



**GUÍA PARA LA FORMALIZACIÓN  
LABORAL, FORMAS DE CONTRATACIÓN  
Y APLICACIÓN DE LA NORMA DE  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
EN LA PALMA DE ACEITE**



Publicación cofinanciada por el Convenio de Asociación N° 0545 de 2016 suscrito entre el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, MADR, y Fedepalma con el apoyo del Fondo de Fomento Palmero

**Jens Mesa Dishington**, Presidente Ejecutivo Fedepalma  
**José Ignacio Sanz Scovino**, Director General Cenipalma  
**Alexandre Patrick Cooman**, Director de la Unidad de Extensión de Cenipalma  
**Alcibiades Hinestroza Córdoba**, Líder de Promoción y Desarrollo de Asistencia Técnica  
**Lady Paola Tenjo Fuentes**, Responsable POES

### **Elaborado por**

**Helena Wilches Sua**, Consultora  
**Arled Maritza Camargo Pérez**, Consultora  
**Myriam Carolina Martínez Cárdenas**, Líder Social de Fedepalma

**Ximena Diaz Ortiz**, Diseño  
**Garavato**, Ilustración  
**Javegraf**, Impresión

### **Colaborador**

Palmaceite S.A.

ISBN: 978-958-8616-83-4

Fedepalma  
Cra. 10 A # 69 A-44  
Teléfono: 3138600  
Bogotá D.C.  
[www.fedepalma.org](http://www.fedepalma.org)

Septiembre de 2016

# GUÍA PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL, FORMAS DE CONTRATACIÓN Y APLICACIÓN DE LA NORMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA PALMA DE ACEITE





### Amigo palmicultor:

Mi nombre es Juan Palma y soy un palmicultor de pequeña escala. Muchas veces hemos tenido dudas acerca de la contratación de personal para apoyar las labores de campo propias del cultivo de palma. Es por esto que nos propusimos recopilar en esta cartilla toda la información sobre el tema, que sin duda le será de gran ayuda.

Y recuerde:  
un palmicultor responsable es un **palmicultor sostenible**.



# El contrato laboral

¿Se ha preguntado qué es un contrato? Pues un contrato es un acuerdo de voluntades, verbal o escrito, entre dos o más personas, que genera derechos y obligaciones en las partes que intervienen.

Para que sea considerado contrato de trabajo deberá cumplir los siguientes requisitos\*:



Que la actividad sea desarrollada de manera personal.



Que haya una subordinación, que se cumplan las órdenes impuestas.



Que exista una remuneración y/o pago por la actividad que se realice.

\*Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo



## ¿Cuántos tipos de contrato existen?



Los contratos se clasifican en:

- ✿ **A término indefinido.** No tiene fecha de terminación definida ni establecida.
- ✿ **A término fijo.** El término es definido entre las partes y podrá establecerse desde un día de trabajo hasta por tres años. Y se podrá prorrogar hasta por tres veces consecutivas. Este tipo de contrato se debe hacer por escrito.
- ✿ **Por obra o labor contratada.** Se hace por una labor específica. Su vigencia está sujeta a la realización de la misma y es acordada previamente por las partes.
- ✿ **Por días.** Se asemeja a un contrato de tiempo parcial. Se acuerda la prestación de servicios por un número de días a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un empleado de tiempo completo y comparable dentro de la misma empresa.
- ✿ **De prestación de servicios.** Se celebra de manera bilateral entre una empresa y una persona (natural o jurídica) especializada en alguna labor específica. La retribución se acuerda entre las partes, no genera relación laboral ni obliga el pago de prestaciones sociales. La duración se establece de común acuerdo dependiendo del trabajo a realizar.

## ¿Qué tipo de contratos se recomiendan?

Ahora que conocemos los tipos de contrato que existen, podemos determinar cuáles son los más adecuados para el sector palmero. Por las características y actividades propias de nuestro sector, los más utilizados son los contratos a término fijo, por obra o labor contratada y por días.



**En el contrato a término fijo** es importante tener en cuenta que al trabajador se le debe comunicar por escrito, con 30 días de anterioridad, la decisión de la terminación del contrato. Si no se cumple con este requerimiento legal, el acuerdo se prorroga automáticamente por el tiempo pactado. Si se llega a dar por finalizado el contrato, sin cumplir con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, el empleador debe indemnizar al trabajador por el tiempo total de duración del mismo.



**En el de obra o labor contratada**, la ley permite que se firme por el tiempo que dure la obra o labor determinada. Para el caso de la palma de aceite, si se contrató un trabajador para la recolección, su relación laboral termina una vez finalice dicha labor.

Es importante que este tipo de acuerdo se celebre por escrito, y que en él se determine y limite la labor o actividad para la que fue contratado.

Si el empleador finaliza el contrato antes del término pactado, deberá pagarle una indemnización que será igual a los salarios que deja de percibir hasta que acabe la obra.

**El contrato por días** se debe celebrar por escrito. El empleado trabaja máximo durante 21 días mes calendario y el salario que devengue no puede superar el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV).



# ¿Cómo puedo pagar a los empleados?



Antes de saber cómo pagar es importante comprender el concepto de salario.

**El salario** es la suma de dinero que un trabajador recibe en forma periódica de su empleador, por la realización de la labor o actividad para la que fue contratado.

**Jornal.** Es un salario que cobra un trabajador por un día de trabajo. Debe ser cancelado por el empleador al momento de finalizar la labor.  
Es importante indicar que bajo esta modalidad existe una relación laboral y se le deben pagar todas las prestaciones sociales.

**Salario en especie.**  
Es toda aquella parte de la remuneración que el empleador suministra al trabajador o a su familia en contraprestación directa del servicio, como por ejemplo alimentación, habitación o vestuario. Este debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo, y no puede constituir y conformar más del 50 % de la totalidad del salario. No obstante, si el trabajador devenga un SMMLV, este no podrá exceder el 30 %.

**Pagos que no constituyen salario.** Son aquellos que ocasionalmente y por mera liberalidad el empleador le hace a su trabajador, como por ejemplo primas extralegales, bonificaciones de Navidad o gratificaciones ocasionales.

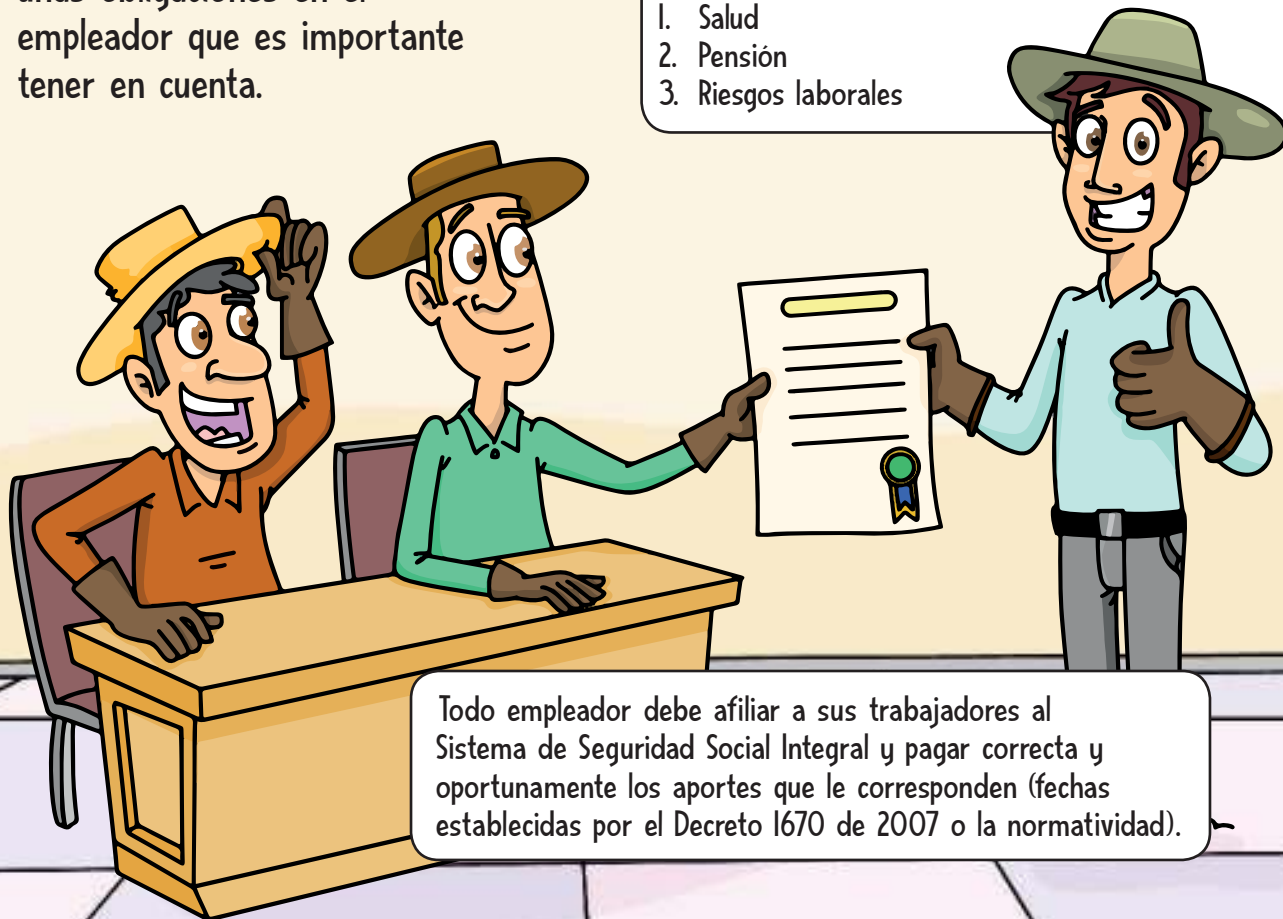
# Seguridad Social Integral y Aportes Parafiscales

La relación laboral genera unas obligaciones en el empleador que es importante tener en cuenta.

¿Qué es la Seguridad Social Integral?

Son los derechos que tiene un trabajador para acceder a las condiciones que le garanticen su calidad de vida:

1. Salud
2. Pensión
3. Riesgos laborales



Todo empleador debe afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral y pagar correcta y oportunamente los aportes que le corresponden (fechas establecidas por el Decreto 1670 de 2007 o la normatividad).

La salud es gestionada por las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) cuyas funciones son:

- 🌿 Atención de enfermedad común.
- 🌿 Atención de accidentes no laborales.

Si ya tiene claro lo que es la seguridad social, pasamos ahora a explicar el Régimen Contributivo y Subsidiado.

- 🌿 Régimen Contributivo: vincula a todos los empleados y empleadores con capacidad de pago, quienes hacen un aporte mensual.
- 🌿 Régimen Subsidiado: cobija a la población del área rural y urbana de bajos recursos considerada vulnerable.

Están exonerados de la cotización al Régimen Contributivo, las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios, por los trabajadores que devenguen hasta 10 SMMLV. Igualmente, las personas naturales empleadoras que cumplan estas tres condiciones:

1. Emplear dos o más trabajadores.
2. Que la vinculación sea mediante un contrato laboral.
3. Que se cumplan todas las obligaciones derivadas de la relación laboral.



El trabajador debe aportar el 4 % del Ingreso Base de Cotización, que es el monto del salario sobre el que se aplica el porcentaje de cotización.

La pensión es gestionada por las Administradoras de Fondos de Pensiones, encargadas de manejar eficientemente los fondos y planes de pensiones del Régimen de Ahorro Individual.

La pensión se reconoce por:

- ✿ Vejez
- ✿ Invalidez
- ✿ Muerte - Pensión de sobrevivientes

Los aportes para pensiones son del 16 % sobre el Ingreso Base de Cotización, monto del salario sobre el que se aplica el porcentaje de cotización. Los empleadores pagan el 12 % y los trabajadores el 4 %.



No olvide que el trabajador es libre de escoger su Entidad Promotora de Salud (EPS) y la Administradora de Fondo de Pensiones (AFP).



## Los riesgos laborales son gestionados por las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)

Con esa afiliación se cubren todos los gastos de salud que ocasionen los accidentes o enfermedades laborales, así como el pago de los días de incapacidad. La afiliación debe efectuarse mínimo 24 horas antes del inicio de las labores y el valor es cancelado en su totalidad por el empleador.

Mediante el Decreto 1607 de 2002 se establecen las tablas clasificatorias del riesgo. Para conocerlas puede ingresar a:

[www.mintrabajo.gov.co/riesgos-laborales.html](http://www.mintrabajo.gov.co/riesgos-laborales.html)



## ¿A quiénes aplica el pago de seguridad social por días?



| DÍAS               | BASE DE COTIZACIÓN                    |
|--------------------|---------------------------------------|
| Entre 1 y 7 días   | Una cotización mínima semanal         |
| Entre 8 y 14 días  | Dos cotizaciones mínimas semanales    |
| Entre 15 y 21 días | Tres cotizaciones mínimas semanales   |
| Más de 21 días     | Cuatro cotizaciones mínimas semanales |

A quienes trabajan por periodos inferiores a un mes y ganan menos de un salario mínimo.

Mediante este sistema de cotización se puede vincular a los sistemas de pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar y que pertenezcan al régimen subsidiado en salud.

Para poder cotizar mediante esta modalidad se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Encontrarse vinculado laboralmente es decir tener un contrato vigente.
- Que el contrato obligue a laborar por un periodo inferior a 30 días mes calendario.
- Que el valor que resulte como remuneración en el mes sea inferior a un SMMLV.
- Que pertenezca el Régimen Subsidiado

El valor en riesgos laborales se liquida en todos los casos por 30 días y con base en un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente completo, de acuerdo con la clasificación del riesgo. En esta tabla presentamos una guía de cómo liquidar con base en los días trabajados

## ¿Cómo liquidar a un trabajador?

Para explicarlo ponemos el siguiente ejemplo: un trabajador con un salario por días de \$ 20.000, laboró 10 días en el mes

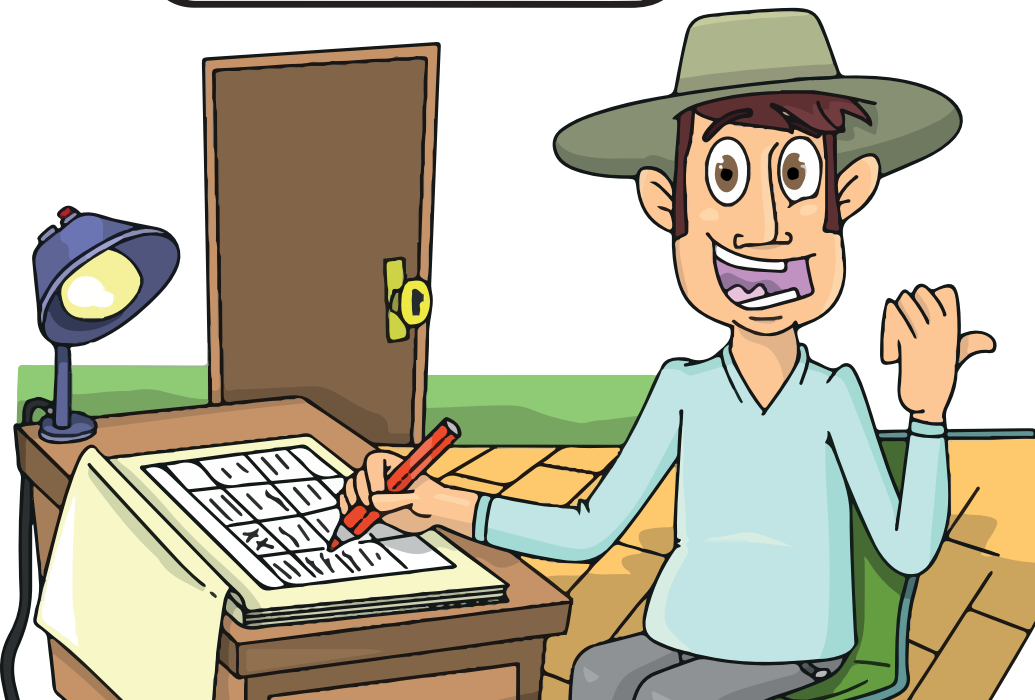
Salario correspondiente a 10 días  
\$ 200.000

4 % aporte a pensión por parte del  
trabajador  
\$ 8.000

12 % aporte a pensión por parte del empleador  
\$ 24.000

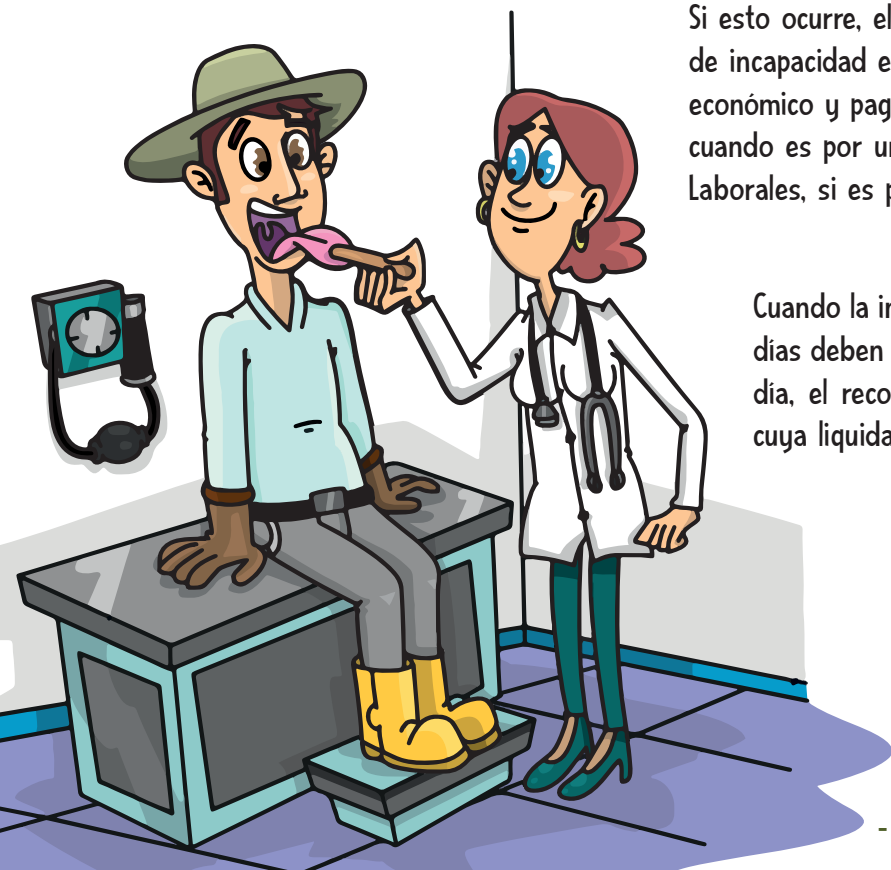
\*1,044 % aporte a ARL por parte del  
empleador  
\$ 2.088

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



# ¿Qué se debe hacer cuando un trabajador se enferma o sufre un accidente de trabajo?

Antes de contestar esta pregunta es importante aclarar que la incapacidad laboral se da cuando un empleado no puede trabajar como consecuencia de una enfermedad o accidente de trabajo.



Si esto ocurre, el empleado tiene derecho al reconocimiento de un auxilio de incapacidad en lugar del salario, que consiste en la prestación de tipo económico y pago de la misma, bien sea por la Entidad Promotora de Salud cuando es por una enfermedad general o por la Administradora de Riesgos Laborales, si es por accidente de trabajo.

Cuando la incapacidad se genera por enfermedad general, los dos primeros días deben ser reconocidos y pagados por el empleador; a partir del tercer día, el reconocimiento y pago lo efectúa la Entidad Promotora de Salud cuya liquidación corresponde al 66,67 % del Ingreso Base de Cotización.

Si es un accidente de trabajo, la Administradora de Riesgos Laborales le reconoce al trabajador el 100 % del Ingreso Base de Cotización desde el primer día.





¿Qué son los aportes parafiscales?

Estos son pagos de carácter obligatorio impuestos por la ley a los empleadores. El aporte por concepto de subsidio familiar a la Caja de Compensación se calcula sobre la nómina total mensual de pagos salariales, sin incluir el auxilio de transporte así se trate de una prestación social (Ley 344 de 1996, Art. 17).

A partir del 1º de mayo de 2013, de conformidad con el Artículo 25 de la Ley 1607 de 2012 (Reforma Tributaria) y del Artículo 8 del Decreto 862 de 2013 (que reglamenta parcialmente la mencionada Ley 1607 de 2012), se exoneró del pago de aportes parafiscales a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) a las sociedades, a las personas jurídicas y a las personas naturales empleadoras. Estas últimas siempre y cuando cumplan con las siguientes condiciones:

1. Empleen dos o más trabajadores.
2. La vinculación sea mediante contrato laboral.
3. Cumplan con todas las obligaciones derivadas de la relación laboral.
4. Que los trabajadores individualmente devenguen menos de 10 salarios mínimos.

Las personas naturales que empleen menos de dos trabajadores, seguirán obligadas al pago de dichos aportes.

## Resumen de aportes

| SISTEMAS                                | EMPLEADOR | EMPLEADO | TOTAL APORTE |
|---|-----------|----------|--------------|
| Entidad prestadora de salud             | 0 %       | 4 %      | 4 %          |
| Administradora de pensiones             | 12 %      | 4 %      | 16 %         |
| Administradora de riesgos laborales     | 1,044 %   | 0 %      | 1,044 %      |
| Subsidio familiar, caja de compensación | 4 %       | 0 %      | 4 %          |



### ¿Cómo pago la Seguridad Social Integral y aportes parafiscales a los trabajadores?

El pago se realiza mediante la llamada Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) que, de conformidad con la ley, informa al empleador el valor total que debe cancelar.

# ¿Cómo acceder a esta planilla?

Se deben seguir los siguientes pasos:

1. Inscribirse en uno de los 21 operadores de información habilitados para prestar este servicio.

Ver todos los operadores en: [www.ugpp.gov.co/parafiscales/operadores-de-informacion.html](http://www.ugpp.gov.co/parafiscales/operadores-de-informacion.html)

2. Diligenciar la planilla mediante cualquiera de las siguientes modalidades:

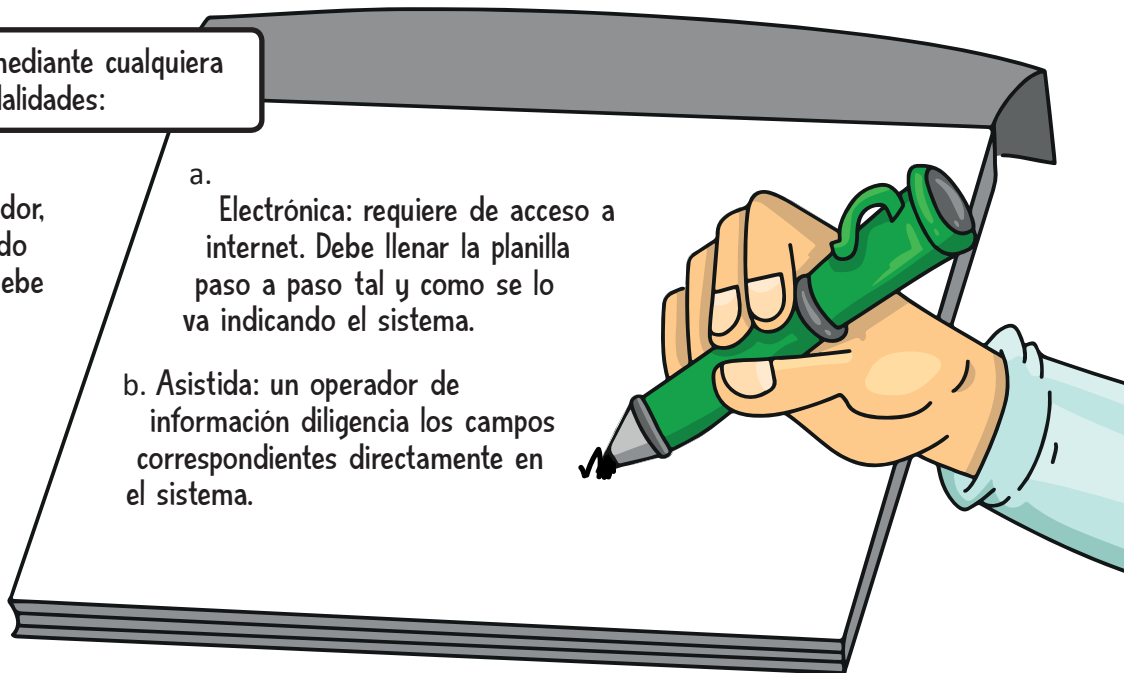
3. Una vez hecho esto e incluido al trabajador, el sistema realiza la liquidación de acuerdo con el Ingreso Base de Cotización, que debe ser verificada por usted.

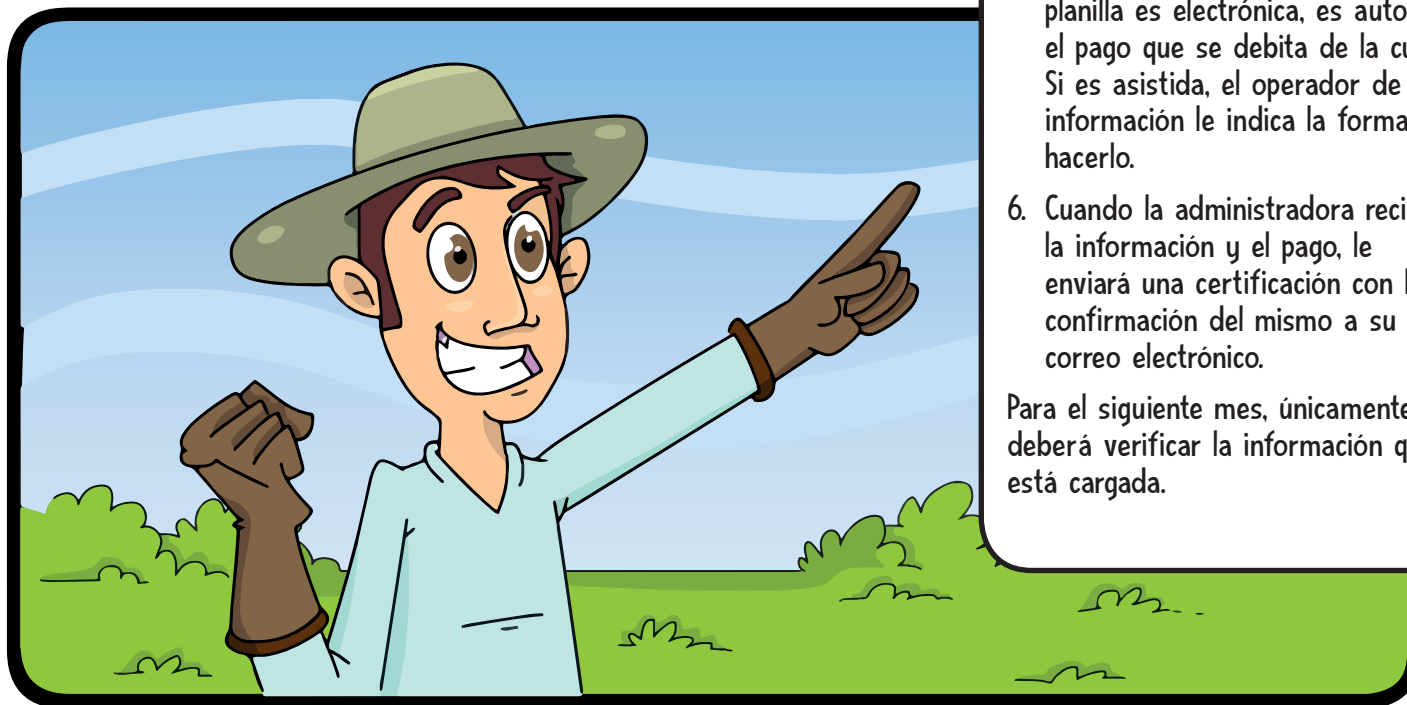
4. Para diligenciarla de manera electrónica, es necesario tener una cuenta bancaria y autorización de su banco para hacer débitos electrónicos.

Cuando es asistida, el operador de información le suministra un código o PIN con el que puede hacer los pagos en los bancos autorizados para tal fin.

a. Electrónica: requiere de acceso a internet. Debe llenar la planilla paso a paso tal y como se lo va indicando el sistema.

b. Asistida: un operador de información diligencia los campos correspondientes directamente en el sistema.





5. Luego de verificar el valor a pagar por los aportes a la seguridad social, el siguiente paso, si la planilla es electrónica, es autorizar el pago que se debita de la cuenta. Si es asistida, el operador de información le indica la forma de hacerlo.

6. Cuando la administradora recibe la información y el pago, le enviará una certificación con la confirmación del mismo a su correo electrónico.

Para el siguiente mes, únicamente deberá verificar la información que ya está cargada.



# Formalización del Trabajador

Lo primero es tener claro los siguientes aspectos:

- 🌿 Cargo a desempeñar y actividad a realizar.
- 🌿 Salario a devengar Tipo de contrato.
- 🌿 Fecha de ingreso.

Ya definidos, se procede a remitir al trabajador al examen médico ocupacional con el fin de garantizar que cuenta con las capacidades físicas requeridas para realizar la actividad para la que se contrata. El costo de este examen es asumido por el empleador.

Para proceder a su vinculación no olvide hacer: la afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) 24 horas antes del ingreso.

- 🌿 Y afiliación a la Entidad Promotora de Salud (EPS), a la Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) y a la Caja de Compensación, a partir del día de ingreso.

Se recomienda tener una carpeta por cada trabajador que contenga como mínimo los documentos que se relacionan a continuación.



# Ejemplo del documento de verificación

| Nombre del trabajador: |    |         | Cédula:  |
|------------------------|----|---------|--|
| Cargo:                 |    |         | Fecha de inicio contrato:  |
| SI                     | NO | NA      | Documentos de ingreso laboral  |
|                        |    |         | Hoja de vida del personal  |
|                        |    |         | Fotocopia cédula de ciudadanía   |
|                        |    |         | Certificado de pensión y salud   |
|                        |    |         | Contratos de trabajo (asegurar que estén suscritos por las partes)   |
|                        |    |         | Afiliaciones de los trabajadores a seguridad social y parafiscales (EPS, AFP, ARL, CCF), según fecha de firma del contrato |
|                        |    |         | Registros de entrega de dotación. Ejemplo: calzado, ropa de invierno al personal) según sea el caso                        |
|                        |    |         | Entrega de la documentación al trabajador  |
|                        |    |         |  |
| Observaciones          |    |         |  |
|                        |    |         |  |
| Elaboró                |    | Revisó  |  |
| Nombre:                |    | Nombre: |  |
| Firma:                 |    | Firma:  |  |
| Cargo:                 |    | Cargo:  |  |
| Fecha:                 |    | Fecha:  |  |

# Prestaciones Sociales Legales



Las prestaciones sociales son aquellos pagos adicionales al salario, que constituyen beneficios para el empleado vinculado a la empresa por medio de contrato de trabajo. Son una remuneración obligatoria por parte del empleador.

Las prestaciones sociales son:

| CONCEPTO  | FORMULA PARA LIQUIDACIÓN  | FECHA DE PAGO O ENTREGA  |
|---|---|--|
| Prima legal de servicios                        | $(\text{Salario mensual} \cdot \text{Días trabajados en el semestre})/360$  | Junio 30 y 20 diciembre de cada año  |
| Cesantías                                       | $(\text{Salario mensual} \cdot \text{Días trabajados})/360$   | Pago al fondo de cesantías antes 14 de febrero de cada año                 |
| Intereses de cesantías<br>Auxilio de transporte | $(\text{Cesantías} \cdot \text{Días trabajados} \cdot 0,12)/360$<br>$(\$ 2.590 \cdot \text{Días laborados})$                      | Enero de cada año en la nómina del trabajador                              |
| Vacaciones                                      | $(\text{Salario mensual básico} \cdot \text{Días trabajados})/720$  | Quincenal o mensual  |
| Dotación legal                                  | Se otorga siempre y cuando el trabajador devengue menos de dos salarios mínimos legales, corresponde a pantalón, camisa y zapatos | Cuando se disfruten 30 de abril, 31 de agosto, 20 de diciembre de cada año |



## ¿Qué beneficios tiene la formalización de la contratación laboral de sus trabajadores de acuerdo con lo establecido en la ley?

Contar con herramientas jurídicas para salvaguardar los intereses económicos de su condición como empleador.

Al amparar a los trabajadores con el Sistema de Seguridad Social Integral, cada una de las entidades responsables (EPS o ARL) asume los costos de medicamentos y el valor de la incapacidad, en caso de que el empleado sufra una enfermedad general o accidente de trabajo. Los trabajadores pueden aprovechar todos los servicios que prestan las Cajas de Compensación Familiar como son auxilio en dinero para sus hijos, útiles escolares, actividades de recreación, capacitación y acceder a los subsidios de vivienda que otorgan.

Genera compromiso en el trabajador con su empleador y con la labor que desarrolla, al mejorar su calidad de vida y la de su entorno familiar.





# Seguridad y Salud en el Trabajo

La Seguridad y Salud en el Trabajo consiste en la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones laborales, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Su principal objetivo es mantener el bienestar físico, mental y social de los empleados en todas las ocupaciones

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye:

- Política.
- Organización.
- Planificación.
- Aplicación.
- Evaluación.
- Auditoría.
- Acciones de mejora.

Amigo palmicultor recuerde que es nuestra obligación ser responsables con los empleados. ¿Y cómo hacerlo? Por medio del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.





Los objetivos del SG-SST son:

- ✻ Definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados.
- ✻ Identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y controlar los factores de riesgo relacionados.

Cuando una empresa desarrolla su SG-SST logra beneficios como:

- ✻ Mejorar la calidad del ambiente laboral.
- ✻ Mayor satisfacción en el personal y en consecuencia, aumento en la productividad y en la calidad de los productos y servicios.
- ✻ Minimizar la probabilidad de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- ✻ Reducción de los índices de ausentismo laboral.
- ✻ Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales.



# Consecuencias de la no implementación y seguimiento del SG-SST

El Decreto 472 de 2015 establece las multas y sanciones a que se exponen los empleadores si no aplican adecuadamente el SG-SST.

Otras consecuencias son:

- ✿ Baja en el rendimiento laboral.
- ✿ Aumento de los índices de accidentalidad.
- ✿ Cierre de la empresa.
- ✿ Demandas por parte de los trabajadores.

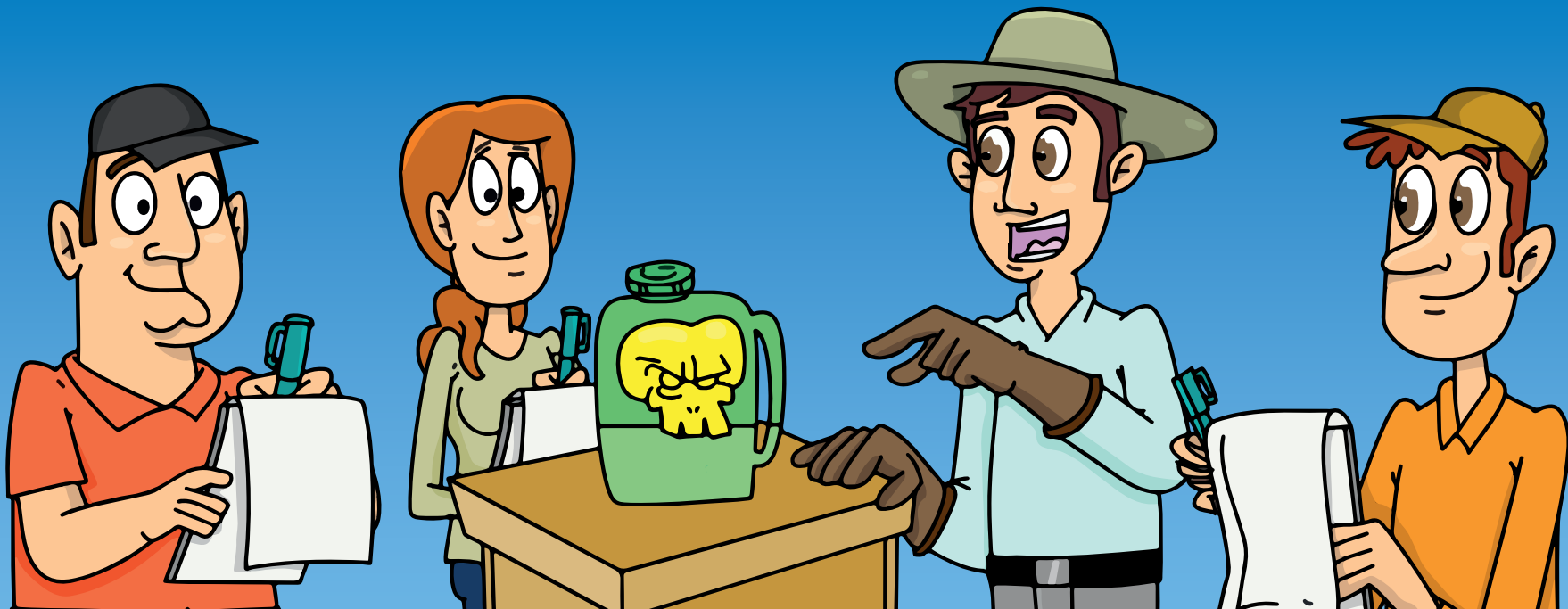



Puede conocer todas las sanciones en :

<http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/decretos/2015/Decretos2015/DECRETO%20472%20DEL%2017%20DE%20MARZO%20DE%202015.pdf>

## Responsabilidades de los cultivadores frente al SG-SST

- ✓ Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Asignar y comunicar responsabilidades.
- ✓ Rendición de cuentas al interior de la empresa.
- ✓ Definición de recursos.
- ✓ Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables.
- ✓ Gestión de los peligros y riesgos.
- ✓ Elaboración del plan de trabajo anual en SST.
- ✓ Prevención de riesgos laborales.
- ✓ Promover la participación de los trabajadores.





Responsabilidades  
de los trabajadores  
frente al SG-SST

Procurar el cuidado integral de su salud.

Suministrar información clara, veraz y completa sobre el estado de salud.

Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en el sitio de trabajo.

Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST.

Participar y contribuir en el cumplimiento de los objetivos del SG-SST.

Responsabilidades de  
la ARL frente al  
SG-SST


Capacitar al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), o al Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST.

Prestar asesoría y asistencia técnica a las empresas afiliadas para la implementación del SG-SST.

Realizar la vigilancia delegada del cumplimiento del SG-SST e informar a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo los casos en los que se evidencia el no cumplimiento del mismo por parte de las empresas afiliadas.

## ¿Qué es un accidente de trabajo?

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el empleado una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Las siguientes situaciones pueden dar lugar a un accidente de trabajo:

- 
- A cartoon illustration of a man in a light blue shirt being struck by a bright yellow lightning bolt. He has a pained expression with his teeth bared. The background is dark with other faint lightning bolts.
- ✿ Aquellas que se producen durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante, aun sea fuera del lugar y horario de trabajo.
  - ✿ Las que suceden durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministra el empleador.
  - ✿ Las que ocurren durante el ejercicio de la función sindical.
  - ✿ Aquellas que se dan por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúa por cuenta o representación del empleador o de la empresa usuaria cuando son trabajadores de compañías temporales que se encuentren en misión.



## ¿Cuál es el procedimiento que se debe seguir cuando ocurre un accidente de trabajo?

Pasos a seguir dentro de la empresa:

- Una vez ocurra el accidente de trabajo cualquier empleado lo reporta a su jefe inmediato.
- Se deben prestar los primeros auxilios en el lugar.
- Llevar al paciente al centro asistencial más cercano.

Reporte:

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa, debe ser informado con claridad por el respectivo empleador a la Administradora de Riesgos Laborales y a la Entidad Promotora de Salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes al accidente o diagnosticada la enfermedad.

Existen dos formas de reportar a la ARL:

- Telefónicamente.
- Por la plataforma virtual.



### Investigación

Quando ocurre un accidente de trabajo es necesario conocer qué, cómo y por qué pasó. Al resolver estas preguntas es posible tomar los correctivos para evitar que se repita.





¿Qué es la  
enfermedad  
laboral?

Quando un empleado al cumplir sus tareas en el cultivo está expuesto a riesgos que lo pueden enfermar a mediano o largo plazo. Por ejemplo: si el trabajador que aplica fertilizantes no usa los elementos de protección personal, a largo plazo verá afectados sus pulmones.

¿Quiénes están obligados a diseñar e implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

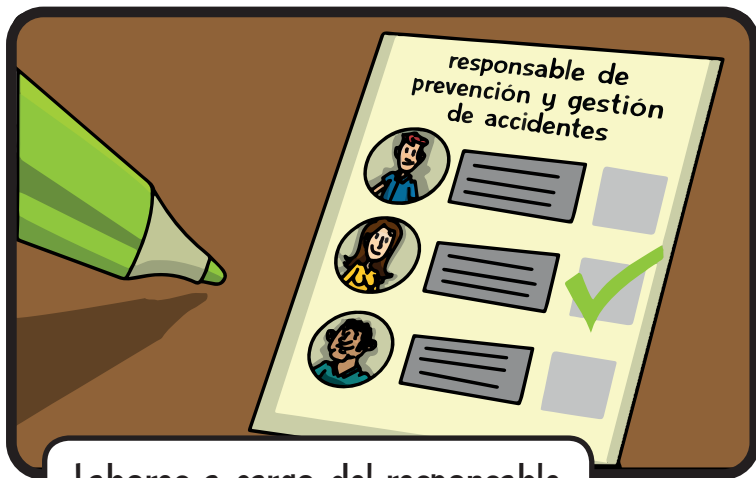
Todos los empleadores con al menos un trabajador contratado de manera verbal o escrita.

¿Quiénes debe diseñar el SG-SST?

Un profesional del área de seguridad y salud en el trabajo con licencia vigente.

¿Quiénes pueden implementar y hacer seguimiento del SG-SST?

Lo debe liderar el empleador con la participación de los trabajadores. Es necesario asignar a un empleado la responsabilidad de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



### Labores a cargo del responsable del SG-SST

El trabajador elegido como responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe planear las actividades, ejecutarlas, verificarlas y corregirlas. Es decir: si Juan Palma es el asignado será quien programe, por ejemplo, cuando se realiza la revisión de las guadañas; además, verifica que la inspección se realice y si encuentra alguna observación, como un mantenimiento pendiente, se lo comunica al empleador.

## ¿Quiénes son los encargados de vigilar y regular la implementación del SG-SST?

Las visitas son realizadas por inspectores y es el Ministerio de Trabajo quien vigila e impone sanciones a los empleadores que a partir del 31 de enero del año 2017 no cuenten con el SG-SST. Por eso es importante desde ya documentar y verificar los avances en la implementación del mismo.





# ¿Qué es el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL)?

Son empresas que ayudan a prevenir, proteger y atender a los empleados cuando se accidentan en el trabajo o presentan una enfermedad laboral.

## ¿Cuáles son los objetivos del SGRL?

- Hacer campañas informativas con los trabajadores para evitar enfermedades y accidentes de trabajo.
- Dar atención médica a los trabajadores cuando sufren un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.
- Pagar a los trabajadores después de haber sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad laboral: incapacidades, gastos de traslado, pensión, indemnización, entre otras.

¿Quiénes deben estar afiliados al SGRL?

Todos los trabajadores del cultivo, incluidos los que laboran por días.



## ¿Cómo puede un empleador afiliar a sus trabajadores al SGRL?

- Registrarse en la Cámara de Comercio como persona natural e incluir la actividad económica que realiza.
- Presentarse en la ARL de su elección con la copia de la Cámara de Comercio, RUT y cédula del representante legal.
- Asistir a un curso exclusivo para representantes legales, cuyo objetivo es dar a conocer a los empleadores las responsabilidades que tienen frente al SG-SST y todos sus componentes.

Este proceso permite realizar las afiliaciones de los trabajadores en línea o de forma presencial en la ARL.

## ¿Qué deben hacer los empleadores?

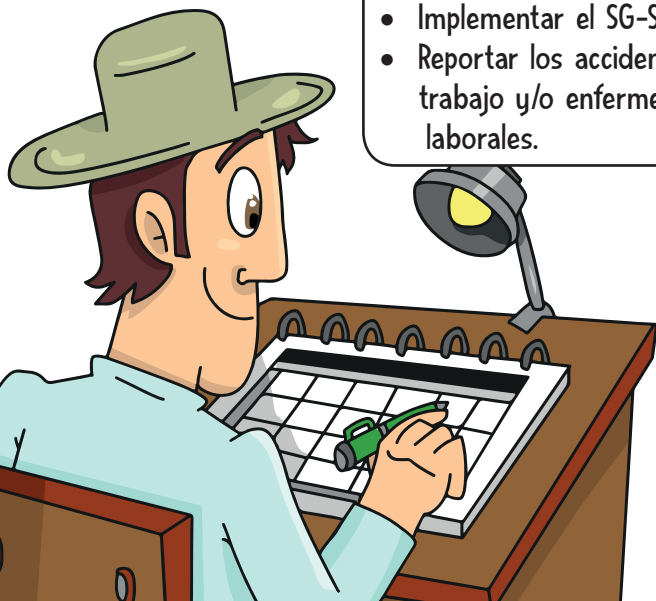
- Afiliar a los trabajadores.
- Pagar la seguridad social.
- Implementar el SG-SST.
- Reportar los accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales.

## ¿Cuáles son los pagos a los que tiene derecho un trabajador afiliado a salud, pensión y riesgos?

Cotizando a salud (EPS), el trabajador tiene derecho al pago de incapacidades y atención médica.

A la ARL, pago de incapacidades, atención médica, pensión y traslados, entre otros.

A pensión, acceder a una jubilación por vejez, invalidez, de sobreviviente, así como al pago de incapacidades superiores a 180 días.



# Procedimiento

Hace varios años en Colombia el Gobierno Nacional estableció leyes relacionadas con las obligaciones que tienen los empleadores en cuanto a la seguridad y salud de los trabajadores.

Como usted tiene un cultivo de palma de diez hectáreas y contrata trabajadores para que realicen actividades como la poda, la cosecha, la limpieza, entre otras tareas, usted adquiere como empleador obligaciones que si dejamos de cumplir se convierten en sanciones económicas y debemos pagar mucho dinero.

Vamos a hablar de seguridad y salud en el trabajo



Cumplido este proceso obtendremos el registro del empleador a la ARL y estaremos habilitados para inscribir a la empresa a la EPS, la Caja de Compensación Familiar y el Fondo de Pensiones y afiliar a los trabajadores. El trámite es sencillo, solo debemos presentar copia de la Cámara de Comercio, de la cédula, del RUT y la certificación de la ARL.

Lo primero que hay que hacer es organizarnos para realizar las contrataciones de los trabajadores. Ir a la Cámara de Comercio y registrarse como persona natural.

Para inscribir la empresa a la Administradora de Riesgos Laborales debemos:

- ✓ Presentar a la ARL copia de la Cámara de Comercio, del RUT y de la cédula del representante legal.
- ✓ Asistir a una capacitación donde explican las responsabilidades que se tiene con el trabajador.
- ✓ Registrarse a la salida de la capacitación.

Un día después de hacer esto, por la página web de la ARL podremos afiliar a los trabajadores, que tendrán cobertura luego de 24 horas. También, por esta misma vía, tendremos la posibilidad de realizar los retiros de los empleados cuando renuncien o terminen los contratos.



Pero ¿para qué los afiliamos a tantas cosas?, mejor dejarlos en el subsidiado.

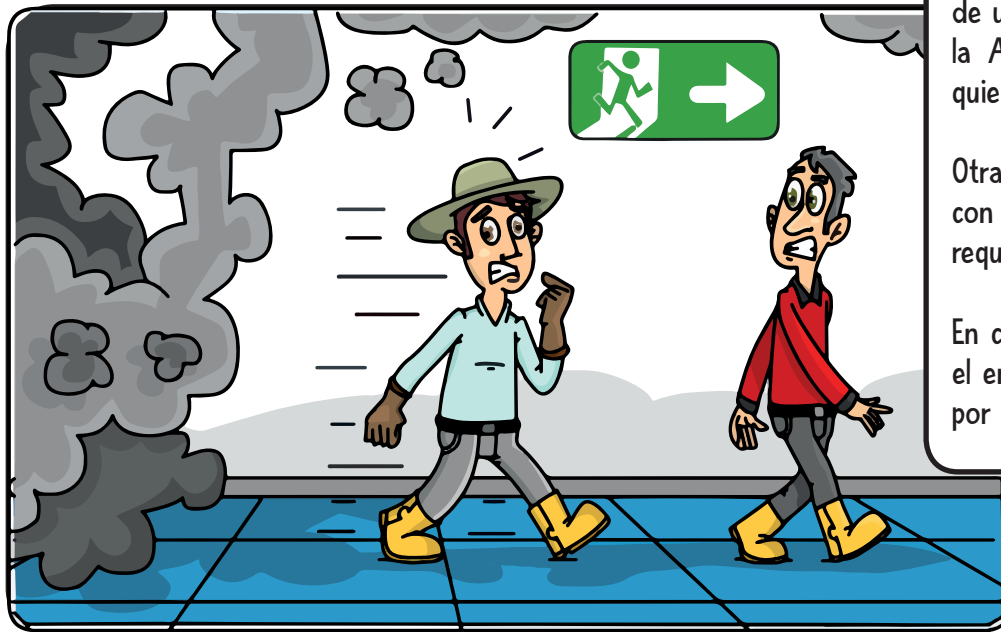
Debemos afiliarlos, ya que si los dejamos por el subsidiado y alguno se accidenta, dentro o fuera del trabajo, por el hecho de estar laborando en la finca nos puede demandar y el Estado nos multa. Ni con su palma y la mía alcanzaríamos a pagar eso. Además el proceso es sencillo y beneficia a los trabajadores que finalmente nos ayudan a que la producción cada vez sea mejor.

Bueno... ¿y para qué sirven esas afiliaciones?

Cada una para cosas distintas como se explica a continuación.



## Cotización a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL)



Si un trabajador sufre un accidente de trabajo o enfermedad laboral, la Administradora de Riesgos Laborales es la encargada de pagar la incapacidad, la atención médica y todos los gastos que se requieran para su recuperación. Pero lo realmente importante es que si el empleado pierde más del 50 % de su capacidad o vida productiva por causa de un accidente de trabajo o enfermedad laboral, la ARL lo pensiona a él o a los sobrevivientes, quienes en muchas ocasiones son su familia.

Otra ventaja es que el empleado también cuenta con gastos de traslados y viáticos si estos se requieren para la prestación del servicio.

En caso de no cotizar ARL, los gastos los asume el empleador así como las sanciones establecidas por el Estado por no tener afiliado al trabajador.

Cuando un trabajador se accidente fuera del trabajo, quién responde... ¿A quién le corresponde?

Amigo palmicultor, para eso precisamente se cotiza a EPS. El denominado accidente o enfermedad de origen común, es decir, que no tiene relación con el trabajo, es asumido por la EPS que responde dando asistencia médica, pagado incapacidades desde el tercer día hasta el 180, cubriendo licencias de maternidad y de paternidad, entre otros.



Interesante... y después del día 180 de incapacidad ¿quién responde?

Los pagos de seguridad social se hacen para que cuando se presente una contingencia usted no tenga que asumir los gastos y principalmente para que el trabajador cuente con buena atención. Si la incapacidad es superior a 180 días, el Fondo de Pensiones la asume, y además le ofrece al trabajador los siguientes beneficios:

- Pensión por vejez si se cumplen con las semanas y la edad.
- Devolución de saldos si está afiliado a un fondo privado y ya tiene la edad.

Si el empleado se accidenta fuera del lugar de trabajo (accidente de origen común) y pierde más del 50 % de su capacidad laboral, o peor aun la vida, el Fondo de Pensiones le concede la pensión siempre y cuando en los últimos tres años haya cotizado 50 semanas.

Esa pensión como que sirve, ¿no?

¡Por supuesto! Además está la Caja de Compensación Familiar, con la que los afiliados pueden acceder a:

- Subsidio familiar: si tiene hijos entre 0 y 18 años recibe \$ 27.500 por cada uno (así sean con diferentes madres). Si son hijastros pueden vincularlos, siempre y cuando acredite su patria potestad.
- Igualmente, puede recibir subsidio por los padres si estos son mayores de 60 años.
- Subsidio de vivienda ya sea para construcción, mejoramiento de la que ya se posee o compra de vivienda nueva.
- Lugares de recreación a los que pueden asistir pagando una tarifa baja.
- Descuentos especiales en droguerías, supermercados, hoteles, etc. dependiendo de los convenios establecidos entre las cajas y algunas empresas.



Mejor dicho... van a quedar mejor que nosotros.

Así debe ser amigo palmicultor, recuerde que gracias a ellos podemos sacar adelante nuestro cultivo.



Bueno y después de afiliarlos ¿qué hago?

Es necesario contratarlos por escrito y hacerles unos exámenes médicos de ingreso para determinar su estado de salud y saber si pueden realizar la labor para la que son contratados.

Es importante tener claro que afiliarlos no lo es todo. Se deben identificar los peligros que se presentan en el cultivo y controlarlos para evitar accidentes. Por ejemplo, si una guadaña presenta fallas y el trabajador la reporta, debemos retirarla del cultivo y mandarla a reparar. Es responsabilidad del empleador suministrar equipos en buenas condiciones.



Cómo así... ¿aparte de afiliarlos me toca hacer más cosas?

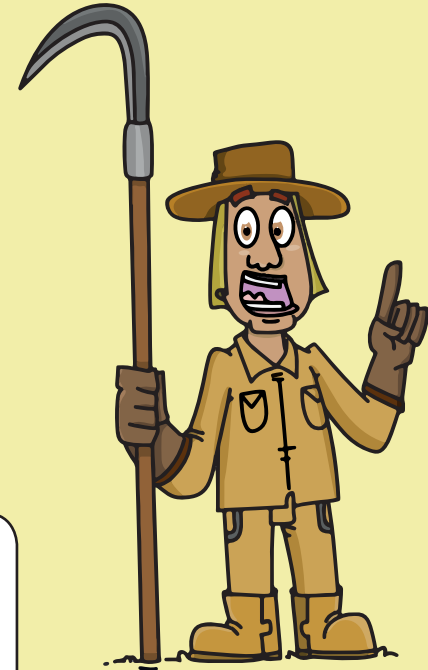
Si... la cotización a la ARL, EPS y pensión atienden las contingencias cuando ya ocurrió el accidente o la enfermedad, pero es obligación de los empleadores administrar y controlar los riesgos. Y eso es sencillo especialmente si nos interesa la vida y la salud de la gente que trabaja para nosotros. El paso que sigue después de contratarlos, afiliarlos, hacerles exámenes médicos de ingreso, es darles la dotación y una inducción sobre lo que van a hacer, los riesgos que hay en el lugar de trabajo y cómo usar los elementos que se les entregan.

¿Quiénes deben afiliar?

Es responsabilidad del empleador, pero no lo vea como tal. Piense que es una tarea que le permite tener a sus trabajadores en un lugar seguro. Así todos laboran mejor, se cuidan entre sí, buscan no accidentarse y sostienen buenas relaciones entre ellos.

Y a quién le toca hacer eso... ¿ahora tendré que contratar un profesional y de dónde?

No, todos los trabajadores tienen la obligación de participar y observar qué condiciones en los cultivos generan riesgo y proponer soluciones.





Juan, ¿y si ocurre un accidente de trabajo qué hago?

El trabajador debe contárselo a usted apenas ocurra el evento. Luego se debe reportar por teléfono o por internet e iniciar la investigación de lo ocurrido.

¿Investigarlo?  
¿viene la policía?

No, la investigación se hace entre todos. Si el accidente es mortal debemos buscar a un experto, pero si es sencillo nosotros la realizamos con orientación de una persona competente en el tema.

¿Para qué se investiga...  
para echarme la culpa a mí?

No, la investigación nos permite saber qué, cómo y por qué pasó. Así lograremos asegurar lo que generó el accidente y que no vuelva a ocurrir.

Todo lo que tiene que ver con los peligros y controlarlos está relacionado con un documento que se llama Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



## Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo... ¿y eso es otra afiliación?

No. Esto tiene que ver con evitar accidentes y enfermedades laborales y listo... todos felices, trabajadores sanos, sin accidentarse y llevando nuestro cultivo de palma de aceite a un alto grado de producción.

El sistema nos pide:

- Que programemos actividades de seguridad. Así como planeamos las cosechas, las podas o las guadañadas, debemos hacerlo con charlas, capacitaciones, revisión de la herramienta y visitas de campo con las que podamos determinar los peligros existentes y cómo controlarlos.
- Después de realizar las actividades es importante que el encargado del SG-SST verifique si se hicieron como estaban planeadas y si se logró lo que queríamos. Esto se puede hacer con registros de asistencias o relación de visitas en libros de campo.
- Y por último, si no se hizo bien la tarea, debemos mejorarla para cumplir el objetivo.



¿Y cómo pago las afiliaciones?

A través de operadores de pago y por internet en el siguiente orden:

- ✓ Inscribimos al empleador.
- ✓ Inscribimos los trabajadores.
- ✓ Reportamos las novedades del mes, si son ingresos o egresos.
- ✓ Generamos la planilla.
- ✓ Y pagamos en todo los puntos indicados.

¿El pago de la seguridad social me corresponde solo a mí?

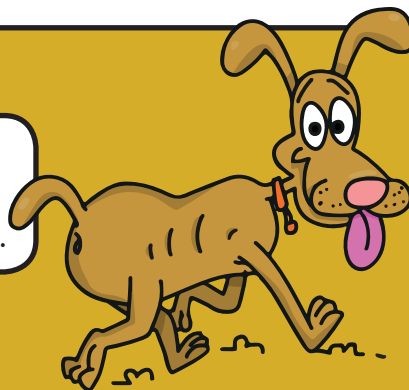
No, el trabajador paga un porcentaje de la EPS y del Fondo de Pensiones.

¿Eso me afecta en la declaración de renta?

No, como los pagos de seguridad social salen a nombre suyo son deducibles de declaración de renta. Además, al tener nómina cada mes, su contador debe relacionar estos gastos.

Llegó el momento de cambiar nuestra forma de pensar acerca de los "gastos" de la seguridad: invertir en ella es hacer de nuestro cultivo una actividad próspera y capaz de sostenerse en el tiempo. Un trabajador satisfecho es una persona comprometida y con deseos de entregarlo todo por su empresa.

Vienen cambios porque el sistema nos pide formatos y documentos sencillos y aplicables a nosotros como palmicultores.




Ya lo decidí:  
vamos a dar ese paso



# ANEXO No. 1

## Cartilla Formalización Laboral - Seguridad y Salud en el Trabajo

### Preguntas y respuestas



1. ¿Un acuerdo verbal con el trabajador genera alguna relación laboral?

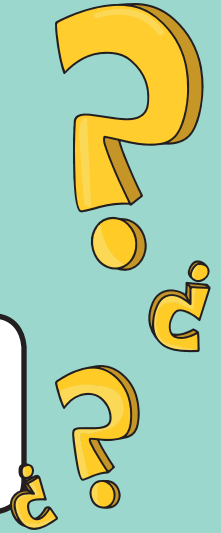
Si, así sea un pacto verbal se configura una relación laboral de la que se derivan obligaciones y derechos para cada una de las partes.

2. ¿Qué debo tener en cuenta para que se genere una relación laboral?

Se deben cumplir tres condiciones:

- ✓ Que la actividad sea desarrollada de manera personal.
- ✓ Que haya una subordinación, que se cumplan las órdenes impuestas.
- ✓ Que exista remuneración y/o pago por la actividad que se realice.

Al darse esto, automáticamente el trabajador queda amparado por la legislación laboral colombiana con todos los derechos y obligaciones que conlleva.



### 3. ¿Al contratar un trabajador es conveniente que se haga por escrito?



### 4. ¿Puedo celebrar con un trabajador un contrato laboral por días?

Si. En un contrato por escrito se establecen todos los acuerdos (como salario, auxilios, bonificaciones, obligaciones, etc.) a que llegan empleador y trabajador, y el mismo sirve como prueba en un momento determinado.

Sea el tipo de contrato que se establezca, es importante que se lleve a cabo por escrito. Recuerde:

- Los acuerdos verbales son difíciles de demostrar en caso de duda o conflicto, ya que es la palabra de uno contra la del otro, y por tanto establecer las condiciones y pactos del supuesto contrato resulta muy complicado de aclarar.
- Para evitar futuros problemas y reclamaciones, es necesario demostrar la existencia del acuerdo en los términos y condiciones que fueron pactados en su momento.
- Cuando el contrato es por escrito no debería haber ningún inconveniente ya que ha quedado constancia de lo que exactamente se pactó y firmó. Pero cuando el contrato es verbal surge un gran problema.
- Al tener un contrato por escrito, es mucho más sencillo de cumplir en los términos que se acordaron desde un inicio.

Si. La legislación laboral colombiana cuenta con cuatro tipos de contrato que le dan la posibilidad al empleador de utilizar el más adecuado y acorde con la necesidad que se requiere para la obra o actividad a desarrollar por el trabajador.

Los contratos se clasifican de acuerdo con el tiempo de duración de la labor a realizar. Estos son:

A término indefinido / A término fijo / Por obra o labor contratada / Por días



5. ¿Qué tipo de contrato debo emplear cuando vinculo a un trabajador para realizar una poda?

El tipo de contrato para la vinculación de un trabajador depende de la duración de la actividad.

Para el caso de la poda el más conveniente es por obra o labor contratada ya que es una actividad clara y definida que concluye cuando el trabajador termina la actividad en el sitio donde le fue indicado.

En un contrato por obra o labor, la tarea a desarrollar debe ser claramente identificada y señalada en el contrato de trabajo.



6. Cuando suministre alimentación y/o vivienda a un trabajador ¿debo dejar por escrito el valor correspondiente de cada uno?

Sí. Es preciso indicar que los pagos de alimentación y vivienda corresponden a un salario en especie y debe aclararse en el contrato de trabajo el valor de cada uno, con el fin de evitar posibles reclamaciones futuras.

7. Cuando contrate a un trabajador ¿tengo la obligación de vincularlo a riesgos laborales, salud y pensión?

Sí. Una de las obligaciones que tiene el empleador es la afiliación de sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral conformado por salud, pensión y riesgos laborales, indiferente del tipo de contrato que se celebre.

Estas afiliaciones se deben efectuar al momento del ingreso del empleado cuyo cubrimiento inicia a partir de esta fecha. Para el caso de Riesgos Laborales se tiene que realizar 24 horas antes de la incorporación del trabajador.

Recuerde: si se hacen afiliaciones de forma extemporánea las entidades no cubrirán al trabajador y el riesgo lo debe asumir el empleador.

8. Si un trabajador esta afiliado al SISBÉN, ¿se exonera al empleador del pago a salud?

No. El empleador está obligado al pago de la Seguridad Social Integral.

El SISBÉN fue creado para aquellas personas de bajos recursos que no tienen la capacidad económica para afiliarse al Régimen Contributivo.

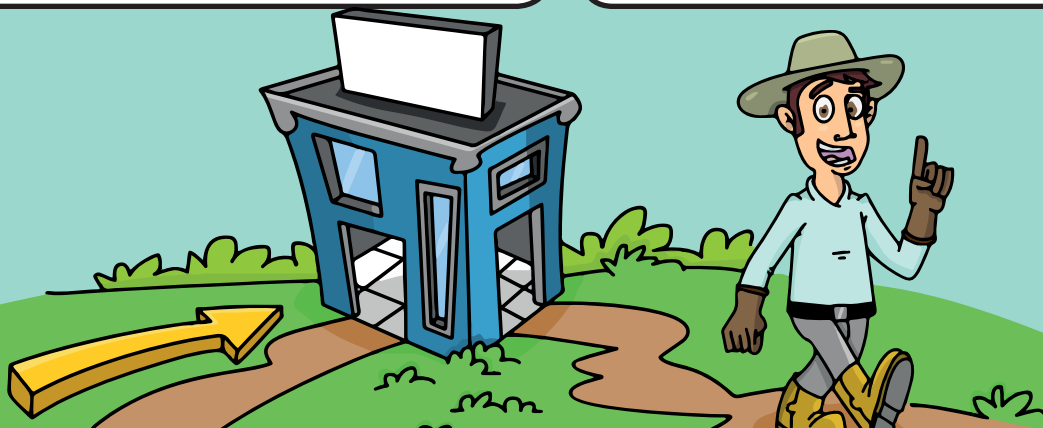
Si el empleador evita esta responsabilidad puede ser sancionado. Adicionalmente, si el trabajador llega a presentar alguna enfermedad los gastos deben ser asumidos en un 100 % por parte del empleador.

9. ¿Cuáles son los beneficios que tiene un trabajador al estar afiliado al Régimen Contributivo?

- a. Prestación de los servicios de salud incluidos en el Plan Obligatorio de Salud, POS.
- b. Subsidio en dinero en caso de incapacidad temporal derivada por enfermedad o accidente ocasionados por cualquier causa de origen no profesional.
- c. Subsidio en dinero en caso de licencia de maternidad o de paternidad.

10. ¿Cuáles son los beneficios al estar afiliado al Régimen Subsidiado?

Prestación de los servicios de salud incluidos en el Plan Obligatorio de Salud.



II. ¿Cuáles son los pasos que debo seguir para formalizar a un trabajador que contrato por días?



12. Si un trabajador pasa del Régimen Subsidiado (SISBÉN) a una EPS del Régimen Contributivo ¿perdería su cobertura y beneficios?

- a. Pactar con su trabajador, mediante un contrato de trabajo por escrito, su vinculación laboral.
- b. Realizarle el examen médico ocupacional en una entidad competente.
- c. Afiliarlo a la Administradora de Riesgos Laborales 24 horas antes del ingreso.
- d. Afiliarlo a la Entidad Promotora de Salud (EPS), a la Administradora de Fondo de Pensiones y a la Caja de Compensación a partir del día de su ingreso.
- e. Entregarle copia del contrato, de la afiliación a EPS y a la Caja de Compensación.

No. El trabajador debe enviar una carta a la EPS donde está afiliado comunicando que está trabajando y pasará a ser cotizante. El Régimen Subsidiado - SISBÉN mantendrá o conservará su cupo por un año. Así mismo cuando termine su vínculo laboral deberá informar su nuevo estado.

13. Si un trabajador está en el Régimen Subsidiado y al vincularlo laboralmente pasa a Régimen Contributivo ¿puede seguir en la misma EPS?

Si. El Gobierno mediante el Decreto 3047 del 2013, dispuso reglas especiales para la movilidad entre los regímenes (Subsidiado y Contributivo), centrados en los niveles I y II del SISBÉN, que le permite migrar de un régimen a otro con todo su núcleo familiar, sin perder la continuidad ni requerir que se efectúe un nuevo proceso de afiliación, permaneciendo en la misma EPS.

Cuando un afiliado pasa del Régimen Subsidiado al Contributivo dentro de la misma EPS, esta entidad deberá garantizar la continuidad en la prestación de los servicios desde el primer día de su vinculación laboral.

14. ¿Puedo dejar a un trabajador sin vinculación a una Caja de Compensación?

No. El empleador tiene la obligación de afiliar a sus trabajadores a una Caja de Compensación que es elegida por este. De no hacerlo tendría sanciones que son determinadas por la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales.

15. ¿Cuáles son las prestaciones sociales que debo pagar a un trabajador?

Prima de servicios  
Cesantías  
Intereses a la cesantías  
Auxilio de transporte  
Dotación legal

Si bien es cierto que las vacaciones no son consideradas como prestaciones sociales es un concepto que se debe pagar al trabajador al momento de su disfrute o cuando se termine la relación laboral.



16. Si tengo un trabajador por días ¿debo pagarle prestaciones sociales?

Si. Toda relación laboral o contrato conlleva la obligación por parte del empleador del pago de las prestaciones sociales, indiferente del tipo de contrato laboral celebrado entre las partes.

17. Si afilio a un trabajador a ARL, el día que inicia las labores ¿tiene cobertura de riesgos laborales?

No. La cobertura inicia siempre el día después de la afiliación, y si es programada, se podría inscribir varios días antes indicando la fecha de inicio de cobertura.

18. ¿A qué tiene derecho un trabajador si se accidenta en el trabajo?

A prestaciones económicas y asistenciales.

**Económica:** incapacidad temporal de origen laboral, incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez, pensión de sobreviviente y auxilio funerario.

**Asistenciales:** asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica; servicios de hospitalización y odontológicos; suministro de medicamentos; servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento; prótesis y órtesis, su reparación y reposición solo en casos de deterioro o desadaptación cuando a criterio de rehabilitación se recomiende; rehabilitación física y profesional, y gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.



19. ¿Cuál es el plazo máximo que se tiene para reportar los accidentes de trabajo a la ARL?

El empleador debe realizar el reporte de todo accidente de trabajo dentro de los dos días hábiles siguientes al accidente.

20. ¿De quién es la responsabilidad de afiliar a los trabajadores?

Del empleador.



21. ¿Qué derechos tiene un trabajador si se lesiona fuera del trabajo, pierde más del 50 % de su capacidad laboral y ha cotizado pensión durante al menos 50 semanas en los últimos tres años?

Tiene derecho a una pensión por invalidez.

22. ¿Cuáles son las razones por las que se imparten las multas relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, después del 31 de enero del 2017?



El Decreto 0472 de 2015 reglamenta los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales así:

1. Incumplimiento del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, multas desde uno hasta 1.000 SMMLV.
2. No reportar accidentes de trabajo y enfermedad laboral, multas desde uno hasta 1.000 SMMLV.
3. Muerte de trabajador por fallas en Seguridad y Salud en el Trabajo, multas desde uno hasta 1.000 SMMLV.

En caso de reincidencia de tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, se obligará a suspender actividades hasta por 120 días o el cierre definitivo de la empresa.



23. ¿Tener los papeles del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo evita que me sancionen?

No. La papelería es solo una de las etapas del ciclo que debemos cumplir para evitar sanciones- Además de esta etapa se deben realizar las actividades planeadas en el cronograma y hacer seguimiento al resultado de las mismas.

24. Si un trabajador firma un documento y hago un video donde manifiesta que no desea que lo afilie, ¿eso evita responsabilidades y sanciones?

No. La ley 100 de 1993 creó el Sistema General de la Seguridad Social Integral, que tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y de la comunidad para obtener la calidad de vida, acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que le afecten.

25. ¿Qué va a revisar el Ministerio de Trabajo después del 31 de enero de 2017?

Que todas las empresas tengan implementando el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

26. ¿Desde cuándo el Ministerio se ha pronunciado acerca del diseño y la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Desde el 31 de julio del 2014 con el Decreto 1443 y actualmente lo establece el Decreto 1072 del 26 de mayo del 2015.





¡ÉXITOS AMIGO PALMICULTOR!

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