

Formador *de* Formadores

Metodología de formalización



Formador *de* Formadores

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
Marcela Robles Pérez

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

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 más de 233.000 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 Caja de Herramientas —compuesta por la Metodología de Formalización y este cuadernillo para el Formador de Formadores— busca que el conocimiento trascienda la teoría y se convierta en acciones concretas en el cultivo. 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 a través de la Debida Diligencia. Actuar con debida diligencia implica “prevenir antes que lamentar”. Así como el productor detecta la “Pudrición del Cogollo” (PC) para evitar su propagación, la gestión laboral proactiva permite identificar y corregir riesgos humanos antes de que afecten la estabilidad del negocio.

Finalmente, esta metodología se aleja de la cátedra magistral. Se han diseñado herramientas lúdicas porque el aprendizaje adulto (andragogía) funciona mejor cuando se conecta con la realidad práctica. A través del juego y el análisis de casos, se transformarán conceptos jurídicos complejos —como la subordinación o la intermediación— en decisiones cotidianas sencillas y seguras, protegiendo así tanto al trabajador como al patrimonio del productor. Así mismo, esta metodología integra una perspectiva de género transversal, reconociendo la formalización como una herramienta de empoderamiento económico para cerrar brechas y garantizar entornos libres de discriminación.

Contenido

Capítulo 1

Modelos de Vinculación Laboral en el Sector Palmero

Página 06

Capítulo 2

Módulo 2 – formalización y derechos fundamentales

Página 19

Capítulo 3

Gestión integral de obligaciones (salario y costos)

Página 31

Capítulo 4

El ABC de la contratación formal

Página 45

Capítulo 5

Seguridad social y seguridad vial: el blindaje de la vida

Página 61

Glosario y Actualizaciones

Decreto 581 de 2026

Reforma laboral Ley 2466 de 2025

Página 76



6

Capítulo 1.

Modelos de Vinculación Laboral en el Sector Palmero

Introducción: ¿Por qué estamos aquí?

Nota para el facilitador: Este contexto es fundamental para sensibilizar antes de entrar en la técnica.

El éxito de la operación en un cultivo de palma comienza con la correcta definición del vínculo entre el productor y su equipo de trabajo. Este primer 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 de tal magnitud, la formalización es una

inversión estratégica en el capital humano y la sostenibilidad del negocio.

El eje central de este capítulo es el Principio de Primacía de la Realidad sobre las Formas. Bajo esta premisa, se guía al productor para identificar los tres elementos esenciales (prestación personal, subordinación y remuneración) que configuran una relación laboral, independientemente del nombre que se le dé al vínculo. El objetivo es que el palmicultor pase de la intuición a la certeza legal, asegurando un modelo de vinculación que responda a la realidad operativa de la finca.



Capítulo de Temas a Tratar

En este módulo abordaremos los puntos críticos de la contratación, desmitificando creencias populares y alineándonos con la normativa:



La Relación Laboral y el Principio de Realidad:

Cómo identificar los 3 elementos esenciales (Prestación personal, Subordinación, Remuneración) que configuran un contrato, sin importar lo que diga el papel.



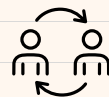
Modalidades de Contratación Directa:

Las diferencias, riesgos y beneficios del contrato verbal frente al escrito, y los tipos de duración (Indefinido, Fijo, Obra o Labor).



Tercerización (Outsourcing) vs. Intermediación Ilegal:

Cómo distinguir un contratista independiente legítimo de uno que solo suministra personal ilegalmente.



Uso correcto de Empresas de Servicios Temporales (EST):

Las únicas 3 excepciones permitidas por la ley y los límites de tiempo improrrogables.



Perspectiva de Género y Debida Diligencia:

La formalización como mecanismo de protección de derechos humanos.



1. Herramienta: El Triángulo de la Verdad

Tema: Elementos de la Relación Laboral y Principio de la Realidad.

Libreto del Facilitador

“Muy buenos días a todas y todos. Es un verdadero gusto estar aquí con ustedes.

A menudo, en las dinámicas del campo, existe la falsa creencia de que con solo firmar un papel que lleve por título ‘Contrato de Prestación de Servicios’ o llegar a un acuerdo verbal, ya nos liberamos de pagar prestaciones sociales y garantizar derechos. Sin embargo, la realidad de cómo se hace el trabajo pesa mucho más que el nombre que le pongamos a un documento.

*Tanto nuestra Ley Laboral colombiana, como las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y los estándares internacionales de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), aplican un principio de derechos humanos que llamamos la ‘Primacía de la Realidad sobre las Formas’. Esto significa que las autoridades y los jueces tienen unas ‘**gafas especiales**’ para observar cómo se trabaja verdaderamente en el día a día, más allá de lo que diga el papel.*



*Hoy vamos a usar esas gafas. Y es urgente que lo hagamos, porque cumplir con la formalización ya no es solo un tema de evitar multas o demandas. Hoy en día, los mercados globales y los acuerdos de comercio internacional exigen **Debida Diligencia**. Quienes compran nuestro aceite de palma en el mundo exigen pruebas de que en nuestras fincas hay Trabajo Decente, que no hay precarización y que garantizamos la equidad, reconociendo y protegiendo especialmente los derechos de las mujeres que aportan al desarrollo de la agroindustria.*

*Para entender cómo funciona esto, vamos a jugar al ‘**Triángulo de la Verdad**’. Quiero que cada uno de ustedes piense en esa persona, hombre o mujer, que les ayuda en la finca. Yo les voy a leer unas situaciones de la vida real y ustedes, levantando estas tarjetas, me van a decir qué está pasando en la práctica.*

Recuerden la regla de oro: Si al analizar el caso se juntan estas tres tarjetas al mismo tiempo (el trabajador lo hace personalmente, recibe órdenes directas y se le paga por ello), ¡tenemos una relación laboral! No importa cómo la llamen ustedes; para el juez, para el Ministerio de Trabajo y para los compradores internacionales, será un contrato de trabajo con todas las de la ley.

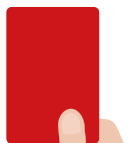
¿Listos para ponerse las gafas, descubrir la verdad y blindar el futuro de sus fincas?”



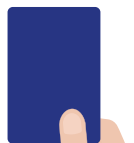
Desarrollo de la Actividad

Materiales: Sets de 3 tarjetas grandes para cada grupo:

1.
**Tarjeta A
(ROJA):**
Prestación
Personal
(Lo hago
yo mismo).



2.
**Tarjeta B
(AZUL):**
Subordinación
(Recibo
órdenes).



3.
**Tarjeta C
(NARANJA):**
Remuneración
(Me pagan).



Dinámica:

El Triángulo de la Verdad – CASO 1 (El Casino de la Finca)

1. Lectura del Caso

(El facilitador lee con tono narrativo para atrapar a la audiencia):

“Vamos con nuestra primera historia de la vida real. Escuchen atentamente y preparen sus tarjetas.

Don Jorge tiene una finca palmera y necesita alimentar a su cuadrilla durante la cosecha. Busca a doña María, una mujer de la vereda conocida por su **buena sazón**, y le propone un trato: *‘Doña María, firmemos un contratato de prestación de servicios para que usted me preste una **ayudita con los almuerzos de los muchachos**’.*

Don Jorge le pone las siguientes condiciones:



María debe llegar todos los días a las 4:30 AM en punto para tener listos los desayunos, y se va a las 3:00 PM cuando termina de lavar las ollas.



Don Jorge le entrega el mercado y una lista exacta con el menú que debe cocinar cada día.

Le paga \$350.000 pesitos en efectivo todos los sábados.



Un martes, María amanece muy enferma y llama a don Jorge para decirle que va a mandar a su hermana mayor para que cocine ese día. Don Jorge le responde: *‘Ah no, doña María, yo la contraté a usted porque los muchachos están acostumbrados a su sazón. Si usted no viene, me toca descontarle el día’.*

Además, don Jorge jura que ella es ‘independiente’ porque María usa sus propios cuchillos y sus delantales.”





10

2. Debate y Análisis de Género

(El facilitador pausa y lanza preguntas al público):

"Antes de levantar las tarjetas, hagamos una pausa. Históricamente, en el campo hemos creído que cocinar, lavar o limpiar son 'ayuditas' o 'labores domésticas' que no tienen el mismo valor que el trabajo del tractorista o del cortador. ¿Por qué creen que pasa esto? (*Permite 1 o 2 intervenciones*). Exacto. Es un sesgo de género. A las tareas tradicionalmente hechas por mujeres les hemos quitado valor comercial, pero la realidad es que sin la comida que prepara María, ¡la cuadrilla no tiene energía para cosechar la palma! El trabajo de cuidado es el motor de la finca y exige los mismos derechos."

3. Votación con las Tarjetas:

"Ahora sí, analicemos este caso con nuestras 'gafas de la realidad' y levantemos las tarjetas según corresponda:



Pregunta 1:

A pesar de que ella trajo sus cuchillos, cuando se enfermó, ¿pudo mandar a otra persona o le tocaba ir a ella misma? (*El público responde*). ¡Exacto! No pudo mandar reemplazo. El trabajo lo debe hacer ella directamente.

¡Levantemos la Tarjeta Roja de la Prestación Personal!



Pregunta 2:

¿María es su propia jefa? ¿Ella decide a qué hora llega o qué cocina? (*El público responde que no, que don Jorge le da el menú y el horario*). Si ella no va, don Jorge la regaña y le descuenta el día. Esa es la prueba reina de que hay órdenes directas.

¡Arriba la Tarjeta Azul de la Subordinación!



Pregunta 3:

¿A María le dan las gracias con un abrazo o le pagan en efectivo cada semana por su esfuerzo? (*El público responde*). Hay un pago periódico por el servicio.

¡Levantemos la Tarjeta naranja de la remuneración!

4. El Cierre

(Al unísono):

"Miren a su alrededor. Tenemos las tres tarjetas arriba. La roja, la azul y la verde. El facilitador pregunta con voz fuerte: **'Entonces, mis queridos palmicultores, sin importar que don Jorge lo haya llamado una 'ayudita' o un 'contrato de servicios'... ¿Ante la Ley y ante la OIT, ¿qué es esto?'** Todos los participantes deben responder a coro:

¡UN CONTRATO DE TRABAJO!



5. Reflexión Final del Facilitador:

“Así es. Un aplauso para ustedes. La regla de oro aquí es: **La Subordinación es la dueña del contrato. Si usted manda, impone horarios y da órdenes, usted es el empleador.** Y nuestra gran lección con enfoque de género hoy es: No precaricemos el trabajo de las mujeres disfrazándolo de favores, de ‘servicios independientes’ o pagando por debajo del mínimo. Formalizar a las mujeres en los casinos, en los viveros o en la administración, es garantizarles que un día tendrán una pensión, que si se queman con una olla hirviendo la ARL las va a cubrir, y que estamos construyendo una agroindustria palmera justa y libre de discriminación”.

2. Herramienta: El Semáforo de la Tercerización

Tema: Diferencia entre Contratista Independiente y Tercerización Ilegal.

1. Libreto del Facilitador

(Introducción con tono de auditoría y prevención):

“Muy bien, equipo. Ahora vamos a cambiar de herramientas. Vamos a quitarnos las gafas y nos vamos a poner el ‘Sombrero de Auditores de la OIT y del Ministerio de Trabajo’.

En el sector palmero es muy común escuchar la frase: ‘Yo mejor contrato con un tercero para no tener líos legales ni llenarme de trabajadores’. Pero mucho cuidado, porque si ese tercero es ‘de papel’, el lío no desaparece, ¡se multiplica por dos!

Tanto la ley colombiana (el Código Sustantivo del Trabajo), como los convenios de la OIT y los estrictos estándares de **Debida Diligencia**

que nos exigen en Europa y otros mercados internacionales para comprar nuestro aceite, prohíben rotundamente la intermediación laboral ilegal. Los compradores internacionales auditan nuestras cadenas de suministro porque no quieren que su aceite esté manchado de precarización o explotación.

Para que un tercero sea legal, debe ser un **Contratista Independiente verdadero**. La regla de oro internacional es esta: **En la tercerización legal, usted compra un resultado productivo o un servicio especializado; usted NO alquila seres humanos.**

Vamos a usar este semáforo. Yo les voy a presentar a dos personajes que llegan a ofrecer sus servicios a la finca y ustedes, con sus paletas, me dicen: **VERDE** si pasa la prueba y es un contratista legal, o **ROJO** si es un intermediario ilegal y un peligro para su finca. ¿Listos?”

2. Desarrollo de la Actividad (Análisis de Casos):

El facilitador entrega paletas de cartón (un lado Verde, un lado Rojo) a los participantes.



Caso 1:
Doña Carmen, “La Empresaria Todoterreno”

(Nota del facilitador: Usamos a una mujer como contratista para romper el estereotipo de que los dueños de maquinaria y empresas agrícolas solo son hombres).

“Llega a su finca Doña Carmen, dueña de una empresa de servicios agrícolas formalizada. Ella ofrece hacer el mantenimiento de canales y vías. Doña Carmen trae su propia retroexcavadora y sus guadañas.





Su capataz, que es empleado de ella, es quien le da las instrucciones diarias a la cuadrilla (hombres y mujeres que ella misma contrató con todas las prestaciones). Si un día llueve a cántaros y no se puede trabajar, o si usted se demora una semana en pagarle la factura a su empresa, Doña Carmen tiene el músculo financiero para pagarle el salario a su gente el sábado sin falta."

ACCIÓN:

El facilitador pide que levanten las paletas. *(Los participantes deben alzar el VERDE).*

¿Pasa la prueba de contratista legal?

Análisis Técnico y de Género:

"¡Excelente, luz VERDE! Doña Carmen es una Verdadera Contratista Independiente. ¿Por qué? Porque tiene **autonomía técnica** (trae sus máquinas), **autonomía directiva** (su capataz da las órdenes, usted no se mete con sus trabajadores) y **autonomía financiera** (asume el riesgo y paga con su propio capital). Además, al ser una empresa formal, garantiza que las mujeres de su cuadrilla ganen lo mismo que los hombres y tengan protección de maternidad."



Caso 2:

Don Ramiro, "El Presta-Nombres" (El Enganchador)

"Ahora llega a su finca Don Ramiro en una camioneta. Trae a 15 personas atrás (10 hombres para corte y 5 mujeres para recoger fruto suelto). Don Ramiro le dice: '*Patrón, aquí le traigo los brazos que necesita. Usted préstele los machetes y los puyones, usted dígales en qué lote arrancar y me paga a mí a destajo para yo repartirles la plata. Eso sí, a las mujeres les pago un poquito menos porque el trabajo de ellas es más suave, y si la cosecha está mala hoy, pues hoy no les pago a ninguno*'. Usted acepta, le da las órdenes a la gente todo el día y al final le da el cheque a Ramiro."

ACCIÓN:

El facilitador pide que levanten las paletas. *(Los participantes deben alzar el ROJO).*

¿Pasa la prueba de contratista legal?

Análisis Técnico y de Género:

"¡Alerta ROJA total! Don Ramiro es un simple 'enganchador'. Es un caso típico de Intermediación Ilegal. ¿Por qué? No tiene herramientas propias, no asume riesgos económicos y la subordinación la ejerce usted directamente (usted es quien manda a los trabajadores). Peor aún, Don Ramiro profundiza la brecha de género al pagarle menos a las mujeres por un trabajo de igual valor, una violación grave a los derechos humanos."





3. Reflexión de Cierre (El Blindaje Jurídico):

“Bajen las paletas. El Ministerio de Trabajo y los jueces laborales son implacables con el ‘Caso Rojo’. Si usted contrata a un ‘presta-nombres’ sin verdadera autonomía, la ley aplica una figura que se llama **Responsabilidad Solidaria**, y en muchos casos, lo declararán a usted como el **verdadero empleador** (contrato realidad).”

¿Qué significa esto para su bolsillo? Que si Don Ramiro se vuela con la plata, si no afilió a la gente a la ARL y ocurre un accidente grave, o si una trabajadora demanda porque no le pagaron su licencia de maternidad... las cuentas bancarias que van a embargar y la finca que van a rematar no son las de Ramiro, ¡son las suyas!

Tercerizar no es malo, pero debe hacerse con empresas de verdad, formales y éticas. Ser formales es cuidar nuestro patrimonio y asegurar que el aceite de palma que exportamos sea un orgullo para Colombia y para el mundo. ¡Un aplauso para nuestros auditores!”

3. Herramienta: La Ruleta de las Temporales

Dinámica: La Ruleta de la Temporalidad Las Empresas de Servicios Temporales. (Zonas Seguras vs. Zonas de Peligro)

1. Libreto del Facilitador

(Introducción con tono técnico y de cumplimiento global):

“Equipo, llegamos a un tema sumamente delicado y vigilado con lupa por el Ministerio del Trabajo y los auditores internacionales: Las Empresas de Servicios Temporales (EST).”

Muchos productores y empresas usan a las Temporales como si fueran una ‘puerta giratoria’ para tener trabajadores eternamente a prueba o para evitar contratarlos directamente en la nómina de la finca. ¡Cuidado! Los mercados internacionales que compran nuestro aceite de palma y aplican la **Debida Diligencia**, rechazan tajantemente el uso abusivo de contratos temporales para labores que en realidad son permanentes. Quieren cadenas de suministro con Trabajo Decente y estabilidad.

La Ley Laboral colombiana y los estándares de la OIT son clarísimos: Las Temporales son una EXCEPCIÓN, no la regla. Solo existen para apagar ‘incendios’ muy específicos y por un tiempo exacto.

Para entender esto, vamos a jugar a ‘**La Ruleta de la Temporalidad**’. Imaginen que esta ruleta tiene las opciones por las cuales ustedes llamarían a una Temporal. Solo hay unas ‘Zonas Seguras’ que la ley permite. Si su necesidad cae ahí, están a salvo. Si cae por fuera, están en ‘Zona Roja’ de intermediación ilegal. Y mucho ojo con el reloj, ¡porque en las temporales el tiempo es oro y límite legal! ¿Listos para girar?”





2. Desarrollo de la Actividad (Análisis de Casos):

El facilitador hace el gesto de girar una ruleta (puede ser física, proyectada en pantalla o imaginaria con sonido de suspenso).

Giro 1:

Caso A – “El Derecho a Cuidar”

La Ruleta cae en:

“Doña Rosa, la supervisora de calidad del fruto, se nos va a su licencia de maternidad por 18 semanas. Necesitamos a alguien que haga su labor mientras ella está con su bebé”.



ACCIÓN:

El grupo debe gritar si es **VÁLIDO** o **INVÁLIDO**.
(Respuesta esperada: ¡VÁLIDO!)

Análisis Técnico y de Género:

“¡Es una Zona Segura! Esto se llama **Reemplazo de Personal**. Y aquí nos ponemos nuestras gafas de género: La maternidad es un derecho humano y un aporte a la sociedad, no un problema para la finca. Contratar a una EST para que nos envíe un ‘trabajador en misión’ que cubra a Rosa es la forma correcta y legal de garantizar que el puesto de ella esté intacto cuando regrese. ¿Cuánto tiempo puede estar el reemplazo? ¡Exactamente lo que dure la licencia o incapacidad!”



Giro 2:

Caso B – “La Bendición del Clima”

La Ruleta cae en:

“El clima nos favoreció, hay un pico de cosecha impresionante, el fruto se está madurando de golpe y necesitamos duplicar la cuadrilla de corteros urgentemente para no perder aceite”.

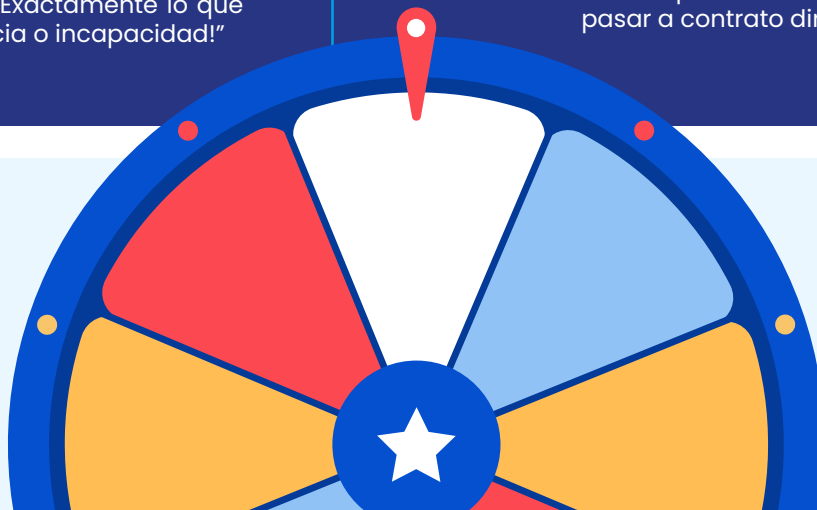


ACCIÓN:

El grupo debe gritar si es **VÁLIDO** o **INVÁLIDO**.
(Respuesta esperada: ¡VÁLIDO!)

Análisis Técnico:

“¡Luz verde! Esto se llama **Incremento de Producción o Cosecha**. Es legal acudir a una Temporal para esto. Pero, ¡atención al reloj del Ministerio de Trabajo! ¿Cuánto tiempo máximo pueden tener a esos corteros por Temporal? (Deja que respondan). La ley dice: 6 meses, prorrogables por 6 meses más. ¡Tope máximo absoluto e improrrogable: 1 AÑO! Si al día 366 usted sigue necesitando a esa persona, ya no es un pico, es su operación normal y debe pasar a contrato directo.”



Giro 3:
Caso C – “El Eterno Temporal”

La Ruleta cae en:

“Necesito un par de mujeres para el vivero y un tractorista. Como son buenas, los voy a dejar trabajando fijo todo el año, pero renovándoles por la Temporal cada mes durante 3 años para no enredarme con liquidaciones”.



ACCIÓN:

El grupo debe gritar.
(Respuesta esperada: ¡INVÁLIDO / ZONA ROJA!)

Análisis Técnico:

“¡Alarma roja total! Esa necesidad no es temporal, es **permanente**. El vivero y la maquinaria son el corazón de la finca todo el año. Hacer esto es un fraude a la ley.”

3. Reflexión Ampliada
(El Cierre del Facilitador):

“Escúchenme muy bien y grábense esta regla de oro: **No conviertan lo permanente en temporal**. Cuando mantenemos a una persona durante años ‘por la temporal’, le estamos robando su proyecto de vida. Una trabajadora que lleva tres años firmando mes a mes nunca va a poder ir a un banco a pedir un crédito para mejorar su casa o para la educación de sus hijos, porque ante el sistema financiero, ella es ‘inestable’. Esta práctica afecta históricamente mucho más a las mujeres en labores de campo, plantas de beneficio y administración.

Si ustedes superan el tiempo límite legal (el año) o usan la EST para labores permanentes, el Ministerio de Trabajo asumirá automáticamente que ustedes son los **empleadores directos** desde el día uno, con multas que superan los cientos de millones de pesos.

Dar estabilidad laboral directa no es perder dinero; un trabajador y una trabajadora que se sienten seguros, que saben que pertenecen a la finca, cuidan la palma como si fuera propia. La estabilidad es el mejor fertilizante para la productividad. ¡Hagamos las cosas al derecho!”

4. Herramienta: El Lente de Género (Estudio de Caso)

Dinámica: Los Lentes de Género y el Escudo del Trabajo Decente

1. Libreto del Facilitador

(Introducción con enfoque de Justicia Social y Mercados):

“Para cerrar nuestra sesión de hoy, quiero que hablemos de justicia, pero de una justicia práctica y real. Sabemos que las mujeres en el campo trabajan durísimo, muchas veces sostienen hogares enteros, pero históricamente sus derechos han sido invisibles. Las labores que ellas hacen en la palma, como el vivero, la sanidad o la polinización, son el inicio de la vida del cultivo, pero paradójicamente, a veces son las menos valoradas.

Hoy los mercados internacionales nos están exigiendo **Debida Diligencia en Derechos Humanos**. ¿Saben qué significa eso en la práctica? Que ningún comprador europeo o norteamericano quiere adquirir aceite de palma si descubre que en esa finca se discrimina a las mujeres o se desampara a las madres gestantes.

Para entender esto, vamos a analizar la historia de ‘Ana’. No vamos a hablar solo de artículos de leyes frías, sino de lo que es correcto, ético y económicamente inteligente. Quiero que todos se pongan sus ‘**Lentes de Género**’ y me ayuden a reescribir esta historia para convertirla en un verdadero ejemplo de Trabajo Decente.”





16

2. Desarrollo de la Actividad

(Análisis de Caso):

Materiales: Hoja del caso impreso “La Jornada de Ana” entregada a cada grupo.

Lectura del Caso (El facilitador lee con dramatismo): “Ana es una trabajadora experta en el vivero de la finca ‘El Porvenir’. Es la más rápida llenando bolsas y cuidando las plántulas, pero no tiene contrato escrito; le pagan ‘al día’. A pesar de hacer exactamente el mismo esfuerzo físico que sus compañeros hombres, a Ana le pagan \$10.000 pesos menos por jornada, bajo la excusa de que ‘el hombre es el proveedor de la casa’. Un día, Ana le cuenta al mayordomo que tiene 3 meses de embarazo. El mayordomo, asustado y creyendo hacerle un favor a la finca, le dice: ‘Anita, una mujer embarazada aquí es un peligro por el peso. Váyase para su casa a descansar, ya no hay más trabajito para usted’. Ana sale llorando, sin trabajo, sin dinero para los controles médicos de su bebé porque nunca la afiliaron a la EPS, y con su futuro a la deriva.”

Respuesta esperada: “Ana debió tener un contrato desde el día uno con su EPS y ARL. Y al quedar embarazada, en lugar de echarla, se hace una **Reubicación Laboral**: se le asignan tareas donde no cargue peso (como conteo, registro o labores administrativas en el casino/oficina) para proteger su salud y la del bebé.”

Pregunta 3:

El Beneficio Empresarial:

“¿Por qué formalizar y proteger a Ana salva a la empresa?”

Respuesta esperada: “Porque despedir a una embarazada sin permiso del Ministerio de Trabajo genera una demanda por **Estabilidad Laboral Reforzada**. El juez obligará a la finca a reintegrarla, pagarle todos los salarios caídos, la licencia de maternidad de su bolsillo y una indemnización millonaria de 60 días de salario. Cuidar a Ana era infinitamente más barato y humano.”

3. Debate en Grupos

(El facilitador guía con preguntas detonantes):

Pregunta 1:

Identificar Riesgos

(Las Banderas Rojas):

“¿Qué derechos fundamentales se violaron aquí con nuestros Lentes de Género puestos?”

Respuesta esperada de los grupos (reforzada por el facilitador): “¡Muchísimos! Primero, **Discriminación Salarial** (a igual trabajo, igual salario, Convenio 100 de la OIT). Segundo, **Violación al Fuero de Maternidad** (despedir a una mujer por estar embarazada es un acto de violencia de género y está prohibido). Tercero, **Evasión de Seguridad Social**.”

Pregunta 2:

La Solución Legal y Humana:

“Si ustedes fueran los dueños de ‘El Porvenir’ y se enteran de esto, ¿qué debió haber pasado en realidad?”

4. Reflexión Ampliada

(El Cierre de Alto Impacto del Facilitador):

“Quítense los lentes de género un segundo y mírenme. La historia de Ana pasa todos los días en el campo colombiano. Cuando precarizamos el trabajo de una mujer, no solo la condenamos a ella a la pobreza, sino que le quitamos oportunidades a sus hijos.

La maternidad es una función social vital, ¡es la que garantiza que haya futuras generaciones! No puede ser castigada con el desempleo. La formalización es, sin duda, la herramienta feminista y de equidad más poderosa que tenemos. Un contrato escrito, un salario equitativo y una afiliación a salud desde el día uno, son el **escudo** que protege la vida de esa madre y de su bebé.

Pero ojo, también es el escudo que protege al empresario. Las demandas por fuero de maternidad quiebran fincas. Cumplir la ley, hacer reubicación laboral y garantizar espacios seguros para las mujeres es lo que nos hace una agroindustria de clase mundial. ¡Formalizar a las mujeres no es un favor, es un derecho y es un gran negocio para todos!”

Los **4 Pilares** de la Contratación Segura

El ABC para Blindar su Finca.

Siga estos 4 pasos para dormir tranquilo y evitar demandas.

ASEGURE

(Salario y Afiliación)



La Regla:

Pague a tiempo y afilie a Seguridad Social (Salud, Pensión, Riesgos Laborales) desde el **día 1**, antes de que el trabajador toque una palma.

¿Por qué?:

Si ocurre un accidente y no hay afiliación a ARL, usted responde con su propio patrimonio (finca, casa, ahorros) por todos los gastos médicos y pensiones de por vida.

BLINDE

(El Poder de lo Escrito)



La Regla:

Evite los acuerdos de palabra. Firme contrato escrito siempre que sea posible.

¿Por qué?:

"Las palabras se las lleva el viento".
El contrato escrito es su seguro de vida jurídico; define claramente las funciones, el salario y la duración. Sin él, se presume que el contrato es indefinido.

CORRIJA

(Primacía de la Realidad)



La Regla:

Si usted le da órdenes, le pone horario y le paga a alguien que tiene por "Servicios", **¡corrija ya!** Páselo a nómina.

¿Por qué?:

A la ley no le importa el nombre del contrato, sino la realidad. Si hay subordinación, un juez lo obligará a pagar todas las prestaciones atrasadas más multas.

DESIGNE

(Reglamento Interno)



La Regla:

Tenga su Reglamento Interno de Trabajo publicado y visible.

¿Por qué?:

Sin reglamento, usted no tiene **"dientes"** legales para sancionar faltas disciplinarias o imponer orden en la finca.



Herramientas de **Decisión Rápida**

Tenga en cuenta esto cuando contrate

EL SEMÁFORO DEL CONTRATISTA

¿Va a tercerizar una labor? Hágase estas **3 preguntas** antes de firmar con un contratista:

1.

¿El contratista trae sus **propias herramientas y maquinaria**? (NO usa las suyas).

2.

¿El contratista **paga a su gente** incluso si usted no le ha pagado a él? (Tiene músculo financiero).

3.

¿El contratista es quien da las **órdenes** a los trabajadores? (Usted no interviene).



Si todas son SÍ: Es un contratista real. ¡Luz Verde!
Si alguna es NO: ¡Cuidado! Es intermediación ilegal. Usted es el verdadero patrón.

LA LUPA DE LA REALIDAD (Test de Laboralidad)

Si se cumplen estos **3 elementos**, es Contrato de Trabajo, dígame lo que se diga:



1.

Prestación Personal: Nadie más puede hacerlo por él/ella.

2.

Subordinación: Usted dice cómo, cuándo y dónde se hace el trabajo.

3.

Remuneración: Usted paga por ese servicio.

NOTA DE GÉNERO: PALMA CON EQUIDAD

Un **lugar de trabajo justo** es más productivo.



Mujeres en la Palma: Recuerde que las labores de vivero, sanidad, casino y administración son fundamentales. Formalizar a las mujeres garantiza la protección de la maternidad y fortalece el tejido social de nuestra comunidad palmera.

Cero Tolerancia: El acoso laboral y sexual son riesgos graves. Prevenirlos es parte de su Debida Diligencia.

ESPACIO DE CONTACTO

¿Dudas?

Consulte a la oficina de la Federación / Núcleo Palmero.



Capítulo 2.

Formalización y derechos fundamentales



19

Introducción: Más allá del contrato

Nota para el facilitador: Use este texto para conectar emocional y éticamente con los productores antes de iniciar las actividades.

La formalización laboral suele verse como un simple requisito de papeleo, pero en nuestra agroindustria estamos convencidos de que es mucho más que eso. Es la puerta de entrada para garantizar la dignidad humana. Un contrato firmado no es solo tinta sobre papel; es la herramienta que materializa los derechos fundamentales, permitiendo que quien cosecha el fruto regrese a casa seguro, con un pago justo y con la tranquilidad de estar protegido ante la vejez o la enfermedad.

Como palmicultores, sabemos que para entrar a los mercados más exigentes necesitamos calidad en el fruto, pero también calidad humana en el proceso. A esto lo llamamos “Debida Diligencia”. Significa actuar con los ojos abiertos, identificando riesgos éticos en nuestras fincas antes de que se conviertan en problemas legales o reputacionales. No podemos hablar de productividad si en nuestras fincas existen riesgos de trabajo infantil, discriminación o trabajo forzoso.

Este módulo tiene un enfoque especial: **la equidad**. Reconocemos que el campo ha sido históricamente un espacio masculinizado, pero la realidad nos muestra que las mujeres son vitales en la cadena de

valor. Aplicar los “lentes de género” no es una moda, es una estrategia de inteligencia empresarial para captar el mejor talento, mejorar la productividad, garantizar entornos libres de violencia y asegurar que a igual trabajo corresponda igual salario.

Además, tenemos un compromiso inquebrantable con la niñez. El empalme generacional es necesario, sí, pero nunca a costa de la educación o la seguridad de un menor. Aprenderemos a diferenciar entre formar a un joven y explotar mano de obra infantil, una línea roja que en ninguna circunstancia debemos cruzar si queremos ser sostenibles.

Hoy usaremos herramientas prácticas para “auditar” nuestras propias ideas y prácticas. No estamos aquí para juzgar el pasado, sino para construir un futuro donde la palma sea sinónimo de bienestar, respeto y justicia social para todos y todas.





Capítulo de Temas a Tratar

En este taller abordaremos los 6 ejes rectores de los Derechos Fundamentales en la Palma:



Libertad vs. Trabajo Forzoso:

cómo diferenciar condiciones difíciles de la coacción, el engaño o la retención de documentos.



Protección de la Niñez:

la diferencia crítica entre “Trabajo Infantil Prohibido” y actividades formativas reguladas para adolescentes (15-17 años).



No Discriminación y Equidad de Género:

herramientas para una contratación sin sesgos y la valoración objetiva de salarios (Igual valor = Igual pago).



Entornos Seguros (Acoso y Violencia)

prevención del acoso laboral y sexual, y las rutas de atención.



Libertad de Asociación:

el diálogo social como mecanismo para prevenir conflictos y construir acuerdos.



Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):

la protección de la vida como activo innegociable.



1. Herramienta: “La balanza de la voluntad”

Libreto del Facilitador (Introducción):

“Equipo, vamos a entrar a un terreno donde no hay grises, solo líneas rojas. Vamos a empezar rompiendo un mito de siglos. A veces, cuando escuchamos la palabra ‘Trabajo Forzoso’, nos imaginamos películas antiguas con gente encadenada o encerrada bajo llave. Pero cuidado: en el siglo XXI, las cadenas son invisibles. Hoy las cadenas están hechas de deudas, de miedo, de retención de documentos o de amenazas.

Los mercados internacionales y los acuerdos comerciales son implacables con esto. Si un comprador internacional en Europa o Estados Unidos detecta el más mínimo indicio de trabajo forzoso en una sola finca, pueden bloquear la exportación de todo el aceite de palma de la región. El Ministerio de Trabajo y la Fiscalía ya no tratan esto como una ‘mala práctica laboral’, lo investigan como **Trata de Personas y Explotación**.

Vamos a usar esta balanza imaginaria que tenemos aquí al frente. Yo les voy a presentar un par de casos de la vida real en el campo y ustedes me dirán hacia dónde se inclina la balanza: ¿Hacia el **Trabajo Libre** (verde) o hacia el **Trabajo Forzoso** (rojo)?

Recuerden la regla de oro: **Toda persona tiene derecho a irse de un trabajo cuando lo decida, sin sufrir castigos ni perder lo que ya se ganó.**”

Desarrollo de la Actividad (Análisis de Casos con Lentes de Género)

Materiales: Una balanza dibujada en el tablero (o física) y fichas que simulan “Pesas” rojas y verdes.



Caso A: “El Espejismo del Ahorro” (Servidumbre por Deudas)

El facilitador lee:

“estamos en plena cosecha pico. A José, un cortero que vino de otro departamento, no le pagan hace dos meses. Cuando José va a reclamar porque necesita enviarle plata a su familia, el patrón le dice: ‘Mijo, yo le estoy guardando esa platica aquí como un ahorro para que no se la gaste en trago. Si usted se va hoy y me deja la cosecha tirada, pierde esa plata. Tiene que quedarse hasta que terminemos el lote para que yo le liquide todo.’”



PREGUNTA AL GRUPO:

“¿es libre o es forzoso?
¿De qué lado cae la pesa?”
Respuesta esperada:
Rojo! Trabajo Forzoso.



Análisis Técnico:

“¡exactamente! Esto se llama **Retención de Salarios para atar al trabajador**. El salario es un derecho sagrado y de supervivencia. Usar la plata que el trabajador ya sudó como un ‘secuestro’ para obligarlo a quedarse es un indicador directo de esclavitud moderna. Si usted necesita que la gente no se vaya, ofrezca un bono de permanencia, pero jamás retenga el salario.”





Caso B:

“La Jaula de Papel” (Retención Documental y Vulnerabilidad Femenina)

El facilitador lee:

“Ahora pongámonos nuestros **Lentes de Género**. Llegó un grupo de mujeres migrantes a la región buscando trabajo urgente para alimentar a sus hijos. El contratista de la finca las pone a trabajar en polinización y en el casino. El contratista les dice:

‘Muchachas, como ustedes no son de por aquí, yo les voy a guardar sus cédulas, pasaportes y los registros de sus hijos en mi caja fuerte para que no se les pierdan en el campamento. Pero ojo,

si me las piden un domingo o se quieren ir sin avisar, yo no estoy para entregarlas, y si hacen mucho ruido, llamo a migración!’”



3. Reflexión Ampliada

(El Cierre del Facilitador):

“Señores y señoras, miren la balanza. Las buenas intenciones (‘yo le guardo la plata’, ‘yo le cuido la cédula’) no nos salvan de cometer delitos internacionales.

El trabajo en el campo es duro, lo sabemos, pero el trabajador y la trabajadora siempre deben conservar su libertad absoluta. Si usamos la deuda, la retención de papeles, o el miedo a la deportación para retener a alguien, cruzamos la línea hacia la criminalidad.

Un entorno laboral libre, donde la gente se queda porque hay buen trato, porque les pagan a tiempo y porque hay respeto, es un entorno productivo. Formalizar y pagar al día es la verdadera garantía de que la gente vuelva a trabajar con nosotros en la próxima cosecha.

PREGUNTA AL GRUPO:

“muchos dicen que esto es ‘protección’... ¿Ustedes qué dicen? ¿Protección o Coacción?”

Respuesta esperada:

*¡Coacción! ¡Rojo!
Trabajo Forzoso.*



Análisis Técnico y de Género:

“¡Totalmente rojo! Esto es **Retención Documental y Abuso de Vulnerabilidad**. Pensemos en el impacto para una mujer: sin su cédula, no puede llevar a su hijo al puesto de salud si le da fiebre, no puede cobrar un giro, no puede subirse a un bus para escapar si está sufriendo acoso sexual en el campamento. Quitarle los documentos a una trabajadora es cortarles las alas y dejarla indefensa. Es un delito gravísimo.”



¡Que en nuestra agroindustria palmera, la única cadena que exista sea la cadena de valor!”



2. Herramienta: "mitos y realidades: ¿ayuda o explotación?"

Dinámica: El Semáforo del empalme Generacional (Aprender vs. Trabajar)

1. Libreto del Facilitador (Introducción con Empatía, Derechos y Mercados):

"Equipo, vamos a tocar un tema que a todos nos mueve el corazón: nuestros hijos e hijas. Es una realidad que el campo está envejeciendo, y como familias palmeras, todos queremos que nuestros hijos aprendan el oficio, amen la tierra y algún día hereden la finca.

Pero hay una línea roja muy delgada entre 'enseñar la cultura del campo' y 'explotar'. Y esa línea está marcada por dos palabras: **Riesgo y Educación.**

Para la OIT, el Ministerio de Trabajo y los compradores internacionales en Europa o Estados Unidos, el Trabajo Infantil es imperdonable. Si una auditoría encuentra a un niño trabajando en una finca palmera, esa finca queda bloqueada comercialmente. Y no solo eso, le estamos robando el futuro a nuestra propia comunidad.

Vamos a jugar a 'Mitos y Realidades del empalme Generacional'. Yo les voy a leer unos escenarios que pasan todos los días. Si ustedes creen que es una práctica permitida y formativa, levantan la mano bien alto (**Luz Verde**). Pero si creen que es Trabajo Infantil ilegal y Prohibido, se cruzan de **brazos con fuerza (Luz Roja)**. ¿Listos?"



2. Desarrollo de la Actividad (Análisis de Casos con Lentes Interseccionales)



Escenario 1: "El Reemplazo de Emergencia" (Trabajo Pesado)

El facilitador lee: "Don Pedro amaneció muy enfermo de la espalda y no puede ir a cortar. Para no perder el jornal y la cuota de la semana, manda a su hijo Luis, de 13 años, a empujar la carreta búfalo y cargar los racimos de fruto en la finca del patrón".

Acción del Grupo:
¡Brazos cruzados!
(PROHIBIDO / LUZ ROJA).

Análisis Técnico:

"¡Totalmente prohibido! Luis es menor de 15 años. Su cuerpo aún está en desarrollo. Empujar esa carreta le va a dañar la columna vertebral de por vida. Además, la regla de la OIT es clara: **Un niño NUNCA debe sustituir la mano de obra de un adulto** para salvar una cuota de producción. El patrón que permita entrar a ese niño a su lote, comete un delito."





Escenario 2:
"El Trabajo Invisible"
(Enfoque de Género –
Explotación Doméstica)

El facilitador lee: "Pongámonos los Lentes de Género. La mamá y el papá de Camila (14 años) consiguieron trabajo fijo en la cosecha. Como no tienen con quién dejar a los niños chiquitos, sacan a Camila del colegio para que se quede en el campamento cocinando los almuerzos de la cuadrilla y cuidando a sus tres hermanitos todo el día."

Acción del Grupo:
¡Brazos cruzados!
(PROHIBIDO / LUZ ROJA).

Análisis Técnico y de Género:

"¡Así es! Muchos creen que como Camila no está 'en el lote cortando palma', no es trabajo infantil. ¡Falso! Esto es **Trabajo Infantil en Labores de Cuidado**. A las niñas del campo frecuentemente se les niega el derecho a estudiar para convertirlas en 'madres chiquitas' o cocineras no remuneradas. Una niña fuera del colegio es una mujer que mañana no tendrá independencia económica y será vulnerable a la violencia de género."



Escenario 3:
"La Bomba de Tiempo"
(Peores Formas de
Trabajo Infantil)

El facilitador lee: "Andrés ya es grande, tiene 17 años y es muy fuerte. El dueño de la finca lo contrata para aplicar agroquímicos y fertilizantes con la bomba de espalda durante toda la jornada, porque le cobra un poquito más barato que un adulto."

Acción del Grupo:
¡Brazos cruzados!
(PROHIBIDO / LUZ ROJA).

Análisis Técnico :

"¡Alerta máxima! Aunque Andrés ya casi es mayor de edad, la manipulación de agroquímicos está clasificada por el Convenio 182 de la OIT como una de las **Peores Formas de Trabajo Infantil**. Es una labor de alto riesgo y tóxica. Por ley, ningún menor de 18 años puede hacer trabajos peligrosos, nocturnos o subterráneos. ¡Es una línea roja absoluta!"



Escenario 4:
**"El Verdadero empalme
Generacional"** (Trabajo
Formativo Protegido)

El facilitador lee: "Sofía tiene 16 años y quiere estudiar agronomía. Sus padres y el Ministerio de Trabajo firmaron un permiso especial. Ella va a la finca los sábados en la mañana, máximo 4 horas, para ayudar en el vivero llenando bolsitas de tierra (labor ligera), con todos sus elementos de protección y afiliada a la ARL. Entre semana, Sofía va a su colegio sin falta."

Acción del Grupo:
¡Mano arriba!
(PERMITIDO / LUZ VERDE).



Análisis Técnico :

"¡Luz verde! Esto SÍ es empalme generacional. Cumple con la edad mínima excepcional (mayor de 15), tiene **permiso escrito del Ministerio de Trabajo** (Inspector de Trabajo o Comisaría de Familia), es una labor que no pone en riesgo su salud, los horarios son limitados, ¡y lo más importante!: **No interfiere con su derecho a la educación.**"

3. Reflexión Ampliada (El Cierre de Alto Impacto):

"Bajen las manos y llévense este mensaje grabado: Queremos jóvenes que amen el campo y que se queden en la agroindustria, pero primero necesitamos jóvenes vivos, sanos y educados.

El trabajo infantil no es una 'ayudita', es una cadena que perpetúa la pobreza de generación en generación. Si un niño está trabajando, es porque a un adulto le están pagando mal. La mejor forma de erradicar el trabajo infantil en la palma es garantizando que los hombres y mujeres adultos tengan contratos formales y salarios justos que les permitan sostener a sus familias.

No permitamos que nuestras niñas abandonen sus sueños por estar lavando ollas en un campamento, ni que nuestros niños se rompan la espalda antes de los 15 años.

¡Un lápiz y un cuaderno hoy, son las mejores herramientas agrícolas para la finca del mañana!"



3. Herramienta: "Detectives de la equidad" (basado en la Política Sectorial de Equidad de Género)

Dinámica: Detectives de la Equidad (desmontando sesgos y cerrando brechas)

1. Libreto del Facilitador (Introducción con enfoque de Derechos y Cero Tolerancia):

"Equipo, hoy vamos a afinar nuestra vista. A veces, la discriminación en nuestras fincas no entra dando gritos; entra disfrazada de 'costumbre', de 'chistes' o en la forma en que redactamos un simple aviso de empleo.

El sector consolidó una **Caja de Herramientas de la PSEG** con el objetivo de cerrar las brechas entre hombres y mujeres, precisamente porque los mercados internacionales que compran nuestro aceite exigen pruebas de **Debida Diligencia en Equidad**. Ya no basta con decir 'aquí tratamos bien a las mujeres'; hay que demostrar que no hay brechas salariales y que tenemos entornos de "cero tolerancia al acoso".

Hoy, todos ustedes se van a poner la gabardina de 'Detectives de Recursos Humanos y Auditores de la OIT'. Tenemos un caso muy sospechoso en la finca 'La Esperanza'. Su misión es usar sus Lentes de Género para encontrar dónde está escondida la discriminación, identificar el riesgo de acoso y corregir el problema antes de que nos caiga una demanda o nos bloqueen una certificación."





26

2. Desarrollo de la Actividad (Análisis del Casos)

Materiales: Hoja del caso impreso "La Vacante de Supervisor" entregada a cada grupo.



Lectura del Caso (El facilitador lee el anuncio de la finca):

"Escuchen bien el aviso que publicó el administrador de la finca 'La Esperanza' en la cartelera del pueblo: '*Se necesita Supervisor de Campo urgente. Requisitos: Ser HOMBRE, edad entre 25 y 40 años, preferiblemente con carácter fuerte y mano dura para manejar a la cuadrilla. Salario: \$2.000.000 mensuales.*' (Pausa dramática) Pero ojo, nuestra investigación encubierta descubrió un secreto: En la finca ya trabaja doña Marta. A ella la llaman 'la secretaria', gana \$1.500.000, pero en la práctica es ella quien organiza los turnos de la cuadrilla, revisa la calidad del corte, lleva el inventario de herramientas y resuelve los conflictos del personal. Hace exactamente lo que piden para el nuevo supervisor."

3. El Reto Grupal (Debate y Análisis Técnico):

"Detectives, tienen 3 minutos para encontrar las fallas. ¡A debatir!"



Pregunta 1:
**Los Errores de Selección
(Las Banderas Rojas)**

"¿Qué está mal en ese aviso clasificado?"

Respuesta esperada: "Primero, pide 'Hombre' (**Discriminación de género**). Segundo, límite de edad (**Discriminación por edad/Edadismo**). Tercero, pide 'carácter fuerte/mano dura' (**Estereotipo**)."

Refuerzo del Facilitador: "¡Exacto! El talento y el liderazgo no tienen género ni fecha de caducidad. Pedir 'mano dura' es confundir el liderazgo técnico con el autoritarismo."



Pregunta 2:
**El Robo Silencioso
(La Brecha Salarial)**

"¿Qué está pasando con doña Marta, 'la secretaria'?"

Respuesta esperada: "Hace el trabajo de un supervisor pero le pagan menos por ser mujer y tener un título inferior."

Refuerzo del Facilitador: "Aquí aplicamos el Convenio 100 de la OIT: **A trabajo de igual valor, igual salario.** Llamarla 'secretaria' es una trampa administrativa para invisibilizar su rol de supervisión y justificar pagarle \$500.000 menos. Eso es violencia económica."



Pregunta 3:
**El Peligro Oculto
(Riesgo de Acoso)**

"¿Qué riesgo gravísimo trae a la finca contratar a alguien buscando 'carácter fuerte y mano dura'?"

Respuesta esperada: "Que venga a gritar, maltratar o acosar a los trabajadores."

Refuerzo del Facilitador: "¡Bingo! Cuando normalizamos la agresividad como un requisito de trabajo, abrimos la puerta al **Acoso Laboral y Sexual**. Un jefe que cree que mandar es gritar, termina costándole a la empresa renuncias masivas, demandas por estrés laboral y sanciones del Ministerio."

4. La Solución

(Reescribiendo la Historia):

"Ahora, como buenos detectives, vamos a usar las guías sectoriales para arreglar este desastre."

ACCIÓN:

Los grupos deben dictarle al facilitador cómo debería ser la solución correcta.



El Resultado Ideal:

1. "Se cancela el aviso externo.
2. Se asciende a doña Marta al cargo oficial de 'Supervisora de Campo'.
3. Se nivela su salario inmediatamente a los \$2.000.000.
4. Si se necesita contratar otro perfil, el aviso dirá: *'Se busca persona para Supervisión (sin distinción de género). Requisitos: Habilidades de comunicación asertiva, liderazgo de equipos y conocimiento agrícola.'*

5. Reflexión Ampliada

(El Cierre del Facilitador):

"Un aplauso para nuestros detectives. Vean lo fácil que es caer en la trampa de los estereotipos.

Creer que las mujeres solo sirven para 'ayudar' en la oficina, o que los hombres tienen que ser agresivos para que los respeten, es un pensamiento obsoleto que destruye el clima laboral. La equidad de género no es hacerles un favor a las mujeres; es reconocer el talento que ya tenemos en las fincas y pagarlo por lo que verdaderamente vale.

Aplicar los protocolos de prevención de acoso y asegurar la equidad salarial es el mejor escudo protector para su empresa. Fincas libres de discriminación y violencia son fincas rentables, pacíficas y listas para conquistar cualquier mercado internacional. ¡La equidad es un excelente negocio!"

4. Herramienta: "El escudo de la vida" (SST)



27

Dinámica:

El Escudo de la Vida (Prevención, ARL y Equidad)

1. Libreto del Facilitador

(Introducción con Enfoque de Derechos Fundamentales):

"Equipo, para terminar nuestro proceso, vamos a hablar de lo más sagrado que pisa nuestras fincas: la vida. Ningún trabajador, hombre o mujer, debería perder la vida, mutilarse o enfermarse por el simple hecho de ir a ganarse el pan.

Hoy, la OIT ha declarado que la Seguridad y Salud en el Trabajo es un **Derecho Fundamental**. Y los mercados internacionales son tajantes: si en nuestras fincas hay altos índices de accidentes o muertes por negligencia, nuestro aceite no se exporta. A esto le llaman **Debida Diligencia en Seguridad**.

Si mañana ocurre un accidente grave en su lote, ¿qué tan fuerte es su escudo? Muchos creen que la buena suerte los protege, pero la suerte no paga cirugías ni frena demandas. La formalización es su único y verdadero escudo. Vamos a armar juntos el '**Escudo Ideal**' del palmicultor y la palmicultora."





2. Desarrollo de la Actividad (La Silueta Inclusiva):

Materiales: el facilitador dibuja o pega en el tablero dos siluetas (una masculina y una femenina).



"Aquí tenemos a nuestros dos trabajadores estrella: Juan y María. ¿Qué elementos le ponemos a sus cuerpos para asegurar que esta tarde lleguen sanos a abrazar a sus familias?" *(El facilitador guía una lluvia de ideas rápida y va señalando las partes del cuerpo).*

Cabeza y Ojos: "¡Casco y gafas! (Protección física). Para evitar traumatismos por la caída de un racimo o de una hoja de palma."



Manos y Pies: "¡Guantes y Botas pantaneras o con puntera! Y aquí nos ponemos nuestros Lentes de Género: ¿Sabían que la mayoría de accidentes de mujeres en el campo ocurren porque usan guantes o botas tres tallas más grandes? Las herramientas y los EPP tradicionalmente se diseñan para hombres. Entregar dotación de la talla correcta a las trabajadoras no es un lujo, es prevención de riesgos ergonómicos y accidentes mortales."



Pulmones y Piel: "¡Mascarillas y trajes impermeables! (Prevención química). Quien aplique agroquímicos necesita capacitación intensiva. Y ojo: una mujer en edad reproductiva o embarazada jamás debe estar expuesta a estos químicos. La protección de la maternidad inicia cuidando la salud reproductiva."



El Bolsillo (El Corazón del Escudo): "¡El Carnet de la ARL (Administradora de Riesgos Laborales)! (Protección Legal y Financiera). Equipo, el casco se puede romper, la bota se puede perforar con una serpiente... Cuando el escudo físico falla, el único que salva a la familia del trabajador de la miseria, y que salva al dueño de la finca de vender sus tierras para pagar una indemnización, es este papel en el bolsillo. ¡Este es el escudo más importante para el patrimonio del dueño!"



3. Reflexión Ampliada (El Cierre de Alto Impacto):

"Miren bien estas siluetas. Un trabajador sin EPP es un trabajador expuesto al dolor; pero un trabajador sin ARL desde el día número uno, es una bomba de tiempo para la quiebra de su finca."

Recuerden la regla de oro: La afiliación a la ARL no es retroactiva. Si usted lo pone a trabajar a las 6:00 AM y pensaba afiliarlo al mediodía, y el trabajador se corta a las 8:00 AM... ¡Usted es el responsable directo de esa pensión de invalidez o de sobrevivencia!

El EPP protege el cuerpo del trabajador; la ARL protege el futuro de sus hijos y el patrimonio de su empresa. Formalizar no es un gasto, es el seguro de vida más barato y efectivo que ustedes pueden pagar. ¡Hagamos de la palma un territorio donde la vida, de hombres y mujeres, sea intocable!"

Decálogo de **derechos laborales** en nuestro sector



29

Calidad humana para
un fruto de clase mundial.

Líneas Rojas **(Lo que NUNCA debe pasar)**



TRABAJO INFANTIL

En mi finca NO trabajan niños.
Los adolescentes (15-17) solo con
permiso del Ministerio y tareas
ligeras. **¡Estudio primero!**



TRABAJO FORZOSO

Nadie trabaja por miedo o deuda.
No retengo cédulas ni salarios. La
puerta está abierta.



DISCRIMINACIÓN

Aquí contratamos talento,
no género. Mujeres y hombres
ganan lo mismo si el trabajo vale
lo mismo.



VIOLENCIA Y ACOSO

Cero tolerancia al maltrato
verbal, físico o sexual. El respeto
es la norma.





30

El Kit de Herramientas PSEG (Para consultar)

SI TIENE DUDAS, DESCARGUE LAS GUÍAS DE FEDEPALMA:



Guía No Discriminación:
para contratar
sin sesgos.



Guía Salarial:
para pagar
lo justo según
el cargo.



Guía Prevención Acoso:
para saber qué
hacer si hay
una denuncia.



Guía Comités de Género:
para dialogar
y mejorar el
bienestar.

Lista de Chequeo Rápida SST

¿Todos afiliados
a ARL antes de
empezar?

¿Se entregaron
los EPP y se
firmó el recibido?

¿Hay agua
potable y
baños dignos?



Capítulo 3.

Gestión integral de obligaciones (salario y costos)



Introducción: La cultura de la “alcancía”

Nota para el facilitador: el objetivo de esta introducción es cambiar la mentalidad de “gasto lo que entra” a “ahorro lo que debo”

En la cultura palmera sabemos que una buena cosecha es una bendición, pero una mala administración puede convertir esa bendición en una pesadilla. Muchos productores, por desconocimiento o desorden, caen en el error de creer que todo el dinero que entra por la venta del fruto es “ganancia disponible”. Se gastan el ingreso del mes y olvidan que una parte de ese dinero **no es suya**, sino que pertenece al futuro de sus trabajadores y a la seguridad jurídica de su propia finca.

El módulo “Gestión Integral de Obligaciones”, no es una clase de contabilidad aburrida, por el contrario, es un entrenamiento en **disciplina financiera**. Hablaremos de las “Apropiaciones”, esa palabra técnica que simplemente significa: “guardar la plata hoy para no sufrir mañana”. Un palmicultor responsable sabe que por cada peso que paga de salario, debe guardar unas monedas en una “alcancía sagrada” para cubrir primas, cesantías y vacaciones. Si esa alcancía está vacía cuando el trabajador se va, empiezan las demandas.

Además, ¡nos actualizaremos! Con la **Ley 2466 (Reforma Laboral)**, las reglas del juego se ajustan. Ya no basta con pagar; hay que revisar periódicamente los salarios para asegurar que sean justos y competitivos. Esto es vital para nuestra **Política de Equidad**: debemos garantizar que, si una mujer y un hombre hacen el mismo trabajo, reciban exactamente el mismo pago, valorando el esfuerzo real y no el género.

También abordaremos un tema doloroso: la terminación del contrato. Hay un mito peligroso de que el empleador tiene un “plazo” para pagar la liquidación. La ley es tajante: si el contrato termina hoy, la plata debe estar hoy. El retraso se paga caro, con una sanción de “un día de salario por cada día de demora”. Queremos evitar que el fruto de su trabajo se vaya en pagar multas evitables.

Finalmente, este taller busca darles tranquilidad. Un empresario que tiene sus cuentas claras, que paga el *Auxilio de Transporte* a quien corresponde y que liquida a tiempo, es un empresario que duerme tranquilo. La formalización financiera es el mejor “fertilizante” para que su negocio crezca sin plagas legales.



Capítulo de Temas a Tratar

En este taller organizaremos las cuentas de la finca abordando 4 ejes financieros:



El Salario y la Nueva Ley 2466:

qué es salario (dinero vs. especie), los límites legales para descontar comida/vivienda y la obligación de la revisión periódica salarial.



El Auxilio de Transporte:

¿a quién sí y a quién no? Desmitificando cuándo es obligatorio y cuándo se exonera (campamentos, rutas).



Las Apropiações (La Alcancía Sagrada):

entender que el 21.83% adicional al salario debe guardarse mes a mes para Cesantías, Primas y Vacaciones.



Terminación del Contrato y la "Sanción Moratoria":

la regla del pago inmediato (Artículo 65 CST) y cómo evitar la multa de "un día de salario por cada día de retraso".

1. Herramienta: "La torta del salario y la autonomía económica"

Tema: "Salario en especie, límites legales y matemáticas de nómina".

Objetivo: visualizar los límites del 30% y 50% para pagos en alimentación/vivienda, y aprender a calcular la deducción exacta con los valores de ley vigentes.

1. Libreto del Facilitador (Introducción con Enfoque de Derechos)

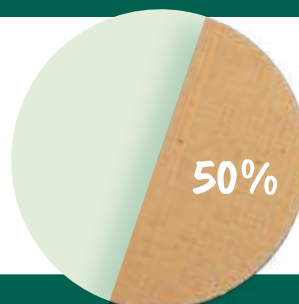
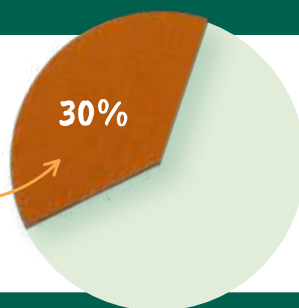
"Muy buenos días. Vamos a hablar de la comida, el techo y, sobre todo, de la **autonomía económica**. En nuestro sector palmero, muchos de ustedes son grandes empleadores y les dan vivienda o alimentación a sus trabajadores. Eso es una práctica excelente que mejora la calidad de vida en el campo.

Sin embargo, la ley colombiana y los convenios de la OIT nos dicen que no podemos pagar todo con comida o con posada. ¿Por qué? Porque el trabajador y la trabajadora necesitan **dinero en efectivo** para vivir, para comprarle zapatos a sus hijos, para ir al médico o para ahorrar.

Imaginen que el salario de una persona es esta gran torta. Ustedes, como empleadores, pueden 'cobrar' una tajada por darles la vivienda y la alimentación (lo que llamamos 'Salario en Especie'). Pero si cortan una tajada demasiado grande, dejan al trabajador con 'hambre' de efectivo. Hoy vamos a aprender a cortar esta torta de forma legal, justa y con la calculadora en la mano, usando las cifras exactas de este año **2026**."

Desarrollo de la Actividad (Con Cálculos Matemáticos Paso a Paso)

Materiales: gráficos circulares (Tortas) de cartón fraccionadas (unas cortadas al 30% y otras al 50%), calculadoras, y un tablero.



Dinámica y Casos Prácticos:

Caso 1:
"El Límite Intocable del Mínimo"

El Facilitador lee:

"Pedro es cortero y gana exactamente el Salario Mínimo de 2026, que está en **\$1.750.905**. Como Pedro vive en el campamento de la finca y recibe las tres comidas, el administrador quiere descontarle la mitad (50%) de su sueldo para cubrir esos gastos. ¿Se puede?"

ACCIÓN:
los participantes intentan doblar la torta a la mitad.



CORRECCIÓN:
¡STOP! El facilitador bloquea el corte con una plantilla roja.



La Matemática (En el tablero):
"Si un trabajador gana el mínimo, la ley protege su bolsillo: **máximo se le puede descontar el 30%**. Hagamos la operación juntos:

1. Tomamos el salario base:
\$1.750.905
2. Lo multiplicamos por el 30% (0.30):
 $\$1.750.905 \times 0.30 = \525.271
3. \$525.271 es el valor máximo de la 'tajada' de comida y vivienda.
4. Ahora restamos para saber cuánto efectivo hay que consignarle:
 $\$1.750.905 - \$525.271 = \$1.225.634$

Conclusión:

"Pedro debe recibir como **mínimo \$1.225.634** en efectivo en su cuenta. (Nota: Como Pedro vive en la finca, no se le paga auxilio de transporte)".





Caso 2:

"El Que Gana Más del Mínimo"**El Facilitador lee:**

"Doña María es la supervisora de sanidad y gana **\$2.600.000**. Usted le entregó una casa espectacular dentro de la finca para ella y su familia, y además le da mercado. ¿Puedo descontarle la mitad (50%) por esa vivienda y alimentación?"

RESPUESTA:

¡Sí! La ley dice que, si la persona gana más de un salario mínimo, se puede pactar ¿en especie? hasta el 50%.

LA MATEMÁTICA:

1. Salario base: \$2.600.000.
2. Multiplicamos por el 50% (0.50): $\$2.600.000 \times 0.50 = \$1.300.000$.

Conclusión:

"A doña María se le paga \$1.300.000 en especie (casa/ comida) y **\$1.300.000 en efectivo**".

Caso 3 (Ejemplo Extra):

"El Error del Auxilio de Transporte"**El Facilitador lee:**

"Juan vive en el pueblo y gana el salario mínimo mensual legal vigente definido en 2026 en Colombia (\$1.750.905) más su auxilio de transporte (\$249.095), para un total de \$2.000.000. Él almuerza en la finca todos los días. El patrón le dice: *'Como usted se gana 2 millones en total, le voy a descontar el 30% de esos 2 millones por los almuerzos'*".

**LA MATEMÁTICA:**

"¡ERROR GRAVE! El auxilio de transporte **NO** es salario. No se puede tocar ni meter en la cuenta de la comida. El 30% se calcula **únicamente** sobre los \$1.750.905. Si el patrón le descuenta sobre los dos millones, le está quitando plata a Juan que no corresponde y se gana una demanda".

3. Reflexión ampliada
(Enfoque Legal y de Género)

"Para cerrar este ejercicio, quiero que se lleven dos reglas de oro marcadas a fuego en su cabeza:

1.

El papel lo aguanta todo, la palabra no: todo descuento por especie, ya sea el 10%, el 20% o el 30%, **debe estar escrito en el contrato de trabajo** y firmado por ambas partes, detallando cuánto vale la comida y cuánto la vivienda. Si no está por escrito, para un juez laboral, el Ministerio de Trabajo y la OIT, esa comida y esa casa fueron un 'regalo' suyo, y a usted le tocará pagarle al trabajador todo el sueldo completo retroactivo. ¡Cuentas claras, fincas prósperas!

2.

Pongámonos los Lentes de Género: cuando hablamos de pagar en especie (con mercados o vivienda) a las mujeres trabajadoras, debemos ser muy cuidadosos. Históricamente, a las mujeres se les ha pagado con 'techo y comida' en lugar de dinero, invisibilizando el valor real de su trabajo. Pagar en efectivo es una herramienta que permite la autonomía económica; es lo que le permite a una mujer tener una cuenta de ahorros propia, tomar decisiones sobre su vida, invertir en su educación o tener los recursos para salir de un entorno de violencia intrafamiliar si lo necesita. El dinero en efectivo no es solo un pago, es independencia."

2. Herramienta: “¿Quién se sube al bus?” (El derecho al transporte seguro)

Tema: “Auxilio de Transporte (Derecho Condicionado) y Topes Legales”.

Objetivo: clarificar matemática y legalmente quién tiene derecho al auxilio de transporte, quién no, y cómo se calcula para el trabajo por días.

1. Libreto del Facilitador (Introducción y pizarra matemática):

“El Auxilio de Transporte es una de las cosas que más confunde en las fincas. A veces creemos que es un ‘regalo’ o que hace parte del sueldo, pero legalmente no es ninguna de las dos. Es recurso específico creado por la ley para que el trabajador no tenga que sacar de su comida para pagar el pasaje hacia el trabajo. La regla es simple: si yo no me muevo, si gano mucho dinero, o si el jefe me lleva gratis, esa plata no se causa.

El auxilio de **Transporte, según la Ley**, se paga solo a quienes ganen hasta 2 salarios mínimos.

Vamos a la pizarra a hacer las matemáticas claras antes de jugar:

El tope legal: un (1) salario mínimo corresponde a \$1.750.905. En ese sentido, para tener claridad de cuando se tiene derecho al auxilio de transporte, lo multiplicamos por 2 de esta manera: $\$1.750.905 \times 2 = \$3.501.810$. Si alguien gana un solo peso más que esos tres millones y medio (3.5), pierde el derecho al auxilio.

El valor diario (Muy importante para el campo): ¿qué pasa si alguien trabaja solo por días? Para conocer esta situación, dividimos el auxilio de transporte del mes entre 30 días de esta manera: $\$249.095 / 30 = \8.303 diarios. Ese es el valor exacto de transporte por cada día laborado.

Ahora sí, yo voy a ser el chofer del bus de la finca. Ustedes son los trabajadores. Yo les presento su situación y ustedes, a grito entero, me dicen: **¿Se sube (se le paga el auxilio de transporte) o Se queda (no se le paga)?**”



35





36

2. Desarrollo de la Actividad (dinámica de roles y ejemplos):

Dinámica: el facilitador hace el gesto de estar frente a un volante. Señala a diferentes participantes para que asuman los roles y el salón entero decide el veredicto.



Trabajador A: (El de la moto)

"Vivo en el pueblo a 40 minutos, gano exactamente un (1) Salario mínimo mensual legal vigente de 2026 (\$1.750.905) y vengo todos los días en mi propia moto, gastando mi gasolina y mis llantas".

Respuesta esperada: ¡SE SUBE!

La Matemática: "Correcto. Gana menos del tope (2 SMMLV) y necesita desplazarse. Su pago a fin de mes corresponderá al salario más el valor del auxilio de transporte mensual: \$1.750.905 (salario) + \$249.095 (auxilio) = \$2.000.000 exactos".



Trabajador B: (La Residente)

"Soy la encargada del casino. Vivo en el campamento dentro de la finca. Solo camino 5 minutos desde mi habitación hasta la cocina".

Respuesta esperada: ¡SE QUEDA!

Explicación Técnica: "¡Excelente! No se paga. La ley dice que si usted vive en el sitio de trabajo, no hay gasto de transporte. Ella recibirá únicamente sus \$1.750.905 de salario".



Trabajador C: (El Pasajero VIP)

"El patrón contrató un camión seguro que nos recoge a todos en la plaza del pueblo a las 5:00 AM y nos devuelve a las 4:00 PM completamente gratis".

Respuesta del Grupo: ¡SE QUEDA!

Explicación Técnica: "La empresa ya está prestando el servicio 'en especie'. No se debe pagar el dinero adicional, porque la necesidad de transporte ya está cubierta".



Trabajador D: (La Profesional)

"Soy la ingeniera agrónoma. Viajo desde la ciudad todos los días en transporte público, pero mi salario es de **\$4.000.000**".

Respuesta esperada: ¡SE QUEDA!

La Matemática: "Aunque tiene el gasto del viaje, su salario supera la barrera matemática de los \$3.501.810 (2 SMMLV). La ley asume que su salario cubre esos desplazamientos".





Trabajador E: (Ejemplo Extra: Trabajo por Días)

“Doña Carmen viene a ayudarnos con la polinización solo **10 días al mes**. Ella vive en la vereda vecina y gana el mínimo proporcional”.

Respuesta esperada: ¡SE SUBE!
(Pero proporcional)

La Matemática: “A Doña Carmen no se le da para el auxilio de transporte completo porque no vino el mes entero. Usamos nuestra fórmula diaria que consiste en multiplicar el valor del auxilio diario por los días laborados, de esta manera: $\$8.303 \text{ diarios} \times 10 \text{ días laborados} = \83.030 . Este valor es el que se suma a su salario por concepto del auxilio de transporte por esos 10 días”.

3. Reflexión ampliada (Enfoque Legal, Financiero y de Género)

“¡Un aplauso para nuestro bus! Para cerrar esta herramienta, anoten este dato técnico que salva patrimonios: Aunque el Auxilio de Transporte NO es salario, la ley colombiana obliga a **sumarlo** a la hora de calcular la Prima de Servicios y las Cesantías. Es decir, las prestaciones se liquidan sobre los **conceptos de salario y auxilio de transporte**. Quien no suma el auxilio a la liquidación, queda debiendo plata y se expone a multas millonarias.

Y ahora, pongámonos nuestros **Lentes de Género**. ¿Por qué es tan importante pagar el Auxilio de Transporte, especialmente a las mujeres? En el entorno rural, los trayectos largos y solitarios son escenarios de alto riesgo de acoso o violencia basada en género. Cuando a una trabajadora se le niega injustamente su auxilio de transporte, se le obliga a caminar de madrugada por trochas peligrosas o a pedir ‘aventones’ (autostop) a desconocidos.

Pagar el Auxilio de Transporte no es solo cumplir un decreto del Ministerio; es garantizar que esa trabajadora tenga el dinero para pagar un mototaxi de confianza o un pasaje de bus seguro. Es proteger su integridad física. ¡El trabajo decente también significa llegar a casa sana y salva!”

3. Herramienta: “La alcancía sagrada y el 22% mágico”

Tema: “Apropiaciones, Prestaciones Sociales y Matemáticas de Liquidación”.

Objetivo: Enseñar la fórmula legal de las prestaciones y crear el hábito de guardar el porcentaje exacto mes a mes para evitar la quiebra.

1. Libreto del Facilitador (Introducción con tono de alerta)

“Señores, presten mucha atención porque aquí es donde quiebran las fincas. Llega diciembre, hay que pagar primas, o un trabajador renuncia de un día para otro, y la cuenta del banco está vacía porque nos gastamos la plata de la cosecha en agosto.

Les presento la “**Alcancía Sagrada**”. Entiendan esto como una regla de vida: la plata de las prestaciones **NO ES SUYA**. Es del trabajador. Ustedes solo se la están guardando temporalmente. En la contabilidad laboral y en los acuerdos sindicales en Colombia, manejamos una regla de oro llamada el ‘**22% Mágico**’. Por cada billete que ustedes paguen de salario, tienen que meter obligatoriamente unas monedas aquí. Vamos a ver de dónde sale esa magia y cuánto cuesta este año 2026.”





38

2. La pizarra de la verdad (Conceptos y matemáticas 2026)



El facilitador escribe en el tablero. Recuerda a la audiencia que para Prima y Cesantías se suma el Salario Mínimo (\$1.750.905) + Auxilio de Transporte (\$249.095) = **Base de \$2.000.000.**

"Cada prestación tiene una fórmula legal exacta basada en los 360 días del año contable. Veamos de dónde salen estos porcentajes:



Cesantías (8.33%)

representan un mes de salario por cada año de servicio. Son un auxilio para cuando el trabajador queda desempleado o para invertir en vivienda y educación. La matemática es simple, dividimos los 30 días de salario entre los 360 días del año ($30 / 360 = 0.0833$) para determinar el porcentaje correspondiente.

Luego procedemos a multiplicar el valor del salario mínimo (incluido el auxilio de transporte) por dicho porcentaje:

Cálculo 2026: $\$2.000.000 \times 0.0833 = \166.666 al mes. Esto indica que al trabajador le corresponde un valor por concepto de cesantías por \$166.666 al mes. ¡Para un sindicato, vigilar que esto se consigne al Fondo es vital porque es el ahorro mayor de la familia!



Prima de Servicios (8.33%)

es el reconocimiento del empleador por las utilidades generadas. Equivale a un mes de salario al año ($30 / 360 = 0.0833$), y se paga mitad en junio y mitad en diciembre. En la palma, muchas convenciones colectivas logran primas extralegales que suben este porcentaje.

Cálculo 2026: $\$2.000.000 \times 0.0833 = \166.666 al mes. Esto indica que al trabajador le corresponde un valor por concepto de prima de servicios de \$166.666 al mes.



Vacaciones (4.17%)

son 15 días hábiles de descanso por año. Equivale a medio mes de sueldo ($15 / 360 = 0.0416$).

OJO: Las vacaciones NO incluyen el auxilio de transporte.

Cálculo 2026: $\$1.750.905$ (Solo básico sin auxilio de transporte) $\times 0.0417 = \$73.012$ al mes. Esto indica que al trabajador le corresponde un valor por concepto de vacaciones de \$73.012 al mes.





Intereses sobre Cesantías (1.00%)

la ley exige pagar un 12% anual sobre las cesantías acumuladas. El 12% del 8.33% es casi el 1% del salario mensual ($0.0833 \times 0.12 = 0.0099$).

Cálculo 2026: $\$2.000.000 \times 0.01 = \20.000 al mes. Esto indica que al trabajador le corresponde aproximadamente un valor por concepto de intereses sobre cesantías de \$166.666 al mes.



**Total a meter
en la alcancía:
aproximadamente
el 22%.**

2. Desarrollo de la Actividad (El Simulador Financiero)

Materiales: billetes de juguete (fajos grandes), una alcancía (caja transparente) y cronómetro.



Dinámica Paso a Paso:



39

División de Roles:



el facilitador divide al público. Un grupo será el "Sindicato/Trabajadores", otro grupo serán "Los Empleadores Juiciosos" y el último "Los Empleadores Relajados".

El Mes a Mes:



el facilitador le entrega al trabajador sus \$2.000.000 de sueldo en billetes falsos. Inmediatamente, obliga al empleador "Juicioso" a meter **\$426.000** en la alcancía transparente. Al empleador "Relajado" le dice que se guarde esa plata en el bolsillo para irse de fiesta.

El Reto (La Renuncia):



"Pasaron 6 meses exactos. El trabajador se acerca hoy a la oficina y renuncia. Exige su liquidación ya mismo".

El Desenlace:

LOS JUICIOSOS:

abren la alcancía. Como guardaron \$426.344 por 6 meses, sacan \$2.558.064. Le entregan la liquidación completa al trabajador. Todos se dan la mano, felices y sin estrés.

LOS RELAJADOS:

¡La alcancía está vacía! El facilitador expone el pánico: "¿De dónde van a sacar 2 millones y medio hoy? Les toca pedir prestado al banco, vender herramientas o enfrentar una demanda moratoria".



3. Reflexión ampliada (Enfoque Sindical, de Género y Financiero)

40

“¿Ven la diferencia entre la paz mental y el pánico? Las apropiaciones se hacen mensuales, no se espera al final del año.

Quiero que miremos esto con nuestros Lentes de Género y desde la visión del Trabajo Decente de la OIT. Ese dinero que está en la alcancía no es un simple cálculo contable; es el escudo social de una familia. Para una mujer trabajadora en el campo, las Cesantías son, muchas veces, la única oportunidad real que tendrá en su vida para mejorar el techo de su casa o pagarles la universidad a sus hijos, logrando independencia.

Y hablemos de las Vacaciones: para las mujeres, que además del trabajo en la palma asumen la ‘doble jornada’ con el cuidado del hogar y los hijos, el descanso remunerado es un tema de salud mental y física urgente.

Retener este dinero, gastárselo o no liquidarlo a tiempo no es solo una falta administrativa; es quitarle la tranquilidad y el futuro a los trabajadores. La formalidad es tener la **“Alcancía Sagrada” siempre llena. ¡Un empleador ordenado es un empleador que duerme tranquilo!”**



4. Herramienta: "La bomba de la liquidación" (el cronómetro)

Tema: "Sanción moratoria (Artículo 65 CST) y el Derecho al Pago Inmediato".

Objetivo: demostrar matemáticamente el costo financiero devastador de retrasarse en el pago de la liquidación final, erradicando la práctica del "venga después".

1. Libreto del Facilitador (Introducción con tono de urgencia)

"Para terminar nuestro módulo financiero, vamos a hablar de la sanción más dolorosa y fulminante que tiene nuestra ley laboral: El Artículo 65.

En el campo es muy común escuchar a un patrón decirle al trabajador que acaba de terminar su contrato o de renunciar: 'Mijito, venga la otra semana que no tengo efectivo, yo lo llamo'. ¡Error fatal! La ley es clara: **Si el contrato se acaba hoy, la liquidación se paga hoy.**

Cada día que usted se demora en pagarle a ese trabajador sus prestaciones y salarios pendientes, la ley le cobra a usted un día de multa equivalente a un día de salario. Literalmente, su deuda empieza a crecer cada 24 horas. Vamos a ver qué tan rápido explota esta bomba financiera en su bolsillo usando las cifras de este año **2026.**"



2. La Pizarra de la multa del dolor (Matemáticas 2026)

El facilitador se apoya en el tablero para hacer el cálculo base antes de iniciar el juego: "Para calcular la multa de la sanción moratoria, tomamos el último salario mensual del trabajador (sin auxilio de transporte) y lo dividimos en 30 días.

Salario Mínimo 2026:

\$1.750.905.

Operación Aritmética:

$\$1.750.905 / 30 \text{ días} = \$58.363.$

Multa Diaria:

¡\$58.363 por cada día de retraso!

Ese es el taxímetro que se enciende cuando usted dice "venga mañana".

3. Desarrollo de la actividad (dinámica de la pelota caliente)

Materiales: un globo (o una pelota roja) que simula "La Bomba" y un cronómetro de celular (ideal si se proyecta o tiene sonido fuerte).



Dinámica Paso a Paso:

El Arranque:

el facilitador le entrega la pelota a un participante (que asume el rol del empleador deudor). El facilitador dice: "El trabajador se fue el viernes. Usted le dijo que volviera después. Arranca el cronómetro... ¡YA!"



**El conteo:**

el facilitador empieza a contar los días en voz alta, pasando la pelota rápidamente entre el público.

Los Impactos Financieros:**FACILITADOR:**

“¡Día 10! El trabajador vino a buscarlo y usted se había ido al pueblo. Quien tenga la pelota, dígame, ¿cuánto debe solo de multa?”.

Participante responde (con ayuda de calculadora):
 $\$58.363 \times 10 = \583.630 .

**FACILITADOR:**

“¡Medio millón de pesos regalados por no contestar el teléfono! Sigue corriendo el reloj... ¡Día 30! Pasó un mes exacto”.

Participante final responde:
 $\$58.363 \times 30 = \$1.750.905$.

El Veredicto:

“¡BOOM! Estalló la bomba. Por retrasarse un solo mes en pagar una liquidación, usted acaba de regalarle a un trabajador un mes entero de sueldo extra, sin que haya cortado una sola hoja de palma. Y adivinen qué: igual le sigue debiendo la liquidación original”.



4. Reflexión Ampliada

(Enfoque de Derechos y Género)

“¡Detengan la bomba y escúchenme muy bien!

No le regalen el fruto de su esfuerzo a una demanda perdida. Tengan la plata de la ‘Alcancía Sagrada’ lista para el último día de trabajo. Financieramente, es **mil veces mejor pedir un microcrédito rápido en el banco** para pagar una liquidación a tiempo (que cobra un 2% de interés mensual), que pagarle al trabajador la Sanción Moratoria (que equivale a un 100% de interés mensual).

Y ahora, pónganse sus **Lentes de Género** y de Derechos Humanos. ¿Por qué la ley castiga esto tan duro? Porque la liquidación no es plata para lujos; es la comida de esa familia.

Cuando una mujer trabajadora se queda sin empleo, ese dinero de la liquidación es su único escudo para comprar el mercado de la semana, pagar la pensión del colegio de sus hijos o el arriendo mientras consigue otro trabajo. Retenerle ese dinero a una madre cabeza de familia es empujarla al hambre, a endeudarse con prestamistas usureros (‘gota a gota’) o a aceptar condiciones indignas por necesidad.

Pagar la liquidación a tiempo no es solo evitar una multa del Ministerio; es un acto de justicia, de humanidad y de respeto absoluto por la vida del otro. ¡Un productor formal y ético, liquida el día cero!”





El bolsillo de cristal del empleador en la palma

Tarjeta de referencia rápida para la billetera.

¡Cuentas claras, fincas prósperas!



La Tabla Maestra de Costos (Para no olvidar)

POR CADA \$1.000.000 DE SALARIO, RECUERDE QUE EL COSTO REAL ES MAYOR. **¡GUARDE ESTA PLATA!**

Concepto	Cuánto guardar (Aprox)	¿Cuándo se paga?
Cesantías	8.33% (\$83.300)	Al Fondo (Feb 14) o al Liquidar.
Primas	8.33% (\$83.300)	Junio y Diciembre (Directo).
Vacaciones	4.17% (\$41.700)	Al salir a descanso o Liquidar.
Intereses	1.0% (\$10.000)	En Enero (Directo al trabajador).
TOTAL AHORRO	~22% (\$220.000)	¡NUNCA SE GASTE ESTE DINERO!





Reglas de Oro Financieras

AUXILIO DE TRANSPORTE:



Pague si gana menos de **2 SMLV** y vive fuera de la finca.



NO pague si vive en campamento o usted pone el transporte.



SALARIO EN ESPECIE (COMIDA/VIVIENDA)

Máximo **30%** si gana el Mínimo.

Máximo **50%** si gana más del Mínimo.

Debe estar **por escrito**.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO

Día 0: el día que el trabajador se va, se le paga su liquidación.

Peligro: si se demora, paga un día de sueldo por cada día de retraso.

REVISIÓN (LEY 2466)

Revise anualmente los salarios.

Equidad: verifique que hombres y mujeres ganen lo mismo por igual labor.



Capítulo 4.

El ABC de la contratación formal



45

Introducción: La ruta de la tranquilidad

Nota para el facilitador: El objetivo es quitarle el miedo al papeleo y mostrarlo como una inversión en seguridad.

A lo largo de este programa hemos hablado de derechos, de costos y de ética. Pero sabemos que, en el día a día de la finca, el productor se enfrenta a la pregunta práctica: “¿Y por dónde empiezo?”. La formalización laboral a menudo se percibe como una montaña de burocracia, pero queremos que la vean con otros ojos: como un mecanismo de **Debida Diligencia**.

La Debida Diligencia no es un término específico ni único para los abogados; es simplemente operar con los ojos abiertos. Significa identificar y prevenir riesgos antes de que ocurran. Cada vez que usted pide una cédula para verificar la edad, o afilia a un trabajador a la ARL antes de que toque una herramienta, usted está protegiendo su patrimonio. Un proceso de contratación ordenado es la evidencia de que su negocio es serio, ético y sostenible.

En este módulo, aterrizamos la teoría en la práctica. Vamos a recorrer la “Ruta de la Contratación” paso a paso. Entenderemos que la responsabilidad de garantizar este marco legal recae exclusivamente en el empleador. No basta con la buena voluntad; usted es quien debe liderar el proceso para asegurar que, si ocurre un accidente o una contingencia, el sistema de protección social responda y no su bolsillo personal.

También reforzaremos el enfoque de género y no discriminación en la documentación. Aprenderemos qué pedir y qué **no** pedir (como pruebas de embarazo), asegurando que el ingreso a la palmicultura sea una puerta abierta al talento diverso, basada en la aptitud física y legal, y no en prejuicios.

Al finalizar este taller, ustedes no se llevarán solo conceptos, sino un “mapa de ruta” claro. Sabrán exactamente qué documento va primero, cuándo se paga la PILA y por qué es vital reportar las novedades a tiempo. Porque un palmicultor organizado es un palmicultor que duerme tranquilo.





Capítulo de Temas a Tratar

Organizaremos el “paso a paso” en 5 fases críticas para una vinculación exitosa:



Fase de Alistamiento (Documentación):

qué papeles pedir (Cédula, examen médico) y qué NO retener (documentos originales) para evitar riesgos de trabajo forzoso.



El Laberinto de las Afiliaciones:

la diferencia entre EPS, AFP, ARL y Caja de Compensación. La regla de oro: “ARL antes de trabajar”.



La PILA (Planilla Integrada):

cómo pagar todo en un solo lugar y el uso de operadores de información.



Gestión de Novedades:

por qué es crucial reportar cambios (incapacidades, nacimientos, retiros) inmediatamente y no esperar a fin de mes.



Gestión Mensual:

el calendario de pagos (Quincena, Seguridad Social, Primas) y el manejo del “Día de la Familia”.

1. Herramienta: “El rally del ingreso seguro y digno”

Tema: Fases 1 y 2 de Contratación (documentación, afiliación oportuna y “cero discriminación”).

Objetivo: ordenar cronológicamente los pasos de contratación para blindar la finca jurídica y financieramente, erradicando prácticas discriminatorias en el ingreso.

1. Libreto del Facilitador (Introducción)

“Señores y señoras, entramos a la ‘Ruta de la Tranquilidad’. Muchos productores cometen un error fatal por el afán de la cosecha: dejan entrar al trabajador al lote a las 6:00 AM y mandan los papeles a la oficina a las 10:00 AM para afiliarlo. Si ese trabajador se corta un dedo a las 8:00 AM, la ARL les va a decir: ‘Lo siento, él no existía en mi sistema’, ¡y ustedes pagan la cirugía y la pensión de su propio bolsillo!

La contratación no es burocracia o un papeleo que hace perder tiempo, es **Debida Diligencia.**

Es poner los escudos antes de ir a la batalla. Hoy vamos a jugar al 'Rally del Ingreso Seguro'. Tienen una serie de pasos desordenados. Su misión, en equipos, es ordenarlos en la línea de tiempo correcta.

El equipo que ponga al trabajador a cosechar antes de tener la ARL aprobada, o que cometa un acto de discriminación en el proceso, queda descalificado y 'pierde la finca'. ¡El tiempo corre!"



Desarrollo de la actividad (el tablero de la verdad)



47

Materiales: tarjetas grandes con pasos escritos (y algunas con "trampas"), cinta adhesiva y una pared despejada para cada equipo.

Tarjetas a entregar: Entrevista, Prueba de Embarazo (¡Trampa!), Examen Médico Ocupacional, Firma Contrato, Afiliación ARL, Afiliación EPS/ Pensión, Entrega de Dotación (EPP), Inicio de Labores.



Dinámica Paso a Paso:

1.

El Reto:

los equipos tienen 3 minutos para pegar las tarjetas en la pared en orden cronológico, de izquierda a derecha.

2.

La Revisión Pública:

el facilitador pasa por cada pared y verifica el orden.

3.

El Orden Correcto (Explicación Técnica y de Género):



PASO 1: Selección y Entrevista (Sin Sesgos).

"Aquí buscamos talento, no juzgamos vidas personales. Preguntar a una mujer si planea tener hijos o si está casada es un acto de discriminación prohibido por la OIT y la ley."



PASO 2: Examen Médico Ocupacional de Ingreso.

“¡Fundamental! No es para discriminar, es para saber si el trabajador es apto para el esfuerzo físico o si necesita reubicación. ¡ALERTA DE TRAMPA! Si algún equipo pegó la tarjeta de ‘Prueba de Embarazo’, queda penalizado. Exigir pruebas de embarazo para contratar es violencia de género y un delito sancionado por el Ministerio de Trabajo.”



PASO 6: Entrega de Dotación y EPP.

“Botas, guantes y casco. Y con lentes de género: entregamos herramientas y dotación de la **talla correcta** para hombres y mujeres. Un guante gigante en la mano de una mujer es un accidente seguro.”



PASO 7: Inicio de Labores.

“Solo cuando los 6 pasos anteriores están listos, la persona entra al cultivo. ¡Bienvenidos a una finca 100% formal!”. En este punto, se recomienda socializar el Reglamento Interno de Trabajo - RIT. Tan importante como firmar el contrato es que el trabajador conozca las reglas de su nueva casa. El RIT no puede ser un folleto guardado en la oficina; **debe estar publicado en un lugar visible** de la finca (como la cartelera de la bodega o el casino). La ley exige que el trabajador sea notificado de su contenido para que las normas tengan validez legal”. Además, se deben buscar los espacios para socializar el reglamento de trabajo y evitar conflictos. Si un trabajador sabe desde el día uno cuáles son sus deberes y derechos, y cuáles son las faltas que generan sanciones, el empleador puede ejercer su autoridad con transparencia y justicia.



PASO 3: Firma de Contrato.

“Regla de oro: Papelito habla. Se firma por escrito, con salario y funciones claras, antes de sudar la primera gota.”



PASO 4: Afiliación ARL (La Regla de las 24 Horas).

“¡El corazón del escudo! La ley colombiana dice que la cobertura de la ARL arranca a las **00:00 horas del día siguiente** a la afiliación. Es decir, se afilia mínimo 24 horas antes de que pise el lote.”



PASO 5: Afiliación EPS, Pensión y Caja de Compensación.

“Garantiza la salud común y el subsidio familiar.”

Teresa Peña,
productora de Tibú.





3. Reflexión ampliada (protección bilateral y equidad)

“Miren la línea de tiempo perfecta en la pared. Este no es un capricho del gobierno; es un sistema de protección bilateral.

El **examen médico de ingreso** nos protege a nosotros como empleadores de que mañana nos reclamen por una hernia o una enfermedad de la columna que el trabajador ya traía de otra finca. Y la **ARL previa al día uno** nos protege de que un accidente nuevo nos lleve a la quiebra. Sin esos dos elementos, nadie, absolutamente nadie, entra a trabajar al cultivo.

Desde la óptica de los derechos humanos y la equidad de género, un ingreso seguro es un ingreso transparente. Cuando eliminamos las pruebas de embarazo ilegales y las preguntas personales en las entrevistas, le estamos dando a las mujeres rurales la oportunidad de competir por su talento y capacidad. El Trabajo Decente comienza desde la primera vez que nos damos la mano en la entrevista. ¡Si ordenamos el ingreso, ordenamos el futuro de la finca!”

Además, no olvides la importancia del **Reglamento Interno de Trabajo (RIT)**, su publicación y socialización, en tanto que su diseño, existencia y operatividad se constituye como un paso fundamental entre la firma del contrato y el inicio de labores.

Los RIT se constituyen como las herramientas jurídicas que definen las reglas de juego en la finca (horarios, disciplina, permisos) y es el complemento natural del contrato de trabajo. En este sentido, hacen parte de la debida **diligencia** y garantizar “operar con los ojos abiertos”.



2. Herramienta: “La lotería de la protección”

Tema: “Entendiendo el Sistema de Seguridad Social (EPS, ARL, AFP, CCF) y la PILA”

Objetivo: Clarificar qué entidad cubre qué riesgo, para que el productor aprenda a transferir sus responsabilidades financieras y entienda el valor real de su aporte mensual.

1. Libreto del Facilitador (Introducción con enfoque de Protección y Riesgo)

“A veces vemos ese recibo de la planilla PILA a fin de mes como un impuesto más, un ‘dinero perdido’, y ni siquiera sabemos qué estamos pagando. ¡Vamos a cambiar ese chip hoy mismo!”

El Sistema de Seguridad Social no es un impuesto; es el ‘Escudo de Hierro’ de su finca. Cuando usted paga la PILA, lo que está haciendo es recurrir a la contratación de los servicios de 4 entidades diferentes, que podría proporcionar usted en su deber de asegurar la protección y el riesgo de los trabajadores, por lo cual en el lenguaje común se asocia con la expresión de comprarles sus problemas a 4 entidades diferentes que se encargarán de la atención en materia de protección y de riesgos del trabajador. Si usted no paga, y ocurre una desgracia, la ley dice que usted se convierte en la clínica, el centro de salud o el hospital, en la aseguradora y en el fondo de pensiones de su trabajador, respondiendo con su propio patrimonio.

Vamos a jugar a la ‘Lotería de la Protección’. Yo voy a leer una serie de situaciones, emergencias o necesidades de la vida real que les ocurren a sus trabajadores. Ustedes tienen un cartón con varias entidades. Su misión es poner una ficha sobre la entidad que debe pagar esa cuenta. ¡El primero que llene el cartón y se salve de pagar de su bolsillo, grita ‘Seguridad Social!’”



50

2. Desarrollo de la Actividad

(Dinámica de Casos con Lentes de Género)

Materiales:

Fichas (frijoles o monedas) y "Cartones de Lotería" con 5 casillas grandes: **EPS** (Salud), **ARL** (Riesgos Laborales), **AFP** (Fondo de Pensión), **CAJA** (Compensación Familiar) y **EMPLEADOR**.



Dinámica y Análisis de Casos: el Facilitador lee el caso con dramatismo y espera a que los participantes marquen su cartón y griten la respuesta.



Caso 1 (El Accidente):

"El cortero estaba bajando un racimo a las 10:00 AM, el cuchillo se resbaló y se hizo un corte profundo en la pierna. Hay que operarlo y pagarle 20 días de incapacidad."

Respuesta del Grupo:
¡ARL! (Riesgos Laborales).

Refuerzo Técnico: "¡Exacto! Como fue trabajando, la ARL asume el 100% de los gastos médicos y le paga la incapacidad al 100% de su salario desde el día uno. Si no tuviera ARL, la cirugía y esos 20 días de sueldo saldrían de la cuenta bancaria de ustedes."



Caso 2 (La Enfermedad Común):

"A un trabajador le dio un dengue terrible un domingo en su casa. Además, la supervisora del vivero acaba de tener a su bebé y necesita sus 18 semanas de descanso remunerado."

Respuesta del Grupo:
¡EPS! (Salud).

Refuerzo de Género y Técnico: "¡Así es! La EPS cubre enfermedades que no son del trabajo. Y pongámonos los Lentes de Género: La Licencia de Maternidad la paga la EPS, no el empleador. Muchos no contratan mujeres por miedo a pagar el embarazo, pero en la formalidad las EPS son quienes cubren estas contingencias y por ende los costos derivados para proteger la vida del bebé y la estabilidad de la madre. Por tanto, ¡Estar formalizados tumba el mito de que "las mujeres salen caras"!

Nota: al respecto, es importante señalar el empleador no es quien "paga" la licencia de maternidad o las incapacidades largas, sino que actúa como un intermediario que luego recupera ese dinero. Por ejemplo, para que el **recobro de incapacidades superiores a 3 días** (y licencias) sea efectivo ante la EPS en Colombia, se debe seguir un **proceso administrativo** riguroso. Aquí te explicamos el paso a paso y los requisitos clave:

1. El Esquema de Pago: ¿Quién paga qué?

Antes de cobrar, es vital entender la distribución del tiempo:

- Día 1 y 2: los paga el Empleador (al 66,67% del salario, sin que sea inferior al mínimo).
- Día 3 en adelante: los paga la EPS.
- Licencia de Maternidad/Paternidad: la paga la EPS al 100% desde el primer día.

2. Requisitos para un Recobro Efectivo

Para que la EPS no devuelva la solicitud (glosa), la empresa o el empleador deben verificar:

- **Afiliación y Pagos:** el trabajador debe estar afiliado activamente. Las cotizaciones a seguridad social deben haberse pagado de forma oportuna (el pago tardío es la causa #1 de rechazo).
- **Certificado Médico Original:** la incapacidad debe ser expedida por un médico de la red de la EPS. Si es de un médico particular, debe ser transcrita por la EPS.
- **IBC (Ingreso Base de Cotización):** el valor a cobrar debe coincidir con el salario reportado en la PILA.

3. El Paso a Paso del Proceso

PASO A:

Recepción y Validación

El trabajador entrega el certificado de incapacidad. La empresa debe revisar que los datos (Nombre, Cédula de Ciudadanía, fechas y diagnóstico/CIE-10) sean legibles y correctos.



PASO B:

Radicación ante la EPS

Hoy en día, la mayoría de las EPS (Sura, Sanitas, Salud Total, etc.) tienen portales virtuales para empleadores.

1. Ingresar al portal de la EPS con el usuario de la empresa.
2. Cargar el certificado médico y la historia clínica (si se requiere).
3. Adjuntar la certificación bancaria de la empresa (para que la EPS deposite el dinero).

PASO C:

Pago al Trabajador

Importante: el empleador no debe esperar a que la EPS le pague para pagarle al trabajador. El empleador paga la nómina normal y luego tramita el recobro para "recuperar" ese gasto.



PASO D:

Seguimiento y Giro

La EPS tiene un plazo (generalmente de 15 a 30 días hábiles) para validar y realizar el desembolso a la cuenta de la empresa.



PASO A:

Recepción y Validación

El trabajador entrega el certificado de incapacidad. La empresa debe revisar que los datos (Nombre, Cédula de Ciudadanía, fechas y diagnóstico/CIE-10) sean legibles y correctos.



51





4. ¿Qué se necesita para el expediente de recobro?

Si vas a armar un “kit” de documentos para asegurar el éxito, incluye:

1. Certificado de incapacidad (original o transcrito).
2. Copia del documento de identidad del trabajador.
3. Resumen de la historia clínica (especialmente para prórrogas).
4. Comprobante de pago de la planilla (PILA) de los meses anteriores.
5. Certificación bancaria del empleador.

El argumento “Lentes de Género” para el cierre:



“Cuando el proceso de recobro funciona, el empleador entiende que su única ‘carga’ es el trámite administrativo. El costo económico de la maternidad está mutualizado por el sistema de salud. Por eso, la formalidad es la mejor herramienta contra la discriminación de género, porque le quita el peso financiero al empresario y lo traslada a la EPS, donde pertenece”.



Caso 3 (El Futuro y la Tragedia):

“Un trabajador cumplió 62 años y ya no tiene fuerzas para el campo. O peor aún, un trabajador falleció de un infarto en su casa, dejando a su esposa e hijos pequeños sin sustento.”

Respuesta del Grupo: **¡AFP! (Fondo de Pensiones).**

Refuerzo Técnico: “¡Correcto! El Fondo no solo paga la pensión de vejez. También paga la **Pensión de Sobrevivientes**. Si esa familia queda desamparada y usted no había pagado la pensión, la viuda lo puede demandar a usted para que le pague una renta vitalicia. El AFP es el seguro de vida de la familia.”



Caso 4 (El Alivio Familiar):

“Una trabajadora, madre cabeza de hogar, necesita un subsidio para comprar los cuadernos y uniformes de sus tres hijos para el colegio, o quiere llevarlos a un parque recreativo.”

Respuesta del Grupo: **¡CAJA! (Compensación Familiar).**

Refuerzo Técnico: “¡La Caja de Compensación! Ese 4% que ustedes pagan se traduce en cuotas monetarias (subsidios) que le llegan directamente a la trabajadora por cada hijo. Esto alivia la pobreza multidimensional en el campo sin que a usted le cueste más salario.”



Caso 5 (La Herramienta Rota):

“Al trabajador se le rompió la bota pantanera trabajando y la carretilla tiene una llanta pinchada.”

Respuesta del Grupo:
¡EMPLEADOR!
(Obligación directa).

Refuerzo Técnico: “¡Ojo aquí! El sistema de seguridad social protege al humano, no a los equipos. La dotación y las herramientas de trabajo seguro son obligación 100% suya y no se le pueden cobrar al trabajador.”

3. Reflexión ampliada (El Poder de la PILA y los Derechos Humanos)

“¡Tenemos ganadores de la Lotería de la Protección!”

Para cerrar, entiendan qué es realmente la PILA. Es una ‘ventanilla única’, un solo recibo donde ustedes, con un solo clic, pagan el escudo protector completo (Salud, Pensión, Riesgos y Caja).

Desde la visión de la OIT, la Seguridad Social es el corazón de la equidad. Una trabajadora rural afiliada es una mujer que no dependerá de la caridad si se enferma, que recibirá su subsidio para educar a sus hijos y que tendrá una pensión en su vejez.

Cada vez que ustedes pagan esa planilla mensual, no le están haciendo un favor al gobierno; están transfiriendo riesgos millonarios fuera de su finca y están construyendo un país más justo. La formalidad es el mejor negocio para el empleador y la mayor bendición para el trabajador. ¡Nunca dejen vencer esa PILA!”



53



Por los anteriores elementos, la PILA funciona como un “escudo protector” realmente poderoso. Para que ese escudo sea accesible, incluso en el campo donde el trabajo a veces es por jornadas cortas, existe una herramienta legal clave en Colombia: el **pago de seguridad social por días** (regulado por el Decreto 2616 de 2013).

Aquí te explico cómo funciona esta opción para cuando el trabajador no labora el mes completo:

A. ¿QUIÉNES PUEDEN USAR EL PAGO POR DÍAS?

No es para todo el mundo. Se deben cumplir 3 requisitos:

1. Tener un **contrato de trabajo (fijo o indefinido)**.
2. Laborar menos de 30 días al mes.
3. Recibir un pago mensual inferior a un **Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV)**



B. LOS "BLOQUES" DE PAGO (SEMANAS)

54

En la PILA, cuando marcas la opción de "Cotizante por semanas", el sistema no te deja poner días exactos (como "5 días"), sino que divide el mes en cuatro bloques de 7 días, de la siguiente manera:

Días laborados en el mes	Semanas a cotizar (Mínimo)	IBC (Base sobre la que se paga)
De 1 a 7 días	1 semana	1/4 de un Salario Mínimo
De 8 a 14 días	2 semanas	2/4 (medio) Salario Mínimo
De 15 a 21 días	3 semanas	3/4 de un Salario Mínimo
Más de 21 días	4 semanas	1 Salario Mínimo completo

C. ¿QUÉ PORCENTAJES SE PAGAN Y QUIÉN LOS ASUME?

Esta es la parte vital. El porcentaje se aplica sobre el IBC (según el número de semanas arriba), pero ojo: **el pago de Salud funciona distinto.**

1. Pensión y Riesgos Laborales (ARL)

Se pagan los porcentajes normales sobre la fracción del salario:

- **Pensión (16%):** el empleador paga el 12% y el trabajador el 4%.
- **Riesgos Laborales (ARL):** lo paga 100% el empleador (el porcentaje varía según el riesgo de la finca, usualmente Clase I o II).
- **Caja de Compensación (4%):** lo paga 100% el empleador.

2. El tema de la Salud (El punto clave)

Para que el empleador pueda pagar por días, el trabajador **DEBE estar afiliado al Régimen Subsidiado** (Sisbén) en salud.

¿Por qué? Porque el pago por días no cubre salud. El sistema asume que el trabajador ya tiene salud por el Sisbén, y el empleador solo le "protege" la vejez (Pensión), los accidentes (ARL) y el bienestar familiar (Caja).



D. EJEMPLO PRÁCTICO PARA UNA TRABAJADORA RURAL

Si una mujer trabaja 10 días en el mes limpiando cultivos y gana el proporcional al mínimo:



1. **Semanas a cotizar:** 2 semanas (porque está en el rango de 8 a 14 días).



2. **Base de pago (IBC):** $\frac{2}{4}$ de acuerdo a la tabla presentada, que reduciendo la cifra decimal corresponde a $\frac{1}{2}$ Salario Mínimo.



3. **Aporte empleador:** pagará el 12% de ese medio mínimo a pensión, más la ARL (según el nivel del riesgo) y el total de la Caja.



4. **Aporte de la trabajadora:** se le descuenta solo el 4% de ese medio mínimo para su pensión.

OTROS PUNTOS CLAVE A TENER EN CUENTA:

- Cero multas: si el trabajador se accidenta el día 3, la ARL responde por todo, aunque solo se haya pagado por una semana.
- No pierde el Sisbén: el trabajador no pierde su beneficio del régimen subsidiado ni sus subsidios del gobierno por estar cotizando pensión por días.
- Derecho a la Caja: aunque trabaje 2 días, tiene derecho a los servicios de la Caja de Compensación (recreación, subsidio familiar, etc.).

3. Herramienta: El teléfono roto de las novedades



55

Tema: “Reporte de Novedades a la Seguridad Social (Incapacidades, Retiros, Cambios familiares)”.

Objetivo: Entender que la información laboral debe fluir de manera clara, escrita y a tiempo hacia la administración, para evitar fugas millonarias de dinero en la PILA y proteger a los trabajadores.

1. Libreto del Facilitador (Introducción Financiera y Operativa)

“En el campo, a veces la información vital se pierde entre el lote de palma y la oficina de administración. Las ‘Novedades’ son esos eventos que cambian la nómina: un trabajador que renunció, una trabajadora que inició su licencia de maternidad o alguien que se incapacitó.

Si un trabajador se retira hoy (día 2 del mes) y usted, como capataz o dueño, no le avisa a la persona que liquida la nómina, el sistema es ciego. La planilla PILA se seguirá generando por los 30 días completos. ¡Usted terminará pagando casi \$426.000 de seguridad social por alguien que ya no trabaja ahí! Vamos a jugar al ‘Teléfono Roto’ para ver qué nos cuesta financieramente cuando no reportamos las cosas por escrito y confiamos en la memoria o en el ‘radio pasillo’.”





2. Desarrollo de la Actividad (Dinámica de la Confusión)

Dinámica Paso a Paso:

1.

La Fila:

el facilitador pide a 6 u 8 participantes que formen una fila. El último será el "Administrador de la Finca".

2.

El Mensaje Complejo:

el facilitador le susurra al oído del primero una novedad típica del campo: *"Pedro Pérez se retiró ayer porque se peleó con el capataz, pero dice que vuelve el lunes si le pagan los tres días de incapacidad que le dio el médico del pueblo a su hijo"*.

3.

La Transmisión:

el mensaje pasa rápidamente de oído en oído, susurrado una sola vez.

4.

El Resultado:

el "Administrador" (el último) debe decir en voz alta qué mensaje le llegó para liquidar la nómina. *(Usualmente llega algo como: "Que a Pedro no le paguen y que el capataz incapacitó al hijo")*.

3. Reflexión ampliada (El costo del desorden)

"¡Miren el desastre administrativo que acabamos de crear! Si el administrador entendió mal, cometerá 3 errores graves:

1. Seguirá pagando seguridad social por un trabajador retirado (Pérdida de dinero para la finca).
2. No cobrará la incapacidad a la EPS (Plata que la empresa pierde).
3. Liquidará mal a Pedro y se ganará una sanción moratoria.

Regla de Oro de la Debida Diligencia:

las novedades (retiros, incapacidades, licencias de maternidad) se reportan **INMEDIATAMENTE Y POR ESCRITO** (un cuaderno de novedades firmado o un mensaje de texto/WhatsApp al encargado). Y con nuestros **Lentes de Género**: si una trabajadora entra en licencia de maternidad, las fechas exactas deben reportarse a la EPS para que el sistema haga la devolución de ese dinero, tal como se profundizó en el apartado de pago de incapacidades y licencias por más de 3. ¡Lo que la memoria falla, el papel y el WhatsApp lo salvan!"

4. Herramienta: "La mochila de género y derechos" (cierre transversal)

Tema: "Documentación inclusiva, límites a los antecedentes penales y No Discriminación".

Objetivo: Aplicar la política de equidad en la fase de contratación, entendiendo qué documentos protegen a la empresa y cuáles violan los derechos humanos.

1. Libreto del Facilitador (Introducción de Derechos Humanos)

"Para cerrar nuestra fase de contratación, vamos a revisar la 'Mochila' de requisitos. A veces, por simple costumbre o porque 'así se ha hecho siempre', pedimos documentos que la ley prohíbe y nos metemos en líos de discriminación sin querer.

Contratar es buscar talento y aptitud, no invadir la privacidad de la gente. Yo voy a sacar un documento de esta mochila y ustedes, como auditores de Trabajo Decente, me van a gritar: **¿PASA (es legal) o SE QUEDA (es ilegal)?"**

2. Desarrollo de la actividad

(El Filtro de la Equidad)

El facilitador saca objetos o tarjetas que simulan los documentos."



Documento 1:
Fotocopia de la Cédula.

Grupo: ¡PASA!

Explicación: "Fundamental para verificar la identidad, que sea mayor de edad y para afiliarse a la seguridad social."



Documento 2:
Prueba de Embarazo.

Grupo: ¡SE QUEDA!

Explicación de Género: "¡Prohibido totalmente! Pedir esto es una violación a la intimidad y al Convenio 111 de la OIT sobre discriminación. Una mujer no tiene que demostrar que no está embarazada para acceder a un trabajo. Su talento no depende de su estado reproductivo."



Documento 3:
Examen Médico Ocupacional (con énfasis en columna para corteros).

Grupo: ¡PASA!

Explicación: "Es aptitud física, no discriminación. Es obligación legal para saber si el cuerpo del trabajador (hombre o mujer) está apto para esa labor específica sin lastimarse."



Documento 4:
Libreta Militar (Original).

Grupo: ¡SE QUEDA!

Explicación: "Solo se puede pedir fotocopia para el archivo. ¡NUNCA retener documentos originales! Retener documentos originales es un indicador de Trabajo Forzoso para la OIT."



Documento 5:
Certificado de Antecedentes Penales / Judiciales.

Grupo: ¡DEBATE!
(El facilitador hace una pausa dramática)

3. Profundización Técnica:

el manejo de los antecedentes

"¡Atención aquí! Pedir antecedentes penales de forma generalizada a todo el mundo es ilegal y discriminatorio. El Ministerio de Trabajo y la Constitución solo permiten pedirlos en tres casos excepcionales:

1.

Cargos de Alta Confianza, Seguridad o Manejo de Recursos:

por ejemplo, el guarda de seguridad armado de la finca, el tesorero de la extractora, o el conductor de un bus escolar. Aquí la naturaleza del cargo justifica mitigar riesgos del patrimonio o la vida.

2.

Cuidado de Población Vulnerable:

si el trabajador tendrá contacto con niños (ej. colegio de la vereda) o personas con discapacidad, la ley exige verificar que no existan antecedentes de violencia o delitos sexuales.





58

3.

Exigencia Legal Expresa:

sectores como la vigilancia privada tienen leyes específicas que lo exigen.



**Pero ojo,
un antecedente
NO es una prohibición
automática
para trabajar.**



Si ustedes encuentran un antecedente, deben pasar esa información por tres filtros de derechos humanos:



Principio de Relación: el delito debe tener relación con el cargo. Si alguien tuvo una riña callejera hace 10 años, eso no afecta su capacidad técnica para cortar palma hoy, ni pone en riesgo la operación.



Derecho al Olvido: si la persona ya cumplió su condena ante la justicia, tiene derecho a una segunda oportunidad y a reintegrarse a la sociedad. Negar empleo por un pasado superado es condenarlos a la pobreza.



La prohibición de la 'Lista Negra': ¡Alerta Sindical! Es ilegal disfrazar de "problemas de antecedentes" el veto a personas que han tenido conflictos laborales previos o que han participado en huelgas legales. "El derecho a la asociación es sagrado."

4. Mensaje Final del Módulo
(El cierre transversal)

"Cerramos nuestra mochila y nuestra contratación. Lévense este mensaje grabado: En la agroindustria palmera, contratamos capacidades y no tenemos prejuicios. Las mujeres tienen un lugar fundamental en la palma si su competencia se lo permite; los jóvenes merecen un ingreso seguro, y quienes buscan una segunda oportunidad en la vida, merecen ser evaluados por lo que pueden hacer hoy."

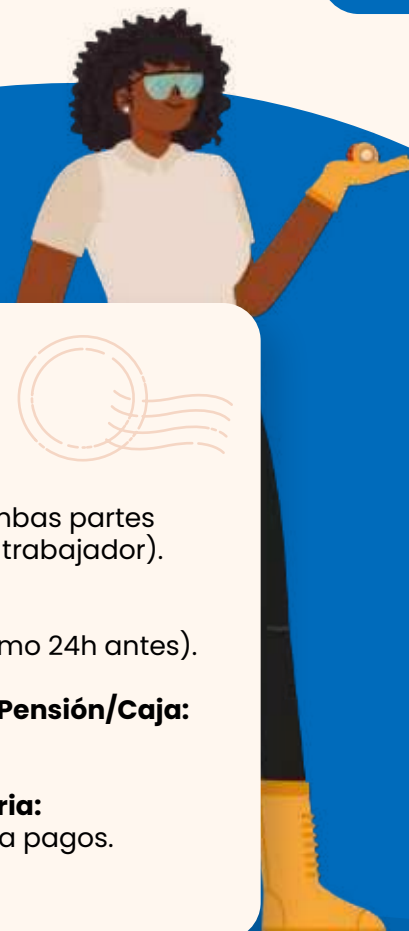
**Eliminar las barreras
absurdas y los
documentos ilegales en
la contratación no solo
nos evita multas, sino
que nos convierte en
constructores de paz en
el campo colombiano."**

Pasaporte de contratación del sector palmicultor



59

Mi Finca, Territorio Legal y Seguro



Lista de Chequeo de Ingreso (Antes de empezar)

- ☐ **Entrevista:** verificar experiencia y referencias.
- ☐ **Cédula:** Fotocopia (Verificar +18 años).
- ☐ **Examen Médico:** concepto "APTO" para la labor.

- ☐ **Contrato:** firmado por ambas partes (Copia para el trabajador).
- ☐ **Afiliación ARL:** radicada (Mínimo 24h antes).
- ☐ **Afiliación EPS/Pensión/Caja:** radicada.
- ☐ **Cuenta Bancaria:** certificado para pagos.



Mis Fechas Clave (Para no olvidar)

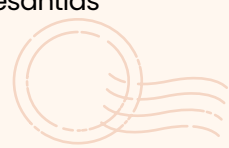
- ☐ **Mi Operador PILA es:**

- ☐ **Debo pagar la PILA el día:**

- ☐ **Corte de Novedades:** Reportar retiros e incapacidades antes del día _____ de cada mes.

Calendario de Obligaciones (Recordatorio)

- ☐ **Mensual:** Salario + PILA.
- ☐ **Febrero:** Consignar Cesantías al Fondo.
- ☐ **Junio:** Prima de Servicios (Mitad).
- ☐ **Diciembre:** Prima (Mitad) + Entrega de Dotación (Fecha 3).
- ☐ **Enero:** Intereses de Cesantías (Al trabajador).





60

Los 10 Mandamientos de la Debida Diligencia

1.

No contratarás sin papeles.

2.

No permitirás trabajo infantil.

3.

No retendrás cédulas originales.

4.

No discriminarás a las mujeres.

5.

Afiliarás a la ARL antes de la primera palma cortada.

6.

Entregarás los EPP y exigirás su uso.

7.

Firmarás contrato escrito.

8.

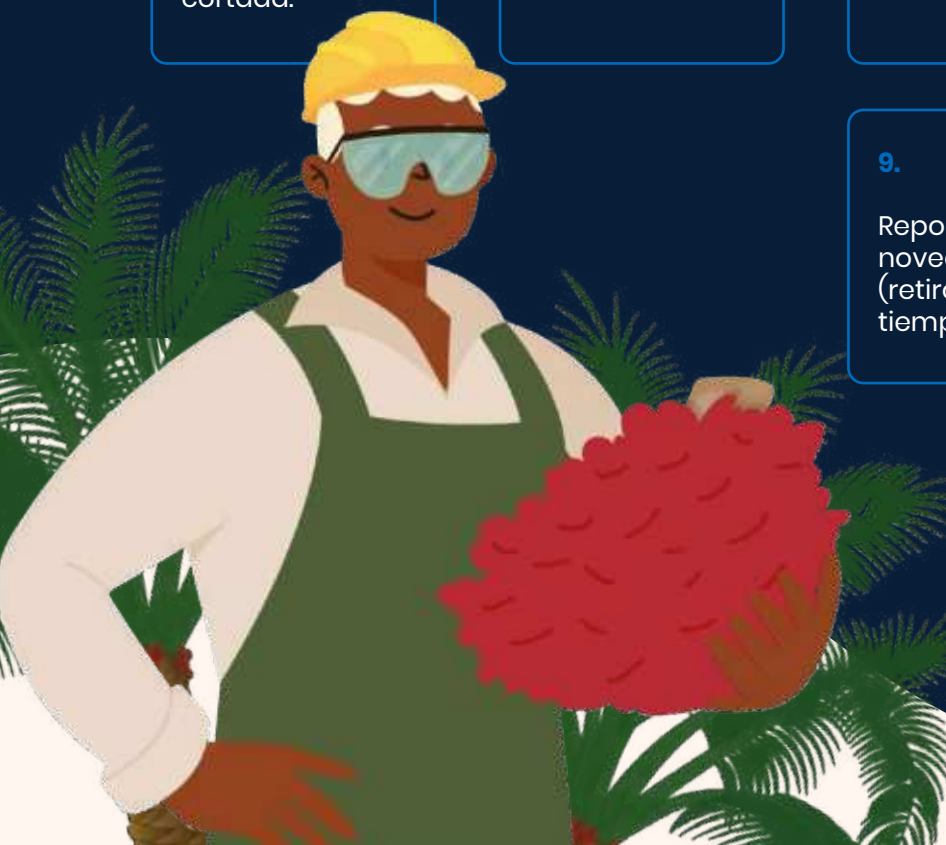
Pagarás la seguridad social cumplidamente.

9.

Reportarás las novedades (retiros) a tiempo.

10.

Liquidarás inmediatamente al terminar el contrato.



Fondo de Fomento
Palmero

fedepalma

NISCOPS

Solidaridad

idh



Capítulo 5.

Seguridad social y seguridad vial: el blindaje de la vida



61



Introducción: Un cultivo seguro es un cultivo productivo

Nota para el facilitador: El objetivo es cambiar la mentalidad de “la seguridad es un gasto/estorbo” a “la seguridad es mi seguro de vida financiero”

En la familia palmera sabemos que el activo más valioso no es la planta, ni la maquinaria, sino la gente que hace posible la cosecha. Garantizar que cada colaborador regrese a casa tan sano como llegó no es solo un mandato legal, es un acto de humanidad y de inteligencia financiera. En el sector entendemos la seguridad como un acto de “Debida Diligencia”: prevenir la tragedia antes de que ocurra para proteger el patrimonio de la empresa.

Muchos productores ven la Seguridad Social como un impuesto más. Hoy vamos a cambiar esa visión. El Sistema de Seguridad Social es un ecosistema diseñado para protegerlo a usted de contingencias que podrían costarle la finca. Si un trabajador se accidenta y no está afiliado a la ARL, usted responde con sus bienes por cirugías, indemnizaciones y hasta pensiones vitalicias. Por eso, entender qué paga y por qué lo paga, es su primera línea de defensa.

En este módulo pondremos un foco especial en un “enemigo silencioso” que está creciendo en nuestro campo: los accidentes de moto. La motocicleta se ha convertido en la herramienta principal de movilidad, pero también en la mayor fuente de riesgos graves. Aprenderemos a gestionar este riesgo, diferenciando cuándo es responsabilidad de la empresa y cuándo es un tema de tránsito, y exigiendo los estándares mínimos para que una moto ruede en nuestras fincas.

También repasaremos los peligros “clásicos” del cultivo: la serpiente en el lote, el filo del cuchillo malayo y la caída de objetos. No se trata de eliminar el peligro (la palma siempre será alta y el cuchillo siempre tendrá filo), sino de gestionar el riesgo con elementos de protección y procedimientos claros.

Finalmente, entrenaremos nuestra capacidad de reacción. Cuando ocurre un accidente, el pánico es el peor enemigo. Les daremos el protocolo exacto —el “Paso a Paso de la Emergencia”— para que sepan cómo actuar en esos primeros minutos críticos y cómo reportar a tiempo (FURAT) para que la aseguradora asuma los costos y no su bolsillo.



Capítulo de Temas a Tratar

En este taller blindaremos la operación abordando 5 ejes de seguridad:



El Ecosistema de Protección:

entender la diferencia entre ARL (Accidente Trabajo), EPS (Enfermedad Común) y AFP (Vejez/Invalidez).



La Regla de Oro de la Afiliación:

por qué la afiliación a ARL debe hacerse mínimo 24 horas antes de iniciar labores.



Matriz de Peligros en Palma:

gestión de riesgos biológicos (serpientes), mecánicos (corte) y químicos, y el uso correcto de EPP.



Seguridad Vial y Motocicletas:

diferencia entre accidente "En Misión" (Cubre ARL) y accidente "In Itinere/Trayecto" (Cubre SOAT), y el Kit del Motociclista.



Protocolo de Emergencia y FURAT:

cómo prestar primeros auxilios y reportar el accidente antes de los 2 días hábiles para evitar sanciones.

1. Herramienta: "El guardaespaldas invisible y el escudo financiero"

Tema: "El Ecosistema de Seguridad Social (Quién paga qué) y la Gestión del Riesgo".

Objetivo: clarificar qué entidad cubre cada contingencia para que el productor aprenda a transferir el riesgo, reclamar correctamente y proteger su patrimonio familiar.

1. Libreto del Facilitador (Introducción con Enfoque de Prevención y Derechos)

"Muy buenos días. Hoy vamos a hablar de la vida y del patrimonio. En el campo, muchos pagamos la planilla PILA mensual con rabia, sintiendo que es un 'gasto' o un impuesto ciego, simplemente porque no sabemos qué estamos comprando con ese dinero.

Para la OIT, los Entornos de Trabajo Seguros y Saludables son hoy un **Derecho Fundamental**. Pero en términos financieros para ustedes, la PILA es un seguro salvavidas. Imaginen que al pagar esa

planilla, ustedes están contratando a tres 'Guardaespaldas Invisibles' de élite. Cada uno tiene la misión de proteger su finca contra un ataque o una desgracia diferente. Si ustedes no los contratan (no formalizan), cuando llegue el ataque, ¡la bala la recibe su propia cuenta bancaria!

Vamos a jugar a identificar al guardaespaldas correcto. Yo les voy a lanzar una 'desgracia' de la vida real en el campo, y ustedes me dicen quién debe poner el pecho levantando su escudo: **¿La ARL, la EPS o el Fondo de Pensiones?"**



Desarrollo de la actividad (La Dinámica de los Escudos)

63

Materiales: 3 escudos grandes de cartón (o paletas) por cada grupo: ARL (Color ROJO), EPS (Color AZUL), y PENSIÓN (Color BLANCO).



Dinámica Paso a Paso:

el Facilitador narra la situación y los grupos deben levantar el escudo correcto en menos de 3 segundos.



Caso A (El Riesgo Directo)

"Un trabajador estaba cosechando palma y le cayó una hoja seca desde gran altura en la cabeza, causándole un trauma craneal severo".

Respuesta del Grupo:
¡ARL! (Escudo Rojo).

Refuerzo Técnico: "¡Correcto! Es un **Accidente de Trabajo** (por causa o con ocasión de la labor). La ARL asume el 100% de la cirugía, la rehabilitación y paga la incapacidad completa desde el primer día. Si no hay ARL, esa cuenta de clínica de 50 millones de pesos la paga el dueño de la finca."



Caso B
**La Realidad Femenina
y la Enfermedad Común**

“Doña Rosa, la encargada del vivero, tiene un embarazo de alto riesgo y el médico le ordena reposo absoluto, o a otra trabajadora le da una apendicitis el domingo estando en su casa”.

Respuesta del Grupo:
¡EPS! (Escudo Azul).

Refuerzo Técnico: “¡Así es! Es una **Enfermedad Común** o **Licencia de Maternidad**. Y pónganse los Lentes de Género: El embarazo NO es una enfermedad laboral, ni un ‘costo’ para el empleador. El reposo médico y la licencia de maternidad los asume la EPS. Tener mujeres formalizadas garantiza la vida de los bebés sin que el productor asuma los costos médicos.”



Caso D
(El Enemigo Silencioso):

“Doña Carmen lleva 15 años haciendo polinización sin herramientas ergonómicas y desarrolla un Síndrome de Túnel Carpiano que le paraliza las manos, una enfermedad originada por sus movimientos repetitivos en el trabajo”.

Respuesta del Grupo:
¡ARL! (Escudo Rojo).

Refuerzo Técnico: “¡Correcto! Es una **Enfermedad Laboral**. Muchas herramientas agrícolas están diseñadas para la fuerza y tamaño de los hombres, lo que lesiona a las mujeres a largo plazo. La ARL debe cubrir esto, pero nosotros debemos prevenirlo adaptando los puestos de trabajo.”



Caso C
**(El Peligro de
las Dos Ruedas):**

“Un trabajador sale de la finca a las 6:00 PM. El sábado por la noche, yendo a visitar a su familia en el pueblo, se cae de su moto y se fractura la clavícula”.

Respuesta del Grupo:
¡EPS y SOAT! (Escudo Azul).

Refuerzo Técnico: “¡Cuidado aquí! Como NO estaba cumpliendo órdenes del patrón ni estaba en horario laboral, esto **NO es accidente de trabajo**. El primer guardaespalda que responde es el SOAT de la moto. Si el SOAT se agota, entra la EPS. *Nota clave:* Si usted lo hubiera mandado al pueblo a comprar un repuesto para el tractor y se cae, ¡ahí SÍ es accidente de trabajo (ARL) porque estaba en misión!”



Caso E
(La Tragedia Familiar):

“El mayordomo, de 45 años, sufre un infarto fulminante durmiendo en su casa y fallece. Deja a su esposa y a dos niños pequeños”.

Respuesta del Grupo:
¡PENSIÓN! (Escudo Blanco).

Refuerzo Técnico: “¡El Fondo de Pensiones! No solo cubre la vejez a los 62 años; en caso de muerte por enfermedad común, le paga la **Pensión de Sobrevivientes** a la viuda y a los huérfanos. Su escudo blanco salvó a esa familia de la miseria absoluta.”



3. Reflexión ampliada (el blindaje jurídico y la regla de las 24 horas)

“¡Bajen los escudos! Miren el nivel de protección que acabamos de desplegar.

Pero quiero que se graben esta ley universal: **los guardaespaldas solo lo defienden si usted les pagó ANTES de que suene el disparo.**

La ARL es la única entidad que paga el 100% de todo, no cobra copagos y protege su patrimonio de demandas millonarias. Pero tiene la regla más estricta de Colombia: la cobertura inicia a las **00:00 horas del día siguiente a la afiliación**. Si usted afilia al trabajador hoy a las 8:00 AM y él se corta a las 9:00 AM... ¡El guardaespaldas estaba ciego y la ARL no responde!

Desde la óptica del Trabajo Decente, la vida de un hombre o una mujer no tiene precio, pero los accidentes sí tienen un costo que quiebra negocios. Formalizar a tiempo es el acto supremo de responsabilidad civil, financiera y humana. ¡Nunca dejen entrar a nadie al cultivo sin su guardaespaldas rojo activado!”

2. Herramienta: “El motociclista 10/10 y el retén de la vida”

Tema: “Seguridad Vial, Riesgo en Moto y Fronteras de Responsabilidad (SOAT vs. ARL)”.

Objetivo: diferenciar jurídicamente un accidente “En Misión” de un “Trayecto”, y empoderar al productor para exigir requisitos de seguridad en su finca.

1. Libreto del Facilitador (Introducción con tono de Alerta y Prevención)

“Hablemos de nuestra principal herramienta de transporte en el campo: la moto. Es la que

nos saca de apuros, pero lamentablemente, también es donde más gente se nos mata o queda en silla de ruedas.

Aquí existe una confusión jurídica gigante que quiebra fincas: ¿Cuándo un accidente en moto lo paga la ARL y cuándo lo paga el SOAT? ¿Qué nivel de culpa tiene el patrón si manda a un trabajador al pueblo en una moto sin frenos?

Vamos a jugar al ‘Motociclista 10/10’ y a instalar el ‘Retén de la Vida’ en la entrada de su finca. Hoy van a aprender a poner límites, porque recuerden: la finca es su casa y su empresa, y las reglas de seguridad las ponen ustedes. Ojo, porque entender esto define si la empresa es responsable de una indemnización millonaria o si el riesgo está bien administrado.”

2. Desarrollo de la Actividad (Casos Prácticos y Juego de Roles)

Materiales: un voluntario del público (o un dibujo grande en el tablero) al que se le irán poniendo elementos (casco, chaleco), y tarjetas de “Situación” (Rojas para ARL, Azules para SOAT).



Dinámica 1: La Frontera del Riesgo (¿Laboral o Común?). El facilitador lee la situación y el grupo debe gritar quién responde: ¿ARL o SOAT/EPS?



SITUACIÓN A (La Orden del Jefe):

“Son las 11:00 AM. El mayordomo le dice a un trabajador: ‘Coja su moto y vaya rápido al pueblo a comprar repuestos para el tractor’



‘Lleve este informe a la oficina’. En el camino, se estrella”.



Respuesta del Grupo:
¡ARL! (Es Laboral).

Refuerzo Técnico: “¡Exacto! Esto se llama accidente **‘En Misión’**. Como estaba cumpliendo una orden directa suya, el accidente es 100% laboral. *¡Alerta de Debida Diligencia!* Si usted le da esa orden a un trabajador sabiendo que él no tiene pase (licencia) o que su moto no tiene SOAT, y se mata... ¡Usted cometió ‘Culpa Patronal’ y la familia lo puede demandar por todo su patrimonio!”



SITUACIÓN B (El Fin de la Jornada):

“Terminó el turno a las 4:00 PM. El trabajador marca salida, coge su moto y se va para su casa. A mitad de camino en la carretera, se resbala y se fractura”.

Respuesta del Grupo:
¡SOAT / EPS! (NO es Laboral).

Refuerzo Técnico: “Correcto. Esto se llama accidente **‘In Itinere’ (en el trayecto)**. Como ya no estaba bajo sus órdenes, responde el SOAT de su moto y luego su EPS. *Excepción:* Solo sería accidente de trabajo si usted, como patrón, fuera el que pone la ruta o el bus de la empresa para llevarlos a la casa.”



Dinámica 2: El Retén La Palma (Lentes de Género y Seguridad) El facilitador se pone una gorra y actúa como Policía de Tránsito / Inspector de SST en la puerta de la finca.

“¡Alto ahí! Soy el Inspector de Seguridad de su finca. ¿Qué le falta a este trabajador o trabajadora para poder cruzar el portón y

parquear su moto adentro?” (El público va dictando el Checklist):

1.

Casco reglamentario y abrochado:

(No sirve la ‘bacinilla’ ni llevarlo en el codo).

2.

Documentos al día:

¡SOAT y Tecnomecánica vigentes!

3.

Lentes de Género (Dotación y Estereotipos):

“Pausa aquí. Cada vez hay más mujeres trabajadoras llegando en moto a las fincas. A veces se les critica o se les exige menos seguridad por puro sesgo machista. Y un problema real: los cascos que se prestan en las fincas suelen ser talla L o XL de hombre. Si a una mujer le queda bailando el casco, en un choque se le sale de la cabeza. La seguridad vial debe ser inclusiva y a la medida.”

3. Reflexión ampliada (autoridad y vida)

“Señores, el mensaje de este retén es contundente: **Sin SOAT y sin casco, la moto se queda en la portería.**

A muchos empleadores les da pena o miedo exigirle esto al trabajador porque dicen: *‘Es la moto personal de él, yo no me puedo meter’*. ¡Falso! Si él se accidenta saliendo de su portón sin casco, el Ministerio de Trabajo lo va a investigar a usted por no tener un plan de prevención.

El Trabajo Decente implica proteger la vida en todas sus formas. Ser exigentes con la seguridad vial no es ser un ‘mal patrón’; es ser un líder que garantiza que ese muchacho o esa muchacha llegue vivo a abrazar a su familia en la noche. ¡Las reglas estrictas son el mayor acto de cuidado y amor por sus trabajadores!”



3. Herramienta: “El safari de riesgos y el escudo a la medida”

Tema: “Matriz de Peligros (Biológicos, Mecánicos y Químicos), Ergonomía y Uso de EPP”.

Objetivo: Identificar los riesgos reales en el lote de palma y asignar el equipo de protección correcto, entendiendo que la prevención y las tallas adecuadas salvan vidas.

1. Libreto del Facilitador (Introducción con Enfoque de Prevención y Derechos)

“Señores y señoras, entrar a un lote de palma es entrar a un ecosistema vivo, una verdadera selva productiva. Y como en toda selva, hay ‘peligros vivos’ (como los animales) y ‘peligros de acero’ (como nuestras herramientas).

Pero bajo los estándares de Trabajo Decente, ningún trabajador va a la finca a ‘sobrevivir por suerte’. Ustedes, como empleadores, tienen la obligación de la **Debida Diligencia en Seguridad**: deben garantizar que su gente tenga los escudos necesarios para defenderse de esos peligros. Y ojo: esos escudos (los EPP) deben ser gratuitos y a la medida.

Vamos a hacer un Safari. Yo les voy a presentar a la ‘Bestia’ (el peligro oculto en el lote) y ustedes me van a mostrar el ‘Escudo’ (el EPP y la acción preventiva) para defenderse. Si no tienen el escudo correcto, o si le ponen el escudo equivocado a una mujer, la bestia ataca y ustedes pagan las consecuencias.”

Desarrollo de la actividad (La Matriz de Peligros Lúdica)

Materiales: imágenes impresas grandes de peligros y EPP reales (Casco, Botas, Guantes, Mascarilla, Traje), o llevar los EPP físicos al taller.



Dinámica Paso a paso

el facilitador muestra la imagen del peligro y el grupo debe gritar la solución.



La Bestia 1 (El Peligro Biológico):

“¡Cuidado! Hay una Mapaná (Serpiente) oculta en la base de la palma o en la maleza”.

El Escudo: Botas de caucho de caña alta y limpieza de coronas.

Refuerzo de Género e Inspección: “¡Correcto! La bota detiene la mordedura y tener el lote limpio evita que la serpiente se esconda. Pero pónganse los **Lentes de Género**: Si usted contrata a una mujer que calza 36 y le da unas botas talla 40 que sobraron en la bodega, ella no va a poder caminar bien, se va a tropezar con una rama y se va a fracturar. ¡La dotación tiene que ser de la talla correcta para hombres y mujeres!”



68



La Bestia 2

(El Peligro Físico/Gravedad):

“¡Arriba! Un racimo de palma de 25 kilos o una hoja con espinas cayendo desde 10 metros de altura directo a su cabeza”.

El Escudo: Casco de seguridad con barbuquejo.

Refuerzo de Género e Inspección: “El casco salva la vida, pero el barbuquejo (la correa en la barbilla) es lo que evita que el casco salga volando cuando el trabajador mira hacia arriba para cortar. Casco sin amarrar es igual a no tener casco.”



La Bestia 3

(El Peligro Mecánico):

“¡Corte profundo! El filo de un Cuchillo Malayo, un machete o un palín resbalando por el sudor”.

El Escudo: Guantes de carnaza/nitrilo y fundas para transportar la herramienta.

Refuerzo de Género e Inspección: “Nadie debe caminar por la finca con el machete pelado en la mano; siempre en su funda. Y de nuevo, el guante debe quedar ajustado. Un guante gigante en una mano pequeña hace que se pierda el agarre y el cuchillo se resbale. Ergonomía es prevención.”



La Bestia 4

(El Peligro Químico):

“¡El enemigo invisible! Una nube de agroquímico al fumar un lote con bomba de espalda”.

El Escudo: Respirador con filtros (careta), gafas, guantes largos y traje impermeable.

Refuerzo de Género e Inspección: : “¡Atención aquí! No sirve amarrarse un pañuelo de tela en la cara ni tomar leche; el veneno entra por los ojos y por la piel. Y una regla de oro internacional: **Ninguna mujer embarazada o en periodo de lactancia, ni ningún menor de 18 años, puede estar cerca de la aplicación de agroquímicos.** Los químicos causan malformaciones en los bebés. La protección de la maternidad exige reubicar a esa trabajadora lejos de los tóxicos.”

3. Reflexión ampliada

(El EPP no es un favor, es un derecho)

“Para salir vivos de este Safari, recuerden nuestra regla máxima de seguridad: **El Equipo de Protección Personal NO se le cobra al trabajador.** Es una inversión total de la finca.

Entregar un casco, unas botas de la talla correcta y capacitar a la gente para que entienda por qué ponérselos, es cumplir con el Convenio 155 de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

A veces los trabajadores dicen “es que el casco me da calor” o “el guante me estorba”. Su labor como líderes formales no es rendirse y decir ‘pues que trabaje sin eso’; su labor es exigir su uso. Un líder de Trabajo Decente sabe que la comodidad de un minuto sin EPP no vale los 40 años que pasará esa persona en una silla de ruedas. ¡En nuestras fincas, la seguridad no se negocia, se exige y se facilita con equidad!” Al respecto, es importante señalar que el mundo de la Seguridad y **Salud en el Trabajo (SST)**, existe un principio fundamental: “**lo que no se comunica, no se cumple**”. El empleador no solo debe entregar el equipo (EPP), sino que tiene la obligación legal de instruir y recordar permanentemente su uso.

Algunas estrategias prácticas para integrar la **publicidad y señalización** de los EPP en el entorno de la finca palmera corresponden a:

1.

Ofrecer refuerzos teóricos: La obligación de informar

Desde el punto de vista legal (Resolución 2400 de 1979 y Decreto 1072 de 2015 en Colombia), el empleador tiene la obligación de señalar. No basta con decir “use el casco” el primer día de contrato; la norma exige que el lugar de trabajo hable por sí solo.

- **El Derecho a Saber:** según la OIT, el trabajador tiene derecho a conocer los riesgos y las medidas de control. La publicidad de los EPP es la herramienta para que ese derecho se materialice visualmente.
- **Condicionamiento de Conducta:** la señalización constante crea un “hábito visual”. Cuando el trabajador ve el pictograma del casco antes de entrar al lote, su cerebro recibe un recordatorio automático que reduce el error humano.

2. ¿Cómo hacerlo? Estrategias de Publicidad en la Finca

Para que la publicidad sea efectiva en una finca de palma (donde el trabajo es a la intemperie y disperso), se deben utilizar diferentes métodos y estrategias de señalización visual y comunicación asertiva:

A. SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD (PICTOGRAMAS)

Son letreros con símbolos universales (azules para obligación).

- **¿Dónde ponerlos?:** en la entrada de los lotes, en la bodega de herramientas, en el área de mezcla de químicos y en el centro de acopio de fruta.
- **Contenido:** un letrero que diga: “Área de Uso Obligatorio de Casco y Botas” con el dibujo correspondiente. Esto hace que, ante una inspección o un accidente, haya prueba de que la norma estaba publicada.

B. EL “PASAPORTE DE SEGURIDAD” O INFOGRAFÍAS DE TALLA

Dado que mencionamos el enfoque de género y tallas, es vital publicar una Guía de Selección de Tallas.

- **Cómo hacerlo:** un afiche en la bodega donde se entrega la dotación que muestre cómo medir el pie o la mano para pedir la talla correcta. Esto empodera a las mujeres y hombres para exigir el equipo que realmente les protege.

C. CARTELERAS DE “ANTES Y DESPUÉS”

La publicidad más impactante es la preventiva.

- **Idea:** publicar fotos de un EPP que salvó a alguien (ejemplo: un casco golpeado por un racimo que no dejó herido al trabajador). Esto genera testimonios reales dentro de la misma comunidad de la finca.





70

D. CHARLAS DE "5 MINUTOS" (PUBLICIDAD ORAL)

La publicidad no es solo papel; es repetición.

- **Cómo hacerlo:** antes de iniciar la jornada (en el "pase de lista"), el líder debe mencionar un EPP específico cada día. "Hoy el protagonista es el barbuquejo, asegúrense de que haga 'clic'"

3. Ejemplo Guía de Implementación Paso a Paso (Checklist para el Dueño) Acción.

	Método	Frecuencia
Demarcación de Áreas	Instalar vallas o avisos de poliestireno resistentes al sol y agua.	Permanente.
Manual de Uso Visual	Entregar un folleto corto (más dibujos, menos texto) al recibir el EPP.	Una vez (al ingreso).
Instrucción de Lavado	Publicar en el área de químicos cómo lavar el traje impermeable sin contaminar la casa.	Permanente (en zona de lavado).
Recordatorio en Celular	Si los trabajadores tienen WhatsApp, enviar una imagen semanal del "EPP de la semana".	Semanal.



En síntesis, "publicar el uso de los EPP no es llenar la finca de letreros innecesarios; es colocar gritos silenciosos que cuidan a nuestra gente cuando el supervisor no está mirando. Un letrero que dice 'Use su careta' en la zona de fumigación puede ser la diferencia entre un trabajador sano y una enfermedad profesional costosa. ¡Hagan que su finca hable el lenguaje de la prevención!".

4. Herramienta: "La carrera contra el reloj (el protocolo furat)"

Tema: Protocolo de Emergencia, Reporte a la ARL y Cero Tolerancia al Fraude.

Objetivo: Memorizar la secuencia vital de atención, el plazo estricto de 2 días hábiles para el FURAT, y erradicar la mala práctica de ocultar accidentes laborales.



1. Libreto del Facilitador

(Introducción con Tono de Urgencia y Ética)

"Señores y señoras, ocurrió lo que nadie quería. Tenemos un herido en la finca. En este momento, el pánico es nuestro peor enemigo y el reloj empieza a correr en nuestra contra.

En el campo existe una pésima costumbre: cuando alguien se accidenta, por miedo, el patrón le dice al trabajador: *'Diga en el hospital que se cortó cocinando en su casa para que no nos metamos en líos'*. ¡Error fatal! Hacer eso es un fraude, es un delito y anula automáticamente la cobertura de la ARL que ustedes ya pagaron. Si ese trabajador pierde la mano, la EPS descubrirá la mentira y ustedes tendrán que pagarle la pensión de invalidez de por vida.

La **Debida Diligencia** exige transparencia total. Hoy van a jugar a 'La Carrera Contra el Reloj'. Tienen unas tarjetas con pasos a seguir. Su misión es ordenarlas en la secuencia correcta ¡YA! Recuerden: De este orden depende la vida del trabajador y la salvación de su bolsillo."

Desarrollo de la actividad (El Simulacro y la Trampa)

Materiales: Cronómetro y 5 Tarjetas Gigantes por grupo:

1. Primeros auxilios
2. Traslado médico
3. Reporte ARL (FURAT)
4. Investigación del accidente
5. Decir que fue un accidente casero (¡TARJETA TRAMPA!)



Dinámica Paso a Paso:



EL CASO DE EMERGENCIA:

"Doña Carmen, operaria del vivero, resbala cargando una bandeja pesada y sufre una fractura abierta en el brazo. Está sangrando. ¡Tienen 1 minuto para ordenar las tarjetas en la pared!"

EL FILTRO ÉTICO:

el facilitador revisa. Si algún grupo incluyó la tarjeta trampa (*Decir que fue un accidente casero*), queda "Quebrado y Sancionado por el Ministerio".



LA SECUENCIA VITAL (EXPLICACIÓN TÉCNICA):



Paso 1 Primeros Auxilios.

"Protejo a Doña Carmen, detengo el sangrado y estabilizo. La vida es lo primero."



Paso 2 Traslado médico.

"Llevo a Doña Carmen al hospital o puesto de salud más cercano. Regla de Oro: Al entrar por urgencias, el acompañante debe gritar con orgullo formal: **'¡Es un Accidente de Trabajo y tenemos ARL!'**."



72



Paso 3 Reporte ARL (El famoso FURAT).

"Aquí salvamos la empresa. El FURAT es el aviso formal a la aseguradora."

- *Facilitador pregunta:* "¿Cuánto tiempo máximo nos da la ley para radicar el FURAT por internet o por teléfono?"
- *Grupo responde:* "¡2 Días Hábiles (48 horas)!"
- *Facilitador:* "¿Qué pasa si lo reportan al tercer día o al mes siguiente?"
- *Respuesta Técnica:* "El Ministerio de Trabajo les pondrá una multa millonaria por reporte extemporáneo, y la ARL pondrá una lupa de sospecha sobre el caso."



Paso 4 Investigación.

"Tenemos 15 días para investigar *por qué* se cayó Doña Carmen y arreglar el piso del vivero, para que mañana no se caiga otro trabajador."

3. Reflexión ampliada (Lentes de Género y Legalidad)

"Miren la secuencia en la pared: **Primero salvo la vida de la persona, pero inmediatamente después salvo a mi empresa con el FURAT.**

Quiero que nos pongamos los Lentes de Género en este caso. Históricamente, en el entorno laboral, los dolores o accidentes de las mujeres tienden a ser minimizados. A veces se les dice: *'Eso fue solo un golpecito, tómese una pastilla y siga'*. Un golpe mal cuidado hoy, es una lesión permanente mañana. Doña Carmen tiene el mismo derecho a recibir atención de urgencia inmediata que el cortero más fuerte de la finca.

Un empleador ético y que brinda trabajo decente llena a tiempo el FURAT. Esto demuestra en el sector que somos empresarios que tenemos control sobre nuestras fincas y que hacemos las cosas al derecho.

¡La formalidad es reportar con la verdad y a tiempo!"



Manual de supervivencia y legalidad

En mi finca, la vida es sagrada.

REGLAS DE ORO QUE SALVAN VIDAS

LA REGLA DE LAS 24 HORAS:

Nadie empieza a trabajar si no se afilió a la ARL **ayer**. (La cobertura inicia al día siguiente de la radicación)



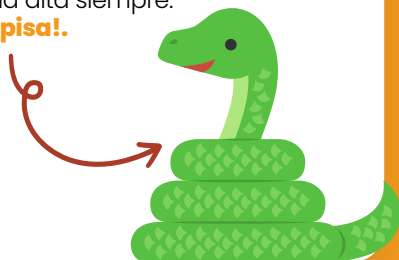
MOTOS SEGURAS:

- Si es **"En Misión"** (manda el jefe), responde la ARL.
- Si es trayecto casa-trabajo, responde el SOAT (a menos que haya ruta de la empresa).
- **Exigir:** Casco abrochado, SOAT y Luces.



PELIGRO BIOLÓGICO:

Botas de caña alta siempre. **¡Mire donde pisa!.**



EPP:

El casco y los guantes no son para dejarlos en la bodega. Úselos.





74

Ruta de Emergencia (Qué hacer si pasa algo)

EN CASO DE ACCIDENTE,
SIGA ESTE ORDEN ESTRICTO:

1.

PRIMEROS AUXILIOS:

Proteja y estabilice
con el botiquín.

2.

TRASLADO:

Al hospital más
cercano. Diga:
"Es Accidente
de Trabajo".

3.

REPORTE (FURAT):

Llame a la ARL:

4.

INVESTIGAR:

Reúna al COPASST
y corrija la causa.



(Escriba aquí el número).

- Tiene máximo
2 DÍAS HÁBILES
para llenar el
formulario web.
- *Advertencia:* No
reportar a tiempo
trae multas.

ESPACIO PARA DATOS VITALES:

Mi ARL es:

Centro Médico más cercano:

Número de Emergencia:



[illegible]



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.

Creer 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



81

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.

**Palabra****¿Qué significa exactamente?****Ejemplo****Accidente en Misión**

Suceso que ocurre mientras el empleado se desplaza de un lugar a otro cumpliendo una orden expresa del empleador. Es catalogado como Accidente de Trabajo 100% cubierto por la ARL.

El capataz envía a un trabajador en moto desde el Lote 2 hasta el vivero por semillas y este se cae en la trocha.

Accidente "In Itinere"

Ocurre cuando el trabajador sufre un siniestro viajando desde su propia casa hasta su lugar de trabajo en su transporte personal. Por ley, esto NO es un accidente de trabajo; lo debe cubrir el seguro del vehículo (SOAT).

El trabajador sale de su finca a las 5 AM para ir a laborar y se choca en la carretera (responde su seguro SOAT, no el seguro del patrón).

FURAT (Formato Único de Reporte)

Es un reporte oficial y legal que el patrón debe llenar a la mayor brevedad (máximo en 2 días hábiles) cuando un trabajador se accidenta para que la ARL cubra los gastos médicos.

Un operario se golpea con un racimo; el jefe lo sube al carro médico e inmediatamente llena el reporte en internet para que la clínica lo atienda.

COPASST / Vigía de Seguridad

Es un comité interno de trabajadores que se reúne para investigar los accidentes de trabajo e implementar medidas correctivas para que no se repitan.

Se reúne el grupo para ver por qué la fumigadora envenenó al trabajador, y determinan que hay que comprar mascarillas nuevas para todos.



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



30 Días de anticipación

Si el empleador o trabajador desean terminar el contrato, deben comunicarlo por escrito con al menos 30 días de anticipación.

Si no hay aviso oportuno

El contrato se prorroga automáticamente. Puede ser por el término pactado o por el término de ley.



Excepción

No se requiere preaviso cuando el contrato tiene una duración igual o inferior a 30 días



FLUJOGRAMA DEL CONTRATO A TERMINO FIJO



Llega la fecha del vencimiento del contrato

¿Alguna de las partes avisó por escrito con 30 días de anticipación que no desea continuar?

Si avisó por escrito

- Finaliza en la fecha pactada
- No se produce la renovación automática
- No hay obligación de continuar la relación laboral

No avisó por escrito

- Se renueva por el mismo término pactado (inicial o de la última prórroga)
- Debe respetarse el límite máximo de 4 años.

Renovaciones y prórrogas: ¿Cómo funciona?



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.



Contrato inicial
(Inferior a 1 año)



1.ª prórroga
(Inferior a 1 año)



2.ª prórroga
(Inferior a 1 año)



3.ª prórroga
(Inferior a 1 año)



**4.ª prórroga
y siguientes**

MINIMO 1 AÑO
(Puede ser superior
a 1 año, sin que
exceda los 4 años
totales)

NOTA: Después de las 3 primeras renovaciones,
la 4.ª renovación tiene que ser igual o superior a 1 año.

El contrato inicial igual o superior a 1 año

Contrato inicial
(1 año o más,
sin que exceda
los 4 años)

Si no se realiza el
preaviso 30 días antes
de la culminación del
término, se prorroga
automáticamente por
el término pactado
inicialmente o de la
última prórroga.

En el momento en el que
el término del contrato
junto al de todas sus
prórrogas alcancen los
4 años, el contrato a
término fijo se convertirá
automáticamente a la
modalidad contractual de
término indefinido.

**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.





Solidaridad



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:

