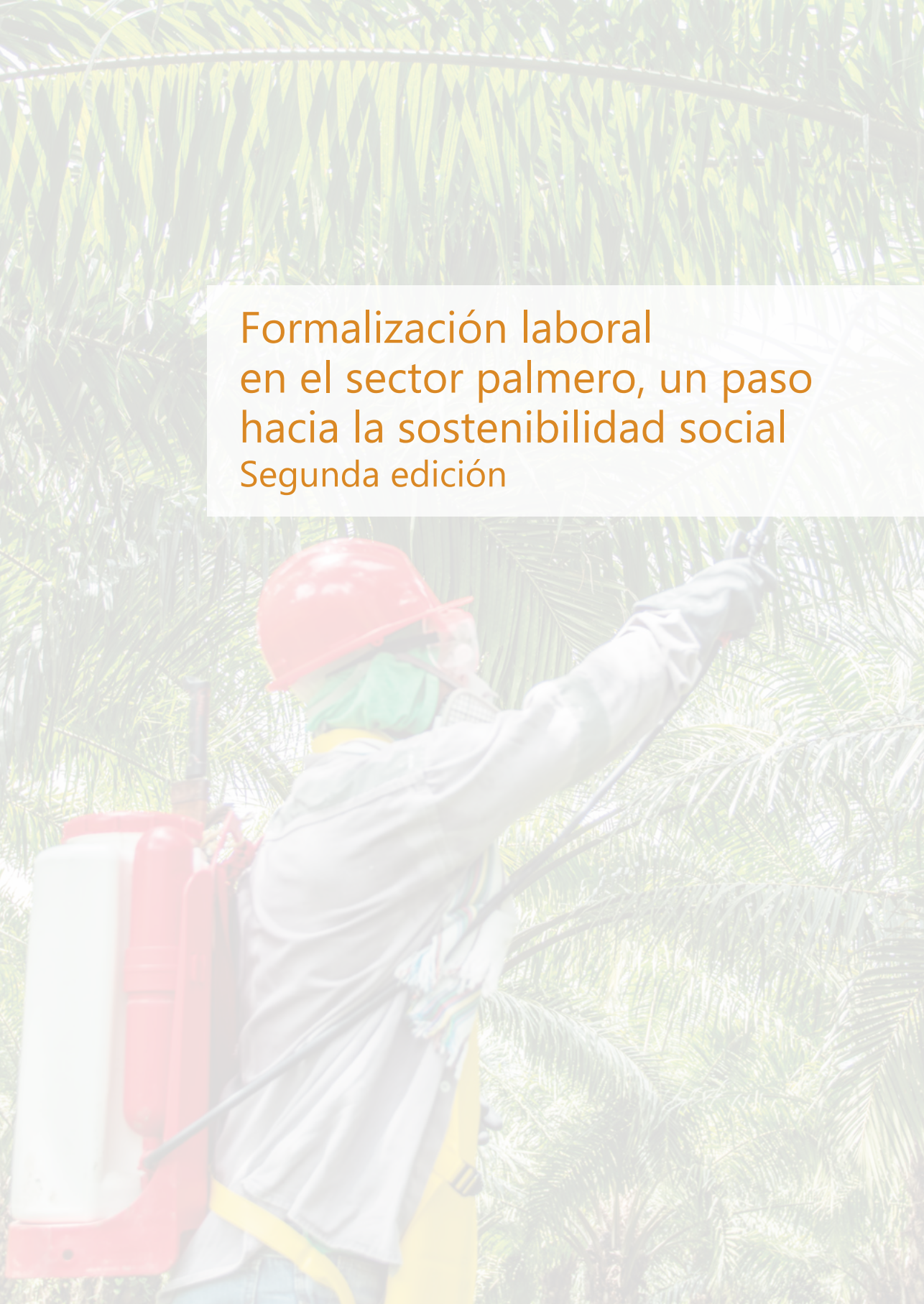


Formalización laboral
en el sector palmero, un paso
hacia la sostenibilidad social
Segunda edición



CON EL APOYO DEL FONDO DE FOMENTO PALMERO

A worker wearing a red hard hat, safety glasses, and a light-colored long-sleeved shirt is shown from the side, spraying a palm tree. The worker is carrying a red and white backpack sprayer. The background is a dense field of palm trees.

Formalización laboral
en el sector palmero, un paso
hacia la sostenibilidad social
Segunda edición

**Formalización laboral en el sector palmero,
un paso hacia la sostenibilidad social**
Segunda edición

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

Nicolás Pérez Marulanda
Presidente Ejecutivo

Andrés Felipe García Azuero
Director de Planeación Sectorial
y Desarrollo Sostenible

María Rueda Mallarino
Líder del Área Social

Lisa Fernanda Durán
Analista del Área Social

Arled Maritza Camargo Pérez
Producción contenido

Kelly Paola Villamizar Torrado
Producción contenido

Pilar Astrid Lizarazo Macías
Revisión aspectos jurídicos

David Ávila Tole
Revisión Legal

Bogotá, Colombia
Diciembre 2022

Contenido

Introducción	7
Conceptos	9
1. ETAPA PRECONTRACTUAL	13
1.1. Selección de personal	14
1.2. Identificación de necesidades	15
1.2.1 ¿Cómo se estructura un perfil del cargo?	16
1.3. Recepción de hojas de vida de los aspirantes	16
1.4. Proceso de selección	16
1.4.1 Verificación de capacidad para contratar	17
1.4.2 Registro Único de Migrantes Venezolanos	18
1.5. Entrevista	20
1.6. Pruebas.....	20
1.7. Verificación de antecedentes.....	20
1.8. Verificación de referencias	21
1.9. Solicitud de información y documentación del candidato seleccionado.....	21
1.10. Programación y realización de exámenes médicos de ingreso en la IPS o por el médico designado por el empleador.....	22
1.10.1 Obligación del empleador	22
1.10.2 Objetivos de los exámenes médicos de ingreso.....	23
1.10.3 ¿Qué otros exámenes deben practicarse?	23
1.10.4 Competencia para practicar exámenes de ingreso	24
1.10.5 Definición de los exámenes de ingreso del trabajador	24
1.10.6 Programación de exámenes.....	25
1.10.7 Entrega de certificado de aptitud médica	25
1.10.8 Consecuencias por incumplimiento	25
1.10.9 Conclusión.....	25

2. ETAPA CONTRACTUAL	27
2.1. Contratación laboral.....	28
2.1.1 ¿Cómo identificar si se trata de una relación de trabajo de origen laboral?	28
2.2. Sujetos que intervienen en un contrato laboral	28
2.3. Elementos del contrato laboral	29
2.3.1 Prestación personal del servicio	29
2.3.2 Subordinación	29
2.3.3 Salario	30
2.4. Tipos de contrato laboral	33
2.4.1 Contrato verbal	33
2.4.2 Contrato escrito	33
2.4.3 Contrato a término fijo	34
2.4.4 Contrato a término indefinido	36
2.4.5 Contrato por obra o labor	36
2.4.6 Contrato ocasional o accidental	37
2.5. Contrato realidad	37
2.6. Otros aspectos relevantes del contrato de trabajo	38
2.6.1 Jornada laboral	38
2.6.2 Trabajo dominical o festivo	40
2.6.3 Recargo por trabajo nocturno	41
2.6.4 Trabajo extra o suplementario	42
3. SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES SOCIALES	45
3.1. Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral	46
3.1.1 Administradora de riesgos laborales, ARL	46
3.1.2 Empresa Promotora de Salud, EPS	48
3.1.3 Servicios Sociales Complementarios	48
3.2. Pago a la Seguridad Social, SS	52
3.2.1 Documentación SS para permanencia del contrato de trabajo	52
3.3. Consecuencias de no afiliar a los trabajadores al Sistema de Seguridad Social	53
3.4. Prestaciones sociales	53
3.5. Prima de servicios	53

3.5.1	¿Cómo se calcula o se liquida la prima de servicios?	54
3.6.	Cesantías	54
3.6.1	Indemnización moratoria por no pago de cesantías al fondo	55
3.6.2	Intereses a las cesantías	55
3.7.	Dotación	56
3.7.1.	Elementos de Protección Personal (EPP)	57
3.8.	Vacaciones	57
3.9.	Auxilio de transporte	58
3.10.	Intermediación laboral	58
3.10.1	Empresas de Servicios Temporales, EST	59
3.10.2	¿Cómo contratar con una EST?	60
3.10.3	Tipo de trabajadores de las EST	61
3.10.4	Duración permitida del trabajador en misión	61
3.10.5	Para recibir trabajadores en misión, tenga en cuenta lo siguiente:	62
3.10.6	¿Cuándo es ilegal la intermediación laboral?	62
3.10.7	Consecuencias de la vulneración del régimen de contratación con las EST	63
3.10.8	Normatividad que regula la intermediación en Colombia	63
3.11.	Servicio de intermediación en la gestión y colocación de empleo	64
3.12.	Tercerización	64
3.12.1	¿Cuáles son las ventajas y desventajas de la tercerización?	65
3.12.2	Consecuencias jurídicas derivadas de la tercerización	66
3.12.3	Recomendaciones para la tercerización de servicios, procesos u otras actividades	67
3.12.4	Entidades mediante las cuales se puede tercerizar	68
3.13.	Facultad disciplinaria	70
3.13.1	Citación a descargos	71
3.13.2	Diligencia de descargos	71
3.13.3	Comunicación final	71
4.	DESVINCULACIÓN LABORAL	73
4.1.	Terminación del contrato individual de trabajo	74
4.1.1	Formas de terminación del contrato individual de trabajo	74
4.1.2	Justas causas de terminación del contrato individual de trabajo por el empleador	75

4.1.3	Justas causas de terminación del contrato individual de trabajo por el trabajador	77
4.1.4	Terminación unilateral del contrato individual de trabajo (sin justa causa)	78
4.2.	Liquidación de contrato individual de trabajo	79
4.3.	Documentos propios de la desvinculación laboral	80
4.4.	La prevención del trabajo infantil y trabajo forzoso en el sector de palma de aceite	81
4.4.1	¿Qué es trabajo infantil?	81
4.4.2	Trabajo forzoso	84
5.	ANEXOS	91
	ANEXO 1. Perfil del cargo	92
	ANEXO 2. Profundización sobre contratación de personas de nacionalidad venezolana	94
	ANEXO 3. Instructivo para la descarga de antecedentes	97
	ANEXO 4. Tabla de cumplimiento de todos los pasos precontractuales	99
	ANEXO 5. Contratación	100
	ANEXO 6. Datos mínimos de cualquier contrato laboral	102
	ANEXO 7. Identificación de la existencia de contrato realidad	103
	ANEXO 8. Forma de calcular el recargo nocturno	104
	ANEXO 9. Forma de calcular el trabajo suplementario diurno y nocturno, dominical y festivo diurno y nocturno	105
	ANEXO 10. Instructivos Seguridad Social Integral	107
	ANEXO 11. Afiliación a la ARL-nivel de riesgo	113
	ANEXO 12. Empresas de Servicios Temporales	114
	ANEXO 13. Citación a diligencia de descargos	115
	ANEXO 14. Acta de diligencia de descargos	116
	ANEXO 15. Indemnización por tipos de contrato	117
	ANEXO 16. Modelo de certificación laboral	123
	ANEXO 17. Carta de despido con justa causa	124
	ANEXO 18. Carta de despido injusto (sin justa causa)	125
	ANEXO 19. Carta de retiro de cesantías	126
	ANEXO 20. Remisión de orden de exámenes médicos de egreso	127
	ANEXO 21. Autorización para orden de exámenes médicos de egreso	128
	ANEXO 22. Carta remisoria de soportes de pago de seguridad social	129

Introducción

La palmiticultura colombiana es reconocida por su compromiso con la sostenibilidad. Tanto es así que, actualmente, tiene presencia en 162 municipios, donde ha llevado desarrollo e implementado mejores prácticas de la mano del Estado, productores, empresas, asociaciones y organizaciones que han trabajado para generar un sector pujante que brinda oportunidades al campo. Hoy podemos hablar de un antes y un después en la ruralidad; por ello, la palmiticultura, al mostrarse como un negocio sostenible, genera en la actualidad alrededor de 190.000 empleos directos e indirectos, impactando de manera positiva la vida de miles de habitantes.

Por lo tanto, parte del compromiso de Fedepalma en el desarrollo de un negocio sostenible está relacionado con la promoción de mejores prácticas laborales en la prevención del trabajo infantil y forzoso, así como en el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

De acuerdo con una investigación del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, la informalidad laboral en el campo colombiano es de alrededor del 82 % (*Perfil actual de la informalidad laboral en Colombia*), cifra que refleja los enormes obstáculos que se presentan en la formalización laboral, en buena parte relacionados con un marco normativo que no termina de reflejar las particularidades del trabajo agrícola, los altos costos de afiliación a un trabajador en lugares donde las entidades prestadoras de servicios de seguridad social tienen escasa presencia, entre muchos otros. Pese a lo anterior, según la Gran encuesta de empleo directo del sector palmero colombiano, realizada por el DANE y Fedepalma, la palmiticultura nacional cuenta con una formalización laboral del 82,4 %, una cifra alta y alentadora, pero que señala una brecha por cerrar.

Fedepalma se ha propuesto liderar, de manera continua y prioritaria, la formalización laboral y el establecimiento de lugares seguros para trabajar; está convencida de que las condiciones de trabajo son un punto de partida cuando se habla de desarrollo sostenible. El empleo formal viene de la mano de la implementación de medidas de seguridad y salud para los trabajadores y sus grupos de interés. Por lo tanto, promueve cultivos y plantas extractoras en los que hay un compromiso con la producción responsable de aceite de palma.

En los últimos años se han dado cambios y promovido inclusiones normativas con respecto a las relaciones contractuales y el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, al proporcionarle al productor alternativas para la formalidad del empleo en el campo.

En consecuencia, en la presente cartilla se incluyen cuatro secciones, en las que se abordan temas desde la selección de personal para los trabajos en las fincas hasta el cierre de las relaciones contractuales entre productores y trabajadores. Asimismo, de manera transversal, se abordan temas relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, SG-SST, trabajo infantil, trabajo forzoso y contratación de migrantes.

Agradecemos a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Partners of The Americas y a Colpensiones sus valiosos aportes para la elaboración de la presente cartilla y su compromiso con la palmicultura colombiana.

Conceptos

Actividad económica: Es toda aquella operación o tarea que se organiza para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de objetos materiales, la prestación de algún servicio o la realización de un trabajo.

Actividad misional permanente: Es aquella relacionada estrechamente con la producción de objetos materiales y servicios característicos de la empresa donde el trabajador ejerce sus funciones, es decir, actividades esenciales ya que, sin la realización de estas, la empresa no existiría o se afectaría gravemente.

Actividad transitoria: Es la que tiene una duración limitada, generalmente inferior a un mes, y que no guarda relación con las actividades habituales que desarrolla el trabajador. En otras palabras, la actividad transitoria se da cuando la empresa tiene una necesidad poco común, que escapa a sus funciones comunes.

ARL: Las administradoras de riesgos laborales son compañías de seguros de vida debidamente autorizadas por el Gobierno Nacional. Su función más conocida es suministrar la prestación médico-asistencial y económica en caso de accidente laboral o muerte, que ocurra en el lugar de trabajo.

Caja de compensación familiar: Es una empresa social de carácter privado, autónoma, sin ánimo de lucro, con su propio patrimonio y vigilada por el Estado, que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias con pagos de subsidios familiares a los trabajadores con hijos, hijastros y padres mayores de 60 años, además de otros subsidios, como los de vivienda, educación y recreación.

Contrato de trabajo: Es un acuerdo de voluntades, verbal o escrito, en el que dos personas pactan una relación en la cual se prestará personalmente un servicio por una de ellas y la otra se compromete a entregar una remuneración a cambio de ese servicio prestado.

Fondo de pensiones: Entidad pública o privada encargada de administrar el ahorro que hacen los ciudadanos para las pensiones (vejez e invalidez).

Parafiscales: Son aportes obligatorios que hacen los empleadores al SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje), ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar) y una caja de compensación familiar por cada empleado que tengan contratado.

Periodo de prueba: Es un tiempo máximo de dos meses dado por la ley en el cual el empleador valora las aptitudes, el desempeño y las cualidades del trabajador para establecer si continúa o no en el trabajo. Durante este lapso, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato, sin previo aviso, sin justa causa y sin derecho a una indemnización, pero justificando las razones y los motivos que dieron lugar a la no continuación del contrato.

Persona jurídica: Hace referencia a una empresa o grupo de personas naturales asociadas, como lo puede ser una asociación de productores de palma, a la que la ley reconoce como una empresa independiente, diferente de cada uno de los cultivadores que la integran.

Persona natural: Es todo aquel individuo que se ocupa de una o varias actividades que la ley considera comerciales.

Sistema de Seguridad Social Integral: Es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos que el Estado proporciona para la cobertura de los riesgos, especialmente de aquellos a los que están expuestos los trabajadores.

Subsistema de riesgos laborales: Conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir y proteger a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y accidentes que puedan sufrir como consecuencia del trabajo que desarrollan. A su vez, se articula con el sistema de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales mediante planes de salud ocupacional/seguridad y salud en el trabajo y prevención de riesgos.





1. ETAPA PRECONTRACTUAL



1. Etapa precontractual

En esta sección se pone en conocimiento la etapa precontractual, que sucede antes de firmar el contrato de trabajo. Esta tiene lugar en las empresas (fincas) en el momento de vincular laboralmente a un nuevo trabajador, con el cumplimiento de garantías normativas y principios constitucionales:

1. Igualdad: Garantiza la selección del personal sin discriminación de ninguna índole. Esta práctica se convierte en requisito previo para el disfrute efectivo de los demás derechos laborales.
2. Transparencia: Implica que el actuar del empleador se ajusta a la normativa colombiana, con su correcto desempeño en el proceso de selección de candidatos. También señala de forma clara los requisitos necesarios para participar en el respectivo proceso de contratación, asegurando la participación en la convocatoria.
3. Imparcialidad y selección objetiva: Busca de manera especial que la selección de personal se efectúe conforme a lo establecido en el proceso.

1.1. Selección de personal

La selección de personal es la etapa anterior a la contratación, que le permite al empleador o productor escoger, entre un grupo de personas, al mejor candidato o al que más se ajuste a las necesidades de la empresa o finca.

El proceso de selección consiste en la evaluación que hace un productor de un grupo de aspirantes a trabajadores, con el propósito de determinar cuál es el mejor para el cargo que ofrece. Para hacerlo, las empresas o fincas hacen pruebas y una entrevista. Estas actuaciones tienen como fin analizar sus cualidades, capacidades y conocimientos en relación con la labor profesional que se va a desarrollar.

Antes de comenzar, el empleador deberá hacerse las siguientes preguntas: ¿qué necesidad tiene mi cultivo u organización?, ¿en qué actividades o labores requiero ayuda de un tercero para su ejecución?, ¿qué características (perfil, conocimientos, experiencia o habilidades) son requeridas para el desarrollo del trabajo?, ¿a partir de qué momento necesito el apoyo de un tercero?

Esta etapa es fundamental en el momento de contratar a cualquier persona, ya que con ella se pretende analizar lo que la empresa o finca necesita y lo que se busca en un trabajador, a partir de las siguientes consideraciones:

1. La verdadera necesidad para celebrar la contratación en la empresa o finca.
2. Las opciones o modalidades existentes para satisfacer esa necesidad y las razones que justifiquen la preferencia por la modalidad o tipo contractual que se escoja.
3. Las características profesionales que puedan o deban reunir los trabajadores.
4. Los costos que podría demandar la celebración y ejecución del contrato.
5. Los procedimientos, trámites y requisitos que deban cumplirse para llevar a cabo la selección del respectivo contratista y la consiguiente celebración del contrato.

Una vez el empleador o productor tenga presente las anteriores consideraciones, podrá comenzar el proceso de selección, el cual está compuesto por las siguientes etapas:

1.2. Identificación de necesidades

En esta etapa se establecen las necesidades de la empresa en el momento de contratar a cualquier persona. Inicialmente, el productor deberá analizar o verificar las funciones o actividades que requiere para contratar, es decir, identificar los cargos en los que necesita personal para la realización de las actividades de su empresa o finca.

Ante la necesidad de contratación, la empresa tendrá que poner en práctica una serie de acciones para identificar el perfil, la experiencia y las cualidades que busca en el trabajador, según sus necesidades.

1.2.1 ¿Cómo se estructura un perfil del cargo?

El perfil del cargo es un documento elaborado por el empleador en el que se describen las actividades y necesidades de la empresa o finca.

Para la elaboración de un perfil se deben tener en cuenta los siguientes componentes:

1. Identificar la labor o actividad que se necesita realizar, por ejemplo: secretaria, oficios varios, cortador, podador, obrero agricultor, guadañador, polinizador.
2. Determinar el área o lugar donde se requiere el desarrollo de la actividad, como producción, finca, entre otros aspectos.
3. Describir las actividades que debe ejercer quien asume el cargo.
4. Identificar los requerimientos del cargo, o sea, el nivel de preparación y experiencia: ¿qué estudios son necesarios?, ¿cuánta experiencia se requiere para hacer el trabajo?, ¿qué habilidades debe tener el trabajador?
5. Establecer las condiciones de trabajo como, por ejemplo, el tipo de contrato, salario, jornada de trabajo y demás disposiciones que se quieran incluir en el acuerdo de trabajo.

En el anexo 1 se muestra un modelo de perfil del cargo¹.

1.3. Recepción de hojas de vida de los aspirantes

Una vez identificada la necesidad y estructurado el perfil del cargo, el empleador podrá publicar, comunicar o compartir ese documento en los lugares cercanos.

1.4. Proceso de selección

Cuando el empleador haya recibido todas las hojas de vida de los aspirantes, elegirá a la persona idónea. Para ello debe revisar los documentos del aspirante y también verificar que cumpla con los requisitos legales, como los que se mencionan a continuación.

1 Anexo N.º 1. Perfil del cargo.

1.4.1 Verificación de la capacidad para contratar

Es preciso verificar que el candidato tenga la capacidad² para suscribir el contrato individual de trabajo. Por capacidad se entiende que pueda comprender y ser responsable y adicionalmente que sea mayor de edad. Veamos:

Toda persona con nacionalidad colombiana que haya cumplido 18 años de edad podrá, de forma libre y voluntaria, suscribir un contrato individual de trabajo³. Pero ¿qué sucede entonces si el empleador quiere contratar a un menor de edad?, ¿puede hacerlo? Sí, el empleador podrá hacerlo siempre y cuando cuente con la autorización escrita del Ministerio del Trabajo, previo consentimiento de sus representantes legales, quienes comúnmente son sus padres. Esto de acuerdo con la ley laboral⁴ y teniendo en cuenta la incapacidad de los menores de edad⁵.

El trámite para contratar menores se puede hacer de forma presencial ante el Ministerio del Trabajo o virtualmente en el siguiente enlace: https://tramites.mintrabajo.gov.co/tys-web/ciudadano/#/selección_módulos o escribir a esta dirección electrónica: solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co.

Los documentos que debe entregar o enviar para que este trámite sea exitoso son los siguientes:

- Carta solicitud del empleador.
- Fotocopia de la tarjeta de identidad del menor.
- Fotocopia de la cédula de ciudadanía de los padres.

2 Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 3. Relaciones que regula. El presente Código regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares.

3 Para ampliar la información aquí contenida, el productor podrá dirigirse al ítem denominado Prevención Trabajo Infantil y Forzoso de esta.

4 Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 29. Capacidad. Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad.

5 Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 30. Incapacidad. 1. Los menores de dieciocho (18) años necesitan autorización escrita de sus representantes legales, y, en defecto de estos, del inspector del trabajo, o del alcalde, o del corregidor de policía del lugar en donde deba cumplirse el contrato. La autorización debe concederse cuando, a juicio del funcionario, no haya perjuicio aparente físico ni moral para el menor, en ejercicio de la actividad de que se trate. 2. Concedida la autorización, el menor puede recibir directamente el salario y, llegado el caso, ejercer las acciones legales pertinentes.

- Fotocopia del certificado del último año escolar, si no es bachiller.
- Fotocopia del acta de grado y del diploma, si es bachiller.
- Certificado de existencia y representación legal de la empresa que va a contratar, con fecha de expedición no mayor a 30 días.
- Diligenciar y adjuntar el Formato único nacional de autorización de trabajo para adolescentes y por excepción de niños y niñas⁶.

Si el empleador decide contratar al menor de edad sin hacer el trámite establecido, se arriesga a que el contrato finalice y el Ministerio del Trabajo imponga sanciones⁷.

- Si el empleador está interesado en contratar una persona de otra nacionalidad, debe asegurarse de cumplir con los siguientes requisitos:
 - Visa (TP-4, TP-7, TP-9, TP-10, TP-12, TP-15, TP16), que le permita desarrollar la actividad, labor u oficio (Artículo 2.2.1.11.5.1 del Decreto 1067 de 2015⁸).
 - Cédula de extranjería, cuando su permanencia sea igual o superior a tres meses (Artículo 2.2.1.11.5.1 del Decreto 1067 de 2015).
 - También deben tenerse en cuenta las profesiones reguladas en Colombia, las cuales requieren de una matrícula temporal especial, que es otorgada por los consejos profesionales para el ejercicio de la profesión y la convalidación u homologación de títulos.

1.4.2 Registro Único de Migrantes Venezolanos

Si existe interés de un empleador en contratar a una persona de nacionalidad venezolana, debe consultar el Registro Único de Migrantes Venezolanos y el permiso por protección temporal. Si desea profundizar en este tema, al final de esta cartilla encontrará información relevante al respecto, a manera de anexo⁹.

6 Información extraída de la página web del Ministerio del Trabajo: <https://bogota.gov.co/servicios/guia-de-tramites-y-servicios/autorizacion-para-trabajar-a-ninos-ninas-o-adolescentes-nna-opa>

7 Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 31. Trabajo sin autorización. Si se estableciera una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en el artículo anterior, el presunto (empleador) estará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario de trabajo puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al (empleador) con multas.

8 Véase: Decreto 1067 de 2015. Artículo 2.2.1.11.5.1. De las actividades que generen beneficio.

9 Anexo N.º 2. Profundización sobre contratación de personas de nacionalidad venezolana.

1. El Registro Único de Migrantes Venezolanos: es una base de datos digital administrada por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, que recolecta toda la información de los migrantes de nacionalidad venezolana, siempre que cumplan con las condiciones establecidas en el Decreto 216 de 2021 y que quieran acceder a las medidas de protección temporal que ofrece esta ley¹⁰. En ese sentido, para efectuar dicho registro, el trabajador migrante venezolano deberá cumplir con lo establecido en el Artículo 8 del decreto citado, el cual dice lo siguiente:

1. Encontrarse en alguna de las condiciones establecidas en el Artículo 4 del presente Estatuto.
2. Encontrarse en el territorio nacional.
3. Presentar su documento de identificación, vigente o vencido:
 - A. Pasaporte
 - B. Cédula de identidad venezolana
 - C. Acta de nacimiento
 - D. Permiso especial de permanencia¹¹

Para los menores de edad:

- A. Acta de nacimiento
- B. Cédula de identidad venezolana
- C. Permiso especial de permanencia

2. Permiso por protección temporal: Este documento autoriza a los migrantes venezolanos a permanecer en el territorio nacional de manera legal y a ejercer durante su vigencia cualquier actividad y ocupación legal en el país, incluidas aquellas que se desarrollen mediante un contrato laboral¹². Para ello, el migrante deberá cumplir con los requisitos determinados en el Artículo 12 del Decreto 216 de 2021.

10 Véase Decreto 216 de 2021, Artículos 5 y 6.

11 Véase Decreto 216 de 2021, Artículo 8.

12 Véase Decreto 216 de 2021, Artículo 11.

1.5. Entrevista

Una vez el empleador verifique la capacidad que tiene el posible trabajador para establecer un contrato laboral, deberá entrevistarse con el candidato.

1.6. Pruebas

Después de la entrevista, el empleador puede realizar una serie de pruebas o exámenes, los cuales le permitirán determinar las cualidades, aptitudes y capacidades del aspirante.

- **Pruebas psicotécnicas:** Consisten en un examen escrito o verbal, cuyo objeto es obtener información de las características psicológicas o rasgos de la personalidad del aspirante.
- **Pruebas de competencias:** Son un examen escrito o verbal con el que se busca detectar las habilidades y aptitudes del posible trabajador. **Ejemplo:** mediante este examen se puede reconocer el grado de recursividad, toma de decisiones, reacción ante imprevistos, trabajo bajo presión, entre otras situaciones que forman parte de las competencias.
- **Prueba de conocimientos:** Es un examen escrito o verbal con el que se busca conocer el grado de conocimiento en el área o cargo al que el aspirante pretende acceder. **Ejemplo:** un examen con el que se evalúen los conocimientos que el aspirante tenga acerca de producción y cultivo de palma.

1.7. Verificación de antecedentes

Con la verificación de antecedentes el empleador podrá evaluar los riesgos que implica contratar al aspirante. Con esta puede darse cuenta si el aspirante cometió alguna infracción contra la ley. En el anexo al final de la cartilla, se presenta el procedimiento para descargar los antecedentes¹³.

Es importante saber que existen tres tipos de antecedentes:

- **Antecedentes judiciales:** Con los que se puede conocer la situación penal del candidato. Son expedidos por la Policía Nacional de Colombia.

¹³ Anexo N.º 3. Instructivo para la descarga de antecedentes.

- **Antecedentes disciplinarios:** Documento en el que se registran infracciones o situaciones que pueden inhabilitar a alguna persona para ejercer un cargo. Por lo general, son de carácter público y los expide la Procuraduría General de la Nación.
- **Antecedentes fiscales:** Consisten en un documento en el que se registran las infracciones generadas contra el fisco (capacidad del Estado para cobrar impuestos o tributos a todos los ciudadanos). Son emitidos por la Contraloría General de la Nación.

1.8. Verificación de referencias

Luego de revisar los antecedentes, el empleador deberá verificar las referencias personales y laborales suministradas por el aspirante. Con estas referencias, el empleador puede confirmar si la información que entregó el aspirante es veraz.

- **Referencias personales:** Son aquellas expedidas por personas que acreditan las cualidades y el comportamiento de una persona.
- **Referencias laborales:** Como su nombre lo indica, son aquellas que dan fe del desempeño profesional en trabajos realizados con anterioridad por el aspirante.

El proceso de selección antes indicado puede simplificarse por el productor, de acuerdo con la estructura de su negocio y su capacidad administrativa, al enfocarse en el desarrollo de las actividades más representativas.

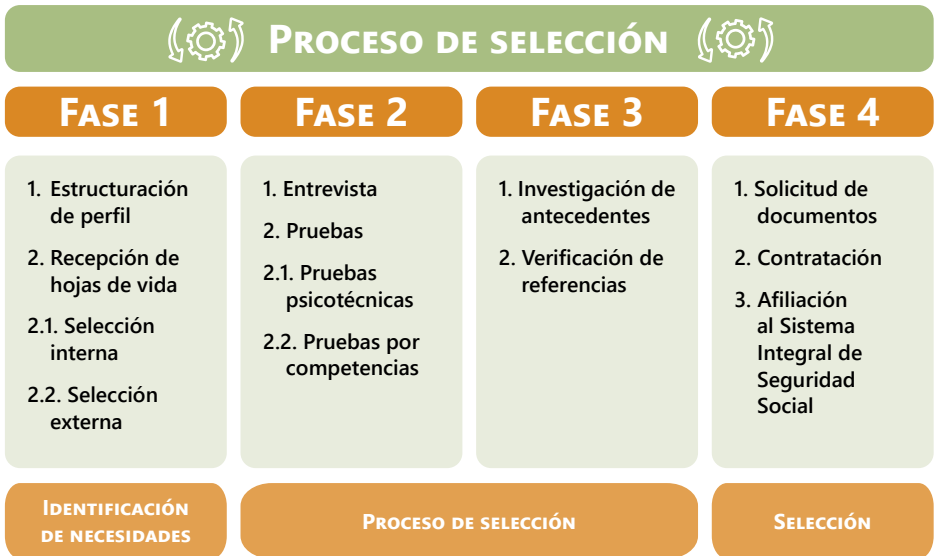
1.9. Solicitud de información y documentación del candidato seleccionado

Si el empleador continúa interesado en contratar a una persona después del proceso de selección, debe solicitarle al aspirante la hoja de vida actualizada, con soportes, dirección de residencia, dirección electrónica, número de celular, cédula de ciudadanía, certificado de la entidad promotora del servicio de salud, EPS, y el fondo pensiones, AFP, cuando así se requiera. El empleador podrá pedir más documentos, si lo considera necesario, siempre que no viole el derecho a la intimidad del aspirante; por ejemplo, su historia clínica, la cual es de carácter privado¹⁴.

14 Véanse Decreto 19 de 2012, Resolución 1995 de 1999 y Ley 1751 de 2015.

Es importante que el futuro trabajador conozca que la ley establece una protección a los datos personales¹⁵, como nombre, teléfono, lugar de residencia, orientación política, etc. Los datos que suministre el aspirante durante el proceso de selección solo pueden ser conocidos por las personas a las cuales decidió confiarlos. La norma evita que esos datos e información caigan en manos de terceros. El empleador está en la obligación de garantizar la protección de los datos personales.

Para resumir el proceso de selección, tenga en cuenta lo siguiente:



1.10. Programación y realización de exámenes médicos de ingreso en la IPS o por el médico designado por el empleador

1.10.1 Obligación del empleador

Cuando el empleador va a contratar al aspirante debe gestionar los exámenes médicos ocupacionales. Asimismo, el trabajador tiene derecho a solicitar dichos exámenes médicos.

¹⁵ Véase Ley 1581 de 2012.

1.10.2 Objetivos de los exámenes médicos de ingreso

Los exámenes tienen como objetivo, según la ley¹⁶, conocer las condiciones físicas, mentales y sociales del trabajador. Son necesarios para establecer si el trabajador podrá cumplir o no con su labor. Estos también permiten hacerles un seguimiento a las condiciones de salud de aquel.

1.10.3 ¿Qué otros exámenes deben practicarse?

Una vez efectuados los exámenes médicos de ingreso, continúa la responsabilidad del empleador, ya que tiene la obligación de seguir haciéndoles los exámenes médicos ocupacionales de carácter periódico a sus trabajadores¹⁷:

- **Exámenes médicos ocupacionales programados:** Son aquellos que debe programar el empleador. La frecuencia de la realización de estos exámenes depende de diferentes factores, como tipo, magnitud y frecuencia de los riesgos que se tengan en el lugar de trabajo, al igual que el estado de salud del trabajador. Con estos exámenes médicos se vigila la exposición a riesgos en el trabajo y se identifican de forma anticipada posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador mientras se encuentra laborando.
- **Exámenes médicos ocupacionales por cambios de ocupación:** Se efectúan cada vez que el trabajador cambie de ocupación dentro de la empresa e implique una variación de medio ambiente laboral, funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores riesgos; por ejemplo, pasar de bodeguero a deshojador en una plantación.
- **El empleador está en la obligación de ordenar un examen médico de egreso al trabajador.** Este, como su nombre lo indica, es un examen que se practica cuando finaliza el contrato laboral. El objetivo consiste en valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las funciones asignadas. Igualmente, es muy importante ya que, si en dicha evaluación se detecta alguna enfermedad presuntamente profesional, es decir, que haya surgido producto de las funciones en el cargo de trabajo, el empleador deberá reportar esta situación a las entidades administradoras, para comenzar el trámite a fin de establecer si esa enfermedad está relacionada con su labor

16 Véase Resolución 2346 de 2007.

17 Véanse Artículos 4, 5 y 6 de la Resolución 2346 de 2007.

o, por el contrario, es un padecimiento previo. Dichos exámenes pueden ser exigidos por el trabajador. El empleador deberá asumir el costo de estos.


1.10.4 Competencia para practicar exámenes de ingreso

El empleador debe indicarle al trabajador bien sea la clínica o el médico de la zona que esté autorizado para practicarle los exámenes de acuerdo con lo que indica la ley¹⁸.

Igualmente, la ley¹⁹ permite que las evaluaciones médicas ocupacionales se efectúen por telemedicina. Esto significa que se puede usar la tecnología para que el trabajador tenga el examen con el especialista sin que esté presencialmente en el mismo lugar, y visualizar sus datos de salud mediante dispositivos médicos móviles.

1.10.5 Definición de los exámenes de ingreso del trabajador

El empleador deberá enviar un documento a la clínica o al médico con el listado de los peligros a los que se va a exponer el trabajador. El proceso deberá realizarse cada vez que haya un cambio de IPS o de médico. Los demás exámenes se efectuarán siempre que ingrese un trabajador a la empresa.

 **Ejemplo:** El documento del trabajador que tenga como cargo cosechador de racimos de fruta fresca se presentaría así:

Cargo	Actividades	Peligros
Cosechador	Preparación de la herramienta	Riesgo mecánico por la manipulación de la herramienta, con la que se puede generar heridas
		Pisos húmedos e inestables, generando caídas al mismo nivel
	Corte del racimo con palín	Posible presencia de avispas, alacranes, serpientes
		Posturas del cuerpo y movimientos en manos que pueden generar lesiones musculares y en los huesos

Nota: El factor de riesgo biomecánico (posturas y manipulación de cargas es permanente durante la jornada de trabajo).

18 Véase Artículo 3 de la Resolución 0312 de 2019.

19 Véase Resolución 2003 de 2014.

1.10.6 Programación de exámenes

Una vez definidos por el empleador los exámenes pertinentes de ingreso que se le deben realizar al trabajador, según el perfil del cargo, los riesgos y las actividades, se procede a la programación.

Es preciso suministrar la siguiente información por lo menos un día antes del examen:

- El nombre completo del trabajador
- Número de identificación
- Cargo por desempeñar
- Exámenes que se le practicarán (con base en el resultado del listado de los peligros - profesiograma)
- Copia de la cédula del trabajador

1.10.7 Entrega de certificado de aptitud médica

Una vez la clínica o el médico encargado le practique los exámenes médicos de ingreso al trabajador, procederá a emitir el certificado de aptitud médica.

1.10.8 Consecuencias por incumplimiento

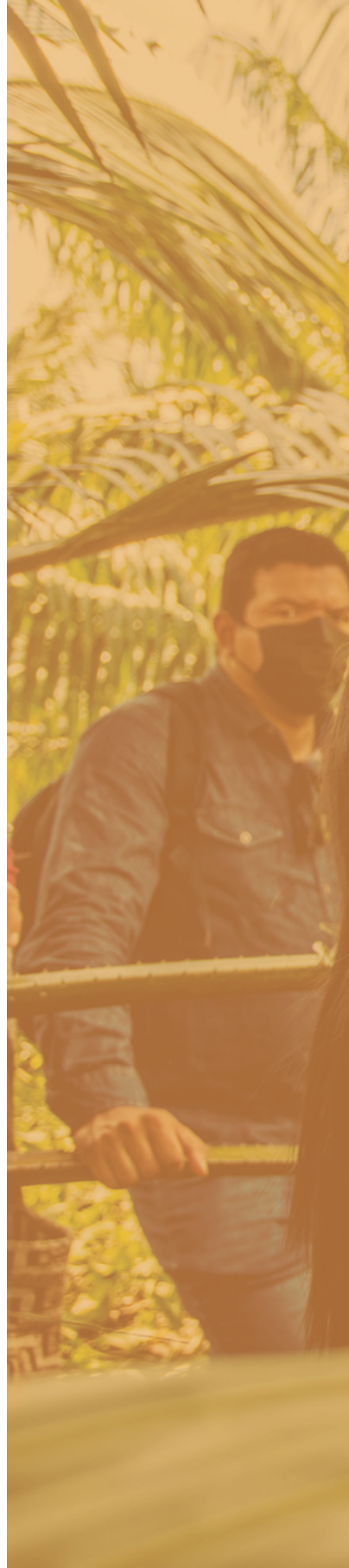
Efectuar los exámenes médicos de ingreso forma parte de las responsabilidades y obligaciones legales del empleador, ya que con dichos exámenes se busca preservar la vida, el patrimonio y la seguridad del trabajador. Si el empleador no ordena todos o algunos de los exámenes, puede recibir sanciones del Ministerio del Trabajo²⁰.

1.10.9 Conclusión

Pasos para cumplir satisfactoriamente con los exámenes médicos:



²⁰ Véase Decreto 472 de 2015, Artículos 4 y 5.



2. ETAPA CONTRACTUAL



2. Etapa contractual

2.1. Contratación laboral

2.1.1 ¿Cómo identificar si se trata de una relación de trabajo de origen laboral?

Para saber cuáles son las partes que componen un contrato laboral, es necesario remitirnos a la ley²¹. Según esta, son tres los elementos fundamentales de todo contrato laboral:

1. Prestación personal de un servicio.
2. Cumplir órdenes e instrucciones de acuerdo con lo que diga el empleador.
3. Un salario como retribución a las actividades realizadas.

2.2. Sujetos que intervienen en un contrato laboral

Empleador: Es la persona natural o jurídica; por ejemplo, el productor o una empresa dueña de varios cultivos de palma. Esta persona emite órdenes o instrucciones directamente o a través de sus representantes (supervisor o líder de cuadrilla) y paga el salario o la remuneración pactada con el trabajador.

Trabajador: Es la persona natural que presta servicios de manera subordinada, es decir, recibe y cumple órdenes de otra persona por medio de su fuerza de trabajo y es retribuida económicamente por el empleador con un salario.

21 Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 22, Definición: 1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.


A su vez, la ley²² indica que la existencia del contrato de trabajo se debe a la presencia de tres elementos fundamentales:

2.3. Elementos del contrato laboral

La ley colombiana ha señalado una serie de elementos que son necesarios para que el proceso de contratación se realice de manera correcta. Entre ellos se encuentran los siguientes:

2.3.1 Prestación personal del servicio

Esto significa que el trabajador debe realizar las actividades asignadas en su contrato de trabajo por sí mismo, acudir directamente al cultivo, efectuar su labor sin ayuda de otra persona y sin que pueda ser reemplazado por un tercero.

 **Ejemplo:** Un trabajador de la industria de palma acude todos los días, en un horario determinado, a la finca para efectuar la actividad de corte de racimos de fruta fresca.

2.3.2 Subordinación

Es la capacidad que tiene el empleador de dar órdenes o mandatos a su trabajador acerca de cómo debe realizar su trabajo; dichas órdenes deberán ser cumplidas por el trabajador, siempre que no sean ilegales o imposibles.


Es importante señalar que esta capacidad de dar órdenes puede ser de tres tipos:

Subordinación jurídica: Es la capacidad que tiene el empleador de imponer órdenes y condiciones al trabajador, como puede ser la de cumplir con un horario específico en la plantación.

22 Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 23, Elementos esenciales: 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y c) Un salario como retribución del servicio.

Subordinación económica: Esto se debe a que el trabajador depende económicamente del empleador, pues este es quien le paga el salario.

Subordinación técnica: Es la capacidad que tiene el empleador frente a su trabajador de indicarle cómo hacer el trabajo y en qué condiciones; por ejemplo, mantener un nivel de deshoje determinado.

 **Ejemplo:** El productor de palma, de manera personal o a través de un supervisor, acompaña y verifica la actividad en campo que hace un trabajador, le da instrucciones y controla que la actividad se efectúe según lo acordado.

2.3.3 Salario

El salario es la remuneración o pago que recibe el trabajador en dinero o en especie del empleador, por haber realizado de manera presencial las actividades acordadas. El salario nunca puede ser inferior al salario mínimo fijado por el Gobierno Nacional, del cual se hablará más adelante²³.

El salario puede ser pagado de varias formas. Las más comunes son estas:

Por unidad de tiempo: Se da cuando el trabajador del cultivo de palma recibe su salario periódicamente; esto es quincenal, mensual, por días o por horas.

Por obra, destajo o tarea: Es el salario pactado por tareas o actividades, es decir, de la cantidad de tareas realizadas dependerá el monto de dinero que reciba el trabajador.

2.3.3.1 Salario en especie

Es importante indicar que el salario puede pagarse en efectivo, esto es en dinero o en especie. Se debe entender por especie aquellos pagos que se efectúan ordinaria y permanentemente, tales como alimentación, habitación o vestuario del trabajador. Si el trabajador gana el salario mínimo, solo se podrá pagar hasta el 30 % de ese salario en especie. Si es un trabajador que devenga un salario superior al mínimo, se podrá pagar en especie hasta el 50 % de este²⁴.

Cuando el productor de palma le permite al trabajador vivir en la plantación no paga la totalidad del salario pactado, pues descuenta del salario el costo

23 Véase Artículo 148 el Código Sustantivo del Trabajo.

24 Véase Artículo 129 del Código Sustantivo del Trabajo.

mensual de vivienda. En este caso, habría una porción del salario en especie. Es importante recordarle al trabajador que el salario en especie debe ser pactado por las partes en el contrato individual de trabajo, incluidos los porcentajes o valores correspondientes.

2.3.3.2 Salario mínimo

Es el monto mínimo que debe ganar cualquier trabajador por realizar una actividad laboral. El salario mínimo es fijado anualmente por el Consejo Nacional Laboral o por el Gobierno Nacional²⁵.

CONSEJOS PARA TENER EN CUENTA

1. En Colombia, ningún trabajador que labora durante una jornada de trabajo completa podrá ganar menos del salario mínimo legal, o el acordado en el pacto o la convención colectiva de trabajo respectiva.
2. Los trabajadores que laboren medio tiempo o una jornada incompleta deberán, igualmente, ganar el salario mínimo pero proporcional al tiempo trabajado.

2.3.3.3 ¿Qué pagos no son considerados como salario?

Según la ley, no pueden ser contados como salario los siguientes conceptos:

- A. Lo recibido por el trabajador de parte del empleador de forma ocasional en dinero o en especie, como primas o bonificaciones por un buen rendimiento en el trabajo, es decir, estas no cuentan como salario cuando sean otorgadas por decisión libre del empleador.
- B. Lo entregado por el productor al trabajador para que este desarrolle o desempeñe las funciones, actividades, obligaciones del cargo respectivo (gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes).
- C. Los beneficios o auxilios habituales u ocasionales pactados o acordados entre el empleador y el trabajador contractual o convencionalmente como no salariales (alimentación, habitación, vestuario y primas extralegales, de vacaciones y de navidad), teniendo presente que no es posible quitarle la connotación de salario a un rubro que por el hecho de remunerar el servicio lo es.

25 Véase Artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo.



- D. Las prestaciones sociales determinadas por la ley, como las cesantías, los intereses a las cesantías y la prima de servicios.
- E. Lo recibido por el trabajador del productor por concepto de vacaciones, viáticos accidentales y viáticos permanentes en aquella parte destinada al transporte y gastos de representación, de acuerdo con el Artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo.

2.3.3.4 Salario integral

El salario integral es poco común, pero está regulado por la ley. En este se establece que las partes pueden estipular un pago mensual superior a 10 salarios mínimos. Se denomina integral por que en dicho salario pagado se entienden incluidos los valores correspondientes a “prestaciones sociales, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones”²⁶, es decir, el trabajador no recibirá después suma alguna por estos conceptos, pues ya fueron pagados mes a mes con su salario, y será responsabilidad del trabajador destinarlos a dichos fines.

CONSEJO PARA TENER EN CUENTA

1. El salario integral debe estar pactado por escrito en el contrato individual de trabajo, y se recomienda estipular de forma clara este tipo de remuneración.

²⁶ Véase Artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo.


Una vez identificados los elementos que componen el contrato de trabajo, es necesario clasificar los tipos de contrato laboral que existen, de acuerdo con su forma y duración, acompañados de cada concepto y con algunos ejemplos. Veamos:

2.4. Tipos de contrato laboral²⁷

2.4.1 Contrato verbal²⁸

Este tipo de contrato se da cuando el productor llega a un “acuerdo” con su trabajador de forma verbal para realizar el trabajo. En ese acuerdo verbal se debe aclarar el trabajo por desempeñar, el sitio donde se va a trabajar, la forma de pago y los periodos de trabajo requeridos. Este tipo de contrato siempre será de carácter indefinido, es decir, no tiene una duración establecida. Es importante señalar que, pese a que no hay un documento escrito, bajo la ley sí existe un contrato laboral; sin embargo, siempre es recomendable la celebración de un contrato escrito, como lo regula el Artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo.

La celebración de contratos verbales no exime al empleador de pagar todos los aportes de seguridad social y prestaciones sociales de su trabajador.

 **Ejemplo:** Juan necesita con urgencia un trabajador para que le ayude en su plantación, porque la cosecha ya está para deshojar. Contacta a Hernando, le pide que comience a trabajar la semana siguiente, y le indica los horarios y el salario.

2.4.2 Contrato escrito²⁹

Este tipo de contrato se da cuando el productor y su trabajador firman un documento escrito, en el que acuerdan su voluntad sobre la prestación de un servicio

27 Véanse Artículos 37, 38 y 39 del Código Sustantivo del Trabajo.

28 Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 38, Contrato verbal: Cuando el contrato sea verbal, el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos: 1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse; 2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los periodos que regulen su pago; 3. La duración del contrato.

29 Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 39, Contrato escrito: El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinados uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración.

remunerado. El contrato escrito deberá contener como mínimo la identificación de las partes, residencia de ambas partes, lugar y fecha de celebración, tipo de trabajo, forma de pago y periodos de pago.

La información mínima anterior aplica para cualquier contrato laboral. En caso de pactar con el trabajador parte de la remuneración del salario en especie (habitación y alimentación), se deberá dejar constancia de ello, o de cualquier otro acuerdo adicional pactado con su trabajador; por ejemplo, auxilios económicos que no están incluidos en el salario, auxilios económicos que forman parte del salario, entre otros.



CONSEJO PARA TENER EN CUENTA

Cuando redacte el contrato individual de trabajo, verifique que este reúna todos los requisitos mínimos establecidos en la ley, tal como se muestra en el anexo de la presente cartilla³⁰.

2.4.3 Contrato a término fijo³¹

Este contrato debe hacerse por escrito. Su principal característica es que tiene un tiempo de duración establecido y determinado; su duración puede ser inferior a un año o máximo de tres, pero, en todo caso, nunca puede superar los tres años. Este tipo de contrato puede renovarse de forma automática e indefinidamente, sin que se convierta en un contrato a término indefinido.


2.4.3.1 Contrato a término fijo inferior a un año

En este tipo de contrato inferior a un año, el tiempo acordado de forma inicial podrá extenderse por un término igual o inferior al que se haya fijado al comienzo hasta por tres periodos más. A partir del cuarto periodo, el contrato se renovará por un año. Para que se pueda dar por terminado este tipo de

30 Anexo N.º 6. Datos mínimos de cualquier contrato laboral.

31 Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 46, Contrato a término fijo: El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. 1. Si, antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente. 2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente. Parágrafo. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

contrato, el empleador deberá dar un preaviso escrito a su trabajador, es decir, enviarle un documento en el que se le informa que no continuará con sus labores. El preaviso debe hacerse con 30 días de anticipación, contados antes de la fecha de terminación del contrato. Si el empleador no envía el preaviso dentro del término de los 30 días, este no tendrá efecto y el contrato se renueva automáticamente.


 **Ejemplo:** Pablo contacta a Francisco para manifestarle su interés de contratarlo y lo cita el 25 de octubre de 2021, para firmar un contrato individual de trabajo. En el contrato escrito se establece que este tendrá una duración de tres meses y que podrá ampliarlo por el mismo tiempo o menos. Pasados los tres primeros meses, Pablo decide finalizar el contrato individual de trabajo; sin embargo, no le informa a Francisco su decisión. Esto genera la no finalización del contrato.

En ese sentido, Pablo debe tener en cuenta que el contrato se prorrogará de la siguiente forma, a menos que su cláusula de duración sea modificada:

Tipo	Duración	Fecha
Vigencia inicial del contrato	3 meses	25/10/2021-24/01/2022
Primera prórroga	3 meses	25/01/2022-24/04/2022
Segunda prórroga	3 meses	25/04/2022-24/07/2022
Tercera prórroga	3 meses	25/07/2022-24/10/2022
Renovación	1 año	25/10/2022-24/10/2023


2.4.3.2 Prórroga en el contrato a término fijo superior a un año

Cuando el contrato a término fijo es inferior a un año, la ley permite prorrogarlo hasta tres veces más. La cuarta prórroga será a un año, tal como se mostró en la tabla anterior; no obstante, cuando son contratos a término fijo iguales o superiores a un año, el contrato se seguirá renovando por el lapso inicial, sin cambiar su duración ni su naturaleza, a menos que las partes así lo decidan.

 **Ejemplo:** Pablo celebra con Francisco un contrato individual de trabajo escrito por un término de dos años. Este contrato se prorrogará por el mismo periodo a menos que Pablo le informe a Francisco, con 30 días de anticipación, su decisión de finalizarlo.

2.4.4 Contrato a término indefinido³²

Este contrato se caracteriza porque ninguna de las partes establece su duración, en razón a que la obra o naturaleza de la labor contratada es, igualmente, indefinida en el tiempo (puede ser verbal o escrito). Este tipo de contratación tendrá vigencia mientras existan las causas que le dieron origen al trabajo.

 **Ejemplo:** Pablo contacta a Francisco para que administre su cultivo de palma. Sin embargo, no firman documento alguno, pero Pablo le paga su salario y las prestaciones sociales; a su vez, Francisco cumple las órdenes e instrucciones de Pablo. Este es un contrato verbal en el que no se definió el término o la duración, por lo cual se entenderá como indefinido.




CONSEJO PARA TENER EN CUENTA



El contrato de prestación de servicios no es una forma de contratación permitida por la ley cuando se pretende contratar para actividades relacionados con el objeto del negocio. Si, por ejemplo, el contrato de prestación de servicios contiene una subordinación, es decir, se imparten órdenes e instrucciones de manera permanente, se estaría camuflando un verdadero vínculo laboral tras la figura de un contrato de prestación de servicios.

2.4.5 Contrato por obra o labor³³

Este contrato se caracteriza porque durará tanto como se prolongue la obra o labor encomendada al trabajador. Es importante recordar que, desde el comienzo, debe aclararse cuál es la obra o labor que se desea encomendar. De esta forma se evitan confusiones en la elaboración del contrato. Como el término del contrato depende exclusivamente de la duración de la obra, no puede prorrogarse, renovarse ni extenderse y su finalización ocurrirá cuando se haya terminado definitivamente la labor.

 **Ejemplo:** Pablo celebra con Francisco un contrato individual de trabajo para guadañar la maleza de cuatro hectáreas del cultivo de palma, ubicado en la


32 Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 47, Duración indefinida: 1º) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido. 2º) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo...

33 Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 45, Duración: El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

finca El Porvenir. El contrato finalizará una vez Francisco termine de realizar la labor encomendada.

2.4.6 Contrato ocasional o accidental


La principal característica de este tipo de contrato es que su duración máxima es de un mes y el único motivo por el cual puede celebrarse es para realizar actividades distintas del objeto o de la naturaleza de la actividad económica propia del empleador o empresa. Igualmente, para que este tipo de contrato tenga efectos, es necesario determinar lo extraordinario de la labor, es decir, que sea una actividad poco común dentro de la empresa. Los trabajadores con los que celebre este contrato tienen derecho a prima de servicios y auxilio de cesantías³⁴.

 **Ejemplo:** Pablo celebra con Francisco un contrato individual de trabajo por un tiempo corto o limitado, inferior a 30 días, para que arregle los ventiladores instalados en la finca del empleador.

2.5. Contrato realidad³⁵

Ahora bien, ya se ha visto de qué se compone un contrato laboral según cada uno de sus elementos, pero ¿qué sucede cuando una de las partes no reconoce la existencia de este vínculo o indica que hay otro tipo de relación laboral?

Para responder esa pregunta, es necesario hablar del contrato realidad. Dicho contrato es un principio que da importancia a la realidad por encima de cualquier otra cosa. Tiene especial utilidad cuando el trabajador corrobora que existen todos los elementos que componen un contrato laboral, pero el supuesto empleador se niega a reconocer que hay esa relación de trabajo e indica que nunca se firmó un documento o que jamás existió un vínculo. Según este principio, no importa la denominación que se le dé al vínculo, lo que realmente interesa es lo que ocurra en la realidad, ya que es esta la encargada de determinar qué clase de vínculo existe entre las partes³⁶.

 **Ejemplo:** Carlos tiene experiencia en el deshoje de palma. En virtud de su experiencia, es contactado por Andrés, quien le propone un contrato de pres-

34 Véase Corte Constitucional en Sentencias C 823 y 825, del 4 de octubre de 2006. Magistrado ponente: Jaime Araújo Rentería.

35 Véase el Artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo: Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

36 Véase el numeral 2 del Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

tación de servicios para el deshoje de un cultivo de 120 hectáreas a cambio de una suma de dinero. De acuerdo con este tipo de contrato, Carlos tendría plena autonomía para desarrollar la actividad del deshoje en los tiempos que considere adecuados y de la forma como decida hacerlo, siempre que cumpla con la actividad en los tiempos acordados y asuma su propia seguridad social. Carlos recibe órdenes de Andrés sobre cómo debe cumplir con el deshoje y, además, le exige el cumplimiento de un horario (de 8 a.m. a 6 p.m.) y metas diarias de obligatorio cumplimiento.

En este caso, pese a que Andrés pretende hacer creer que existe un contrato de prestación de servicios, si aplicamos el contrato realidad, lo que efectivamente existe es un contrato laboral, puesto que se cumplen con los tres elementos de un contrato de trabajo: *prestación personal del servicio, subordinación o dependencia y salario*. Un juez de la República es el encargado de declarar el contrato realidad y las consecuencias que conlleva³⁷.

2.6. Otros aspectos relevantes del contrato de trabajo

2.6.1 Jornada laboral

La jornada de trabajo es el tiempo u horario durante el cual el trabajador le presta al productor el servicio o efectúa la labor o actividad contratada. Esta jornada corresponderá a la pactada por las partes, ya sea de forma verbal o escrita, o, en su defecto, la máxima establecida en la ley.

2.6.1.1 Jornada máxima legal: Es el número máximo de horas que puede laborar un trabajador en Colombia. Todas las horas de trabajo que excedan ese máximo legal deberán ser remuneradas como horas extra. De acuerdo con la ley³⁸, la jornada máxima legal era de ocho horas diarias y 48 horas semanales. Sin embargo, esta ley fue modificada³⁹ y ahora disminuyó la jornada máxima laboral antes señalada. Se establecieron plazos progresivos durante cuatro años en los cuales la jornada laboral se reducirá progresivamente, para que todos los empleadores puedan adaptar su actividad económica a la nueva jornada preestablecida. Según la nueva norma, la jornada ordinaria de tra-

37 Anexo N.º 7. Identificación de la existencia de contrato realidad.

38 Véase el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

39 Véase el Artículo 2 de la Ley 2101 de 2021.

bajo será de 42 horas a la semana para el 2025, las cuales podrán distribuirse en 5 o 6 días semanales.

2.6.1.2 Jornada diaria flexible: De acuerdo con la ley, la jornada máxima de 48 horas semanales se puede programar en jornadas diarias flexibles de trabajo, que podrán distribuirse en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio. Podrá acordarse esta jornada entre el trabajador y el empleador como un mínimo de cuatro horas diarias y un máximo de nueve, sin que dé lugar a cobrar horas extra debido a que la jornada semanal se ajusta a las 48 horas establecidas por la ley.

2.6.1.3 Jornada por turnos: La ley permite el trabajo por turnos⁴⁰, siempre y cuando se pacte entre las partes. La norma permite la ampliación de la jornada de trabajo en más de 8 horas diarias o de 48 horas a la semana, únicamente cuando la actividad exija la prestación de un servicio continuo, con tal de que el promedio de las horas de trabajo realizadas por el trabajador, en un tiempo de 3 semanas, no exceda de la jornada máxima legal de 48 horas. Esta extensión no constituye trabajo suplementario o extra.

2.6.1.4 Jornadas especiales: Hace referencia a las jornadas de trabajo que, por sus características particulares, la Ley laboral les asigna una protección especial. Por ejemplo las siguientes:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.
3. Los trabajadores catalogados como de dirección, confianza y manejo, los de servicio doméstico, los que desarrollan labores discontinuas o intermitentes, entre otros, están exentos de la jornada de trabajo⁴¹.

2.6.1.5 Jornada incompleta: Es aquella en la que los trabajadores no laboran toda la jornada máxima legal, sino que prestan sus servicios por horas, días o, incluso, medio tiempo. Sin embargo, no importa que se trabaje menos

40 Véase el Artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo.

41 Véase el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2101 de 2021.


de la jornada laboral; el trabajador tendrá derecho a todas sus prestaciones sociales y seguridad social en proporción con su tiempo trabajado.

2.6.2 Trabajo dominical o festivo

El trabajo dominical o festivo, como su nombre lo indica, corresponde al servicio prestado por el trabajador el domingo (día de descanso obligatorio) o el festivo, el cual deberá pagarse de forma proporcional con el tiempo efectivamente trabajado⁴².

Con respecto a lo anterior, la ley permite que, de manera excepcional, se trabaje el día de descanso obligatorio, pagando una suma adicional del 75 % al trabajador o dando un día de descanso compensatorio de pago⁴³ en las siguientes situaciones:

1. Cuando el empleador realice actividades o labores que no puedan pararse, debido a su naturaleza o razones de tipo técnico.
2. Cuando el empleador desarrolle labores destinadas a satisfacer necesidades que no pueden aplazarse, como servicios públicos, preparación de medicamentos o alimentos.
3. Cuando se desarrollen labores del servicio doméstico y de choferes particulares.
4. Cuando se labore con una jornada de 36 horas en la que el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado.

 **Nota:** Es importante mencionar que, por regla general, todos los domingos del mes están pagos por el empleador, pese a que es un día de descanso. No obstante, cuando se necesita al trabajador para que labore ese día, se genera un recargo adicional en cabeza del empleador del 75 %, que suma un pago total del 175 % o, lo que es lo mismo, del 1,75 %.

Por ende, el recargo por trabajo dominical ocasional o habitual, se liquida así:
Base para calcular el trabajo extra:

Salario mínimo 2021: \$ 908.526

Valor día 2021: \$ 30.284

Valor hora 2021: \$ 3.786

42 Véase el numeral 5 del Artículo 173 del Código Sustantivo de Trabajo.

43 Véase el Artículo 183 del Código Sustantivo del Trabajo.



Cálculo:

Concepto	Recargo	Fórmula	Valor
Valor dominical	1,75 %	(v. día x 1,75)	\$ 52.997
Valor hora dominical	1,75 %	(v. hora x 1,75)	\$ 6.625

2.6.3 Recargo por trabajo nocturno

De acuerdo con la norma⁴⁴, el trabajador, por el hecho de realizar toda o parte de su jornada laboral en horario nocturno, tendrá derecho a cobrar un recargo del 35 % adicional sobre lo que vale el trabajo diurno. Este cobro adicional no se puede confundir con las horas extra nocturnas. El trabajo nocturno comienza a las 9 p.m. y termina a las 6 a.m.⁴⁵

44 Véase el Artículo 168 del Código Sustantivo de Trabajo.

45 Anexo N.º 8. Forma de calcular el recargo nocturno.

2.6.4 Trabajo extra o suplementario

De acuerdo con la ley, el trabajo extra o suplementario es "aquel que excede de la jornada máxima legal"⁴⁶. Aquí es preciso aclarar que la jornada máxima legal es de 48 horas. Para que estas horas extra sean pagadas es necesario que previamente hayan sido autorizadas por el empleador, ya que si el empleado las trabaja, pero no estaban aprobadas, no tendrá el derecho a reclamarlas como tal. A su vez, el trabajador deberá tener en cuenta que⁴⁷ el trabajo será considerado diurno de 6:00 a.m. a 9:00 p.m. y nocturno de 9:00 p.m. a 6:00 a.m. Las horas extra son diurnas o nocturnas, ya que tienen un valor diferente. Si desea saber cómo se calcula el trabajo suplementario en cualquiera de sus casos, al final de la cartilla encontrará un anexo dedicado a ello⁴⁸.

2.6.4.1 Trabajo extra nocturno

Hace referencia a aquel trabajo que sobrepasa la jornada laboral ordinaria, pero que, adicional a ello, se efectúa en horario nocturno. Recuerde que todo trabajo se considera nocturno cuando se realiza entre las 9.00 p.m. y las 6:00 a.m.

2.6.4.2 Trabajo extra dominical y festivo diurno

Como su nombre lo indica, es aquel trabajo adicional que sobrepasa la jornada laboral ordinaria, pero que, adicional a ello, se realiza los domingos o festivos, días en los cuales el trabajador debe descansar.

2.6.4.3 Trabajo extra dominical y festivo nocturno

Es aquel trabajo adicional que desborda la jornada laboral ordinaria, pero que se realiza los domingos o festivos en horario nocturno.

46 Véase el Artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo.

47 Véase el Artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

48 Anexo N.º 9. Forma de calcular el trabajo suplementario diurno y nocturno, dominical y festivo diurno y nocturno.





3. SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES SOCIALES



3. Seguridad social y prestaciones sociales

3.1. Aportes al sistema de Seguridad Social Integral

La ley colombiana⁴⁹ estableció el Sistema Integral de Seguridad Social, con el objetivo de atender todas las eventualidades relacionadas con la vejez, la invalidez, la muerte o las afectaciones a la salud de la población, sin importar si dichas afectaciones son de origen común o se derivan del trabajo. Para ser beneficiario de este sistema y, por lo tanto, disfrutar de sus posibilidades, es necesario que la persona se afilie al sistema. También es indispensable cotizar, es decir, pagar un aporte mensual a cada subsistema, así:

Si el trabajador es independiente, o sea que labora por su cuenta y genera sus propios ingresos, dicho aporte deberá calcularse según el ingreso base de cotización, IBC⁵⁰; pero cuando se trata de trabajadores dependientes, es decir, aquellos que son empleados, los pagos en los subsistemas de salud y pensiones son compartidos entre empleador y trabajador.

En el anexo al final de la cartilla podrá ampliar la información relacionada con los procesos de afiliación, requisitos, trámites por canales virtuales y páginas web, datos clave y errores comunes de las entidades de salud, pensión y riesgos laborales⁵¹.

3.1.1 Administradora de riesgos laborales, ARL

Con la afiliación a cada subsistema de la seguridad social (pensiones, salud y riesgos laborales), el trabajador puede tener acceso y cobertura de acuerdo con los derechos y servicios que cada uno contempla. De esta manera, la responsabilidad de las prestaciones que reconoce el Sistema Integral de Seguridad Social al trabajador

49 Véase la Ley 100 de 1993.

50 Véase el Artículo 135 de la Ley 1753 de 2015.


51 Anexo N.º 10. Instructivo de seguridad social integral.



está a cargo del empleador; en consecuencia, con la afiliación y el pago oportuno de las cotizaciones que la ley exige, el trabajador podrá disfrutarlas y utilizarlas.

3.1.1.1 Riesgos laborales

El subsistema de riesgos laborales es el encargado de prevenir y proteger a los trabajadores con respecto a accidentes de trabajo o enfermedades derivadas de dichas actividades. La cantidad de aportes a la ARL que debe hacer el empleador está condicionada al nivel de riesgo que maneja la empresa según su actividad, es decir, cuanto más riesgo exista, mayor será el aporte a la ARL⁵². Existen 5 niveles de riesgo, los cuales se explican en detalle en el anexo⁵³, adjunto a la presente cartilla.

 **Ejemplo:** Para la actividad económica del cultivo de palma, el nivel de riesgo es II (1,044 %). El aporte lo hace en su totalidad el productor, así:

Salario	% Aporte empleador	Valor del aporte empleador	Total aporte
\$ 908.526,00	1,04	\$ 9.485,01	\$ 9.485,01

Ejemplo con el SMMLV del año 2021 durante 30 días.

52 Véase el Decreto 1607 de 2002.

53 Anexo N.º 11. Afiliación a la ARL- nivel de riesgo

3.1.2 Empresa Promotora de Salud, EPS

Las EPS son las entidades encargadas de la afiliación de los trabajadores dependientes e independientes al sistema de salud. También prestan dichos servicios a todos los trabajadores de acuerdo con el Plan Obligatorio de Salud, POS, bien cuando tengan una urgencia o cuando necesiten acudir al médico.

El aporte al sistema de salud es del 12,5 % del Ingreso Base de Liquidación, IBL. Este se calcula sobre el salario mensual que devenga el trabajador. El aporte del 12,5 % es compartido por el trabajador y el empleador de la siguiente manera:

Aporte del empleador: 8,5 %

Aporte del trabajador: 4 %

Tomando como ejemplo el salario mínimo de 2021, la liquidación del aporte de un mes en salud queda así:

Salario	% Aporte empleador	Valor del aporte empleador	% Aporte trabajador	Aporte trabajador	Aporte total en el mes
\$ 908.526,00	8,50	\$ 77.224,71	4	\$ 36.341,04	\$ 113.565,75



CONSEJO PARA TENER EN CUENTA



En relación con el pago de la seguridad social por semanas, es relevante señalar que el aporte a EPS es del 0 %. El trabajador, igual que en el caso de la seguridad social por semanas, deberá estar afiliado al régimen subsidiado de salud.

3.1.3 Servicios Sociales Complementarios

¿Qué es el programa BEPS de Colpensiones?

BEPS (Beneficios Económicos Periódicos) es el programa de ahorro voluntario y flexible que forma parte del modelo de protección para la vejez, impulsado por el Gobierno Nacional y administrado por Colpensiones. Favorece a los colombianos que hoy no cuentan con la posibilidad de cotizar para una pensión o que, al haberlo hecho, cumplieron la edad de retiro (mujeres 57 años y hombres 62 años) y no lograron obtenerla.

Está dirigido a los ciudadanos colombianos mayores de 18 años que tienen ingresos inferiores a un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) y no

alcanzan a cotizar para una pensión. De esta manera pueden ahorrar desde \$ 5.000, según sus capacidades, con la periodicidad que decidan (diario, semanal, quincenal, mensual, etc.), para recibir en su vejez un ingreso de por vida, que se paga cada dos meses.

¿Cómo vincularse al programa BEPS de Colpensiones?

Los siguientes son los canales de atención que se podrán usar para vincularse:

- Puntos de atención Colpensiones en todo el país
- Puntos BEPS en todo el país
- Gestores itinerantes del BEPS
- Sede Electrónica de Colpensiones en la página web: www.colpensiones.gov.co

Pueden hacerlo con estos tres pasos:

1. Inscribese con un usuario y contraseña, tenga a la mano su cédula de ciudadanía, diligencie los datos básicos y de contacto e indique que está de acuerdo con el manejo de la información, por tratarse de un trámite personal.
2. A continuación se verificará la viabilidad para vincularlo al BEPS.
3. Si es viable, avanza en el trámite hasta diligenciar y generar el formulario de vinculación.

Esta vinculación es muy sencilla; no necesita salir de la comodidad de su hogar, es fácil y segura. Está a un clic para que pueda proteger tu vejez.

¿Cómo ahorrar en BEPS de Colpensiones?

Ahorrar en BEPS de Colpensiones es muy fácil. Puede comenzar con un aporte desde \$ 5.000 y completar el tope máximo de ahorro anual, que, para la vigencia 2022, está en \$ 1.390.000. Hacer su ahorro no le genera ningún costo. No acepte cobros en los puntos de ahorro ni de intermediarios. Únicamente se puede entregar el dinero en los puntos de recaudo autorizados por Colpensiones.

Para facilitar el ahorro, Colpensiones pone a su disposición en todo el país más de 33.000 puntos de recaudo de las redes Punto de Pago, Su Red, Paga Todo y SuperGiros, ubicados en locales, droguerías, tiendas, supermercados y demás establecimientos cercanos para los ahorradores. Puede consultar los puntos de recaudo autorizados en la página web www.colpensiones.gov.co/beps.

La empresa Su Red/Paga Todo cuenta con redes de recaudo en el país, con los nombres de diferentes concesionarios, de la siguiente manera: Amazonas y Boyacá (con la red JER); Antioquia (Red Gana); Bogotá y Cundinamarca (Red Paga Todo); Cauca, Nariño y Putumayo (Red Acertemos); Cesar (Apuestas Unidas); Huila (Su Chance); Norte de Santander (Apuestas Cúcuta 75); Santander (La Perla) y Tolima (la Red Gana Gana).

Con SuperGiros se tiene cubrimiento con las redes de Gane, Juguemos, Ganaste, Record, AS, ConSuerte, Apuestas 8A, Apostar y SuSuerte.

Únicamente debe ubicar el punto más cercano a su residencia o lugar de trabajo, indicar que desea ahorrar en BEPS e informar su número de cédula, fecha de nacimiento (día-mes) y el valor del aporte. Si no le es posible ir personalmente a realizar su ahorro, un familiar o amigo puede ayudarle, quien solo deberá suministrar esta información.

Es importante que guarde el comprobante de la transacción, para que lleve el control del su ahorro o, en caso de requerirlo, para hacer una reclamación.

¿Cómo aumentar el ahorro en BEPS de Colpensiones?

Los ahorros que realiza son considerados como aportes en dinero con recursos propios. Si quiere incrementar su ahorro, sus familiares o amigos pueden ayudarle, solo deben vincularse a BEPS como terceros aportantes. Tenga en cuenta que estos aportes no reciben el subsidio del 20 % otorgado por el Gobierno Nacional.

Si alguna vez cotizó a pensión, las administradoras de pensiones pueden entregarle una indemnización sustitutiva o hacerle una devolución de saldos, que puede trasladar a BEPS, para que incremente el valor de su ingreso de por vida en la vejez.

¿Cuáles son los beneficios del programa?

1. Subsidio del 20 %

Como recompensa a su esfuerzo, tiene derecho a un subsidio que otorga el Gobierno del 20 % sobre el valor ahorrado. Este se calculará cada año. Por ejemplo, si ahorra \$ 100.000, el Gobierno le reconoce \$ 20.000, que se suman a sus aportes. Por lo tanto, al final tendría \$ 120.000 en ahorros.

2. Seguro de vida Grupo BEPS gratis

Tiene la posibilidad de estar protegido con las siguientes coberturas:

- Fallecimiento por cualquier causa
- Amparo exequial
- Enfermedades graves
- Desmembración por accidente.

3. Garantía de poder adquisitivo

El ahorro genera ganancias y el Gobierno Nacional garantiza que el dinero no pierda valor en el tiempo.

4. Cuenta sin gastos de administración

Los costos que implica tener la cuenta de ahorros en BEPS son cubiertos por el Gobierno Nacional. En ningún caso se le cobrarán costos adicionales.

¿Cómo se pueden utilizar los recursos ahorrados en BEPS de Colpensiones?

Cuando llegue a la edad de retiro laboral (mujeres 57 años y hombres 62 años), puede solicitar que esos ahorros se conviertan en un ingreso económico, que se paga cada dos meses y que le protegerá hasta el último día de su vida. Adicionalmente, contará con el subsidio del 20 % sobre el capital ahorrado, que otorga el Gobierno Nacional para que tenga una vejez con bienestar y tranquilidad.

También puede solicitar la devolución de los ahorros acumulados en su cuenta BEPS, en un solo pago. En este caso, debe tener en cuenta que no recibirá el subsidio del 20 %.

Es importante tener en cuenta lo siguiente:

- El programa BEPS no es una pensión, es un servicio social complementario de protección para la vejez, que les permite a los ciudadanos ahorrar de manera flexible para recibir un ingreso económico en la edad adulta mayor.
- Para comenzar el ahorro en BEPS, primero hay que estar vinculado al programa.
- El dinero es heredable únicamente durante la etapa de ahorro. Una vez se esté recibiendo el ingreso para toda la vida, no es heredable.
- Los aportes realizados al programa solo podrán utilizarse hasta el cumplimiento del requisito de edad de retiro laboral (62 años para hombres y 57 años para mujeres).

Es importante mantener actualizados los datos de contacto en el sistema de información por medio de las líneas de atención del programa en Bogotá: 601-4870300 o la línea gratuita nacional BEPS 01-8000-41-07-77.


3.2. Pago a la Seguridad Social, SS

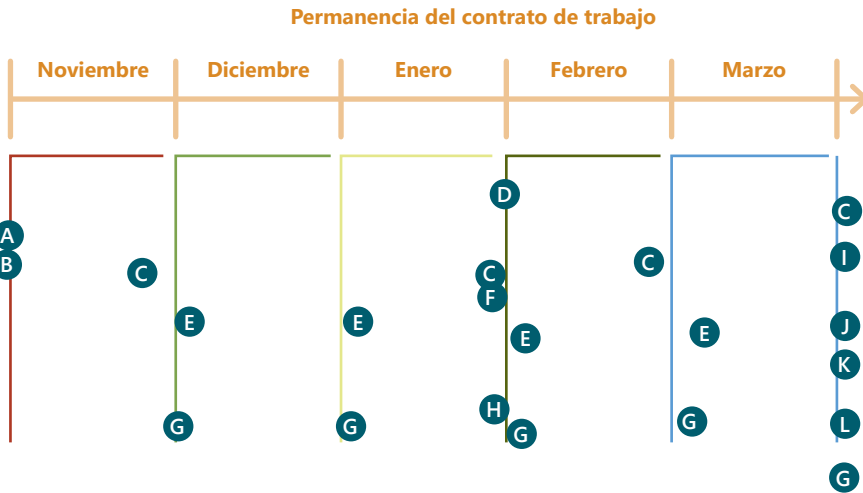
El pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social (SS) lo hace el empleador una vez haya pasado el mes. Este se efectúa por medio de la planilla integral.

3.2.1 Documentación SS para permanencia del contrato de trabajo

3.2.1.1 Contrato individual de trabajo

En el siguiente flujograma se describe, con un caso, la documentación que respalda la permanencia de un contrato individual de trabajo.

 **Ejemplo:** Ana María, productora de palma de aceite, contrata a Felipe mediante un contrato individual de trabajo a término fijo, con fecha de inicio del 1 de noviembre de 2020 hasta el 30 de marzo de 2021.



1. Examen por incapacidad
2. Procesos disciplinarios
3. Actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

← Actividades que se pueden presentar durante la permanencia del contrato

- A. Capacitación
- B. Entrega EPP
- C. Nómina
- D. Notificación de la terminación del contrato

- E. Entrega EPP requeridos
- F. % cesantías
- G. Pago de SS
- H. Entrega de dotación

- I. Terminación del contrato
- J. Paz y salvo
- K. Certificación laboral
- L. Prestaciones sociales

3.3. Consecuencias de no afiliar a los trabajadores al Sistema de Seguridad Social

El empleador deberá responsabilizarse directamente del pago de la seguridad social de sus trabajadores. Si no lo hace, el trabajador no tendrá derecho a disfrutar de las prestaciones asistenciales (servicio de salud, rehabilitación y otros), otorgadas por el Sistema de Seguridad Social Integral, y queda totalmente en peligro y desprotegido ante cualquier eventualidad, sin contar con que el empleador puede verse expuesto a multas, ante el incumplimiento de sus obligaciones, por las autoridades competentes⁵⁴.



CONSEJO PARA TENER EN CUENTA



Si el empleador hace los pagos después del vencimiento del plazo, tendrá la responsabilidad exclusiva de pagar la totalidad de los intereses moratorios.

3.4. Prestaciones sociales

Una vez contratado, el trabajador debe cumplir con sus obligaciones, al igual que el empleador. Este último debe pagar las prestaciones sociales. Estas son beneficios adicionales al salario ordinario del trabajador.

3.5. Prima de servicios

Es una prestación económica pensada como una retribución o recompensa por los beneficios económicos y sociales que obtiene el trabajador, producto de las actividades que realiza. La prima de servicios corresponde a un salario mensual por cada año trabajado⁵⁵. Se paga cada seis meses:

Prima del primer semestre del año (enero a junio)

Se pagan 180 días o proporcional al tiempo trabajado. La prima del primer semestre debe pagarse a más tardar el 30 de junio de cada año.

Prima del segundo semestre del año (julio a diciembre)

Se pagan los 180 días restantes o proporcional al tiempo trabajado. La prima del segundo semestre debe pagarse a más tardar el 20 de diciembre.

54 Véanse los Artículos 22, 23, 24 y subsiguientes de la Ley 100 de 1993 y el Decreto 472 de 2015.

55 Véase el Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo.

3.5.1 ¿Cómo se calcula o se liquida la prima de servicios?

Para liquidar una prima de servicios, las partes deberán tener en cuenta que el pago se realiza con base en el promedio de lo ganado durante el semestre, o en el lapso laborado por el trabajador, si lo hizo menos de seis meses. Adicionalmente, el auxilio de transporte, cuando este sea pagado por el empleador. La fórmula para su cálculo es la siguiente:



$$\frac{(\text{SALARIO PROMEDIO DEL SEMESTRE O PROPORCIONAL} + \text{AUXILIO DE TRANSPORTE}) \times \text{DÍAS TRABAJADOS}}{360 \text{ DÍAS}}$$



Veamos un ejemplo: María necesita liquidar la prima de servicios de Manuel, correspondiente a los primeros seis meses de 2021 (180 días). Manuel devengó mensualmente, de enero a junio, un salario mínimo mensual legal vigente, esto es, la suma de \$ 908.526 más un auxilio de transporte de \$ 106.454. Al reemplazar los datos de la fórmula por los del caso en concreto, tendríamos que la prima es de \$ 507.490. Para llegar a este resultado, se procede así:



$$\frac{(\$ 908.526 + \$ 106.454) \times 180}{360} = \$ 507.490$$



CONSEJO PARA TENER EN CUENTA



Es importante saber que todos los trabajadores del servicio doméstico y choferes familiares tienen derecho al reconocimiento y pago de la prima de servicios de acuerdo con lo establecido en la Ley 1788 de 2016.

3.6. Cesantías

Consiste en una prestación de apoyo al trabajador que hace el empleador durante los periodos de desempleo de aquel. Según la ley⁵⁶, el trabajador tiene derecho a un salario mensual por cada año de trabajo o en proporción con el tiempo que haya trabajado. El empleador es el encargado de pagar las cesantías de su trabajador anualmente, específicamente el 14 de febrero. El empleador deberá consignar el monto a un fondo de cesantías elegido por el trabajador. El empleado solo podrá acceder al dinero cuando el contrato de trabajo haya finalizado.

56 Véase el Artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo.

¿Cómo se calculan las cesantías?

Para liquidar las cesantías se toma como base el salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los últimos tres meses. En caso contrario, se calcula el promedio de los salarios obtenidos en el último año. Cuando el trabajador lleva menos de un año, se promediará el salario devengado durante todo el tiempo de servicios. Si este devenga menos de dos salarios mínimos, el auxilio de transporte se debe sumar a la base de liquidación de las cesantías.



$$\frac{(\text{SALARIO MENSUAL DE BASE} + \text{AUXILIO DE TRANSPORTE} \times \text{DÍAS TRABAJADOS})}{360 \text{ DÍAS}}$$



Ejemplo: María necesita liquidar las cesantías de Manuel, correspondientes al año 2021. Manuel ingresó a la empresa el 15 de marzo, devengó mensualmente un salario de \$1.200.000 y los días trabajados fueron 286 días. Así se debe calcular:



$$\frac{(\$ 1.200.000 + \$ 106.454 \times 286)}{360} = \$ 1.037.905$$



CONSEJOS PARA TENER EN CUENTA A LA HORA DEL PAGO DE LAS CESANTÍAS



1. La liquidación y el pago de las cesantías se hace a través del operador de pago (Mi Planilla, aportes en línea u otros) utilizado por el productor para la liquidación y el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales.
2. Recuerde que el trabajador tiene el derecho a seleccionar el fondo donde el empleador deberá consignarle las cesantías.

3.6.1 Indemnización moratoria por no pago de cesantías al fondo

De acuerdo con la ley⁵⁷, cuando finaliza el contrato de trabajo entre las partes y el empleador adeuda salarios o prestaciones sociales a su trabajador, aquel deberá pagarle una indemnización a este equivalente a un día de salario por cada día de retraso en los pagos hasta por dos años o hasta cuando el pago se verifique, si el periodo es menor.

3.6.2 Intereses a las cesantías


Los intereses a las cesantías son los que generan estas durante el año. Estos son del 12 % anual y, a diferencia de las cesantías, serán pagados directamente al

57 Véase el Artículo 65 del Código sustantivo del Trabajo.

trabajador a más tardar el 31 de enero de cada año, de acuerdo con el monto que el trabajador acumule a su favor a corte 31 de diciembre del año anterior o el tiempo que lleve laborado. La fórmula para calcular los intereses es sencilla. Veamos:



$$\frac{(\text{CESANTÍAS} \times \frac{\text{DÍAS TRABAJADOS}}{360 \text{ DÍAS}} \times 0,12)}{360 \text{ DÍAS}}$$

 **Ejemplo:** María necesita liquidar los intereses de las cesantías de Manuel, el valor acumulado de sus cesantías de acuerdo con los días trabajados es de \$ 1.037.905.



$$\frac{(\$ 1.037.905 \times 286 \times 0,12)}{360} = \$ 98.947$$

3.7. Dotación


La dotación es la prestación social que le permite al trabajador tener una vestimenta apropiada y acorde con el trabajo; por ejemplo, botas y overoles. De acuerdo con la ley⁵⁸, los trabajadores que ganen hasta dos salarios mínimos mensuales tienen derecho a la dotación, siempre y cuando hayan trabajado con su empleador más de tres meses. Para una entrega correcta de la dotación, el empleador debe tener en cuenta lo siguiente:

- La dotación deberá entregarse cada cuatro meses al trabajador y se ha de dejar constancia de ello.
- Los trabajadores que tendrán derecho a la dotación serán aquellos que hayan laborado al servicio del empleador por más de tres meses.
- La dotación debe entregarse en las fechas señaladas por la ley, esto es el 30 de abril, el 31 de agosto y el 20 de diciembre de cada año.
- La dotación debe suministrarse en especie.

58 Véase el Artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo.

3.7.1 Elementos de Protección Personal (EPP)

El empleador deberá entregar a los trabajadores elementos de protección personal, como gafas y guantes de protección, entre otros, con el fin de que se protejan contra posibles daños que afecten su salud o su integridad física, derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. Los elementos de protección personal deben usarse de manera complementaria a la dotación y el trabajador se compromete a usarlos siempre que esté trabajando⁵⁹.

 **Ejemplo:** En la finca se contrató a Juan para que realizara actividades de deshoje. A fin de cuidar la salud de Juan, su empleador le entregó un par de guantes, gafas de protección y un casco, que deberá usar siempre que efectúe su trabajo.

3.8. Vacaciones

Todo trabajador tiene derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones⁶⁰ por cada año de trabajo. Las vacaciones deberán concederse por el empleador a más tardar el año siguiente o a petición del trabajador. En ese sentido, el trabajador tiene dos opciones: disfrutar de sus vacaciones o trabajar una parte de ese tiempo. En este último caso, el empleador debe pagarle en dinero ese tiempo que trabajó.

CONSEJOS PARA TENER EN CUENTA

- En el caso de que el periodo de vacaciones sea determinado por el empleador, este, con 15 días de anticipación, deberá informarle al trabajador la fecha de sus vacaciones. Si el empleador cuenta con varios trabajadores, puede establecer vacaciones colectivas.
- Las vacaciones pueden pagarse en dinero, pero el trabajador debe descansar al menos la mitad del periodo de vacaciones.
- El empleador podrá interrumpir las vacaciones de su trabajador por necesidades del servicio, pero este tiene derecho a reanudarlas en otro momento.
- Las vacaciones comprenden 15 días hábiles por cada año de trabajo. El empleador y el trabajador podrán acordar la acumulación de los días restantes de vacaciones correspondientes a dos años de trabajo.
- El trabajador ganará durante el periodo de sus vacaciones su salario habitual.
- Para la liquidación de las vacaciones no se tendrán en cuenta el valor del auxilio de transporte ni el valor correspondiente a los recargos por laborar en días de descanso obligatorio o por trabajo suplementario.

59 Véase el Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.24.

60 Véase el Artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

La fórmula para liquidar las vacaciones es sencilla:



$$\frac{\text{SALARIO FIJO O PROMEDIO DEL SALARIO} \times \text{DÍAS TRABAJADOS}}{720 \text{ DÍAS}}$$



Ejemplo: María necesita liquidar las vacaciones de Manuel, quien lleva trabajando un año con ella y devengó un salario de \$ 908.526.



$$\frac{\$ 908.526 \times 360}{720 \text{ DÍAS}} = \$ 454.263$$

3.9. Auxilio de transporte

El auxilio de transporte está destinado a proporcionarle al trabajador una ayuda económica para su movilización hasta el lugar de trabajo. Este se debe pagar al trabajador cuando la empresa no presta el servicio de transporte.



CONSEJO PARA TENER EN CUENTA



Recuerde que este auxilio tiene por objeto suplir los gastos de desplazamiento del trabajador desde su domicilio hasta el lugar de trabajo, por lo que no tendrán derecho a este aquellos trabajadores que viven en el lugar de trabajo.

3.10. Intermediación laboral

La ley indica que únicamente en ciertas situaciones puede darse la intermediación laboral legal. Veamos:

1. Los servicios prestados por las empresas de servicios temporales a terceros beneficiarios con el envío de trabajadores en misión, para que, de forma temporal, desarrollen una actividad o labor específica⁶¹.

61 Véase la Ley 50 de 1990.

2. El servicio de intermediación en la gestión y colocación de empleo desarrollado por el Servicio Público de Empleo, agencias y bolsas de empleo, entre otras⁶².
3. Debe hacerse con aprobación estricta mediante una resolución del Ministerio de Trabajo (Artículo 77 de la Ley 50 de 1990).

Solamente en los casos antes mencionados se podrá desarrollar actividades de intermediación laboral, por lo que las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado o cualquier otra persona o entidad tienen prohibido el desarrollo de actividades de intermediación laboral. Si lo hicieran, dicha actividad sería ilegal de acuerdo con la ley⁶³. Ahora bien, existen situaciones en las cuales la ley permite la intermediación laboral:

3.10.1 Empresas de Servicios Temporales, EST

Las empresas de servicios temporales se dedican a suministrar personal para que, de forma temporal, realice actividades o labores en otra empresa que lo necesita (empresa usuaria). En ese sentido, el personal enviado por la EST no es trabajador de la empresa usuaria, sino directamente de la EST, es decir, el trabajador en misión solo hace un trabajo temporal en favor de un tercero, que es el empresario beneficiario, el cual, sin ser su empleador, podrá darle órdenes.

En ese sentido, las empresas de servicios temporales que estén autorizadas por la ley⁶⁴ podrán hacer la intermediación laboral, es decir, suministrar ese personal o mano de obra a favor de un tercero.

62 Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.6.1.2.17. Servicios de gestión y colocación: Se entienden por servicios de gestión y colocación de empleo a cargo de los prestadores autorizados del servicio público de empleo todas aquellas actividades que facilitan el encuentro entre oferta y demanda laboral, el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad y la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal. Estos servicios podrán ser básicos y especializados. Los servicios básicos son aquellos que garantizan las condiciones mínimas para el encuentro entre oferta y demanda laboral, y comprenden las siguientes actividades: 1. Registro de oferentes o buscadores, potenciales empleadores y vacantes. 2. Orientación ocupacional a oferentes o buscadores y potenciales empleadores. 3. Preselección. 4. Remisión. Los servicios especializados son los dirigidos a mejorar las condiciones de empleabilidad, la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal, o facilitar procesos de gestión del talento humano.

63 Véanse el Decreto 4588 de 2006, la Ley 1233 de 2008 y la Ley 1429 de 2010, reglamentada parcialmente por el Decreto 4910 de 2011 y el Decreto 489 de 2013 (compilado en el Decreto 1074 de 2015).


64 Estas empresas deben tener por objeto social el establecido en el Artículo 71 de la Ley 50 de 1990 (suministrar personal a terceros contratantes) y estar debidamente avaladas o autorizadas por el Ministerio del Trabajo.

Características


- Por ser el auténtico empleador de los trabajadores en misión, las EST son responsables del pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral en pensiones, salud y riesgos profesionales de esos trabajadores.
- La EST que celebra el contrato de trabajo con los trabajadores paga sus salarios y es la única que los puede sancionar o llamarles la atención.
- El trabajador temporal en misión debe recibir el mismo salario del trabajador que reemplaza o que realiza la misma actividad.
- Los trabajadores en misión, es decir enviados por la EST a otra empresa cliente, solo pueden realizar actividades ocasionales.

3.10.2 ¿Cómo contratar con una EST?

1. Identificar las necesidades de personal.
2. Revisar que las actividades para la cual se requiere el personal en misión sean permitidas por la ley⁶⁵.
 - A. Que sean labores ocasionales, accidentales o transitorias⁶⁶, es decir, trabajo de corta duración, que no se prolongue más de un mes, y que sea distinto de las actividades normales del empleador.

 **Ejemplo:** Pablo contrata los servicios de una EST para que le suministre trabajadores temporales para la reparación de una cubierta; estas labores serán desarrolladas durante dos semanas.


- B. Para reemplazar personal que está en vacaciones, de licencia, en incapacidad por enfermedad o en licencia de maternidad. El servicio contratado durará lo que se extienda la situación o máximo por un año.

 **Ejemplo:** Pablo contrata los servicios de una EST para que le suministre un reemplazo temporal que supla las funciones asignadas a la secretaria, ya que esta se encuentra en licencia de maternidad.

65 Véase el Artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

66 Véase el Artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

- C. Cuando se necesita atender urgentemente incrementos de producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios.

 **Ejemplo:** Pablo contrata una EST para que le suministre mano de obra temporal que supla las necesidades del cultivo, generadas por la cosecha.

3. Tener referencias de la EST que se quiere contratar. Verificar si dicha EST cumple con sus obligaciones como empleador.
4. Verificar que la EST cumpla con lo exigido por la norma⁶⁷, es decir, que su objeto social corresponda al previsto en la ley⁶⁸ y esté autorizada por el Ministerio del Trabajo.
5. Celebrar con la EST un contrato escrito, en el que se haga constar que este cumple con lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo en relación con el pago de salarios, prestaciones sociales y demás derechos de sus trabajadores.

3.10.3 Tipo de trabajadores de las EST

Las EST tienen dos clases de trabajadores. Estas son:

- Trabajadores de planta: Aquellos que desarrollan su actividad en las dependencias de las empresas de servicios temporales; por ejemplo, el gerente.
- Trabajadores en misión: Aquellos trabajadores vinculados mediante contrato individual de trabajo con la EST, es decir, los que puede enviar en favor de la empresa usuaria.

3.10.4 Duración permitida del trabajador en misión⁶⁹

1. Labores ocasionales, accidentales o transitorias: Se podrá contratar con una EST por 30 días, prorrogable por otros dos periodos, es decir, hasta 90 días⁷⁰.

67 Véase el Artículo 71 de la Ley 50 de 1990.

68 Ley 50 de 1990, Artículo 71. Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador.

69 Concepto 118825 del 14 de agosto de 2012, Ministerio del Trabajo.

70 Véase el Artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Reemplazos (vacaciones, licencias, incapacidades o maternidades): Si se trata de reemplazos en vacaciones, licencias o incapacidad, el servicio contratado durará lo que se prolongue la novedad respectiva, sin que supere los 12 meses⁷¹.
3. Incrementos de producción, ventas, cosechas y servicios: Dichos servicios se ejecutan con el envío de trabajadores en misión⁷². La duración del servicio será de seis meses prorrogables hasta por un periodo igual. Si la causa que motivó el envío del trabajador en misión subsiste después de cumplido el año en la empresa usuaria, no se podrá prorrogar dicho contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con otra EST para la prestación de dicho servicio⁷³.

3.10.5 Para recibir trabajadores en misión, tenga en cuenta lo siguiente:

1. Los trabajadores en misión son empleados de la EST, por lo que la empresa usuaria o productor no es el empleador ni asume las obligaciones por tal condición.
2. Los trabajadores en misión tienen derecho, al igual que los demás trabajadores, a percibir un salario, prestaciones sociales, vacaciones, es decir, todas las acreencias laborales y los derechos que establece la ley.
3. Los trabajadores en misión tienen derecho a que el salario pactado en su contrato individual de trabajo con la EST sea equivalente al ganado por los trabajadores de la empresa usuaria donde desarrollen labores idénticas o similares.
4. Pese a que la empresa usuaria no es el empleador directo de los trabajadores en misión, debe incluirlos en sus programas de seguridad y salud en el trabajo, y suministrarles información sobre los peligros y riesgos de la actividad, el uso de elementos de protección personal, entre otros.

3.10.6 ¿Cuándo es ilegal la intermediación laboral?

La contratación de EST puede generar riesgos jurídicos para la empresa usuaria cuando esa figura se usa y sobrepasa los límites establecidos en la ley. En ese

71 Véase el Artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

72 Véanse los Artículos 71 y 74 de la Ley 50 de 1990.

73 Véase el Artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

orden, las situaciones más comunes en las cuales una intermediación laboral es ilegal se dan cuando ocurre lo siguiente:

- Se contrata sin el cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley para operar en Colombia.
- Cuando se contrata para situaciones distintas a las permitidas por la ley.
- Cuando el suministro de personal por las EST sobrepasa el límite permitido por la ley.

3.10.7 Consecuencias de la vulneración del régimen de contratación con las EST

Cuando el trabajador en misión labora en la actividad temporal y excede los límites de ley, se presenta una contratación ilegal. La ley hace claridad en que solo se puede realizar cuando son trabajos temporales. Si el trabajador en misión continúa en la empresa usuaria por más tiempo, cambia el motivo por el cual la empresa usuaria contrató con la EST, y dicha situación se convierte en ilegal. En ese sentido, el uso ilegal de las EST, además de generar sanciones y suspensiones, puede llevar a la cancelación de la autorización para prestar el servicio de suministro de personal. También puede ocasionar un eventual proceso judicial en el que la empresa usuaria o productor deba responder por las obligaciones laborales incumplidas por la EST⁷⁴.

3.10.8 Normatividad que regula la intermediación en Colombia

- Ley 50 de 1990
- Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015
- Resolución 2021 de 2018
- Código Sustantivo del Trabajo
- Concepto 118825 del 14 de agosto de 2012, Ministerio del Trabajo
- Ley 1429 de 2010

Consulte el anexo para profundizar sobre este tema.

74 Véanse los Artículos 20, 21 y 22 del Decreto 4369 de 2006

3.11. Servicio de intermediación en la gestión y colocación de empleo


La finalidad de la agencia de colocación de empleo o bolsa de empleo consiste en conectar al trabajador con el empleador que lo necesita⁷⁵.

Son prestadores del servicio público de empleo⁷⁶

- Agencia Pública de Colocación de Empleo (SENA) - Servicio Nacional de Empleo
- Agencias públicas y privadas de gestión y colocación de empleo (incluidas cajas de compensación familiar)
- Bolsas de empleo

3.12. Tercerización

La tercerización laboral implica el traslado total de una actividad que se necesita desarrollar a un tercero con experiencia, para que este, de manera libre y con la disposición de su propio tiempo, pueda llevarla a cabo. La tercerización no cuenta con una regulación expresa en Colombia.

 **Ejemplo:** Juan es palmicultor y su cultivo es conocido como uno de los más productivos de la región. La seguridad del municipio se ha deteriorado, así que Juan (contratante) recurre a un servicio de seguridad para su finca. Como en la región no encuentra personal calificado y capacitado para el desarrollo de esta actividad, contrata a una empresa especialista en seguridad para que le preste el servicio. El contratista le presta un sistema de vigilancia por medio de cámaras y dos vigilantes. En este caso, la tercerización es válida, siempre y cuando cumpla con las características específicas y no sea utilizada para negar los derechos y las garantías de los trabajadores.

En la actualidad, existen varias formas de efectuar un proceso de tercerización legal. Veamos:

- El contratista independiente⁷⁷

75 Véase el Artículo 2.2.6.1.2.17 del Decreto 1072 de 2015.

76 Véase el Artículo 16 del Decreto 2852 de 2013, compilado en el Decreto Reglamentario 1072 de 2015.

77 Véase el Artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.

- Las cooperativas de trabajo asociado⁷⁸
- El contrato sindical⁷⁹

Tenga en cuenta los siguientes consejos para cualquier proceso de tercerización⁸⁰:

- I) La libertad con la que las partes acuden a cualquiera de las formas para adelantar un proceso de tercerización. Por ejemplo, si una persona se afilia a una cooperativa para obtener un contrato de trabajo es claro que dicha decisión no es libre y, por ende, la tercerización sería ilegal.
- II) La finalidad por la que se recurre a un proceso de tercerización. Por ejemplo, si se celebra un contrato de prestación de servicios para desempeñar funciones principales de una empresa, en realidad es un contrato de trabajo. En este caso se desvía el verdadero vínculo laboral y esa tercerización sería ilegal.
- III) La prestación directa del servicio y el ánimo con el que el beneficiario del trabajo lo recibe. Por ejemplo, quien contrata un servicio personal de trabajo debe conocer la naturaleza del vínculo, pues implica que pueda dar órdenes al trabajador. Si se celebra un contrato de prestación de servicios, no se puede dar órdenes al trabajador, ya que este tiene libertad de hacer su labor en la forma como desee, siempre que cumpla con la actividad en el momento señalado.

3.12.1 ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de la tercerización?

Entre sus ventajas tenemos las siguientes:

- Hay reducción de costos para la empresa que terceriza.
- Se puede contratar a personal calificado para esa labor.
- La empresa puede ganar tiempo para dedicarse a su actividad principal.
- Se tiene la posibilidad de terminar el contrato en cualquier momento.
- Se ejerce el control de la actividad tercerizada por la empresa contratada.

78 Véanse el Decreto 4588 de 2006, el Decreto 2025 de 2011 y la Resolución 2021 de 2018.

79 Véanse el Artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto 36 de 2016.

80 Véase la Sentencia C-614 de 2009.

Entre sus desventajas encontramos estas:

- Existe el riesgo de pérdida del control y administración de la empresa.
- Se pueden presentar posibles problemas de comunicación con la persona tercerizada.
- Que la empresa con la cual se pretende contratar cometa irregularidades legales, fiscales y laborales.
- Se corre el riesgo de contratar una empresa sin experiencia.

3.12.2 Consecuencias jurídicas derivadas de la tercerización

La tercerización no puede utilizarse para modificar relaciones laborales reglamentadas por la ley. Es importante tener en cuenta lo siguiente:

1. Cuando las actividades que realizan los trabajadores del contratista son las mismas que las de los trabajadores del contratante. Por ejemplo, cuando hay dos trabajadores que hacen la misma labor en una empresa, pero cada uno tiene un contratante diferente, es señal de una tercerización ilegal.
2. Cuando los trabajadores del contratista reciben órdenes del contratante. Un ejemplo de ello se da cuando el contratante que requiere el servicio imparte instrucciones, controla el personal e impone sanciones a los trabajadores del contratista, cuando es este quien debe controlar a sus trabajadores.
3. Cuando el contratista no cuenta con la independencia para efectuar las actividades que el contratante le asignó y este último controla e imparte órdenes sobre cómo desarrollar el trabajo.

El uso inadecuado de esta figura puede llevar a que el contratante responda por las obligaciones incumplidas por el tercero especializado, que es el responsable de esa función⁸¹.

81 Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 34, Contratistas independientes. 1. Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su

A continuación, se detalla cada una de las figuras con sus respectivas sanciones:

Figuras	Conductas	Consecuencia	Sanciones	Otras consecuencias
Contratista independiente	No cumple requisitos del Art. 34 del cst	= Simple intermediario n.º 2, Art. 35 del CST	▶ Multa de 1 a 5.000 smmlv	Existencia de un contrato de trabajo Definición de quién es el verdadero empleador Declaración de solidaridad Declaración de unidad de empresa
CTA	No cumple requisitos del Decreto 4588 de 2006, Ley 1429 de 2010, Decreto 2025 de 2011 y Resolución 2021 de 2018	= Simple intermediario n.º 2, Art. 35 del CST	▶ Multa de 1 a 5.000 smmlv y causal de disolución y liquidación	
Contrato sindical	No cumple requisitos del Art. 482 del CST, Decreto 36 de 2016	= Simple intermediario n.º 2, Art. 35 del CST	▶ Multa de 1 a 5.000 smmlv	
EST	No cumple requisitos de la Ley 50 de 1990, Decreto 4369 de 2006	= Simple intermediario n.º 2, Art. 35 del CST	▶ Multa de 1 a 5.000 smmlv, suspensión y cancelación de la autorización de funcionamiento de la EST	

Fuente: Construyendo una generación de trabajadores seguros y saludables. (Febrero de 2021). Trabajo presentado en el Diplomado para la promoción de la formalización del empleo, la seguridad y salud en el trabajo, Bucaramanga, Colombia.

3.12.3 Recomendaciones para la tercerización de servicios, procesos u otras actividades

1. Evite tercerizar servicios o labores que formen parte de su trabajo principal, es decir, que sean el objeto de su negocio.
2. Utilice la tercerización únicamente si necesita servicios especializados, que no desarrolle en su empresa, negocio o cultivo.

empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores. 2. El beneficiario del trabajo o dueño de la obra también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aun en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

3. Recuerde que no tiene la calidad de empleador ni la facultad de impartir órdenes o mandatos ni tampoco puede sancionar a los trabajadores que suministra ese tercero especializado, dado que él es el empleador de esos trabajadores.
4. Conozca los antecedentes, experiencia y calidad del tercero especializado que pretende contratar.
5. Celebre un contrato escrito con el tercero especializado en el que deje claras las funciones que usted necesita que se realicen.
6. Vigile que, durante las labores que haga el tercero especializado, cumpla con las obligaciones que tiene como empleador.
7. No permita que los trabajadores del tercero especializado ingresen a su finca o la empresa sin estar debidamente identificados, afiliados a riesgos laborales y con sus elementos de protección personal, como cascos o botas.
8. Exija al tercero especializado el cumplimiento de sus políticas, procesos y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo en su empresa, organización, negocio o cultivo.

3.12.4 Entidades mediante las cuales se puede tercerizar

Ahora bien, veamos con qué entidades o en qué formas se puede tercerizar:

3.12.4.1 Cooperativas de trabajo asociado

Son organizaciones que agrupan a varias personas quienes de forma libre deciden afiliarse a la organización, para desarrollar actividades científicas e intelectuales, entre otras⁸².

En su documento de creación, la cooperativa de trabajo asociado debe indicar la actividad que realizará. Esta debe estar destinada únicamente a generar y sostener el trabajo de sus asociados, pero no a generar ganancias.

82 Véase el Decreto 1072 de 2005.

Características

- Sus afiliados están sujetos al régimen cooperativo de trabajo asociado y estatutos, entre otros.
- Deberá tener independencia financiera.
- No busca enriquecerse.
- Debe ser constituida por sus afiliados.
- La afiliación es voluntaria y libre.
- Los asociados son aportantes económicos, en razón a los aportes sociales.
- Deberá estar integrada por mínimo de 5 a 10 personas según si es precooperativa o cooperativa.

Prohibiciones

A las cooperativas de trabajo asociado no les es permitido realizar labores de intermediación laboral, es decir, no pueden enviar trabajadores en misión a terceras personas⁸³.

3.12.4.2 Contrato sindical

De acuerdo con la ley, el contrato sindical es “el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Es de naturaleza colectiva laboral, solemne, nominada y principal”⁸⁴.

Características

- El contrato sindical debe ser autorizado por las mayorías del sindicato.
- Una vez celebrado el contrato, debe depositarse en el Ministerio del Trabajo, incluido el reglamento correspondiente.
- Todo contrato sindical debe contar con un reglamento, en el que se regulen temas tales como los derechos y los deberes de las partes, entre otros asuntos.

83 Véanse Artículo 17 del Decreto 4588 de 2006 y Artículo 7 de la Ley 1233 de 2008.

84 Véase Artículo 2.2.2.1.16 del Decreto 1072 de 2015.

Prohibiciones

Este tipo de contrato no puede utilizarse para ejercer actividades de intermediación ilegal, es decir, disfrazar relaciones que por sus características son verdaderos contratos de trabajo.

3.12.4.3 Contratista independiente⁸⁵

Este puede ser una persona natural o jurídica que se dedica a ofrecer sus servicios a otras personas, cuya labor realizará de manera libre e independiente, es decir, puede ejecutarlas como considere y con su propia autonomía, siempre que cumpla con el contrato.

Características

- La actividad que adelanta es autónoma e independiente, y no cumple con horarios o instrucciones como un empleado.
- Asume totalmente los riesgos de la labor que realiza.
- No debe realizar actividades que correspondan a las misiones permanentes.

Prohibiciones

Este tipo de contrato no puede utilizarse para ejercer actividades de intermediación ilegal, es decir, disfrazar relaciones que por sus características son verdaderos contratos de trabajo.

3.13. Facultad disciplinaria

El contrato de trabajo se caracteriza, entre otras cosas, porque el empleador puede dar órdenes a su trabajador sobre la forma como debe efectuar su tra-

85 Código Sustantivo del Trabajo. Contratistas independientes. 1. Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores. 2. El beneficiario del trabajo o dueño de la obra también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aun en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

bajo. El empleador también puede exigirle el cumplimiento de las reglas de la empresa al trabajador.

–¿Qué sucede entonces cuando el trabajador no cumple con el reglamento de la empresa? – En este caso, el empleador puede imponer sanciones disciplinarias siempre y cuando escuche con anterioridad al trabajador acerca de lo ocurrido⁸⁶.

–Pero ¿qué debe hacerse para respetar los derechos del trabajador antes de imponer cualquier sanción?

– Veamos:

3.13.1 Citación a descargos

El trabajador debe estar al tanto de la situación en la que está involucrado y tener la oportunidad de dar su versión. Para ello se debe elaborar un documento en el cual se le informa al trabajador que se ha iniciado un proceso disciplinario. En ese documento, debe informársele al menos el lugar o la forma como será desarrollada esa reunión en la que podrá expresarse y las razones por las cuales se le cita, es decir, comentarle sobre la falta que cometió y las pruebas. Consulte el anexo al final de este documento⁸⁷.

3.13.2 Diligencia de descargos

La diligencia de descargos consiste en la reunión del empleador con el trabajador, para escuchar la versión de este sobre los hechos, y que, además, aporte pruebas. Esta diligencia podrá celebrarse de forma verbal o escrita por el productor. Es importante dejar evidencia del desarrollo de esta⁸⁸.

3.13.3 Comunicación final

El empleador deberá comunicarle al trabajador su decisión definitiva sobre las conductas que dieron origen al proceso disciplinario.

86 Sobre este tema, se pronunció la Corte Constitucional en la sentencia C 593 del 20 de agosto de 2014, en la que señala que el derecho al debido proceso del trabajador implicaba que en el proceso disciplinario se deben asegurar todas las etapas necesarias para la diligencia de descargos.

87 Anexo N.º 13. Citación a diligencia de descargos.

88 Anexo N.º 14. Acta de diligencia de descargos.



Formalización laboral en el sector palmero, un paso
hacia la sostenibilidad social. Segunda edición

4. DESVINCULACIÓN LABORAL



4. Desvinculación laboral

4.1. Terminación del contrato individual de trabajo

La terminación del contrato de trabajo ocurre en el momento en el cual el acuerdo surgido entre las partes se da por finalizado.

4.1.1 Formas de terminación del contrato individual de trabajo

La ley⁸⁹ establece que las siguientes son las causas de terminación del contrato individual de trabajo:

Causas de terminación	Ejemplo
1. Por muerte del trabajador	Finaliza con la muerte del trabajador.
2. Por mutuo consentimiento	Cuando el productor y el trabajador acuerdan, libre y voluntariamente, terminar el contrato de trabajo de forma anticipada.
3. Por finalización del plazo fijo pactado	Cuando el contrato de trabajo finaliza por el vencimiento del plazo pactado, siempre y cuando el productor informe o avise previamente al trabajador, con 30 días de anticipación, su decisión de no extender el tiempo del contrato.

Continúa

89 Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 61. Terminación del contrato. 1. El contrato de trabajo termina: a. Por muerte del trabajador; b. Por mutuo consentimiento; c. Por expiración del plazo fijo pactado; d. Por terminación de la obra o labor contratada; e. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; f. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días; g. Por sentencia ejecutoriada; h. Por decisión unilateral en los casos de los Artículos 7 del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6 de esta ley; i. Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato. 2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

Causas de terminación	Ejemplo
4. Por terminación de la obra o labor contratada	Cuando acaba la obra o la labor por la cual fue contratado el trabajador.
5. Por liquidación o cierre definitivo de la empresa	Cuando el empleador decida no continuar con su empresa y liquidarla, el trabajador no podrá seguir trabajando allí, y, por ende, terminará su contrato.
6. Por suspensión de actividades por el empleador durante más de 120 días	Cuando, por más de 120 días continuos, el empleador se ve en la obligación de suspender sus actividades, deberá informar por escrito a sus trabajadores. Para ello, debe tener previa autorización del Ministerio del Trabajo.
7. Terminación del contrato por sentencia ejecutoriada en contra del trabajador	Cuando un juez o autoridad judicial autoriza u ordena la terminación del contrato individual de trabajo.
8. Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato	<p>En el evento en que el trabajador cuyo contrato individual de trabajo fue suspendido por el productor y una vez finalizado el periodo no se reintegra a sus labores, pese a que ya había sido informado.</p> <p>Para lo anterior, el empleador debe mostrar evidencia de la notificación al trabajador para presentarse a trabajar y justificar la razón por la cual finalizó el contrato individual de trabajo.</p>

4.1.2 Justas causas de terminación del contrato individual de trabajo por el empleador

El inciso A del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo establece las causas por las cuales el empleador puede terminar unilateralmente, y con justa causa, el contrato. Si media una justa causa de despido, no habrá lugar a indemnización en favor del trabajador. Como justas causas de despido por el empleador, se encuentran las siguientes:

1. Que, para su admisión, el trabajador haya presentado y entregado al productor certificados, recomendaciones y demás documentos falsos.
2. Cualquier acto de violencia, injuria, malos tratos o indisciplina grave del trabajador en sus labores contra el empleador o miembros de su familia, compañeros de trabajo, jefes y directivos.
3. Por daños materiales causados intencionalmente al terreno, edificaciones, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos rela-

cionados con el trabajo, y toda negligencia grave que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

4. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, finca, terreno, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
5. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo (obligaciones especiales y prohibiciones al trabajador), o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
6. Por detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que, posteriormente, sea absuelto; o que el arresto correccional exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
7. Que el trabajador revele secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
8. Que el trabajador no realice o no rinda en su labor diaria, de acuerdo con su capacidad y por la demora en efectuar lo solicitado por el empleador.
9. Porque el trabajador no ejecuta de manera continua y adecuada las funciones para las que fue contratado, sin razones que justifiquen su actuación.
10. Todo vicio del trabajador que perturbe y afecte la disciplina del lugar donde desarrolla su labor.
11. Negativa del trabajador a aceptar las medidas preventivas, higiénicas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades, contagios o accidentes.
12. Falta de habilidad del trabajador para realizar la labor encomendada.
13. Reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez cuando está al servicio de la empresa.
14. Enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta

ta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino cuando venza dicho lapso y no exime al empleador del pago de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

4.1.3 Justas causas de terminación del contrato individual de trabajo por el trabajador⁹⁰

Así como el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo con una justa causa, el trabajador también tiene el mismo derecho en las siguientes situaciones:

1. Haber sufrido engaño por el empleador con respecto a las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, en el servicio o fuera de este, o inferidas durante el servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no modifique.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. Incumplimiento sistemático, sin razones válidas, del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. Exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los Artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

90 Véase Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 62, literal b

Es importante indicar que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación.

4.1.4 Terminación unilateral del contrato individual de trabajo (sin justa causa)

El empleador podrá dar por terminada la relación laboral sin justificación y en cualquier momento. No obstante, si así lo decide, deberá tener en cuenta el pago de una indemnización a favor del trabajador. Veamos:

4.1.4.1 En el contrato a término indefinido

En este caso, la indemnización se pagará de la siguiente manera:

- Si el salario del trabajador es menor a diez salarios mínimos mensuales legales vigentes:
 - De cero a un año de trabajo, la indemnización será de un salario mensual.
 - De un año en adelante de trabajo, la indemnización será de 20 días adicionales de salario sobre los 30 básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
- Si el salario del trabajador es igual o superior a diez salarios mínimos legales mensuales vigentes:
 - De cero a un año de trabajo, la indemnización será de 20 días de salario.
 - De un año en adelante de trabajo, la indemnización será de 15 días adicionales de salario sobre los 20 días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

4.1.4.2 En el contrato a término fijo

En este caso, el empleador deberá reconocer una indemnización correspondiente a los salarios que el trabajador tenga pendientes de recibir durante el tiempo que faltó para la finalización del plazo pactado en el contrato.

4.1.4.3 En el contrato de obra o labor

El empleador pagará una indemnización por el tiempo establecido o necesario para finalizar la obra labor contratada, y esta no podrá ser inferior a 15 días hábiles.

4.1.4.4 En el contrato ocasional o transitorio

El empleador reconocerá los días que faltaron para completar el tiempo establecido en el contrato.

Si desea conocer la forma de calcular cualquiera de estas indemnizaciones, consulte el anexo⁹¹.

4.2. Liquidación de contrato individual de trabajo

Una vez se haga el despido o tenga lugar la terminación del contrato individual de trabajo, con justa causa o sin esta, el empleador deberá efectuar, en el menor tiempo posible, la liquidación del contrato, la cual ha de contener los siguientes ítems:

1. Salarios pendientes de pago (horas extra, bonificaciones habituales, comisiones, días de descanso obligatorios, etc., de los días laborados desde el último pago de nómina).
2. Deducciones (descuentos de aportes a seguridad social a cargo del trabajador).
3. Prestaciones sociales: a. Cesantías o el proporcional de acuerdo con el tiempo laborado en ese año o pendiente de pago. b. Intereses de cesantías o proporcional de acuerdo con el tiempo laborado en ese año, o pendientes de pago. c. Prima de servicios o proporcional de acuerdo con el tiempo laborado en ese semestre, o pendientes de pago.
4. Descansos remunerados.
5. Pago de vacaciones, periodos pendientes o proporcional.

Con respecto al pago de liquidación no hay un plazo determinado por la ley. No obstante, si la finalización de la relación laboral se da por decisión del empleador, por mutuo acuerdo, vencimiento del tiempo establecido en la duración del

91 Anexo N.º 15. Indemnización por tipos de contrato.

contrato o despido con justa o sin justa causa, el pago debe hacerse el último día de trabajo realizado por el trabajador o a más tardar el siguiente día hábil.

Por el contrario, si la decisión de terminar el contrato se da por el trabajador, el empleador podría tomarse hasta cinco días hábiles después de que haya finalizado la relación laboral. Sin embargo, al no haber claridad en una fecha cierta en la ley, se entiende que podría tomarse algunos días adicionales, que no sean más de 15 días hábiles.

En caso de que exista demora en el pago de la liquidación, el empleador podrá incurrir en la sanción o la indemnización por falta de pago, según se establece en el Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 65.

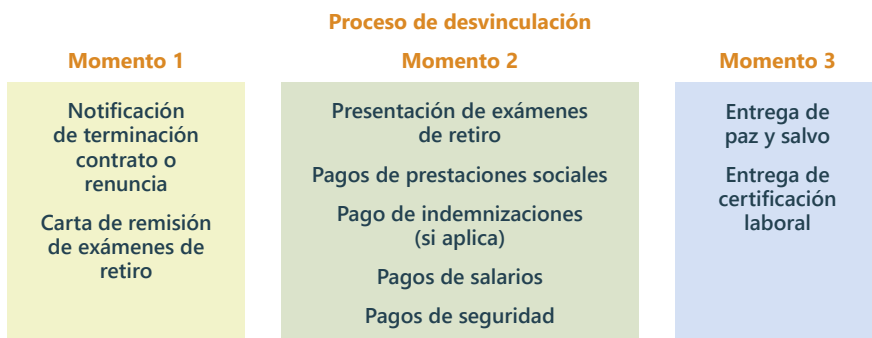
4.3. Documentos propios de la desvinculación laboral

Igualmente, el empleador debe recordar que, con la notificación de terminación del contrato, deberá entregar al trabajador un documento para que se practique los exámenes de retiro. Los exámenes que debe practicarse serán los establecidos en el documento revisado por el médico o la IPS (acordes con el perfil de riesgo de cada trabajador).

Los principales documentos que se necesitan para una desvinculación laboral están relacionados en los anexos⁹² al final de esta cartilla. Dichos documentos son:

- Certificado laboral.
- Carta de despido con justa causa.
- Carta de retiro de cesantías.
- Carta remisoria de orden de exámenes médicos de egreso.
- Autorización de la orden de examen médico de egreso.
- Carta de remisión de pagos de seguridad social de los últimos tres meses.


92 Véanse Anexos 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22.



4.4. La prevención del trabajo infantil y trabajo forzoso en el sector de palma de aceite

4.4.1 Qué es trabajo infantil

Según la Organización Internacional del Trabajo, OIT, por trabajo infantil se entiende "todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Así pues, corresponde al trabajo que es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral de los niños, niñas y adolescentes y el cual interfiere con su educación, puesto que les priva de la posibilidad de asistir a clase, les obliga a abandonar la escuela o les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que les requiere mucho tiempo"⁹³.

 **Ejemplo:** Doris, de 32 años, es madre cabeza de familia y su hijo Manuel tiene 13 años. Doris presta sus servicios como aseadora general en el lugar donde la puedan necesitar, mientras que Manuel cursaba sexto grado. La institución educativa donde estudiaba tiene un horario de lunes a viernes. No obstante, con la llegada de la pandemia del COVID-19, el trabajo de Doris disminuyó al punto de tener que pedir algunos préstamos. Al ver esta situación, Roberto, vecino de la zona, le propuso a Manuel que trabajara para ayudar a su mamá. Entonces, el niño decidió trabajar, al terminar su jornada escolar, en la finca de Miguel, donde sus funciones son hacer algunas labores de campo. Miguel le paga 20.000 pesos diarios, que Manuel lleva a su madre para comprar alimentos.

93 Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). *¿Qué se entiende por trabajo infantil?*
<https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--es/index.htm#:~:text=El%20térmi->

4.4.1.1 Peores formas de trabajo infantil

En 1999, la OIT aprobó el Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación⁹⁴, conocido como el Convenio 182. Colombia adoptó este convenio mediante la Ley 704 de 2001, con lo que ratificó las definiciones sobre las peores formas de trabajo infantil que allí se establecen, así como el compromiso de tomar medidas inmediatas para prohibirlas.

El Convenio 182 de la OIT define que las peores formas de trabajo infantil son las siguientes:

- Todas las formas de esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de jornalero, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.
- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas.
- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes.
- El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

4.4.1.2 Actividades peligrosas para niños, niñas y adolescentes

En Colombia, en la Resolución 1796 de 2018⁹⁵, expedida por el Ministerio del Trabajo, "Por la cual se actualiza el listado de las actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años y se dictan otras disposiciones", se establecieron las actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo no pueden realizar los menores de 18 años, y se indica que no podrán ser expuestos a las condiciones de trabajo prohibidas por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo.

94 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312327


95 https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_1796_2018.htm

Algunas de las actividades peligrosas que los niños, las niñas y los adolescentes no pueden realizar son las siguientes:

- Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos de este.
- Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero.
- Actividades relacionadas con el contacto o la manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos, entre otros.
- Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras.

4.4.1.3 Qué no es trabajo infantil

Ahora bien, no todas las actividades que desarrollan los niños, las niñas y los adolescentes constituyen trabajo infantil. En este sentido, no se consideran trabajo infantil aquellas actividades desarrolladas de manera voluntaria por los niños, las niñas y los adolescentes que contribuyen a su aprendizaje, al fortalecimiento de valores y principios, así como a su desarrollo y formación. Asimismo, aquellas actividades que les permiten incrementar sus capacidades intelectuales o su experiencia de manera positiva. Estas actividades se caracterizan porque no afectan ni van en contra de la salud, seguridad o moralidad de los niños, las niñas y los adolescentes y no afectan su desarrollo personal o su permanencia en el sistema educativo⁹⁶.

 **Ejemplo:** Santiago tiene 16 años y cursa décimo grado en la institución educativa de su municipio. Durante las vacaciones buscó trabajo en una empresa de la región, porque quiere ganar dinero para pagar sus estudios universitarios. Su madre está de acuerdo y cuenta con la autorización respectiva, expedida por el inspector de trabajo. Después de conocer los motivos por los que Santiago desea trabajar, Jaime, en calidad de adminis-

96 Ministerio del Trabajo, ICBF y Partners of the Americas. (2020). *Orientaciones para fortalecer la instancia del CIETI en el ámbito territorial*, p. 15.

trador de la empresa, le asignó como tarea el conteo de la carga. Es decir, sus funciones consisten en contar y escribir en un informe los datos diarios. Igualmente, trabaja 6 horas diarias, distribuidas en un horario de 9:00 a.m. a 12:00 m. y de 1:00 p.m. a 4:00 p.m.

Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

4.4.2 Trabajo forzoso

La prohibición del trabajo forzoso está contemplada en diversos acuerdos y convenios internacionales que han sido ratificados por la mayoría de los países, entre los cuales se encuentra Colombia. De acuerdo con la Convención 29 de 1930 de la OIT, trabajo forzoso es todo trabajo o servicio que se exija a cualquier persona bajo la amenaza de cualquier sanción y para el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente⁹⁷.

Esta definición contempla tres elementos fundamentales:

- Trabajo o servicio, lo cual hace referencia a todo tipo de trabajo que tenga lugar en cualquier actividad, industria o sector, incluida la economía informal.
- Amenaza de una pena cualquiera, lo cual abarca una amplia gama de sanciones utilizadas para obligar a alguien a trabajar.
- La expresión “se haya ofrecido voluntariamente” se refiere al consentimiento otorgado libremente y con conocimiento de causa por un trabajador para empezar un trabajo y a su libertad para renunciar a su empleo en cualquier momento.

4.4.2.1 Excepciones a la definición de trabajo forzoso


El Artículo 2 de la Convención 29 de la OIT sobre trabajo forzoso también establece cinco situaciones en las que la definición de dicho concepto no es aplicable⁹⁸. Estas son:

97 Organización Internacional del Trabajo. (1930). C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

98 Organización Internacional del Trabajo. (1930). C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

- El servicio militar obligatorio.
- Las obligaciones cívicas normales de una nación o comunidad.
- El trabajo obligatorio como resultado de una condena judicial.
- El trabajo requerido en ciertas situaciones de emergencia.

Todos los elementos de las condiciones laborales pueden llegar a ser trabajo forzoso en las diferentes etapas del ciclo del trabajador (reclutamiento, contratación, empleo y terminación laboral). Por este motivo se deben ejercer controles para garantizar que el trabajo forzoso no se presente en el ámbito externo (con agencias de empleo, reclutadores o proveedores) e internamente en las organizaciones.

 **Ejemplo:** Juan, trabajador agrícola, se dirigía a su casa cuando vio un fuerte incendio que se propagaba rápidamente. Mientras Juan continuaba su camino, un agente de policía lo detuvo y le ordenó que evacuara a las personas. Juan, inicialmente, no manifestó voluntad por temor al fuego, pero fue obligado a hacerlo.

4.4.2.2 Indicadores de trabajo forzoso

El trabajo forzoso está universalmente sancionado. La Declaración universal de derechos humanos, adoptada en 1948, proclamó por primera vez: "Nadie será sometido a esclavitud o servidumbre", y la OIT tiene numerosos convenios sobre el trabajo forzoso u obligatorio, además de la Convención 29 que establece su definición⁹⁹.

De acuerdo con la OIT, el trabajo forzoso puede ser impuesto a adultos, niños, niñas y adolescentes por autoridades estatales, empresas privadas o individuos. Se encuentra en todos los tipos de actividades económicas, tales como trabajo doméstico, construcción, agricultura, manufactura, explotación sexual, mendicidad forzada, etc., y en todos los países¹⁰⁰.

99 Social Accountability International. (2016). *Guidance document for social accountability 8000 (SA8000:2014)*. <https://sa-intl.org/wp-content/uploads/2020/02/SA8000-2014-Guidance-Document.pdf>

100 Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). *Qué es el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos*. <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang-es/index.htm>

Los siguientes indicadores representan los rasgos más comunes de casos de trabajo forzoso y se derivan de la experiencia teórica y práctica del Programa de Acción Especial de la OIT para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL)¹⁰¹.

4.4.2.3 Abuso de vulnerabilidad

- Falta de conocimiento del idioma o leyes locales.
- Tener pocas opciones o alternativas de medio de vida (situaciones precarias).
- Pertenecer a una minoría religiosa, grupo étnico o trabajo infantil.
- Tener algún tipo de discapacidad.

4.4.2.4 Engaño

- No se cumple lo que se le prometió al trabajador, ya sea verbal o por escrito. (Reclutado con promesas de empleos decentes y bien remunerados, pero estas promesas no se materializan).
- Reclutamiento engañoso. Falsas promesas sobre condiciones de trabajo y salarios, tipo de trabajo, vivienda y condiciones de vida, adquisición del estado migratorio regular, ubicación laboral o la identidad del empleador.

4.4.2.5 Restricción de movimiento

- Por ningún concepto, los trabajadores serán confinados, encerrados o detenidos en el lugar de trabajo ni en residencias administradas por el empleador, ya sea durante las horas de trabajo o mientras los transportan.
- Encierro y vigilancia de trabajadores para evitar que se escapen.

4.4.2.6 Aislamiento

- Trabajadores aislados en lugares remotos donde se les niega el contacto con el mundo exterior.
- Los trabajadores no conocen la dirección del trabajo y no hay transporte disponible.

101 International Labour Office. (s. f.). *ILO Indicators of forced labour*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf

4.4.2.7 Violencia física o sexual

- Forzar a los trabajadores a consumir drogas o alcohol para tener un mayor control sobre ellos.
- Obligar a un trabajador a realizar tareas que no forman parte del acuerdo inicial, como tener relaciones sexuales con el empleador o un miembro de la familia o, menos extremo, realizar tareas domésticas obligatorias, además de sus tareas "normales".

4.4.2.8 Intimidación y amenazas

- Trabajadores que pueden sufrir intimidación y amenazas cuando se quejan de sus condiciones o desean abandonar sus trabajos.
- Otras amenazas incluyen la denuncia a las autoridades de inmigración, la pérdida de salarios o el acceso a la vivienda o a la tierra y saquear a miembros de la familia, el empeoramiento de las condiciones del trabajador o el retiro de "privilegios", como el derecho a abandonar el lugar de trabajo.

4.4.2.9 Retención de documentos

- Si los trabajadores no pueden acceder a los documentos de identificación u otras posesiones personales valiosas y si sienten que no pueden dejar su trabajo sin arriesgar a perderlo, esto es un elemento de trabajo forzoso.
- Sin documentos de identidad, el trabajador no podrá obtener otros trabajos ni acceder a los servicios esenciales y puede tener miedo de pedir ayuda a las autoridades o a las ONG.

4.4.2.10 Retención de salarios

- Cuando los salarios se retienen de forma sistemática y deliberada como un medio para obligar al trabajador a quedarse y se le niega la oportunidad de cambiar de patrono. El pago irregular o retrasado de los salarios no implica automáticamente una situación de trabajo forzoso, pero puede ser un indicador.

4.4.2.11 Esclavitud por concepto de deudas

- Los trabajadores víctima de trabajo forzoso a menudo se encuentran laborando para intentar pagar una deuda contraída, incluso a veces heredada.

- La deuda puede darse por salarios adelantados o préstamos.
- Las deudas se pueden agravar como resultado de la manipulación de cuentas, especialmente cuando los trabajadores son analfabetas.

4.4.2.12 Condiciones abusivas de trabajo o vivienda

- El trabajo se puede realizar en condiciones degradantes (humillantes o sucias) o peligrosas (difíciles o sin el equipo de protección adecuado) e incumpliendo la legislación laboral.
- Las condiciones pueden ser deficientes, superpobladas, insalubres o sin privacidad.

4.4.2.13 Horas extra excesivas

- Los trabajadores víctima de trabajo forzoso pueden estar obligados a trabajar horas extra o más días de los permitidos por la ley nacional o el convenio colectivo.
- Se les niegan descansos o días libres.
- Se les puede obligar a tomar turnos de colegas.



Formalización laboral en el sector primario, un paso
hacia la sostenibilidad social. Segunda edición





5. ANEXOS

ANEXO 1. Perfil del cargo

Perfil del cargo

Nombre del cargo

El nombre será lo último que se defina, ya que este dependerá de las actividades, tareas y funciones asignadas al trabajador. El nombre deberá estar directamente relacionado con la labor contratada.

 **Ejemplo:** Obrero agricultor.


Jefe inmediato

Se debe consignar el cargo de la persona que va a dirigir y supervisar, en representación del empleador, la actividad, las tareas y las funciones asignadas al trabajador.

 **Ejemplo:** Supervisor del cultivo.

Personas a cargo

Esta celda únicamente se diligencia en el evento de que el trabajador vaya a desempeñar un cargo en el que deba supervisar o dirigir a otros trabajadores del empleador.


 **Ejemplo:** Sin personal a cargo.

Fecha de creación del perfil

La fecha de elaboración del documento, denominado Perfil del cargo.


Objetivo del cargo

Se debe indicar, de forma general, el objetivo o la meta del cargo y la razón por la cual fue creado en la empresa, organización o plantación.

 **Ejemplo:** Desarrollar las actividades agrícolas designadas por el empleador para el cuidado y desarrollo del cultivo de palma de aceite, y apoyar las actividades propias del cultivo y el mantenimiento de este.


Funciones específicas del cargo

En esta celda se hace la descripción detallada de las actividades, labores o tareas asignadas al trabajador y que estén relacionadas directamente con el cargo.

 **Ejemplo:** Preparación de la herramienta, corte, alce y cargue del racimo de fruta fresca, ordeño, reparación de cercas, mantenimiento con guadaña en el cultivo.


Funciones generales del cargo

Descripción detallada de las obligaciones o compromisos asignados al trabajador por el hecho de prestar sus servicios para ese empleador.

 **Ejemplo:** Cumplir con las normas del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo implementado por el empleador.

Perfil del cargo

Formación académica básica. Se debe indicar la formación académica básica mínima, si es un requisito para el cargo.


 **Ejemplo:** Haber cursado bachillerato académico.

Área de formación. Se debe indicar el área de formación deseada por la empresa para el cargo en concreto.

 **Ejemplo:** Técnico en procesos industriales o similares


Posgrado. Se debe indicar, si es necesario que el trabajador requiera algún tipo de estudio especializado.

Formación complementaria. Se debe mencionar si la empresa requiere un empleado con formación complementaria para el cargo ofrecido.

 **Ejemplo:** Técnico en procesos industriales con formación en manejo de programas de sistematización agroindustrial

Experiencia laboral

En esta casilla se describe la experiencia laboral que el empleador considera que debe exigir para el desempeño del cargo.

 **Ejemplo:** Debe contar con más de dos años de experiencia en el sector de la palma en cargos idénticos o similares.

ANEXO 2. Profundización sobre contratación de personas de nacionalidad venezolana

Contratación de migrantes venezolanos

En la contratación de extranjeros con nacionalidad venezolana, cualquiera que sea el permiso o identificación que se tenga, se debe tener en cuenta lo siguiente:

1. Informar a la Unidad Administrativa de Migración Colombia sobre la vinculación y desvinculación del trabajador extranjero dentro de los 15 días siguientes al inicio o la terminación de las labores (Artículo 2.2.1.11.5.1 del Decreto 1067 de 2015). Para ello, se deberá efectuar el registro en la plataforma SIRE: <https://apps.migracioncolombia.gov.co/sire/public/login.jsf>.

Para más información sobre el Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros, las partes podrán ingresar al siguiente enlace: <https://www.migracioncolombia.gov.co/informacion-general/sire>.

2. Igualmente deberán registrarse en el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia - RUTEC, en el siguiente enlace: <https://app2.mintrabajo.gov.co/FTRUTEC/login.aspx>.

Para más información sobre el RUTEC, el productor podrá ingresar al siguiente enlace:

<https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/movilidad-y-formacion/grupo-de-gestion-de-la-politica-de-migracion-laboral/vi.-rutech>¹⁰²

3. Acto seguido, el productor deberá exigir el permiso de trabajo respectivo (PEP-PTP), que podrá verificar en la siguiente página web: <https://apps.migracioncolombia.gov.co/consultarVEN/> o, en su defecto, tramitar directamente ante el Ministerio del Trabajo. Asimismo, el permiso denominado

102 Información extraída de la página web del Ministerio del Trabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/movilidad-y-formacion/grupo-de-gestion-de-la-politica-de-migracion-laboral/ii-poblacion-objetivo/trabajadores-extranjeros-en-colombia>.

PEPFF es sujeto a registro en la siguiente página web:
<http://app2.mintrabajo.gov.co/PEPFF/login.aspx>.

Documentación requerida

La documentación que el trabajador migrante debe adjuntar para formalizar su vinculación laboral:

- A. Copia de la cédula de identidad venezolana o pasaporte del ciudadano venezolano.
- B. Si el empleador o contratante es persona natural, el registro del empleador en RUE deberá realizarse con copia del documento de identificación y del RUT con no más de 3 meses de expedido, en el siguiente enlace: http://app2.mintrabajo.gov.co/FTRUE/inicio_rue.aspx.
- C. Si el empleador o contratante es persona jurídica: el registro del empleador en RUE deberá efectuarse con la copia del documento de identificación del representante legal y copia del certificado de existencia y representación legal con no más de 3 meses de expedido, en el siguiente enlace: http://app2.mintrabajo.gov.co/FTRUE/inicio_rue.aspx.¹⁰³

Decreto 216 DE 2021

Con la expedición del Decreto 216 de 2021, el Gobierno Nacional adoptó el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos bajo Régimen de Protección Temporal, el cual está compuesto por el registro único de migrantes venezolanos y el permiso por protección temporal, actualmente en proceso de implementación. Esta disposición normativa será aplicable a los trabajadores migrantes venezolanos que desean permanecer de manera temporal en el territorio colombiano.

En cumplimiento de lo anterior, el trabajador deberá presentar las condiciones previstas en el Artículo 4, las cuales se transcriben a continuación:

103 Información extraída de la página del Ministerio del Trabajo, por lo que, para más información, el productor podrá consultar el siguiente enlace: <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/movilidad-y-formacion/grupo-de-gestion-de-la-politica-de-migracion-laboral/pepff>.

1. Encontrarse en territorio colombiano de manera regular como titular de un permiso de ingreso y permanencia (PIP), permiso temporal de permanencia (PTP) o de un permiso especial de permanencia (PEP) vigente, cualquiera sea su fase de expedición, incluido el PEPFF.
2. Encontrarse en territorio colombiano de manera regular como titular de un salvoconducto SC-2 en el marco del trámite de una solicitud de reconocimiento de la condición de refugiado.
3. Encontrarse en territorio colombiano de manera irregular a 31 de enero de 2021.
4. Ingresar a territorio colombiano de manera regular a través del respectivo puesto de control migratorio legalmente habilitado, cumpliendo con los requisitos establecidos en las normas migratorias durante los primeros dos (2) años de vigencia del presente Estatuto¹⁰⁴.

104 Véase el Decreto 216 de 2021, Artículo 4.

ANEXO 3. Instructivo para la descarga de antecedentes

Antecedentes judiciales

Para consultar los antecedentes judiciales debe ingresar a la página web <https://antecedentes.policia.gov.co:7005/WebJudicial/>, como se observa a continuación:

1. Ingrese a la página web: <https://antecedentes.policia.gov.co:7005/WebJudicial/>, dé clic en **acepto** y luego en **enviar**.
2. Digite su número de identificación, el tipo de documento del aspirante (cédula de ciudadanía, cédula de extranjería, pasaporte, documento de país de origen), dé clic en **“no soy un robot”** y consulte.
3. La página le arrojará la consulta o certificado que se observa en la captura de pantalla aquí incluida, en la que el productor podrá observar si el aspirante tiene o no asuntos pendientes (delitos) con las autoridades judiciales.

Antecedentes disciplinarios

Para verificar los antecedentes disciplinarios, ingrese a la página web: <https://www.procuraduria.gov.co/portal/Certificado-de-Antecedentes.page>, como se observa a continuación:

1. Para ello, deberá ingresar a la página web: <https://www.procuraduria.gov.co/portal/Certificado-de-Antecedentes.page>.
2. Desplace la página hasta la parte inferior y dé clic en la imagen **“Generar certificado de antecedentes”**.
3. Digite el número de identificación y el tipo de documento del aspirante (cédula de ciudadanía, PEP, cédula de extranjería), responda la pregunta de verificación y dé clic en **“Generar”**. A continuación, podrá descargar el certificado solicitado en formato PDF.

4. La página le arrojará la consulta o certificado que se observa en la captura de pantalla aquí incluida, en la que el productor podrá observar si el aspirante tiene o no antecedentes disciplinarios, es decir, sanciones que le impidan ejercer cargos públicos o contratar con el Estado.

Antecedentes fiscales

Para consultar los antecedentes fiscales, ingrese a la página web: <https://www.contraloria.gov.co/control-fiscal/responsabilidad-fiscal/certificado-de-antecedentes-fiscales>, como se observa a continuación:

1. Ingrese a la página web <https://www.contraloria.gov.co/control-fiscal/responsabilidad-fiscal/certificado-de-antecedentes-fiscales> y dé clic en la imagen "Certificado de persona natural".
2. Digite el número de identificación y el tipo de documento del aspirante (cédula de ciudadanía, cédula de extranjería, tarjeta de identidad, pasaporte, permiso especial de permanencia), seleccione "No soy un robot" y dé clic en buscar. A continuación, podrá descargar el certificado solicitado en formato PDF.
3. La página le arrojará la consulta o certificado que se observa en la captura de pantalla aquí incluida, en el que el productor podrá comprobar si el aspirante tiene o no antecedentes fiscales, es decir, sanciones en asuntos fiscales que le impidan ejercer cargos públicos.

ANEXO 4. Tabla de cumplimiento de todos los pasos precontractuales

Señor empleador, verifique su proceso de selección así:

- Marque una **X** en **SÍ** si llevó a cabo el proceso.
- Marque una **X** en **NO** si no ha realizado la actividad.
- Escriba una observación en cada punto para aclarar la afirmación o la negación del trámite o documento.

Trámite - documento	SÍ	NO	Observación
Hoja de vida			
Documento de identidad			
Entrevista			
Pruebas			
Prueba psicotécnica			
Prueba de competencia			
Prueba de conocimiento			
Investigación de antecedentes			
Antecedentes judiciales			
Antecedentes disciplinarios			
Antecedentes fiscales			
Verificación de referencias			

ANEXO 5. Contratación

Trámite - documento	Figuras	Norma que lo sustenta	Característica
Contratación directa (actividades del corte del negocio)	Contrato de trabajo a término indefinido	Art. 47 del CST	Mientras subsista la materia objeto del contrato. Continuada subordinación/dependencia, prestación personal del servicio y remuneración o salario.
	Contrato de trabajo a término fijo	Art. 46 del CST	Por un tiempo determinado no mayor a 3 años y renovable de manera indefinida. Continuada subordinación/dependencia, prestación personal del servicio y remuneración o salario.
	Contrato de trabajo por duración de obra o labor contratada	Art. 45 del CST	Mientras subsista la materia objeto del contrato (esto es por el tiempo que dure la construcción o la ejecución de la obra o la labor específica contratada). Continuada subordinación/dependencia, prestación personal del servicio y remuneración o salario.
	Contrato transitorio (para el desarrollo de actividades ajenas al objeto social/no esenciales)	Art. 6 del CST	Menos de 30 días. Continuada subordinación/dependencia, prestación personal del servicio y remuneración o salario.
Intermediación a través de Empresas Empresas de servicios temporales*	Picos de producción, periodos estacionales de cosechas	Art. 77, Ley 50 de 1990	Hasta por 6 meses, renovable por 6 meses más (máximo) - Si la causa originaria del servicio específico subsiste en la usuaria después de la prórroga, no se podrá prorrogar el contrato del trabajador en misión ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente EST para la prestación de dicho servicio-.

Continúa

Trámite - documento	Figuras	Norma que lo sustenta	Característica
Intermediación a través de Empresas de servicios temporales*	Picos de producción, periodos estacionales de cosechas	Art. 77, Ley 50 de 1990	Continuada subordinación/ dependencia por la empresa usuaria, prestación personal del servicio en la empresa usuaria y remuneración o salario por la EST. (Art. 71 - 74, Ley 50 de 1990)
	Licencias		El servicio contratado durará lo que dure la novedad respectiva (máximo 1 año). Si la causa originaria del servicio específico subsiste en la usuaria después de la prórroga, no se podrá prorrogar el contrato del trabajador en misión ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente EST para la prestación de dicho servicio. Continuada subordinación/ dependencia por la empresa usuaria, prestación personal del servicio en la empresa usuaria y remuneración o salario por la EST.
	Contratos ocasionales/ accidentales/ transitorios		Hasta por 30 días prorrogables por otros dos periodos, esto es, hasta 90 días. Continuada subordinación/ dependencia por la empresa usuaria, prestación personal del servicio en la empresa usuaria y remuneración o salario por la EST. (Art. 6 del CST)
Tercerización de procesos no esenciales	Contratista independiente	Art. 34 CST	Se asume un proceso con libertad y autonomía técnica y directiva, con independencia financiera para el desarrollo del objeto contractual. Actividades de apoyo temporal, apoyo permanente y misional transitorio.
	Cooperativas de trabajo asociado	<ul style="list-style-type: none"> - Decreto 4588 de 2006 - Decreto 2025 de 2011 - Resolución 2021 de 2018 	
	Contrato Sindical	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 482 del CST - Decreto 36 de 2016 	

ANEXO 6. Datos mínimos de cualquier contrato laboral

A continuación, encontrará un ejemplo práctico de los datos mínimos que debe tener un contrato de trabajo:

Nombre de la empresa o productor	Confipalma
Identificación de la empresa - productor	Si es una persona natural, debe ser la cédula; si se trata de una persona jurídica, su NIT.
Dirección de la empresa - productor	Carrera 6 # 22
Nombre del trabajador	Fabián Quintero
Identificación del trabajador	C.C. 12343456
Cargo	Deshojador-recolector
Lugar de celebración del contrato	Puerto Wilches
Fecha de celebración del contrato	20 de noviembre de 2021
Lugar donde se contrata al trabajador	Puerto Wilches
Lugar donde se hace el trabajo	Vereda San Juan, Finca La Juliana
Naturaleza del contrato	Se debe indicar qué tipo de contrato se celebra. Ejemplo: Contrato individual de trabajo a término fijo, indefinido o por obra o labor.
Forma de pago	En efectivo, por consignación bancaria o en especie.
Salario	Es importante poner la cifra en números y letras. Ejemplo: \$ 2.000.000 (dos millones de pesos).
Periodo de pago	Mensual o quincenal

ANEXO 7. Identificación de la existencia de contrato realidad


A continuación, encontrará una lista de chequeo con la que se busca determinar si el contrato es laboral o no:

Listado de chequeo		
Punto de análisis	Cumple	No cumple
La labor o actividad es desarrollada directamente por la persona que se va a contratar (tiene prohibido delegar o asignar a otra para la ejecución de esta).		
Los elementos, las herramientas y los insumos para el desarrollo de la labor o actividad son suministrados por el empleador.		
La labor o actividad realizada por el trabajador está relacionada directamente con la actividad económica principal, es decir, es necesaria y permanente en el proceso productivo del empleador.		
El empleador le indica cómo debe desarrollar la actividad o labor, así como dónde lo debe hacer, cuándo y en qué tiempos y horarios.		
El empleador le llama la atención al trabajador, lo corrige y le dice cómo espera o debe desarrollar la actividad o labor de manera recurrente.		
El empleador obliga al trabajador a cumplir sus normas y disposiciones internas, y también lo capacita en estas.		
El empleador le paga, por el desarrollo de la actividad o labor, la suma previamente acordada en el respectivo contrato.		

ANEXO 8. Forma de calcular el recargo nocturno


Para aprender a calcular el recargo nocturno se expone el siguiente ejemplo:

Juan labora de lunes a viernes y su horario de trabajo comienza a las 10:00 p.m. y finaliza a las 5:00 a.m. El salario pactado por Juan con su empleador equivale a la suma de \$ 908.526, por lo que le corresponde, adicional al valor devengado por concepto de salario, un recargo nocturno mensual de \$ 185.500.

-  **Paso 1:** En el primer paso se determina cuánto vale una hora de trabajo diurno de Juan. Para ello se divide su salario por el número de horas laborales mensuales.




$$\frac{\text{SALARIO (\$ 908.526)}}{\text{HORAS ORDINARIAS DE TRABAJO DEL MES (240)}} = \text{VALOR DE LA HORA ORDINARIA DIURNA (\$ 3.786)}$$

-  **Paso 2:** Luego de haber determinado que el valor de la hora diurna de Juan es de \$ 3.786, debe establecerse cuál es el valor producto del recargo nocturno. Para esto se usa la siguiente fórmula:




$$\text{VALOR DE LA HORA ORDINARIA DIURNA (\$ 3.786)} \times \text{RECARGO NOCTURNO (0,35)} = \text{VALOR DEL RECARGO NOCTURNO POR HORA (\$ 1.325)}$$

-  **Paso 3:** Una vez encontrado el valor del recargo nocturno por hora, falta deducir el valor del mes. En dicha operación se usa la siguiente fórmula:



$$\text{VALOR DEL RECARGO NOCTURNO POR HORA (\$ 1.325)} \times \text{HORAS LABORADAS DURANTE EL MES EN JORNADA NOCTURNA (140)} = \text{VALOR DEL RECARGO NOCTURNO DEL MES (\$ 185.500)}$$

-  **Paso 4:** Como último paso se procede a unificar todos los valores, para determinar cuál es el salario de Juan. En este paso se usará la siguiente fórmula:



$$\text{VALOR DEL SALARIO MENSUAL (\$ 908.526)} + \text{VALOR DEL RECARGO NOCTURNO DEL MES (\$ 185.500)} + \text{VALOR DEL AUXILIO DE TRANSPORTE (\$ 106.454)} = \text{VALOR TOTAL DEL SALARIO MENSUAL (\$ 1.200.480)}$$

ANEXO 9. Forma de calcular el trabajo suplementario diurno y nocturno, dominical y festivo diurno y nocturno

A continuación, se presenta la base para liquidar el trabajo suplementario con base en cifras del año 2021:

Salario mínimo 2021: \$ 908.526

Valor día 2021: \$ 30.284

Valor hora 2021: \$ 3.786

Cálculo:

Concepto	Recargo	Fórmula	Valor
Valor hora extra diurna	1,25 %	(v. hora x 1,25)	\$ 4.732
Valor hora extra nocturna	1,75 %	(v. hora x 1,75)	\$ 6.625
Valor hora extra diurna dominical/festivo	2,00 %	(v. hora x 2,00)	\$ 7.571
Valor hora extra nocturna dominical/festivo	2,50 %	(v. hora x 2,50)	\$ 9.464

La tabla anterior incluye el porcentaje del trabajo extra o suplementario realizado en domingo o festivo y en jornada nocturna. Enseguida se especifican las fórmulas utilizadas para determinar el porcentaje de acuerdo con los recargos que fueron explicados en numerales anteriores:

Trabajo extra dominical y festivo diurno



$$\text{VALOR DEL SALARIO MENSUAL} \times \frac{1,75}{0,25} \times \text{NÚMERO DE HORAS EXTRA TRABAJADAS} = \text{VALOR DEL SALARIO MENSUAL} \times (2,0) \times \text{NÚMERO DE HORAS EXTRA TRABAJADAS}$$

Trabajo extra dominical y festivo nocturno



$$\text{VALOR DEL SALARIO MENSUAL} \times \frac{1,75}{0,75} \times \text{NÚMERO DE HORAS EXTRA TRABAJADAS} = \text{VALOR DEL SALARIO MENSUAL} \times (2,5) \times \text{NÚMERO DE HORAS EXTRA TRABAJADAS}$$

Trabajo extra nocturno



**VALOR DEL
SALARIO MENSUAL**

x 1,75 x

**NÚMERO DE HORAS
EXTRA TRABAJADAS**



CONSEJO PARA EL EMPLEADOR



El productor debe tener en cuenta que el trabajo extra o suplementario no podrá exceder de dos horas diarias y 12 horas a la semana, y deberá contar con la previa autorización del Ministerio del Trabajo.

ANEXO 10. Instructivos Seguridad Social Integral

1. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión, riesgos laborales) y parafiscales (caja de compensación familiar)

Una vez seleccionado el tipo de contrato individual de trabajo, el empleador deberá afiliar al nuevo trabajador a los subsistemas de salud, pensión, riesgos laborales y a la caja de compensación familiar, como se expone a continuación:

1.1. ¿Cómo registrar al empleador en la ARL?

Las afiliaciones deben estar bajo la razón social del empleador, la empresa o el nombre del productor, según sea el caso.

Cuando el productor no está registrado en la ARL, deberá hacerlo así:


- **Disponer de la siguiente documentación:** cámara de comercio (opcional), renovación vigente, RUT (registro único tributario) con actualización no mayor de un año, copia de la cédula del productor y copia de la cédula de por lo menos un trabajador.
- **Hacer el registro en la ARL** de su preferencia (la empresa o el productor elige la ARL).
- **Presentar una entrevista.** En algunas ARL tiene lugar este trámite, pero en otras se debe esperar unos códigos para continuar y cerrar el proceso.
- **Descargar usuario** y clave de la ARL.
- **Ingresar al portal** y descargar la certificación de registro de la empresa - productor.

1.2. ¿Cómo afiliar al trabajador a la ARL?

Es importante indicar que la afiliación a la ARL es una responsabilidad del trabajador y también se debe tener en cuenta que la afiliación en la ARL debe realizarse por lo menos 24 horas antes del inicio de labores del trabajador, siguiendo los pasos que se describen a continuación:

1. Ingresar a la plataforma de la ARL (en la que se registró la empresa).
2. Ubicarse en el módulo de afiliación de dependientes.
3. Descargar el certificado de afiliación del trabajador.

Tenga disponible copia de la cédula del trabajador, certificado de la EPS, certificado del fondo de pensiones y los datos del trabajador que se registraron en el contrato.

 **Ejemplo:** Pablo celebra con Francisco un contrato individual de trabajo para recolectar la cosecha. La fecha de inicio del contrato es el 30 de noviembre de 2021. El productor debe afiliar al trabajador por tardar el 29 de noviembre del 2021 o cualquier día anterior a esta fecha. Y ha de establecer como fecha de inicio de cobertura el 30 de noviembre, tal como está previsto en el contrato.

Datos claves en el momento de la afiliación:

- **Cargo del trabajador:** Registre el cargo que aparece en el contrato y del que antes se desarrolló el perfil.
- **Número de identificación del trabajador:** Sea muy cuidadoso al diligenciar este campo. Se recomienda tener la cédula a la mano y verificar antes de pasar al siguiente registro.
- **Salario del trabajador:** En este campo debe registrarse el valor que se acordó como salario en el contrato.
- **Fecha de inicio de cobertura:** Por defecto, el sistema siempre asume la fecha del día siguiente al de la afiliación.

Errores comunes en las afiliaciones:

Error	Consecuencia
Digitar el número de identificación de manera incorrecta	Se entiende que el trabajador no tiene cobertura.

Continúa

Error	Consecuencia
Afiliación del trabajador con el nombre de una empresa o persona diferente al empleador real.	En caso de accidente de trabajo es posible que no se reconozcan las incapacidades, los tratamientos médicos, las indemnizaciones y demás, según sea el hecho, por no estar asegurado el real vínculo contractual.
Escribir una fecha anterior al comienzo de contrato en la afiliación.	Posibles moras, por diferencias en fechas de cobertura y pagos.
Consignar un cargo distinto al que desempeña.	Esta situación podría llevar a que no haya un reconocimiento en los trámites administrativos adicionales en caso de accidentes de trabajo.

1.3. ¿Cómo afiliar al trabajador a la Empresa Promotora de Salud, EPS?

Al igual que la ARL, la afiliación a la EPS del trabajador es responsabilidad del empleador. Para ello deberá seguir el siguiente procedimiento:

1. Preguntarle al trabajador cuál es la EPS a la que se encuentra o se encontraba afiliado, solicitarle la certificación o descargarla en el siguiente enlace: <https://www.adres.gov.co/consulte-su-eps>

The screenshot shows the ADRES website interface. At the top, there is a navigation bar with 'GOV.CO', language options (ES, EN), and a search bar. Below the navigation bar, the ADRES logo is prominently displayed. A blue banner with white text reads: 'Importante ADRES no hace traslados, ni modificaciones a su afiliación ante las EPS.' Below this banner, there is a detailed notice in Spanish regarding the process of affiliation and the need to contact the Superintendencia Nacional de Salud for certain cases. The main content area features a search form with the following fields: 'Tipo Documento:' with a dropdown menu set to 'Cedula de Ciudadanía', and 'Número:' with an empty text input field. Below the form is a CAPTCHA section with a checkbox labeled 'No soy un robot' and the NCAPTCHA logo. At the bottom of the form is a green 'Consultar' button.

Seleccione el tipo de identificación, digite el número y dé clic en “No soy un robot”. Enseguida presione “Consultar”. Así obtendrá el certificado de la EPS donde está o estaba afiliado el trabajador, como se observa en la siguiente imagen:

Nota: Señor empleador, si encuentra que el trabajador no está registrado en la base de datos o está afiliado a una EPS liquidada, deberá afiliarlo a la EPS de su preferencia.

Existen tres canales para hacer la afiliación del trabajador a la EPS:

Canal de afiliación	Enlace web o forma
Portal de Mi Seguridad Social	https://miseguridadsocial.gov.co/
Telefónico, correo o presencial	Con un asesor de la EPS
Portal de la EPS	Con el enlace web de la EPS, usuario y clave

Nota: En los casos en que las condiciones del trabajo apliquen para un pago de seguridad social por semanas, no se efectúa la afiliación a la EPS. El empleador debe descargar el certificado que demuestre la vinculación del trabajador al régimen subsidiado de salud.

1.4. ¿Cómo afiliar al trabajador a la administradora del fondo de pensiones, AFP?

El empleador debe solicitarle al trabajador el certificado del fondo de pensiones o verificar el fondo al que está afiliado y descargar el certificado en el enlace web consignado en el recuadro:

Trámite	Enlace web
Revisión de estado de afiliación y fondo de pensiones	https://ruaf.sispro.gov.co/Filtro.aspx

El enlace anterior le abrirá la siguiente página, en la que deberá diligenciar los datos allí solicitados:

En esta página, señor productor, podrá verificar el fondo de pensiones del trabajador o si este aún no se ha afiliado.

1. Una vez el empleador tenga el nombre del fondo de pensiones, descargue el certificado respectivo.

Trámite	Enlace web
Certificación del fondo de pensiones: Colpensiones	https://www.colpensiones.gov.co/pensiones/loader.php?lServicio=Se&lFuncion=iniciarTramiteIframe&id=64
Certificación del fondo de pensiones: Porvenir	https://www.porvenir.com.co/web/certificados-y-extractos/certificado-de-afiliacion
Certificación del fondo de pensiones: Colfondos	https://www.colfondos.com.co/dxp/personas/pensiones-obligatorias/certificado-afiliacion
Certificación del fondo de pensiones: Protección	https://www.proteccion.com/certifacil/#/certificados
Certificación del fondo de pensiones: Skandia	https://www.skandia.com.co/Paginas/Default.aspx#

2. En caso de que el trabajador se afilie por primera vez, el empleador debe hacerlo al fondo que elija el trabajador. Válgase de los enlaces antes registrados o con el apoyo de un asesor.

En cualquiera de los casos deberá tener disponible una copia de la cédula del trabajador.

1.5. ¿Cómo afiliar al trabajador a la caja de compensación familiar (parafiscales)?

El empleador deberá elegir la caja de compensación familiar de su preferencia, que tenga cobertura en la zona donde se encuentran los trabajadores. Una vez registrado, el empleador debe usar los canales de comunicación para afiliar al trabajador, a través de un asesor, en el portal de la caja de compensación familiar, el correo electrónico o personalmente. Adicional a lo anterior, el trabajador podrá afiliar a su núcleo familiar si así lo desea.

1. Registrar o inscribir la persona natural o jurídica del empleador que va a hacer la afiliación.
2. Diligenciar los formularios preestablecidos para la afiliación del trabajador a salud, pensión, riesgos laborales y caja de compensación, para, finalmente, radicarse.
3. Adjuntar certificación de la ARL, copia de la cédula del representante legal, copia del RUT que tenga menos de un año de actualización y copia de la cámara de comercio (para los productores que la tengan).

Todos los certificados y documentos derivados deben guardarse como evidencia del proceso de contratación.

ANEXO 11. Afiliación a la ARL-nivel de riesgo

Clase de riesgo máximo	Valor mínimo	Valor inicial	Actividades
I	0,348 %	0,522 %	Financieras, trabajos de oficina, administrativos, centros educativos, restaurantes
II	0,435 %	1,044 %	Algunos procesos manufactureros como fabricación de tapetes, tejidos, confecciones y flores artificiales, almacén por departamentos, algunas labores agrícolas
III	0,783 %	2,436 %	Algunos procesos manufactureros como la fabricación de agujas, alcoholes y artículos de cuero
IV	1,740 %	4,350 %	Procesos manufactureros como fabricación de aceites, cervezas, vidrios, procesos de galvanización, transportes y servicios de vigilancia privada
V	3,219 %	6,960 %	Areneras, manejo de asbestos, bomberos, manejo de explosivos, construcción y explotación petrolera

ANEXO 12. Empresas de Servicios Temporales

Característica	Marque
La empresa de servicios temporales, EST, se dedica al suministro de personal o mano de obra a favor de terceros, que son denominados empresas usuarias, para el desarrollo de actividades o labores propias del giro ordinario del negocio.	
La empresa de servicios temporales, EST, solo puede suministrar personal (trabajadores en misión) en los eventos expresamente determinados en la ley y de forma temporal.	
La empresa usuaria o productor no tiene la condición de empleador del trabajador en misión.	
La empresa de servicios temporales, EST, es el empleador directo de los trabajadores en misión.	
Los trabajadores en misión tienen los mismos derechos de cualquier trabajador, por lo que deberán tener un salario, prestaciones sociales, vacaciones y demás derechos, garantías y acreencias laborales a su favor.	
La empresa usuaria o productor no celebra o suscribe contrato alguno con el trabajador en misión, pues su vínculo o relación contractual es directa con la empresa de servicios temporales, EST.	

ANEXO 13. Citación a diligencia de descargos

Citación a diligencia de descargos

Señor
[nombre del trabajador]
[cargo]
Ciudad

Por medio de la presente me permito informarle el inicio de acciones disciplinarias en su contra. En tal sentido, deberá presentarse en [lugar o forma en la que sea desarrollada la diligencia de descargos], para ser escuchado en la diligencia de descargos de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, en razón a lo siguiente:

1. Hechos:

[Descripción de las circunstancias y de los hechos que dieron origen al proceso disciplinario, e indicar el nombre del trabajador y la fecha de ocurrencia de los sucesos y especificar lo ocurrido].

2. Pruebas:

[Relación de la información, documentos y demás pruebas]

3. Presunta falta disciplinaria:

[Identificar las faltas disciplinarias presuntamente cometidas por el trabajador con las sanciones que acarrearán].

Con la presente comunicación se le entregan las pruebas indicadas en el numeral 2 de esta comunicación, a fin de que, durante la diligencia de descargos, pueda refutarlas y aporte las que considere necesarias.

ANEXO 14. Acta de diligencia de descargos

Acta de diligencia de descargo

En la ciudad de [lugar], a las [hora] del [fecha] se reúnen en [lugar], previa citación efectuada el [fecha], [nombre del productor], identificado con la cédula de ciudadanía núm. [cédula de ciudadanía] y [nombre del trabajador], identificado con la cédula de ciudadanía núm. [cédula de ciudadanía] con el fin de ser escuchado en la diligencia de descargos consagrada en el Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

Contenido de la diligencia de descargos

Se comienza informando al trabajador [nombre del trabajador] sobre los hechos y las pruebas que dieron origen a las acciones disciplinarias:

1. Hechos [transcripción de los hechos de la citación].
2. Pruebas [transcripción de las pruebas de la citación].

Acto seguido, el trabajador expone las explicaciones, y responde los siguientes cuestionamientos:

[Preguntas relacionadas para aclarar los hechos y las presuntas faltas disciplinarias que dieron origen al acto disciplinario].

Finalmente, se pregunta al trabajador si desea entregar algún documento o información adicional relacionada con el presente acto disciplinario: [sí/no]. Resuelto lo anterior, se comunica que lo expuesto será analizado a fin de determinar si existe o no la falta imputada y si es procedente aplicar la sanción.



Para constancia de lo anterior, este documento se suscribe en dos ejemplares, el [fecha].

ANEXO 15. Indemnización por tipos de contrato

En el presente anexo encontrará de una forma pedagógica una breve explicación sobre el procedimiento de cómo se pueden calcular las indemnizaciones según el tipo de contrato:

Contratos a término fijo

Julián David es trabajador de la industria de la palma, tiene un contrato a término fijo de dos años y su salario era de \$ 1.200.000. No obstante, cuando Julián David apenas llevaba un año y medio de trabajo, su empleador, llamado Andrés, quien es productor de palma, decidió dar por terminado su contrato de trabajo sin razón alguna, esto es, sin una justa causa. Como se explicó anteriormente, cuando el empleador, sin una razón aparente, decide dar por terminado el contrato laboral, deberá pagar una indemnización al trabajador. ¿Cuál sería la indemnización en este caso?

-  **Paso 1:** Lo primero que se debe determinar es cuánto tiempo faltaba para la terminación de ese contrato. En el caso concreto, era de 6 meses.
-  **Paso 2:** En ese orden, solo falta multiplicar el número de meses antes mencionados por el salario ganado por Julián en el momento del despido, de acuerdo con la siguiente fórmula:

Valor de la indemnización:




$$6 \text{ MESES} \times \$ 1.200.000 = \$ 7.200.000$$


En este caso, la indemnización de Julián sería de \$ 7.200.000.

Contratos a término indefinido

1. Inferior a 1 año de labores y salario no integral


Julián David es trabajador de la industria de la palma, tiene un contrato a término indefinido, lleva trabajando 9 meses y su salario era de \$ 2.200.000. No obstante, su empleador, llamado Andrés, quien es productor de palma, decide dar por terminado su contrato de trabajo sin razón alguna, esto es, sin una justa causa. Como se explicó anteriormente, cuando el empleador, sin una razón aparente, decide dar por terminado el contrato laboral, deberá pagar una indemnización al trabajador. ¿Cuál sería la indemnización en este caso?

 **Paso 1:** En este caso, como se trata de un contrato a término indefinido en el cual el tiempo laborado hasta la fecha es inferior a 1 año, la ley indica que la indemnización siempre será de 30 días de salario.

 **Paso 2:** En ese orden, si el salario mensual de Julián era de \$ 2.200.000, la indemnización correspondiente sería también de \$ 2.200.000.

2. Superior a 1 año de labores y salario no integral


Julián David es trabajador de la industria de la palma, tiene un contrato a término indefinido, lleva trabajando 3 años y su salario era de \$ 2.200.000. No obstante, su empleador, llamado Andrés, quien es productor de palma, decide dar por terminado su contrato de trabajo sin razón alguna, esto es, sin una justa causa. Como se explicó anteriormente, cuando el empleador, sin una razón aparente, decide dar por terminado el contrato laboral, deberá pagar una indemnización al trabajador. ¿Cuál sería la indemnización en este caso?

 **Paso 1:** Primero es importante determinar cuál es el valor de salario diario ganado por Julián. Para esto se divide su salario de \$ 2.200.000 por 30, y se aplica la siguiente fórmula:




$$\frac{\text{VALOR DE SALARIO: } \$ 2.200.000}{30} = \$ 73.333$$


De esta manera encontramos que su salario diario es de \$ 73.333.

 **Paso 2:** En este caso, la ley dice que, cuando es un contrato indefinido superior a 1 año y no es salario integral, la indemnización será de 20 días adicionales

de salario sobre los treinta 30 básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción. Esto quiere decir que, por el primer año de trabajo, Julián tendrá derecho a 30 días de indemnización y por los años siguientes al primero, 20 días.

 **Paso 3:** Así tendríamos tres años de labores, por lo cual, si consideramos lo anterior, la indemnización estaría calculada con base en los siguientes datos:

Número de años	Días de indemnización
Año 1	30 días
Año 2	20 días
Año 3	20 días
Total de días	70 días

 **Paso 4:** Ahora corresponde determinar el valor total de la indemnización. Para esto tendremos que multiplicar el número de días de la indemnización (70) por el valor diario de salario (\$ 73.333), que ya tenemos del paso 1, y se aplica la siguiente fórmula:

Valor indemnización:





$$70 \text{ DÍAS} \times \$ 73.333 = \$ 5.133.310$$

Por tanto, en este caso, el valor de la indemnización por despido sin justa causa sería de \$ 5.133.310.

3. Inferior a 1 año de labores y salario integral

Julián David es trabajador de la industria de la palma, tiene un contrato a término indefinido, lleva trabajando 9 meses y su salario era de \$ 12.000.000 (salario integral). No obstante, su empleador, llamado Andrés, quien es productor de palma, decide dar por terminado su contrato de trabajo sin razón alguna, esto es, sin una justa causa. Como se explicó anteriormente, cuando el empleador, sin una razón aparente, decide dar por terminado el contrato laboral, deberá pagar una indemnización al trabajador. ¿Cuál sería la indemnización en este caso?

 **Paso 1:** En este caso, como se trata de un contrato a término indefinido en el cual el tiempo laborado hasta la fecha es inferior a 1 año, la ley indica que la indemnización siempre será de 20 días de salario.


 **Paso 2:** En ese orden, si el salario mensual de Julián era de \$ 12.000.000, se deberá determinar cuál es su salario diario, aplicando esta fórmula:

Valor de salario diario:



$$\frac{\$ 12.000.000}{30} = \$ 400.000$$

En ese orden, el salario diario de Julián es de \$ 400.000.

 **Paso 3:** De esta forma, solo falta determinar la indemnización multiplicando el valor del salario diario (\$ 400.000) por el número de días que indica la ley (20), con la siguiente fórmula:

Valor indemnización:




$$\frac{\$ 400.000}{20} = \$ 8.000.000$$

En este caso, la indemnización de Julián sería de \$ 8.000.000.

4. Superior a 1 año de labores y salario integral

Julián David es trabajador de la industria de la palma, tiene un contrato a término indefinido, lleva trabajando 3 años y su salario era de \$ 12.000.000. No obstante, su empleador, llamado Andrés, quien es productor de palma, decide dar por terminado su contrato de trabajo sin razón alguna, esto es, sin una justa causa. Como se explicó anteriormente, cuando el empleador, sin una razón aparente, decide dar por terminado el contrato laboral, deberá pagar una indemnización al trabajador. ¿Cuál sería la indemnización en este caso?


 **Paso 1:** Primero es importante determinar cuál es valor de salario diario ganado por Julián. Para ello se divide su salario de \$ 12.000.000 por 30, y se aplica la siguiente fórmula:


Valor de salario por día:




$$\frac{\$ 12.000.000}{30} = \$ 400.000$$

De esta manera, deducimos que su salario diario es de \$ 400.000.

 **Paso 2:** En este caso, la ley dice que, cuando es un contrato indefinido superior a 1 año y no es salario integral, la indemnización será de quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción. Esto quiere decir que por el primer año de trabajo se tendrá derecho a 20 días de indemnización y por los años siguientes al primero, 15 días.

 **Paso 3:** En este caso tendríamos tres años de labores, por lo cual, si consideramos lo anterior, la indemnización estaría calculada con base en los siguientes datos:

Número de años	Días de indemnización
Año 1	20 días
Año 2	15 días
Año 3	15 días
Total de días	50 días

 **Paso 4:** Ahora corresponde determinar el valor total de la indemnización. Para ello se debe multiplicar el número de días de la indemnización (50) por el valor diario de salario (\$ 400.000), que ya tenemos del paso 1, y se aplica la siguiente fórmula:

Valor indemnización:






$$50 \text{ DÍAS} \times \$ 400.000 = \$ 20.000.000$$

Por tanto, en este caso el valor de la indemnización por despido sin justa causa es de \$ 20.000.000.

Contratos por obra o labor


Julián es contratado para que construya una vivienda y su salario es de \$ 1.200.000. No obstante, su empleador decide terminar su contrato laboral sin razón alguna, es decir, sin una justa causa. Como se explicó anteriormente, cuando el empleador, sin una razón aparente, decide dar por terminado el contrato laboral, deberá pagar una indemnización al trabajador. ¿Cuál sería la indemnización en este caso si se tiene en cuenta que faltaban 3 meses para que Julián terminara de construir la vivienda?

-  **Paso 1:** Como se dijo anteriormente, el empleador deberá pagar una indemnización por el tiempo establecido o necesario para finalizar la obra labor contratada y no podrá ser inferior a 15 días hábiles.
-  **Paso 2:** En este caso concreto, se observa que faltaban 3 meses para que Julián finalizara la obra, por tanto, la indemnización correspondiente sería equivalente a tres meses de salario.
-  **Paso 3:** Si se tiene en cuenta que el salario devengado por Julián es de \$ 1.200.000, la indemnización correspondiente será de \$ 3.600.000.

Contrato ocasional, accidental o transitorio

El empleador reconocerá los días que faltaron para que se cumpliera el tiempo establecido en el contrato. Aquí siempre se debe tener en cuenta que este contrato no puede pasar de 1 mes.

Julián es contratado para cubrir una licencia temporal por 1 mes. Durante dicho lapso, su salario sería de \$ 1.200.000. No obstante, lo anterior, pasados 15 días desde que empezó a trabajar, su empleador decide terminar su contrato laboral sin razón alguna, es decir, sin una justa causa. Como se explicó anteriormente, cuando el empleador, sin una razón aparente, decide dar por terminado el contrato laboral, deberá pagar una indemnización al trabajador. ¿Cuál sería la indemnización en este caso?

-  **Paso 1:** Si consideramos que la norma expresa que, cuando esto sucede, la indemnización será igual al tiempo que falte para finalizar el contrato, en este caso, faltaban 15 días, por tanto, la indemnización sería de \$ 600.000.

ANEXO 16. Modelo de certificación laboral

Certificado laboral

(Nombre de la empresa o persona natural) XXXX, certifico que el señor(a) XXXXXXXXXXX XXXX, identificado con la cédula de ciudadanía n.° XXXXXXXX de XXXX, laboró desde el XX de XXXXX de XXXX hasta el XX de XXXXX de XXXX, desempeñando el cargo XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, con un contrato XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

Se firma en el municipio de XXXXXXXX, a los el XX de XXXXX de dos mil veinti ____ (202 __).

Atentamente,

XXXXXXXXXXXXXX

Cargo

ANEXO 17. Carta de despido con justa causa

Ciudad y fecha

Señor(a)

Nombre del trabajador

Dirección física o electrónica

Ciudad o población y departamento

Ref.: Carta de despido con justa causa

Mediante el presente escrito nos permitimos informarle que hemos decidido dar por terminado su contrato de trabajo a partir del XX de XXXXXXXXXX de 202_, por los siguientes hechos:

- 1.
- 2.

Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el Artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Su liquidación y pagos de salario los encontrará en la liquidación anexa a esta comunicación.

Atentamente,

XXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX

CC. XXXXXXXXXXXX de XXXXXXXXXXXXXXXX

Cargo

ANEXO 18. Carta de despido injusto (sin justa causa)

Ciudad y fecha

Señor(a)

Nombre del trabajador

Dirección física o electrónica

Ciudad o población y departamento

Ref.: Carta de despido sin justa causa

Mediante el presente escrito nos permitimos informarle que, de manera unilateral, hemos decidido dar por terminado su contrato de trabajo a partir del XX de XXXXXXXXX de 202_.

Su liquidación y pagos de salario los encontrará en la liquidación anexa a esta comunicación.

Atentamente,

XXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXX

CC. XXXXXXXXXXXXXXX de XXXXXXXXXXXXXXX

Cargo

ANEXO 19. Carta de retiro de cesantías

Ciudad y fecha

Señores

Fondo de pensiones y cesantías XXXXXXXXXXXX

Dirección física o electrónica

Ciudad o población y departamento

Para su conocimiento y fines pertinentes, por medio del presente escrito informamos que el(a) señor(a) XXXXXXXX, identificado(a) con la cédula de ciudadanía n.º XXXXXXXXXXXX de XXXXXXXXXXXX, laboró para XXXXXXXXXXXX hasta el XX de XXXXXXXXXXXX de 202__.

Cualquier información adicional con gusto será atendida en el número telefónico XXXXXXXXXXXX o en esta dirección electrónica: XXXXXXXXXXX@XXXXX.XXX.

Atentamente,

XXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX

C.C. n.º XXXXXXXXXXXX de XXXXXXXXXXXXXXXX

Cargo

ANEXO 20. Remisión de orden de exámenes médicos de egreso

Ciudad y fecha

Señor(a)

Nombre del trabajador

Dirección física o electrónica

Ciudad o población y departamento

Ref.: Orden de exámenes médicos de egreso

Me permito anexar la orden para la práctica del examen médico de egreso, para cuya realización, le recordamos, dispone de cinco (05) días hábiles a partir de la fecha.

Cualquier información adicional con gusto será atendida en el número telefónico XXXXXXXXXXXX o en esta dirección electrónica: XXXXXXXXXXX@XXXXX.XXX.

Atentamente,

XXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX

C.C. n.º XXXXXXXXXXXX de XXXXXXXXXXXXXXXX

Cargo

ANEXO 21. Autorización para orden de exámenes médicos de egreso

Ciudad y fecha

Señores

Laboratorio médico XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Dirección física o electrónica

Ciudad o población y departamento

Nos permitimos solicitar su colaboración con el fin de efectuar el examen médico de retiro a el(a) señor(a) XXXXXXXX XXXXXXXXXXXX, identificado(a) con la cédula de ciudadanía n.º XXXXXXXX de XXXXXXXX, quien laboró para XXXXXXXX XXXXXXXX XXXXXXXX hasta el XX de XXXXXXXX de 202__.

El(La) interesado(a) debe solicitar su cita, de acuerdo con los siguientes datos, en un lapso no mayor a cinco (05) días hábiles.

Cualquier información adicional con gusto será atendida en el número telefónico XXXXXXXXXXXX o en esta dirección electrónica: XXXXXXXXXXX@XXXXX.XXX.

Atentamente,

XXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXX

C.C. n.º XXXXXXXXXXXX de XXXXXXXXXXXXXXXX

Cargo

ANEXO 22. Carta remisoría de soportes de pago de seguridad social

Ciudad y fecha

Señor(a)

Nombre del trabajador

Dirección física o electrónica

Ciudad o población y departamento

Ref.: Remisión de soportes de pago de seguridad social

Me permito anexar los últimos tres meses de aportes al sistema integral de seguridad social, en salud, pensión y riesgos laborales, correspondientes a los meses de XXXXXX, XXXXXXXXXXXX y XXXXXXXX de 202__.

Cualquier información adicional con gusto será atendida en el número telefónico XXXXXXXXXXXX o en esta dirección electrónica: XXXXXXXX@XXXXX.XXX.

Atentamente,

XXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX

C.C. n.º XXXXXXXXXXXX de XXXXXXXXXXXXXXXX

Cargo







Coordinación editorial
Yolanda Moreno Muñoz

Diseño y diagramación
Ximena Díaz Ortiz

Fotografías
Fernando Valderrama

Segunda edición
diciembre 2022

Impresión
Estudio 45-8

ISBN: 978-958-5492-25-7

Bogotá D.C., Colombia

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

Federación Nacional de Cultivadores
de Palma de Aceite, Fedepalma
Calle 98 # 70-91 | PBX: (57+601) 313 8600
Bogotá, Colombia
www.fedepalma.org

Síguenos en:

