

Informe Final de Práctica Profesional

Fundamentos Teóricos en Legislación Laboral

Aplicados al Sector Cafetero

Stephanie González Panesso

Natalia Gutiérrez Parra

Tutora

Laura Victoria Gómez

Psicóloga

Universidad Católica Popular del Risaralda

Programa de Administración de Empresas

Departamento de Prácticas Profesionales

Pereira

2010

Comité Departamental de Cafeteros de Risaralda



Contenido

Introducción	11
1. Presentación de la Organización o Sitio de Práctica	13
1.1. <i>Reseña Histórica de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia</i>	13
1.2. <i>Misión</i>	13
1.3. <i>Visión</i>	14
1.4. <i>Valores</i>	14
1.5. <i>Servicios que presta</i>	14
1.6. <i>Trabajadores del Comité Departamental de Cafeteros de Risaralda</i>	14
1.7. <i>Áreas con que cuenta la Organización</i>	15
2. Diagnóstico del Área de Intervención o Identificación de las Necesidades.....	15
3. Eje de Intervención.....	15
4. Justificación del Eje de Intervención.....	16
5. Objetivos.....	16
5.1. <i>Objetivo General</i>	16
5.2. <i>Objetivos Específicos</i>	16
6. Marco Teórico	17
7. Cronograma de Actividades Planeadas	23
8. Presentación y Análisis de los Resultados.....	25
8.1. <i>Contrato de Trabajo</i>	27
8.1.1 <i>Elementos que constituyen una relación laboral entre Trabajador y Empleador:</i>	27
8.1.2 <i>Contratos para Trabajadores Permanentes:</i>	28
8.1.3 <i>Contratos para Trabajadores Temporales:</i>	30

8.1.4	<i>Otros Contratos:</i>	33
8.1.5	<i>Terminación del Contrato de Trabajo con Justa Causa:</i>	34
8.1.6	<i>Terminación del Contrato de Trabajo sin Justa Causa:</i>	38
8.2.	<i>Período de Prueba</i>	40
8.3.	<i>Jornada de Trabajo</i>	40
8.4.	<i>Salario</i>	41
8.4.1	<i>Salario en Especie:</i>	42
8.4.2	<i>Salario Integral:</i>	43
8.4.3	<i>Auxilio de Transporte:</i>	43
8.4.4	<i>Dominicales:</i>	44
8.5.	<i>Prestaciones Sociales Aplicada a los Trabajadores del Sector Cafetero</i>	45
8.5.1	<i>Riesgos Profesionales:</i>	45
8.5.2	<i>Salud:</i>	49
8.5.3	<i>Pensión:</i>	51
8.5.4	<i>Vacaciones:</i>	52
8.5.5	<i>Cesantías e Intereses sobre las Cesantías:</i>	52
8.5.6	<i>Prima de Servicios:</i>	53
8.5.7	<i>Calzado y Vestido de Labor:</i>	54
8.6.	<i>Parafiscales</i>	55
8.6.1	<i>Cajas de Compensación:</i>	55
8.6.2	<i>Subsidio Familiar para Trabajadores Permanentes:</i>	55
8.6.3	<i>SENA:</i>	56
8.6.4	<i>ICBF</i>	56
	<i>Conclusiones</i>	57
	<i>Recomendaciones</i>	58

Referencias.....	59
Apéndices.....	62
Anexos.....	65

Listas de Tablas

Tabla 1. Equivalencias de Indemnizaciones. 39

Tabla 2. Salario. 42

Tabla 3. Auxilio de Transporte. 44

Tabla 4. Clases de Riesgo de Accidentes. 46

Lista de Figuras

Figura 0. Cronograma de Actividades Planeadas. 23

Figura 1. Nivel de conocimiento acerca de la legislación laboral colombiana. 25

Figura 2. Nivel de conocimiento acerca de las obligaciones legales al contratar trabajadores en fincas cafeteras. 25

Figura 3. Nivel de implementación de contratos escritos al vincular personal en fincas cafeteras. 25

Figura 4. Relación entre empleador-trabajador en fincas cafeteras. 26

Figura 5. Nivel de asistencia técnica en el área de legislación laboral para los caficultores. 26

Figura 6. Nivel de importancia de difundir información para la identificación de los aspectos más relevantes de la legislación laboral colombiana por parte del comité departamental de cafeteros de Risaralda. 26

Figura 7. Nivel de uso de herramientas practicas para facilitar el proceso de contratación de personal. 27

Figura 8. Nivel de conocimiento de las diferentes modalidades de pago existentes. 27

Lista de Apéndices

Apéndice A. Formato Encuesta. 62

Apéndice B. Cartilla. 64



Lista de Anexos

Anexo A. Formulas de Prestaciones Sociales, Vacaciones y Horas Extras. 65

Resumen

A partir de fundamentos teóricos en legislación laboral aplicados al sector cafetero se analizaron las relaciones laborales y la normatividad existente entre empleadores y trabajadores, ya que actualmente los caficultores desconocen muchos aspectos de la legislación laboral colombiana, en especial las obligaciones legales existentes al contratar personal en las fincas cafeteras.

Por esta razón se pretende difundir herramientas prácticas que permitan facilitar el proceso de contratación de personal en fincas cafeteras y dar pautas a los empresarios cafeteros, para que sean más competitivos en todos los aspectos, permitiendo el buen desarrollo y fortalecimiento del sector.

Palabras Claves: Legislación Laboral Colombiana, contratación de personal, sector cafetero, relaciones laborales, Federación Nacional de Cafeteros de Colombia.

Abstract

From the theoretical foundations in the labor legislation which apply to the coffee sector, the labor relations and the existing norms between employers and worker were analyzed. Due to the fact that many farmers are currently unaware of many aspects of Colombian labor legislation specially the legal obligations that exist when hiring staff in the coffee farms.

For this reason we pretend to disseminate some tools that make the recruitment process in coffee farms easier and define the coffee business to be more competitive in all aspects, allowing effective development and strengthening of the sector.

Keywords: Colombian labor legislation, recruitment of workers, coffee sector, labor relations, National Federation of Coffee Growers of Colombia.

Introducción

Colombia es uno de los principales productores de café a nivel mundial, este producto es fuente de ingresos para muchas familias especialmente del Eje Cafetero donde se concentra más del 50% de estas, gracias a su calidad se exporta a países como Estados Unidos, Japón, Alemania, Portugal, Suecia, España, Ecuador. En la actualidad el café tiene un inmenso impacto social, puesto que millones de personas en decenas de países viven de esta actividad.

Es por esto que es necesario conocer como es el manejo de aquellas personas que intervienen en los diferentes procesos de este cultivo, desde los que lo siembran hasta el final en los recolectores, revisar no solo el manejo técnico sino el manejo laboral que incide directamente en la vida de estos trabajadores.

Es de resaltar que la Legislación Laboral Colombiana normatiza las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, por medio de instrumentos tales como el contrato de trabajo. Es así que se establecen determinados derechos de los trabajadores, como: jornada laboral, derecho al descanso, vacaciones etc.; del mismo modo se establecen ciertas protecciones: salario mínimo, seguridad social, privilegio sindical y maternal. La Legislación Laboral Colombiana por otra parte establece que los trabajadores, además, deben estar asegurados frente a los riesgos en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Desde una perspectiva económica, el mundo del trabajo se refiere a aquellas actividades humanas que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios. A cambio de ese esfuerzo productivo, los trabajadores perciben remuneraciones.

Con este trabajo se pretende analizar las relaciones laborales que se desarrollan en la Caficultura, entendidas como toda actividad en donde media la prestación personal de un servicio, bajo la orientación, mando o dirección de otra persona; con una contraprestación en dinero o en especie.

Este documento describirá las relaciones laborales para cada uno de los escenarios de la producción de café, así como los derechos y deberes de empleados y empleadores de acuerdo al Código Sustantivo De Trabajo en Colombia.

Actualmente el sector cafetero afronta grandes debilidades referentes a la legislación laboral, generalmente las empresas cafeteras trabajan empíricamente y con poco conocimiento, dejando a un lado la importancia del recurso humano en la organización; con el fin de que estas sean más eficientes, se debe tener total conocimiento de las fuerzas internas como lo son las debilidades y amenazas, reflejadas en las prácticas laborales que se utilizan actualmente, en las que existe carencia de seguridad social, entre otras. Esto permite una mejor organización en el sector, al cumplir con las obligaciones legales se evitara incurrir en faltas que puedan representar un mayor costo a futuro.

Por consiguiente es necesario crear conciencia de la importancia de dignificar el trabajo del campo, por lo cual estas relaciones deben ser reciprocas y equilibradas, apelando a los derechos y obligaciones de cada una de las partes.

1. Presentación de la Organización o Sitio de Práctica

1.1. Reseña Histórica de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia

En 1927, los cafeteros colombianos se unieron con el fin de crear una institución que los representara nacional e internacionalmente y que velara por su bienestar y el mejoramiento de su calidad de vida. Así nació la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia (FNC), considerada hoy como la ONG Rural más grande del mundo. La Federación es una entidad sin ánimo de lucro, y no es afiliada a ningún partido político.

Desde 1927 la Federación ha sido el principal gremio de Colombia, con presencia en todas las zonas rurales donde se produce café en el país. Su eje central es el productor de café y su familia, de forma que su negocio sea sostenible, que las comunidades cafeteras fortalezcan su tejido social y que el café colombiano siga siendo considerado como el mejor del mundo.

La Federación representa a más 560 mil familias cafeteras a través de una organización que se ha caracterizado por ser profundamente democrática, desarrollando una estructura de representación gremial para tomar decisiones que consulten las prioridades de la base del gremio, los productores de café y sus familias. De esta forma los mismos productores colombianos de café llegan a los consensos necesarios para definir programas y acciones para el beneficio común.

1.2. Misión

Asegurar el bienestar del caficultor colombiano a través de una efectiva organización gremial, democrática y representativa.

1.3. *Visión*

Consolidar el desarrollo productivo y social de la familia cafetera, garantizando la sostenibilidad de la Caficultura y el posicionamiento del café de Colombia como el mejor del mundo.

1.4. *Valores*

- Compromiso
- Búsqueda del bien común
- Responsabilidad
- Liderazgo
- Disciplina
- Creatividad
- Pro actividad
- Honestidad
- Transparencia

1.5. *Servicios que presta*

A través de diferentes acciones la Federación Nacional de Cafeteros busca incrementar la calidad de vida de los productores colombianos de café. La FNC está presente entre otros campos en la investigación, para optimizar costos de producción y maximizar la calidad del café, en el acompañamiento técnico a los productores mediante el servicio de extensión, en la regulación y comercialización del café para optimizar el precio pagado al productor y en la ejecución de programas gremiales para beneficio del productor, su comunidad, su medio ambiente (Sostenibilidad en Acción).

1.6. *Trabajadores del Comité Departamental de Cafeteros de Risaralda*

102 empleados.

1.7. Áreas con que cuenta la Organización

Administrativa: Contabilidad, Gestión Humana, Desarrollo social, Asesoría Jurídica, Tesorería, Bienes y servicios, Fortalecimiento gremial.

Técnica: Extensión, Crédito cafetero, Sica, Cafés especiales, Calidades de café, Diversificación y mercado, Gestión empresarial.

2. Diagnóstico del Área de Intervención o Identificación de las Necesidades

La Federación Nacional de Cafeteros de Colombia detecto la poca aplicación de muchos aspectos de la legislación laboral Colombiana en las fincas cafeteras, por esta razón por medio de una encuesta dirigida a cincuenta caficultores se rectifico la necesidad de investigar la legislación laboral aplicada a este sector, con el fin de dar pautas a los empresarios cafeteros, para que sean más competitivos en todos los aspectos y para el buen desarrollo y fortalecimiento del sector. Este instrumento reflejo las falencias existentes en el proceso de contratación de personal en las fincas cafeteras además de los elementos nombrados.

3. Eje de Intervención

El sector cafetero afronta dificultades, por la escasa formalización en las relaciones laborales y por el desconocimiento de los derechos y deberes tanto del empleador como el trabajador. Por esta razón se pretende impactar la población de caficultores empresariales, mediante un acompañamiento que busca implementar herramientas prácticas y eficaces que permitan aclarar las relaciones laborales en el campo. Además de un documento que contenga fundamentos teóricos de legislación laboral aplicados al sector cafetero, en aspectos de contratación de personal.

Estos fundamentos serán la base para la realización de capacitaciones en Cursos de Alta Gerencia, cuya finalidad es desarrollar componentes que permitan una óptima administración de la empresa.

4. Justificación del Eje de Intervención

Actualmente el sector cafetero afronta grandes debilidades referentes a la legislación laboral, generalmente las empresas cafeteras trabajan empíricamente y con poco conocimiento, dejando a un lado la importancia del recurso humano en la organización; con el fin de que estas sean más eficientes, se debe tener total conocimiento de las fuerzas internas como lo son las debilidades y amenazas, reflejadas en las prácticas laborales que se utilizan actualmente, en las que existe carencia de seguridad social, entre otras. Esto permite una mejor organización en el sector, al cumplir con las obligaciones legales se evitara incurrir en faltas que puedan representar un mayor costo a futuro.

Por consiguiente es necesario crear conciencia de la importancia de dignificar el trabajo del campo, por lo cual estas relaciones deben ser reciprocas y equilibradas, apelando a los derechos y obligaciones de cada una de las partes.

5. Objetivos

5.1. *Objetivo General*

Fortalecer la administración del recurso humano en el sector cafetero bajo los fundamentos de la legislación laboral Colombiana.

5.2. *Objetivos Específicos*

- Identificar fundamentos de legislación laboral pertinentes al sector cafetero.
- Precisar aspectos de la legislación laboral para trabajadores del sector cafetero.
- Generar una cartilla para la identificación de los aspectos más relevantes de la legislación Colombiana en el sector cafetero.
- Implementar herramientas prácticas para facilitar el proceso de contratación de personal en el sector cafetero.

6. Marco Teórico

El trabajo tiene origen en la locución latina labor-laboris, que significa ocupación, tarea, obra, actividad encaminada a producir algo. De donde proviene laboral, que se aplica a la disciplina jurídica que regula las relaciones surgidas entre una persona natural que presta un servicio personal en beneficio de otra denominada empleador. (Guerreo, 2006, p. 179)

El derecho individual del trabajo trata de las relaciones singulares entre un trabajador y un patrono y tiene, como base angular la existencia del contrato individual del trabajo. El trabajador y el patrono, aisladamente considerados, constituyen los sujetos que integran la relación laboral en esa disciplina jurídica. (Guerreo, p. 144)

En Colombia se comenzó a legislar sobre el derecho del trabajo, a partir de 1915 donde se expidió la ley 57 sobre reparación de accidentes de trabajo. En 1934 la ley 10 introduce en la legislación el concepto de contrato de trabajo y otorga para un sector reducido de trabajadores la prestación de vacaciones, auxilio por enfermedad y cesantías por despido injusto. (Guerreo, p. 121)

En 1938 se constituye el ministerio de trabajo por medio de la ley 96, con el fin de regular las relaciones laborales y proteger a los trabajadores. (Guerreo, p. 121)

A medida que transcurrió el tiempo, se hizo necesario tener en cuenta diferentes aspectos en la formalización del trabajo que mejoraran la situación del trabajador, por lo cual se estableció por decreto 1832 de 1948 y la ley 136 la obligación de suministrar cada seis meses en forma gratuita dotación de vestido y calzado. Además se creó la prima de beneficios y por primera vez se estableció el salario mínimo, por decreto 3871 de 1949. (Guerreo, p. 122)

En 1950 se expidió el Código Sustantivo de Trabajo y la constitución nacional de 1991, donde se estableció los principios mínimos fundamentales del derecho del

trabajo y, además, los derechos generales. El trabajo, la libertad de trabajo, fueron protegidos con la acción de tutela. (Guerreo, p. 128)

Lo anterior permitió la regulación de las condiciones laborales y los diferentes conflictos entendidos como fricciones y diferencias que se producen en las relaciones de trabajo. Se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo sobre cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como las infracciones cometidas por las empresas en desacato de las normas laborales establecidas a favor de los trabajadores. (Guerreo, 1999, pp. 200-201)

El Estado, en representación de toda la sociedad, a su vez deberá promover y mejorar la situación de todos los trabajadores, asegurando su productividad, sus ingresos y especialmente su ejercicio del derecho a la seguridad social. (Guerreo, p. 186)

En la actualidad el estado ha establecido diversas políticas que han permitido aumentar las garantías para los trabajadores Colombianos, por el alto grado de beneficios a que tiene derecho el trabajador formal en seguridad social, referenciado en pensión, salud, maternidad, garantías por la pérdida de empleo como las cesantías e indemnizaciones, que son aproximadamente 16 salarios, la segunda cifra más alta en el contexto de América Latina. (Recuperado el 2 de septiembre de 2010:

http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/item/2146/1/nuevas_tendencias_proteccion.pdf)

Actualmente se evidencia muy poca cobertura en seguridad social, son escasas las empresas que cumplen con sus deberes ante la ley, pues ven en esto una gran dificultad por el alto costo que tiene la mano de obra, además del desconocimiento de los deberes y derechos del empleador y el trabajador, razón por la cual son pocos los trabajadores formales. La proporción de empleados que tienen muy buena

seguridad social en Colombia está por debajo del 30%, mientras que en otros países de América Latina como Brasil, México, Chile o Costa Rica, esta proporción es mayor al 50%. Además, debe tenerse en cuenta que esta cifra se refiere solamente a empleados, es decir, se están dejando por fuera a los trabajadores por cuenta propia. (Recuperado el 2 de septiembre de 2010:

http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/item/2146/1/nuevas_tendencias_proteccion.pdf)

Las reformas en materia laboral han estado concentradas en moderar los costos de despido y facilitar la contratación temporal de trabajadores, además fueron expedidas con el propósito de asegurar la estabilidad laboral y proteger al trabajador frente a los riesgos propios del desempleo, la enfermedad y la vejez, entre otros. Las políticas existentes no solo deben cubrir a unos pocos, sino velar porque gran parte de la población acceda a estas prestaciones, evaluando también las ventajas y desventajas para cada una de las partes, ya que en el escenario actual priman los beneficios dados al trabajador sin tener en cuenta la capacidad que tienen los empleadores para cubrir con dichas obligaciones.

Las nuevas normas han buscado así reducir la incertidumbre para la empresa (y en algunos casos los montos efectivos) de los costos de despido, que limitan severamente la flexibilidad laboral que requieren las empresas, llevando así a una excesiva rotación laboral e informatización.

En la mayoría de los países de la región son muy elevados los costos extra salariales que se originan en las contribuciones a cargo de empresas y trabajadores para distintos programas de seguridad social, compensación familiar y desempleo (aparte de otros costos por contribuciones a programas de educación o entrenamiento o por pagos de vacaciones, primas, bonificaciones, etc.). (Recuperado el 3 de septiembre de 2010: <http://www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubWP-343.pdf>)

El incremento en los costos laborales del empleador, no alcanzan a ser compensados por los aumentos en los precios de los bienes que vende, lo que implica una disminución real en sus ganancias. El efecto final de este fenómeno, es mayor el desempleo causado por una reducción en los niveles de producción. (Recuperado el 3 de septiembre de 2010:

www.dnp.gov.co/PortalWeb/Portals/0/archivos/.../BDE_2_empleo.pdf)

Sin embargo es fundamental que las organizaciones tengan en cuenta el valor del recurso humano y que dichas políticas se cumplan con el fin de formalizar el trabajo, solo a partir de reformas en la legislación se llegara a equilibrar diversos factores, sin dejar a un lado las obligaciones legales, pues el incumplimiento de estas pueden representar un mayor costo a futuro; además de interferir en el reconocimiento del desempeño de la labor prestada por parte del trabajador.

Por esto cabe resaltar la importancia del recurso humano en las organizaciones, es en este proceso donde se provee a la organización de métodos eficaces que faciliten una adecuada selección del personal, ya que esto permitirá desarrollar procesos y cumplir con metas, tanto por parte de la empresa como del trabajador, logrando así satisfacciones mutuas. Las organizaciones reclutan y seleccionan sus recursos humanos para alcanzar con ellos y mediante ellos, objetivos organizacionales. Una vez reclutados y seleccionados, los individuos tienen objetivos personales que luchan por alcanzar y muchas veces se valen de la organización para lograrlo. (Chiavenato, 1999, p.8)

La contratación de personal debe corresponder a un proceso formal, a partir de un contrato escrito se describen y establecen las condiciones de trabajo, debido a que representa el cumplimiento de obligaciones de ambas partes, se hace necesario evitar posibles sanciones a futuro. Los tipos de contratación existentes son:

- Contrato a Término Fijo: este contrato debe constar siempre por escrito sino se entiende por indefinido, y su duración no puede ser superior a tres años. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 46, p. 32)

- Contrato a Término Indefinido: será contrato a término indefinido 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. Este tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 47, p. 33)
- Contrato Ocasional o Transitorio: consiste en la ejecución de labores ajenas a las actividades normales de una empresa y cuya duración no puede exceder de treinta (30) días. El contrato debe constar por escrito, el trabajo debe relacionarse con actividades ajenas al objeto social de la empresa contratante, su duración nunca podrá ser mayor a treinta (30) días. (Gómez, 2007, p. 2)
- Contrato por Obra o Labor contratada: el trabajador debe realizar una obra o una labor determinada con duración limitada. Se debe pactar por escrito, con el fin de dejar constancia expresa de cuál es el objeto que se persigue con dicha contratación. (Gómez, p. 3)
- Contrato para prestadores de Servicios Independientes: el contratista independiente es un verdadero empleador cuando, siendo persona natural o jurídica, se obliga para con otra persona, llamada beneficiario, a realizar una obra o labor determinada, siempre que se den los siguientes requisitos o características: Conste por escrito, el contratista asuma todos los riesgos, realice la obra con medios propios, tenga libertad y autonomía técnica y directiva, que se contrate por un precio determinado. (Gómez, pp. 24-25)

Por medio de los anteriores sistemas de contratación, las organizaciones pueden contar con personal adecuado para la realización de sus actividades y sostenibilidad de la empresa.

Los seres humanos cooperan unos con otros, por sus limitaciones individuales, por esta razón se conforman organizaciones, que permiten lograr algunos objetivos que por el esfuerzo individual no se pueden alcanzar. Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquélla. (Chiavenato, 1999, p. 1)

A pesar de lo dependiente que puede ser una persona de su trabajo y viceversa, no siempre se tiene la mejor disposición por diferentes factores que afectan la relación de los mismos, por esto es necesario contrarrestar las necesidades cambiantes de los sistemas, con individuos participativos y capaces. La interdependencia de las necesidades del individuo y la organización es muy grande. La relación individuo-organización no es siempre cooperativa y satisfactoria; muchas veces es tensa y conflictiva. El individuo debe ser eficaz (alcanzar los objetivos organizacionales mediante su participación) y ser eficiente (satisfacer sus necesidades individuo mediante su participación) para sobrevivir dentro del sistema. (Chiavenato, 1999, p. 8)

Las organizaciones se consolidan y se posicionan en el mercado, se lucran y se benefician del trabajo que realizan sus empleados, así mismo estos tienen sus propias expectativas de vida y la organización debe contribuir de cierto modo a su realización como persona, brindándole estabilidad económica, mental y el reconocimiento ante la sociedad. La interacción entre empleado y organización es un proceso de reciprocidad: la organización realiza ciertas cosas por el trabajador y para el trabajador, lo remunera, le da seguridad y status; de modo recíproco, el empleado responde trabajando y desempeñando sus tareas. (Chiavenato, 1999, p. 9)

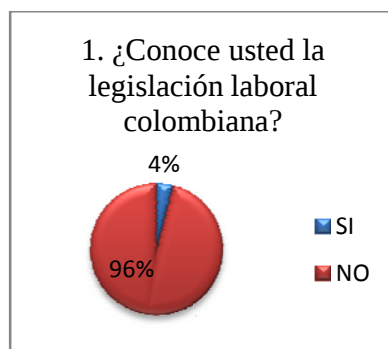
Los individuos están dispuestos a cooperar siempre y cuando sus actividades dentro de la organización contribuyan directamente al logro de sus propios objetivos personales. (Chiavenato, 1999, p. 9)

la identificación de necesidades															
Realizar encuesta a caficultores															
Primer informe (Plan de prácticas)															
Definir aspectos pertinentes para la cartilla															
Elaboración de la introducción															
Segundo informe															
Borrador Final															
Correcciones Informe Final															
Informe Final															

Fuente: elaboración propia

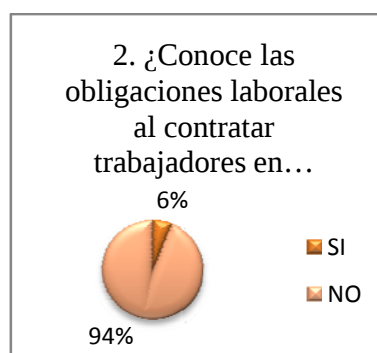
8. Presentación y Análisis de los Resultados

Figura 1. Nivel de conocimiento acerca de la legislación laboral colombiana



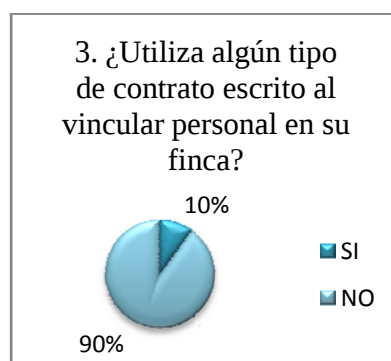
Fuente: elaboración propia

Figura 2. Nivel de conocimiento acerca de las obligaciones legales al contratar trabajadores en fincas cafeteras



Fuente: elaboración propia

Figura 3. Nivel de implementación de contratos escritos al vincular personal en fincas cafeteras



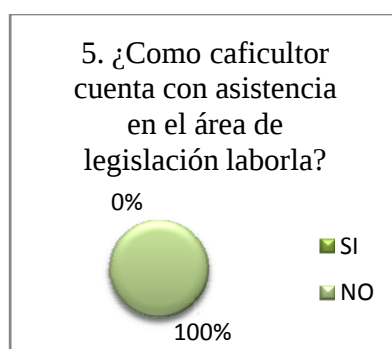
Fuente: elaboración propia

Figura 4. Relación entre empleador-trabajador en fincas cafeteras



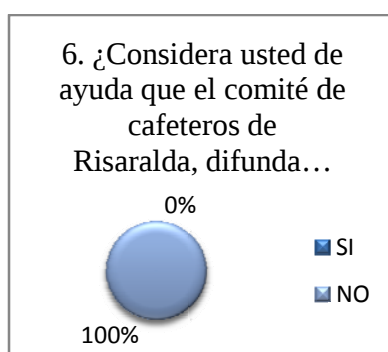
Fuente: elaboración propia

Figura 5. Nivel de asistencia técnica en el área de legislación laboral para los caficultores



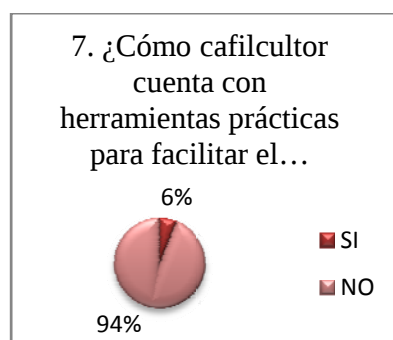
Fuente: elaboración propia

Figura 6. Nivel de importancia de difundir información para la identificación de los aspectos más relevantes de la legislación laboral colombiana por parte del comité departamental de cafeteros de Risaralda



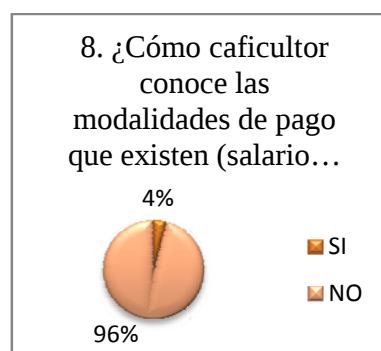
Fuente: elaboración propia

Figura 7. Nivel de uso de herramientas practicas para facilitar el proceso de contratación de personal



Fuente: elaboración propia

Figura 8. Nivel de conocimiento de las diferentes modalidades de pago existentes



Fuente: elaboración propia

8.1. Contrato de Trabajo

Es un acuerdo verbal o escrito entre el trabajador y el empleador en el que se pactan la labor, el sitio, la jornada, el periodo, la cuantía y la forma de pago. En caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario se debe dejar por escrito. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 39, p. 30)

8.1.1 Elementos que constituyen una relación laboral entre Trabajador y Empleador:

Los elementos que conforman una relación laboral en la prestación del servicio en forma personal, continua, subordinada son según el artículo 1 de la ley 50 de 11990 son:

- El cumplimiento de horarios (jornada).
- Reglamentos de trabajo.
- El pago de un salario, como retribución del servicio.

8.1.2 *Contratos para Trabajadores Permanentes:*

- *Contrato a Término Fijo (Mayordomos o administradores):* El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito sino se entiende por indefinido, y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

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, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

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 éste sea. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 46, p. 32)

Este contrato es aconsejable aplicarlo para los mayordomos de fincas cafeteras, pues no hay una relación por un tiempo indefinido, sino que cumpliéndose el tiempo pactado se da por terminado el contrato, y si tanto el trabajador como el empleador deciden darle continuidad se puede prorrogar 3 veces, después el termino no puede ser inferior a un año, en caso de que se

quiera dar por terminado el contrato se debe notificar con 30 días antes de terminarse este.

- *Contrato a Término Indefinido*: Será contrato a término indefinido 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.

Este tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo reemplace. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 47, p. 33)

- *Contrato de Dirección, Manejo y/o Confianza (Mayordomos)*: Se entiende como trabajador de dirección y confianza, aquel trabajador que por su cargo y por las funciones que presta, tiene una gran responsabilidad dentro de la estructura administrativa de la empresa cafetera, en cuanto poseen mando y jerarquía frente a los demás empleados.

Los trabajadores de dirección y confianza actúan como representantes del patrono o empleador, y en tales condiciones, las actuaciones de estos trabajadores frente a los demás empleados, obligan al empleador o patrono.

Los trabajadores de dirección y confianza, tienen un tratamiento diferente, especialmente en lo relacionado con la jornada de trabajo, pues para este tipo de trabajadores, no se les aplica la jornada máxima. Si las condiciones de trabajo así lo exigen, el trabajador de dirección y confianza, deberá trabajar más de la jornada legal, pues estando la empresa bajo su responsabilidad, no puede ausentarse de ella mientras que las obligaciones exijan su presencia. (Recuperado el 2 de Agosto de 2010: <http://www.gerencie.com/empleados-de-direccion-y-confianza.html>)

En este tipo de contrato se hace necesario especificar por medio de una cláusula los permisos o prohibiciones a que tiene derecho el trabajador, como lo son las reformas o “mejoras” que se hagan dentro de la propiedad, para evitar problemas a futuro con el trabajador.

Por estas razones este tipo de contrato es aconsejable aplicarlo para los *mayordomos de fincas cafeteras*, ya que existe cierta flexibilidad en el horario, pero es importante tener en cuenta que es un contrato a término indefinido.

- *Contrato de Trabajo a Término Indefinido (Celadores y Vigilantes):* Quienes se dedican a actividades de vigilancia, tienen una jornada de trabajo diferente según residan o no en el sitio de trabajo

Si viven en el lugar donde prestan servicio, no tienen limitación en su jornada y si viven en sitio distinto solo pueden exigírseles 8 horas diarias de labor, como jornada máxima, y no pueden laborar más de 2 horas extras diarias ni 12 semanales, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio.

Para los trabajadores vinculados por jornada ordinaria de 8 horas, también rige el recargo por trabajo nocturno (35%) que va desde las 10:00 p.m. a las 6:00 a.m., y las disposiciones sobre horas extras. (Cartilla Laboral, 2010, pp. 194-195)

8.1.3 Contratos para Trabajadores Temporales:

- *Contrato Ocasional o Transitorio:* Consiste en la ejecución de labores ajenas a las actividades normales de una empresa y cuya duración no puede exceder de treinta (30) días.

En este tipo de contratación el trabajador tiene derecho al pago del valor acordado por sus servicios, las cesantías y la prima de servicios y a que se le suministren primeros auxilios en caso de ocurrir un accidente de trabajo.

Requisitos:

- o El contrato debe constar por escrito.
- o El trabajo debe relacionarse con actividades ajenas al objeto social de la empresa contratante.
- o Su duración nunca podrá ser mayor a treinta (30) días.

Si el trabajador una vez transcurrido el término de treinta (30) días no ha terminado la labor encomendada, se cancela el valor del contrato y se debe suscribir uno nuevo, que en todo caso no podrá exceder de dicho término. (Gómez, 2007, p. 2)

- *Contrato por Obra o Labor contratada (Recolectores, Guadaña, fumigaciones, zoqueos y siembras)*: El trabajador debe realizar una obra o una labor determinada con duración limitada. Se debe pactar por escrito, con el fin de dejar constancia expresa de cuál es el objeto que se persigue con dicha contratación.

El empleador puede darlo por terminado cuando se termine la obra o labor contratada, o cuando se haya llegado al 80% de su totalidad. (Gómez, p. 3)

Para que este contrato no se transforme en indefinido, se le debe pagar al trabajador el salario y todas las prestaciones cuando termine el contrato. De la misma manera, es preciso señalar en forma clara la obra o labor que va a determinar la duración del contrato. (Cartilla laboral, p 30)

En este tipo de contrato, la prórroga no existe por cuanto si la obra o labor termina por completo, es natural que no haya lugar a ella.

- *Contrato para prestadores de Servicios Independientes. (Asistencia técnica); (Guadaña, fumigaciones, zoqueos y siembras); (Plomeros, maestros de obra o pintores entre otros):* El contratista independiente es un verdadero empleador cuando, siendo persona natural o jurídica, se obliga para con otra persona, llamada beneficiario, a realizar una obra o labor determinada, siempre que se den los siguientes requisitos o características.
 - o Conste por escrito.
 - o El contratista asuma todos los riesgos
 - o Realice la obra con medios propios.
 - o Tenga libertad y autonomía técnica y directiva.
 - o Que se contrate por un precio determinado.

Cuando la obra o labor contratada es extraña a las labores normales del beneficiario, este no tendrá ninguna responsabilidad con respecto a los salarios y a las prestaciones sociales de los trabajadores ocupados por el contratista.

El propietario es solidariamente responsable de las obligaciones de los subcontratistas, aun en el caso en que los contratistas no estén autorizados a subcontratar a otros trabajadores. (Gómez, pp. 24-25)

- *Diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios:*
 - o La prestación de servicios trata sobre la ejecución de labores en razón de la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en

determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales.

- o La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato.
- o La vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado.
- o Su forma de remuneración es por honorarios.
- o No se genera en estos contratos ninguna relación laboral y por ende no hay lugar al pago de prestaciones sociales.
- o La afiliación al sistema integral de seguridad social se debe realizar como trabajador independiente, esto es, asume la totalidad de las cotizaciones.

(Recuperado el 29 de Julio de 2010:

<http://www.minproteccionsocial.gov.co/vbecontent/NewsDetail.asp?ID=14928&IDCompany=3>)

El contrato de prestación de servicios se recomienda, teniendo en cuenta que el valor acordado no tiene que ver con el salario mínimo legal vigente, por no pertenecer al código laboral sustantivo de trabajo, debe existir la condición de que una constancia de afiliación a salud y pensión. Además en caso de que el trabajador no esté o no quiera afiliarse a salud y pensión, lo más recomendable es un contrato por obra o labor para actividades que tienen que ver con la producción: (Guadañadores, fumigadores, técnicos, guadañadores, fumigadores, actividades de derrames, zoca y siembras).

8.1.4 Otros Contratos:

- *Comodato Precario*: Es un formato de contrato de comodato precario con el que se registra el préstamo de un bien inmueble entre dos partes. La

diferencia básica entre el contrato de comodato y contrato de comodato precario radica en que en este último el bien deberá ser restituido cuando así lo solicite por escrito el comodante, su duración va a estar condicionada a la voluntad del Comodante, es decir la persona que entrega el bien o los bienes.

Cuando desee asegurar la devolución de un bien o bienes que desee dar en calidad de préstamo de uso. (Recuperado el 4 de Agosto de 2010: http://www.formasminerva.com/BancoForma/C/contrato_de_comodato_precario/contrato_de_comodato_precario.asp?CodIdioma=ESP)

- *Arrendamiento Rural:* Para que el contrato de arrendamiento de vivienda rural pueda existir, deberá celebrarse sobre un bien raíz rural con destinación a vivienda.

8.1.5 *Terminación del Contrato de Trabajo con Justa Causa:* Para la terminación de los contratos a término fijo, cualquiera de las partes debe manifestar por escrito el deseo de no proseguir el contrato con anticipación no menor de treinta (30) días a la fecha de terminación del mismo; de lo contrario, se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente.

El trabajador despedido con justa causa tiene derecho al reconocimiento de la liquidación en forma parcial, ya que por actos delictuosos demostrados pierde el derecho al auxilio de cesantías con sus respectivos intereses.

- *Terminación del Contrato de Trabajo con Justa Causa por parte del Empleador:*
 - o El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

- o Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- o Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- o Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- o Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
- o 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, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- o La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que 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.
- o El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

- o El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.
- o La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- o Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- o La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- o La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- o El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
- o La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

Nota: En los casos descritos en los numerales 9 al 15, para la terminación del contrato el empleador deberá dar aviso al trabajador con no menos de quince (15) días de anticipación.

- *Terminación del Contrato de Trabajo con Justa Causa por parte del Trabajador:*
 - o El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.
 - o Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.
 - o 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.
 - o 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 se allane a modificar.
 - o Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.
 - o El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.
 - o La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
 - o 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. (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 62, pp. 39-42)

8.1.6 *Terminación del Contrato de Trabajo sin Justa Causa:* Cuando el contrato termina sin justa causa, el empleador debe pagar al trabajador una sanción de carácter económico (indemnización) que será tasada de acuerdo al salario devengado y al tiempo que lleve laborando.

Si el trabajador es despedido o se termina el contrato, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, el empleador debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor.

Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 64, p. 42)

- *Indemnización:* Para el cálculo respectivo se tendrán en cuenta todos los factores constitutivos del salario. Como la mecánica de la indemnización se fundamenta en años de servicio, y proporcionalmente en fracciones de año, estimamos que el salario básico para liquidar aquélla, será el último salario fijo más el promedio mensual (horas extras, comisiones etc.) de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo si fuere menor de un año. (Cartilla laboral, p 161)
- *Indemnización con Contrato a Término Fijo:* En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la

obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 64, p. 42)

Ejemplo: Luis tenía un contrato a término fijo a un año para el cargo de mayordomo de una finca, pero fue despedido sin justa causa a los dos meses, su sueldo era de 515.000, ¿cómo se debe indemnizar? Se le tienen que pagar los 10 meses que le faltaban para terminar el año (12 meses)

$$515.000 \times 10 \text{ meses} = \$ 5.150.000$$

- *Indemnización con Contrato a Término Indefinido:* Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:
- o Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
 - o Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (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. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 64, p. 42)

Tabla 1. Equivalencias de Indemnizaciones

1 año laborado	Equivale a 30 días de indemnización
2 año	20 días
3 año	20 días

Fuente: Código Sustantivo del Trabajo, artículo 64, p. 42

Ejemplo: Pedro firmo contrato a término indefinido con cláusula (de confianza y/o manejo) el 29/02/08, es despedido sin justa causa 08/09/09. Devengaba 515.000. ¿A cuánto equivale su indemnización? El primer año corresponde a 30 días, y el siguiente año corresponde a 20 días, es decir que los 190 días equivalen a 10.55 días, y el total de días (la suma de 30+10.55) es 40.55.

$$515.000/30 = \$ 17.166 \text{ Indemnización } 17.166 * 40.55 = \$ 696.081$$

8.2. *Período de Prueba*

En los contratos a término fijo de un año o superior y a término indefinido no puede exceder de dos meses. En los contratos a término inferior de un año es hasta la quinta parte del término. Siempre debe constar por escrito y solamente se aplica al contrato inicial, si se pacta por una duración diferente esta no puede ser mayor a los límites establecidos anteriormente.

Los trabajadores en periodo de prueba se deben liquidar y pagar todas las prestaciones, como lo son el pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 78, p. 48)

Para los recolectores que tienen contrato sucesivo, no es válida la estipulación del periodo de prueba, solo en el primer contrato. En el periodo de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato con o sin motivo alguno, sin preaviso y sin que haya lugar a indemnización. (Cartilla laboral, p. 36)

8.3. *Jornada de Trabajo*

La jornada ordinaria legal de trabajo es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales. No obstante, será válida la jornada que convengan las partes, sin que exceda el máximo legal. La jornada de trabajo podrá ampliarse por mutuo acuerdo con diez (10) horas diarias, con el fin exclusivo de permitir a los

trabajadores el descanso durante todo el sábado y, en este caso, las dos (2) últimas horas no se considerarán como extras o suplementarias y tampoco se podrán laborar, ese mismo día, horas extras.

Se excluyen de la jornada máxima legal quienes desempeñan cargos *de manejo y confianza*, los que ejerzan actividades discontinuas y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo. Sobre las personas que desarrollan actividades de servicio doméstico, la Corte Constitucional, mediante sentencia, dijo que la jornada máxima de ellas es de 10 horas, para internas.

El tiempo de trabajo que exceda de la jornada convenida por las partes a la máxima legal, se entenderá como *tiempo extra o suplementario*, el cual debe ser previamente convenido entre las partes y obtener autorización expresa del Ministerio de la Protección Social. En ningún caso, el tiempo extra podrá exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) a la semana.

Los trabajadores de dirección, manejo y confianza están excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal y deberán trabajar el número de horas necesarias para el cabal desempeño de sus funciones, por lo cual no se les reconoce horas extras, ni trabajo suplementario. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 161-162, pp. 69-70-71)

8.4. Salario

Es todo lo que recibe el trabajador en dinero:

- o Salario en especie.
- o Primas.
- o Sobresueldos.
- o Bonificaciones habituales.

- o Valor del trabajo suplementario (recargos por trabajo días de fiesta, dominicales y nocturnos) o de horas extras.
- o Valor del trabajo en días de descanso obligatorio

Los salarios se clasifican en: Mínimo, jornal, sueldo, salario integral y en especie. No constituye salario las sumas que ocasionalmente y por mera libertad recibe el trabajador del patrono. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 128, p. 61)

El periodo de pago de jornales no puede ser superior a una semana y el sueldo no mayor a un mes. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 127, pp. 61-63)

Tabla 2. Salario

SALARIOS	VALOR	DEFINICION
Salario mínimo año 2010. Art. 145 CST y Decreto <u>5053 de 2009</u>	\$515.000	Jornada Ordinaria 48 horas semanales 8 horas diarias. <u>Ley</u> <u>50 de 1990</u> .Art.20
SALARIO MINIMO DIA	\$17.166,67	Jornada Ordinaria Día 8 horas
SALARIO MINIMO HORA ORDINARIA	\$2.145,83	Jornada ordinaria 6 a.m. a 10 p.m. <u>Ley 789 de 2002</u> , Art. 25
SALARIO MINIMO HORA NOCTURNA Ley 50 de 1990Art. 24	\$2.896,88	Jornada Nocturna 10p.m a 6 a.m. Valor Hora Ordinaria+35% de recargo

Fuente:http://www.consultas-laborales.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=60:salarios&catid=1:laboral&Itemid=1)

8.4.1 *Salario en Especie*: Es una parte de pago que se puede acordar en una suma fija en especie, como: alimentación, vivienda, vestuario; entregados por el empleador al

trabajador o a su familia. Cuando se devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto del salario en especie no podrá exceder el 30% y si es superior al mínimo legal no podrá exceder del 50%. Este salario es fijado por el trabajador y empleador dentro del contrato. (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 129, p. 61-62)

Siempre que se pacte salario en especie, debe constar en el contrato y asignársele un valor. (Cartilla laboral, p. 112)

8.4.2 *Salario Integral*: En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos. (Recuperado el 22 de Julio de 2010: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo_pr004.ht)

8.4.3 *Auxilio de Transporte*: El auxilio de transporte se considera incorporado al salario para efectos de liquidación de prestaciones sociales. Tiene derecho a auxilio todos los trabajadores cuyos ingresos mensuales no excedan dos salarios mínimos.

Para el caso de los administradores de fincas cafeteras, el auxilio de transporte no se paga, ya que las circunstancias no demandan gastos de movilización, por residir en el mismo sitio de trabajo. En el caso de los trabajadores temporales como recolectores, etc.; se les paga lo correspondiente al día o proporcional al tiempo de trabajo. Si estos son ubicados en cuarteles no se les paga por residir en el mismo sitio de trabajo. (Cartilla laboral, p. 142)

Tabla 3. Auxilio de Transporte

AUXILIO	VALOR	DEFINICION
MES Decreto <u>5054</u> <u>de 2009</u>	\$61.500	Se paga a quienes devenguen hasta \$1.030.000 (2 salarios mínimos mes)
DIA	\$2.050	

Fuente: http://www.consultaslaborales.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=60:salarios&catid=1:laboral&Itemid=1)

8.4.4 *Dominicales*: En las empresas agrícolas, cafeteras, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de suspensión, deben pagar a sus trabajadores los domingos y días de fiesta con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, además del salario ordinario a que tengan derecho por haber laborado la semana completa.

- o Jornada Diurna de 6:00 a.m. a 10:00 p.m.
- o Jornada Nocturna de 10:00 p.m. a 6:00 a.m.
- o La remuneración adicional por hora extra diurna es del 25%, hora extra nocturna 75%, recargo nocturno 35% y hora dominical o festiva 75%.

Si el trabajador labora habitualmente dominicales y festivos, además de lo anterior tiene derecho al descanso compensatorio.

Para trabajadores de confianza y manejo (administradores) el trabajo dominical se hace con expresa autorización por escrito del empleador, de lo contrario no es remunerado. (Recuperado el 28 de Julio de 2010:

<http://www.minproteccionsocial.gov.co/vbecontent/NewsDetail.asp?ID=16692&IDCompany=3>).

8.5. *Prestaciones Sociales Aplicada a los Trabajadores del Sector Cafetero*

Son el conjunto de beneficios y garantías, adicionales al salario, los cuales están a cargo del empleador y/o a cargo de las entidades que integran el Sistema Integral de Seguridad Social (EPS, ARP o ISS y Cajas de Compensación).

8.5.1 *Riesgos Profesionales*: El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene como fin la prevención, atención y protección de los trabajadores en cuanto a las enfermedades y accidentes que sufren por causas relacionadas con su actividad laboral.

Es obligación de todo empleador afiliar a sus trabajadores a este sistema. En caso de que el empleador no afilie a sus trabajadores podrá ser sancionado por el Ministerio de la Protección Social. Si llegase a ocurrir un accidente a sus trabajadores, adicional a la sanción por no afiliación, deberá reconocer todas las prestaciones económicas y asistenciales a esos trabajadores en las mismas condiciones que debería hacerlo la ARP.

Los trabajadores independientes podrán afiliarse en forma voluntaria a este sistema, previo cumplimiento de los requisitos que exige. (Recuperado el 28 de Julio de 2010:

<http://www.minproteccionsocial.gov.co/vbecontent/NewsDetail.asp?ID=16692&IDCompany=3>)

Los accidentes de trabajo se producen cuando el empleado esta al cumplimiento de su labor en el lugar y horas de trabajo.

Tabla 4. Clases de Riesgo de Accidentes

CLASE RIESGO	%
I	0.522%
II	1.044%
III	2.436%
IV	4.350%
V	6.960%

Fuente: www.hasp.axesnet.com/contenido/.../ABC%20de%20riesgos.doc

- *Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo:* La Salud Ocupacional se encarga de la protección, conservación y mejoramiento de la salud de las personas en su entorno laboral, contra los riesgos relacionados con agentes:
 - o Físicos
 - o Mecánicos
 - o Químicos
 - o Biológicos
 - o Orgánicos
 - o Sustancias peligrosas para el organismo

En el sector cafetero los programas de salud ocupacional deben integrar: Medicina preventiva y del trabajo (exámenes médicos para ingreso, selección del personal y cambios de ocupación y ubicación; desarrollo de actividades de vigilancia y prevención de actividades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud). La higiene y seguridad industrial consiste en identificar, evaluar los agentes y factores de riesgo que afecten la salud de los trabajadores, además determinar y aplicar las medidas de control de riesgos de accidentes, enfermedades profesionales y al mismo tiempo de verificar su eficacia.

Es recomendable inspeccionar y comprobar el buen funcionamiento de los equipos de seguridad, redes e instalaciones eléctricas, maquinaria y hacer control de riesgos, de igual manera capacitar a los trabajadores en la prevención de accidentes.

- o Obligaciones del empleador en salud ocupacional: Afiliar a los empleados a una entidad administradora de riesgos profesionales (ARP).
- o Obligaciones del trabajador en salud ocupacional: Informar su verdadero estado de salud, cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de salud ocupacional; usar y mantener los equipos de protección necesarios. Todos los trabajadores están obligados a cumplir con las normas y reglamentos de higiene y seguridad que se establezcan. (Domínguez, 2009, p. 59)

Los programas de salud ocupacional son necesarios para los procesos de certificación como lo es la UTZ CERTIFIED donde se exige a los productores la capacitación a los trabajadores en temas de salud, seguridad laboral, y el uso correcto de pesticidas, además de contar con procedimientos sobre primeros auxilios. (Recuperado el 11 de Agosto de 2010: <http://consumer.utzcertified.org/index.php?pageID=218>)

- *Incapacidad Temporal:* Las prestaciones por incapacidad temporal son aquellas que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

El afiliado que se le defina una incapacidad temporal, recibirá un subsidio equivalente al cien (100%) de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación o curación, o de la declaración de su

incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte. El pago se efectuará en los períodos en que el trabajador reciba regularmente su salario.

El tiempo que dura el auxilio por incapacidad temporal será hasta por ciento ochenta (180) días, que podrá ser prorrogado hasta por períodos que no superen otros ciento ochenta (180) días, esta prórroga se determina como necesaria para el tratamiento del afiliado. Si el afiliado no se recupera durante el periodo y su prórroga tendrá derecho a la pensión de invalidez. (Cartilla laboral, p. 152)

- *Incapacidad Permanente:* Se considera como incapacitado permanente en forma parcial, al afiliado que como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado. El afiliado tendrá derecho a una suma no inferior a dos (2) salarios base de liquidación, ni superior a veinticuatro (24) veces su salario base de liquidación, se paga en el salario. (Recuperado el 31 de Agosto de 2010: www.saludcolombia.com/actual/htmlnormas/LEY%20776_02.htm)
- *Muerte del Trabajador:* Cualquiera que sea la causa del fallecimiento del trabajador, obliga al empleador pagar a sus beneficiarios, los salarios y prestaciones sociales que se hayan causado.

Si el trabajador muere como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional, el empleador debe dar aviso público, con 30 días de anticipación, tal aviso debe darse en la prensa por dos veces y en donde no hay publicaciones periódicas, por medio de una nota al alcalde del municipio, con el fin de que los beneficiarios reclamen.

El empleador queda exonerado de la obligación, en caso de que posteriormente aparecieran otros beneficiarios. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 212, p. 91)

- o *Auxilio Funerario*: Si es cotizante el auxilio funerario equivale al último salario base de cotización, si es pensionado por invalidez al valor correspondiente a la última mesada pensional recibida, según sea el caso, sin que pueda ser inferior a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a diez (10) veces dicho salario. Este se paga a quien demuestre los gastos funerarios del trabajador o del pensionado según sea el caso. (Cartilla laboral, p. 145)

8.5.2 *Salud*: Le corresponde al empleador la afiliación de su trabajador a la seguridad social en la EPS que elija este último.

Los requisitos obligatorios para poderse trasladar un cotizante de EPS es un tiempo mínimo de permanencia de 12 meses de cotización en la EPS actual (Decreto 1406 de 1999, art. 44). Ahora, si tiene beneficiarios, estos tienen que tener el mismo tiempo de cotización mínima, el cual para éstos últimos, se cuenta desde el momento que ingresaron como beneficiarios (Decreto 806 de 1998, art. 54, n. 2º). Esta última condición de permanencia exigida a los Beneficiarios, no aplica en el caso de los recién nacidos.

La excepción al tiempo mínimo de permanencia es cuando la prestación del servicio de la EPS es deficiente, incluso que la EPS suspenda servicios por no tener los equipos o mantener dañados, no tener los especialistas, incumplir en las normas de solvencia, etc. y todo esto se demuestra, se puede solicitar el traslado bajo esta causal directamente con la EPS o en últimas a través de una Acción de Tutela para que el Juez ordene el traslado. (Artículo 54 del Decreto 806 de 1998, Artículo 16 del Decreto 047 de 2000 y artículo 44 del Decreto 1406 de 1999)

Es necesario que para la fecha en que haga la solicitud de traslado con la nueva EPS, se encuentre a paz y salvo por conceptos de cotización u otros conceptos como copagos. (Recuperado el 29 de Julio de 2010: <http://www.actualicese.com/actualidad/2009/11/17/requisitos-obligatorios-para-poderse-trasladar-de-eps/>)

- *Alternativas para Trabajadores Transitorios en el Sector Cafetero:* Muchos trabajadores que se encuentran como beneficiarios del subsidio en salud (SISBEN) y su núcleo familiar no quieren des afiliarse, ya que si el trabajador no tiene que pagar salud, cambiarlo a una EPS donde se descuenta un porcentaje no es fácil de modificar. El problema radica en que el empresario acepta la situación y no los vinculan al régimen contributivo de salud a una Empresa Promotora de Salud EPS ya que el trabajador rechaza tal vinculación con el propósito de no perder el SISBEN o subsidio.

Pero hay riesgos graves al no afiliarse a un empleado a EPS, Pensión y ARP, ya que tiene implicaciones para el empleador que acepta tal situación. Por ejemplo, si el trabajador sufre un accidente laboral será el empleador quien deberá pagar de su bolsillo la incapacidad y no la EPS ni la ARP porque no lo tenía afiliado. Peor aún, si el trabajador fallece y el empleador no lo afilió a un Fondo de Pensiones, el empleador deberá pagar sanciones como la pensión sanción.

- o *Entrar al Régimen Contributivo y suspender el SISBEN:* El Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud mediante el Acuerdo 304 de 2005 del octubre 14 amplió el término para suspender el beneficio de subsidio para las personas que gozan del SISBEN por un periodo de un año.

La suspensión no es desvinculación. O sea que en el periodo de 1 año se podrá volver a activar en caso de perder el vínculo laboral. Una vez el trabajador cambia de régimen, deberá informar a la entidad territorial en un

plazo máximo de quince (15) días de su afiliación al sistema contributivo, para que esta proceda a suspender su afiliación y la de su grupo familiar.

Si pasado el año la persona continúa bajo el sistema contributivo o estando desempleada no informa de tal situación a la entidad territorial, perderá la calidad de beneficiario subsidiado en suspensión y ese cupo pasará a otra persona de bajos ingresos que cumpla con los requisitos para acceder al sistema subsidiado en salud SISBEN. (Recuperado el 29 de Julio de 2010: <http://www.actualicese.com/actualidad/2008/05/26/peligros-de-contratar-personal-con-sisben-y-no-afiliarlos-a-eps/>)

8.5.3 *Pensión*: El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias (12%) y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte, dentro de los plazos que para el efecto determine el Gobierno. El Artículo 22 de la Ley 100 de 1993 trata las Obligaciones del Empleador.

Durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados, los empleadores y contratistas con base en el salario o ingresos por prestación de servicios que aquellos devenguen. (Artículo 17 de la Ley 100 de 1993, modificado por artículo 4º de la Ley 797 de 2003)

Si es un trabajador independiente, que no tiene empleador, ni contrato de trabajo, puede afiliarse en el Sistema del Régimen de Prima Media con Prestación Definida, administrado por el Instituto de Seguros Sociales (ISS), o al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, administrado por los Fondos de Pensiones. Si es

trabajador dependiente (con contrato de trabajo) debe ser afiliado por el empleador a uno de los dos sistemas. (Recuperado el 22 de Julio de 2010:

<http://www.minproteccionsocial.gov.co/vbecontent/NewsDetail.asp?ID=16691&IDCompany=3>)

8.5.4 *Vacaciones*: El empleador debe conceder a sus trabajadores por cada año de servicio, quince (15) días hábiles de vacaciones o proporcional al tiempo trabajado. Para su liquidación si se sale a disfrutar de ellas se toma el valor del salario ordinario día que esté devengando el trabajador. Si es a la terminación del contrato de trabajo se toma como base de liquidación el salario mensual. (Recuperado el 22 de Julio de 2010:

<http://www.minproteccionsocial.gov.co/vbecontent/NewsDetail.asp?ID=16719&IDCompany=3>)

Las vacaciones se compensan en dinero cuando el contrato de trabajo se termina sin que se disfruten, se le paga de acuerdo al tiempo laborado, tomando como base para liquidarlas el salario devengado. También cuando el trabajador toma la mitad del tiempo de vacaciones y el tiempo restante se le paga en dinero.

Además se acumulan cuando el trabajador descansa seis (6) días y el resto de tiempo lo puede acumular para otros periodos de vacaciones hasta por dos años. Cuando el trabajador sea técnico especializado o de manejo y confianza tendrá derecho a descansar seis (6) días remunerados y acumular el resto hasta por cuatro años.

8.5.5 *Cesantías e Intereses sobre las Cesantías*: El 31 de Diciembre de cada año, el empleador debe liquidar en forma definitiva el 12% anual sobre el saldo de las cesantías de cada trabajador, por la anualidad o por la fracción correspondiente, pago que debe hacerse en el fondo de cesantías escogido voluntariamente por el trabajador, y si no lo hace le corresponde al empleador. El valor liquidado por este concepto es consignado por el empleador en dicho Fondo a más tardar el día quince

(15) de febrero del año siguiente a aquel en que se causaron el derecho de la cesantía o cuando se hace pago parcial de cesantías o a la terminación del contrato de trabajo. Si el empleador incumple el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo. Solo se podrán retirar las cesantías cuando:

- o Terminación de contrato.
- o Financiación de vivienda.
- o Gastos de matrícula del trabajador, compañera permanente y sus hijos, por conceptos de estudios de educación superior.

Si se termina el contrato de trabajo aun existiendo saldos de cesantías a favor del trabajador y no han sido entregados al fondo, el empleador se los pagara directamente al trabajador con los intereses legales respectivos.

Si el empleador no paga los intereses dentro de los plazos establecidos por la ley, deberá pagar al trabajador, a titulo de indemnización, una suma igual a dichos intereses. En caso de incumplimiento, los intereses se pagaran dobles.

- o *Certificado sobre Liquidaciones:* De las liquidaciones de cesantías que se realicen el 31 de Diciembre de cada año, el empleador deberá entregar al trabajador un certificado sobre su cuantía, en el cual conste el tiempo liquidado, la base salarial sobre la cual se liquido y el valor del auxilio de cesantías consignado. (Gómez, p 136).

8.5.6 Prima de Servicios: Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, excepto a los empleados del servicio doméstico. Debe tenerse en cuenta que es considerado únicamente del servicio doméstico quienes solo laboran en casa de familia en labores propias del hogar; esto incluye jardineros y mayordomos de finca de recreo (no productivas).

Si la finca es productora de café y el mayordomo ayuda en su proceso de producción y estos no sólo son para la alimentación del dueño, sino que se comercializan, automáticamente el mayordomo deja de ser empleado de servicio doméstico para ser un empleado común con derecho al pago de Prima de Servicio.

La prima de servicios se cancelará por semestre el 30 de junio y en los primeros veinte (20) días de diciembre. Deberán pagarse quince (15) días de salario o proporcionalmente al tiempo trabajado en cada uno de los semestres.

Se tendrá derecho a esta prestación en los contratos a término indefinido o superiores a un año, cuando se hubieren laborado seis (6) meses del respectivo semestre o proporcionalmente al tiempo trabajado y no hubiere sido despedido por justa causa.

En los contratos a término fijo inferiores a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de la prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. Para la liquidación deben tenerse en cuenta todos los factores de salario, incluyendo el auxilio de transporte. (Recuperado el 22 de Julio de 2010:

<http://www.minproteccionsocial.gov.co/vbecontent/NewsDetail.asp?ID=16718&IDCompany=3>).

8.5.7 Calzado y Vestido de Labor: Todos los trabajadores cuyo salario mensual no sea superior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente y hayan cumplido más de tres (3) meses de trabajo dentro de cada cuatro meses, deben recibir gratuitamente vestido y calzado de labor tres (3) veces al año (30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre).

Nota: Está prohibida la compensación en dinero a menos que el contrato de trabajo termine. No utilizar la dotación puede conllevar a que el trabajador pierda esta prestación. El empleador y el trabajador pueden convenir que en vez de tres

dotaciones, se otorguen una o dos de mejor calidad, convenio que tiene validez siempre y cuando se deje por escrito. (Gómez, p. 152)

8.6. *Parafiscales*

Todo empleador de carácter permanente que tenga un mayordomo a su servicio está obligado a efectuar aportes parafiscales del 9% de su nomina mensual de salarios, con destino al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar. Este aporte se realiza por intermedio de la caja de compensación a que este afiliado el empleador. (Cartilla laboral, p. 67)

Los empleadores pertenecientes al sector cafetero, deben pagar el subsidio al Banco Agrario o a una caja de compensación. Para los recolectores o trabajadores temporales, como no son permanentes, no se obliga a pagar parafiscales. (Cartilla laboral, p. 70)

8.6.1 *Cajas de Compensación*: El aporte equivalente es del 4% del salario. Los empleadores deben pagar dentro de los primeros 20 días hábiles del mes siguiente al que se determino el valor.

8.6.2 *Subsidio Familiar para Trabajadores Permanentes*: Todo caficultor que ocupe uno o más trabajadores permanentes está en la obligación de afiliarlos a una Caja de Compensación Familiar de la región, para que esta le otorgue el subsidio familiar, que es una prestación social, pagadera en:

- o Dinero (por cada persona a cargo menor de 18 años y cuando el salario no es mayor de cuatro salarios mínimos)
- o Especie (alimentación, vestido, textos, drogas, etc.)
- o Servicios a los trabajadores y sus familias (programas sociales, educación, créditos, vivienda, entre otros).

El subsidio no constituye salario y es pagadero aun durante los permisos remunerados, las incapacidades y las vacaciones. Las cajas de compensación pagarán como subsidio al trabajador del sector agropecuario un quince por ciento (15%) sobre lo que paguen al trabajador urbano, para lo cual se podrán establecer mecanismos de gradualidad no superior a dos (2) años. (Recuperado el 27 de Julio de 2010:

<http://www.minproteccionsocial.gov.co/vbecontent/NewsDetail.asp?ID=16693&IDCompany=3>)

Cuando el empleador no esté afiliado a una caja de compensación familiar y el trabajador exige judicialmente el pago de esta, el empleador debe pagar el doble de la cuota de subsidio en dinero, más alta que se esté pagando en el departamento.

8.6.3 *SENA*: El empleador aporta el 2% del valor de su nomina mensual de pago salarial. (Cartilla laboral, p. 70)

8.6.4 *ICBF*: Todos los empleadores deben aportar al ICBF este aporte es del 3 % del valor de la nomina mensual de salarios, estará destinada a dar continuidad, desarrollo y cobertura a los hogares comunitarios de bienestar infantil, organizados por dicho instituto. Se pagan a través de la caja de compensación.

Conclusiones

Actualmente los caficultores desconocen muchos aspectos de la legislación laboral colombiana en especial las obligaciones legales existentes al contratar personal en las fincas.

Es necesario que la oficina jurídica de la Federación Nacional de Cafeteros oriente a los caficultores de Risaralda en legislación laboral en el área de contratación de personal.

Las relaciones laborales en las fincas cafeteras no son reciprocas y equilibradas entre el propietario y el trabajador.

No existen herramientas prácticas que permitan facilitar el proceso de contratación de personal en fincas cafeteras.

No se conocen las modalidades de pago que existen (salario en dinero, salario en especie).

Recomendaciones

El Comité Departamental de Cafeteros de Risaralda debe difundir a los caficultores por medio de capacitaciones y folletos todos los aspectos definidos en el Código Sustantivo de Trabajo Colombiano aplicado a este sector, en temas específicos tales como: Contratación de personal, salarios, prestaciones sociales, derechos y deberes de los trabajadores de las fincas cafeteras.

Referencias

Cartilla Laboral. (2010). (24 ed.). Bogotá: Legis Editores. P 238.

Código Sustantivo del Trabajo. (2010). Bogotá: Momo Ediciones. P 540.

Chiavenato, Idalberto. (1999). *Administracion de Recursos Humano*. (5a. ed.).

Santafe de Bogota: Mc Graw Hill.

Domínguez, Juan Carlos. (2009). *Consejos prácticos para la administración de*

fincas. (2a. ed.) Bogotá: Horizonte Impresores.

Gómez Escobar, Sehir. (2007). *Legislación Laboral Teoría y Práctica*. (6a. ed.).

Bogotá: McGraw Hill. P 228.

Gómez Escobar, Sehir. (2007). *Legislación Laboral Teoría y Práctica*. (6a. ed.).

Bogotá: McGraw Hill.

Guerreo, Guillermo. (1999). *Compendio de Derecho Laboral*. Bogotá: Leyer.

Guerreo, Guillermo. (2006). *Teoria General del Derecho Laboral*. Bogotá: Leyer.

Fuentes Electrónicas

<http://www.secretariassenado.gov.co>

<http://www.minproteccionsocial.gov.co>

<http://www.consultas-laborales.com.co>

<http://consumer.utzcertified.org>

<http://www.quindio.gov.co>

<http://www.formasminerva.com>

<http://www.saludcolombia.com>

<http://www.actualicese.com>

<http://www.hasp.axesnet.com/contenido/.../ABC%20de%20riesgos.doc>

Lora, Eduardo. *Nuevas tendencias de protección laboral y social y sus posibilidades para Colombia*. Recuperado el 2 de septiembre de 2010, de http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/item/2146/1/nuevas_tendencias_proteccion.pdf

Lora, Eduardo & Pagés, Carmen. (1996). *Banco Interamericano de Desarrollo. La legislación laboral en el proceso de reformas estructurales de América Latina y el Caribe*. Recuperado el 3 de septiembre de 2010, de <http://www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubWP-343.pdf>

Urdinola, Piedad & Gracias, Orlando. (2000). *Una mirada al mercado laboral colombiano*. Recuperado el 3 de septiembre de 2010, de www.dnp.gov.co/PortalWeb/Portals/0/archivos/.../BDE_2_empleo.pdf

Apéndices

Apéndice A. Formato Encuesta

La siguiente encuesta hace referencia a la investigación acerca de los fundamentos teóricos en legislación laboral aplicados al sector cafetero.

Nombre _____

Cargo _____

Marque con una X la repuesta.

1. ¿Conoce usted la legislación laboral Colombiana?

SI ____ NO ____

2. ¿Conoce las obligaciones legales al contratar trabajadores en fincas cafeteras?

SI ____ NO ____

3. ¿Utiliza algún tipo de contrato escrito al vincular personal en su finca?

SI ____ NO ____

¿Cuál? _____

4. ¿Las relaciones laborales en las fincas cafeteras son reciprocas y equilibradas para cada una de las partes (empleador-trabajador)?

SI ____ NO ____

5. ¿Cómo caficultor cuenta con asistencia en el área de legislación laboral?

SI ____ NO ____

6. ¿Considera usted de ayuda que el comité de cafeteros de Risaralda, difunda información para la identificación de los aspectos más relevantes de la legislación laboral Colombiana?

SI ____ NO ____

7. ¿A través de qué medio considera usted que se debe difundir esta información?

- Radio
- Correo electrónico
- Cartillas o folletos
- Otro ¿Cuál? _____

8. ¿Cómo caficultor cuenta con herramientas prácticas para facilitar el proceso de contratación de personal, como formatos de contratos, constancias de dotación de calzado y vestido de labor, etc.?

SI ____ NO ____

9. ¿Cómo caficultor conoce las modalidades de pago que existen (salario en dinero, salario en especie)?

SI ____ NO ____

Apéndice B. Cartilla



Anexos

Anexo A. Formulas de Prestaciones Sociales, Vacaciones y Horas Extras

Concepto	Fórmula
Cesantías	$\frac{(\text{Salario Mensual (*)} \times \text{Días trabajados})}{360}$
Intereses de Cesantías	$\frac{\text{Cesantías} \times \text{días trabajados} \times 0.12}{360}$
Prima de Servicios (Por cualquier tiempo trabajado)	$\frac{\text{Salario Mes (*)} \times \text{Días trabajados semestre}}{360}$
Vacaciones (Por cualquier tiempo trabajado)	$\frac{\text{Salario Mensual Básico} \times \text{días trabajados}}{720}$
Trabajo Nocturno entre las 10 p.m. y las 6 a.m.	$\text{Hora ordinaria} \times 0.35$
Hora Extra Diurna Entre las 6 a.m. y las 10 p.m.	$\frac{\text{Salario Diario} \times 1.25}{8}$ $\text{Hora ordinaria} \times 1.25$
Hora Extra Nocturna Entre las 10 P.M. y las 6 A.M.	$\frac{\text{Salario Diario} \times 1.75}{8}$ $\text{Hora ordinaria} \times 1.75$
Hora ordinaria, Dominical o Festivo	$\text{Salario Diario} \times 1.75$

	8 Hora ordinaria X 1.75
Hora Extra Diurna en dominical o Festivo	Salario Diario X 2.00 ----- 8 Hora ordinaria X 2
Hora Extra Nocturna en Dominical o Festivo	Salario Diario X 2.50 ----- 8 Hora ordinaria X 2,5
Indemnización (Contrato a Término Fijo)	El valor de los salarios que falten para la terminación del contrato
Indemnización ** (Contrato a Término Indefinido)	Para salarios inferiores a 10 mínimos: 30 días por el primer año y 20 días por cada año siguiente o proporción. Más de 10 salarios mínimos: 20 días por el primer año y 15 por cada uno de los siguientes o proporción.
(*) Cuando en la fórmula aparece Salario Mensual equivale al salario con todos los factores que lo constituyen. Por ejemplo: auxilio de transporte.	(**) Para el caso de los trabajadores que lleven 10 años o más a 27 de diciembre de 2002 la indemnización se liquidará con la tabla anterior.

Fuente: <http://www.minproteccionsocial.gov.co/vbecontent/NewsDetail.asp?ID=12870&IDCompany=3>).

