión de Obligaciones, Salarios y Costos

Palabra	¿Qué significa exactamente?	Ejemplo
Salario en Especie	Es la remuneración que no se da en dinero, sino en servicios para vivir, como alojamiento o alimentación. La ley exige que se valore por escrito y le pone topes para asegurar que el trabajador reciba suficiente dinero en efectivo.	Al trabajador se le da la comida y cama en el campamento, y a cambio se descuenta máximo el 30% de su sueldo (si gana el mínimo).

Palabra	¿Qué significa exactamente?	Ejemplo
Auxilio de Transporte	Es un derecho condicionado; una ayuda que la ley exige pagar a quienes ganan menos de dos salarios mínimos para subsidiar su viaje. Si la persona vive en la finca o el patrón lo recoge, no tiene derecho a este dinero porque no gasta pasajes.	Pagarle un dinero extra en la nómina al señor que debe tomar dos buses diarios para llegar desde el pueblo hasta el cultivo.
Apropiaciones	Es la cultura del ahorro obligatorio del empleador. Significa guardar mes a mes en el banco los porcentajes correspondientes a cesantías, primas y vacaciones (aproximadamente el 21.83% adicional al sueldo).	Por cada sueldo pagado, el dueño separa inmediatamente la plata de las prestaciones para no gastarla.
Liquidación Inmediata	Es el pago total definitivo de salarios pendientes, vacaciones y prestaciones proporcionales. El corte de cuentas se debe entregar al trabajador exactamente el último día en que labora, sin plazos.	El contrato de cosecha se acabó el viernes. Ese mismo viernes usted le entrega su plata completa.
Sanción Moratoria	Es una multa severa que se le impone al patrón si se retrasa en pagar la liquidación. El castigo equivale a pagarle al extrabajador un día entero de salario por cada día que se demore en darle su dinero.	Si el trabajador ganaba \$50.000 diarios y usted se demoró un mes en pagarle la liquidación, ahora tiene que pagarle \$1.500.000 por la demora.

Capítulo 4:
El ABC de la Contratación y Herramientas Prácticas

Palabra	¿Qué significa exactamente?	Ejemplo
Examen Médico de Ingreso	Es un certificado médico ocupacional totalmente obligatorio. Evalúa y comprueba que el candidato está sano y es apto para labores exigentes físicamente, previniendo riesgos para el empleador.	Enviar al aspirante al doctor antes de contratarlo para asegurarse de que no sufra de hernias en la espalda que le impidan cargar fruto.

Palabra	¿Qué significa exactamente?	Ejemplo
Periodo de Prueba	Es un lapso (máximo de 2 meses) que debe pactarse por escrito, en el que el patrón evalúa si la persona sirve para la labor. Durante ese tiempo se puede terminar el contrato sin indemnizar, pero pagando la liquidación normal.	Ensayar al nuevo tractorista por un mes; si daña la máquina porque no sabe manejarla, se le da las gracias, se le paga lo trabajado y se va.
Beneficiarios	Son los familiares dependientes económicamente del trabajador (hijos menores de 25 años, cónyuge, padres dependientes). Sus documentos son necesarios para inscribirlos en la Caja de Compensación y recibir el subsidio monetario mensual.	Pedir los registros civiles de los niños del trabajador para que la Caja de Compensación le empiece a dar la cuota en dinero por cada hijo.
PILA (Planilla Integrada de Liquidación de Aportes)	Es un sistema tecnológico diseñado como una “ventanilla única” de pago. Permite que el empleador haga un solo depósito mensual y el sistema se encarga de repartir el dinero a la salud, pensión y riesgos laborales.	Hacer una sola transferencia en el banco o por internet el día de pago, sin tener que hacer cinco filas diferentes en distintas oficinas.
Operador de Información	Son empresas tecnológicas avaladas por el Estado que administran la plataforma PILA, ya sea por internet o por asistencia telefónica para fincas pequeñas.	Registrar a la finca en una página de internet como “Aportes en Línea” o “SoyEnLínea” para poder liquidar y pagar la seguridad social mensual.
UGPP (Unidad de Pensiones y Parafiscales)	Es la entidad del Estado que vigila con lupa que los empleadores paguen correctamente la nómina. Si encuentran un pago mal hecho o un salario por debajo de la mesa, le imponen al patrón sanciones millonarias.	El inspector del gobierno que le revisa los libros para confirmar que usted sí le esté pagando toda la pensión y salud completa a los corteros.
Día de la Familia	Es una obligación semestral (mientras la jornada laboral esté en transición de reducción) donde el patrón debe conceder una jornada libre y remunerada para que el trabajador comparta con los suyos.	Darle el viernes libre pagado a todo el personal antes de mitad de año para que vayan a descansar con sus esposas e hijos.

Capítulo 5:
Seguridad Social y Seguridad Vial en el Campo

Palabra	¿Qué significa exactamente?	Ejemplo
ARL (Riesgos Laborales)	Es el seguro más crítico para el patrón. Lo cubre al 100% el empleador y responde por todo accidente o enfermedad derivada del trabajo. Es una exigencia absoluta afiliarse al trabajador mínimo 24 horas antes de iniciar.	Al cortero se le resbala el cuchillo malayo y se corta; la ARL se encarga de la ambulancia, cirugías y su pago de incapacidad.
EPS (Salud Obligatoria)	Es el seguro que cubre la enfermedad común y la maternidad. Todo lo que ocurra fuera del trabajo y las urgencias médicas de los familiares del trabajador se atienden por acá.	Al trabajador le da una gripa muy fuerte un domingo o a su esposa le da apendicitis, entonces van al hospital de su EPS.
AFP (Fondo de Pensiones)	Es el ahorro vitalicio que protege ante contingencias graves de invalidez por riesgo común, la vejez y la muerte. Se paga de manera compartida entre empleador (12%) y trabajador (4%).	La alcancía donde se guarda la plata para que el trabajador no quede desamparado cuando cumpla los requisitos de pensión.
CCF (Caja de Compensación Familiar)	Entidad que brinda bienestar integral, pagada 100% por el empleador (4% del salario). Da acceso a recreación, subsidios monetarios para hijos y créditos de vivienda.	El lugar donde el trabajador recibe beneficios para sus hijos o solicita el subsidio para mejorar su casa.
Movilidad (SISBÉN)	Es el derecho que tiene una persona de pedir a la EPS que lo pase al régimen contributivo mientras está trabajando en la finca, sin obligarlo a renunciar al SISBÉN. Así, cuando se acabe la cosecha, vuelve al subsidiado sin hacer trámites.	El trabajador entrega su carta del Sisbén para que no lo saquen del sistema, garantizando que su familia no quede desprotegida cuando termine el contrato.
EPP (Elementos de Protección Personal)	Equipos obligatorios que el empleador debe suministrar gratuitamente al trabajador para mitigar los riesgos químicos o mecánicos del cultivo de palma.	Entregar obligatoriamente las botas de caucho caña alta para que no los muerdan las culebras, el casco con amarradera, las gafas y guantes.

[illegible]

Blank lined paper for writing.



Tercerización Laboral

Decreto 581 de 2026

En el marco de los derechos inherentes al trabajo, unas de las figuras jurídicas más cuestionadas es la tercerización laboral. Los constantes incumplimientos y la ambigüedad de la norma a través de esta figura, promovieron la creación del **Decreto 581 de 2026**, mediante el cual se crea un blindaje adicional a los derechos de los trabajadores.

1. ¿Qué es la tercerización laboral?

Es la modalidad mediante la cual una empresa contrata a un tercero para realizar parte de sus actividades, quien las ejecuta con autonomía, recursos propios y asumiendo los riesgos de la operación.



No cumple con los requisitos de una tercerización legal

- No tiene autonomía real
- Sin estructura organizativa o productiva propia
- La empresa beneficiaria subordina a los trabajadores
- Se oculta la verdadera relación laboral

Son elementos de la tercerización legal

- Organización propia
- Autonomía técnica y directiva
- Infraestructura y recursos propios
- La empresa se hace responsable de los riesgos del negocio

3. Indicios de tercerización ilegal

A. Falta de estructura propia

- No tiene infraestructura física o tecnológica
- No posee software, licencias o permisos
- No tiene capacidad financiera
- No cuenta con autonomía técnica
- El contrato realmente suministra personal

2. Se presume con más fuerza que existe una relación laboral o Presunción Reforzada de Laborabilidad

En aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, si una empresa utiliza terceros para desarrollar actividades permanentes de su negocio:



Se presume la existencia de un contrato de trabajo con la empresa beneficiaria

La empresa contratante deberá demostrar:



Ausencia real de subordinación



Autonomía real



Justificación objetiva de la tercerización

B. Existencia de subordinación

- La empresa define el lugar del trabajo
- Da instrucciones directas
- Impone medidas disciplinarias
- Determina la remuneración
- Entrega herramientas y equipos
- Integra al trabajador en su organización

4. Empresas de servicios temporales (EST)

Empresas de Servicios Temporales solo pueden utilizarse para:



Labores ocasionales, accidentales o transitorias



Reemplazos por vacaciones, licencias o incapacidades



Incrementos temporales de producción o ventas

TIEMPO MÁXIMO PERMITIDO: 6 MESES + 6 MESES DE PRÓRROGA. Cumplido el plazo o la condición de las anteriores causales, no se podrá contratar con la misma EST para el mismo servicio.

5. Intermediación ilegal

Existe cuando:

- Empresas no autorizadas suministran trabajadores
- Se cubren necesidades permanentes
- Se exceden los plazos legales
- Se rota entre varias EST para ocultar una necesidad permanente

CONSECUENCIA: La empresa usuaria será considerada la verdadera empleadora



6. Medidas correctivas

Las autoridades podrán ordenar:

- Formalización laboral
- Vinculación directa de trabajadores
- Pago de seguridad social
- Terminación de contratos irregulares
- Planes de cumplimiento
- Suspensión temporal de actividades

7. La presunción reforzada de laborabilidad

HASTA
5.000 SMLMV
en multas y sanciones

Además, el Ministerio del Trabajo podrá imponer:

- Suspensión de actividades
- Revocatoria de licencias de funcionamiento
- Incremento del 50% de la multa en caso de reincidencia



8. Cooperativas y precooperativas de trabajo asociado

SI REALIZAN INTERMEDIACIÓN LABORAL ILEGAL:

- Multas hasta de 5.000 SMLMV
- Disolución y liquidación
- Cancelación de personería jurídica
- Posible reconocimiento del contrato realidad.

PARA EL TERCERO CONTRATANTE:

- Multa hasta de 5.000 SMLMV
- Posible reconocimiento del contrato realidad

RECORDAR

LAS ACTIVIDADES PERMANENTES DE UNA EMPRESA NO PUEDEN DESARROLLARSE MEDIANTE ESQUEMAS DE TERCERIZACIÓN O INTERMEDIACIÓN QUE VULNEREN LOS DERECHOS LABORALES.



Contrato a término fijo

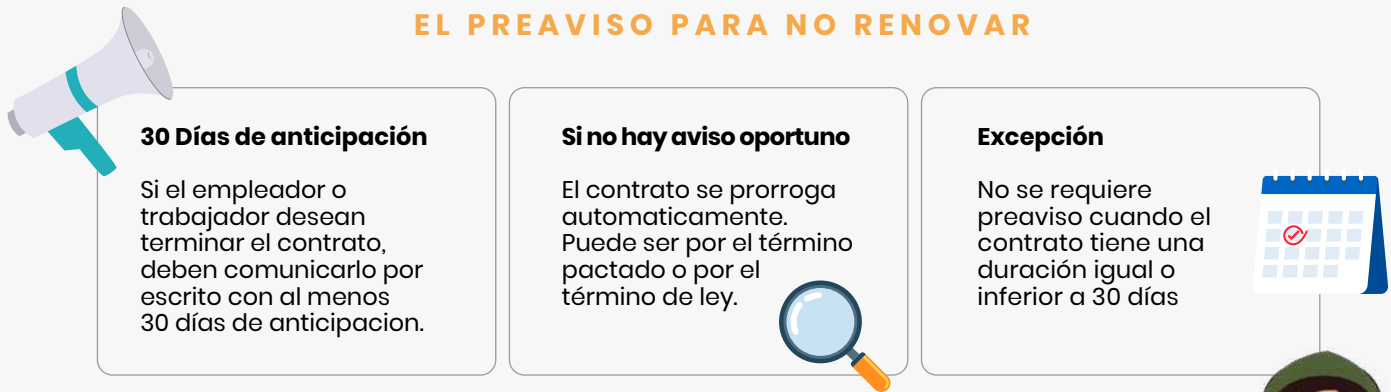
Reforma laboral: Ley 2466 de 2025

Recientemente, la reforma laboral de 2025 modificó aspectos importantes relativos a las renovaciones de un contrato a término fijo del [artículo 46 del CST](#). Por ello, es necesario repasar las características de esta modalidad de contratación junto a sus modificaciones.

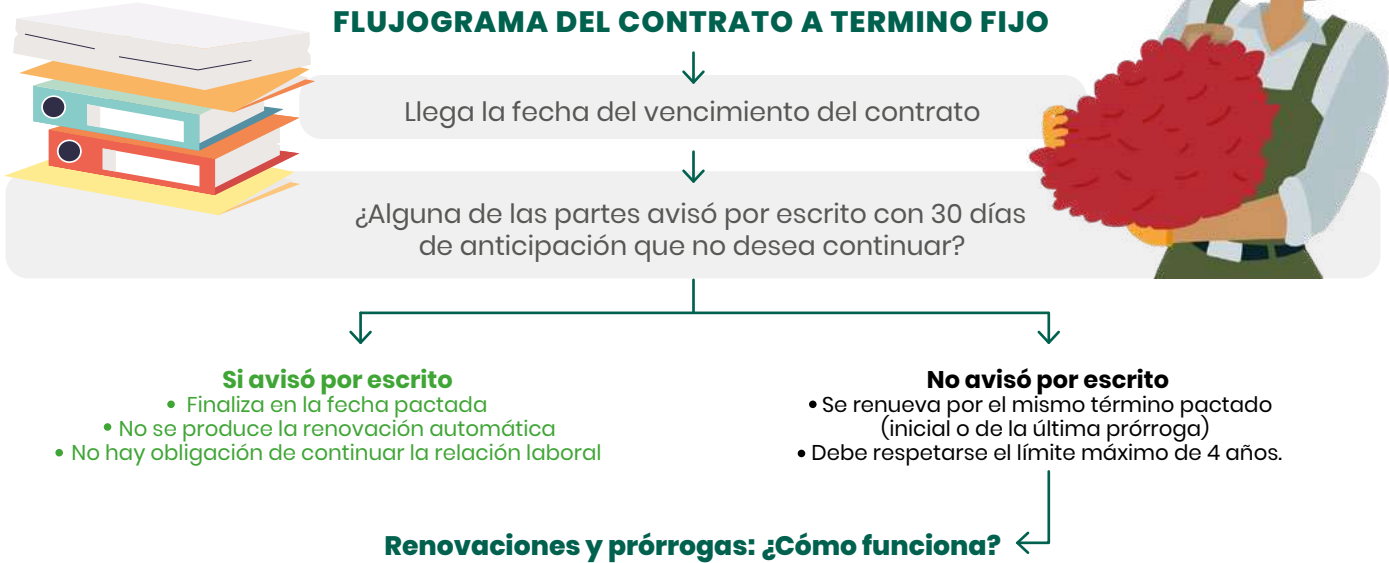
REGLAS GENERALES DEL CONTRATO

-  Debe constar por escrito
-  Su duración máxima es de 4 años
-  Si no cumple los requisitos legales se entiende celebrado a término indefinido desde el inicio
-  No puede renovarse indefinidamente

EL PREAVISO PARA NO RENOVAR



FLUJOGRAMA DEL CONTRATO A TERMINO FIJO



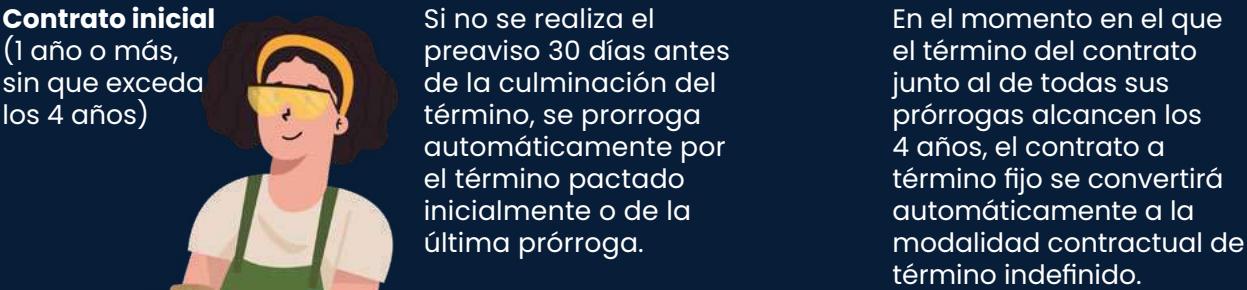
EL CONTRATO INICIAL + TODAS SUS RENOVACIONES/ PRÓRROGAS NO PUEDEN SUPERAR LOS 4 AÑOS

El contrato inicial inferior a 1 año

Regla especial para contratos inferiores a un año:
A partir de la 4.ª prórroga, la duración de las prórrogas no pueden ser inferiores a 1 año.



El contrato inicial igual o superior a 1 año



REGLA DE ORO

CONTRATO INICIAL + PRÓRROGAS = MÁXIMO 4 AÑOS

Si se supera este límite o no se cumplen los requisitos legales, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido.



Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite,
Fedepalma Calle 98 # 70-91 | PBX: (57+601) 313 8600
(57+601) 794 5474 | WhatsApp: 321 308 4881

www.fedepalma.org

Síguenos en:

