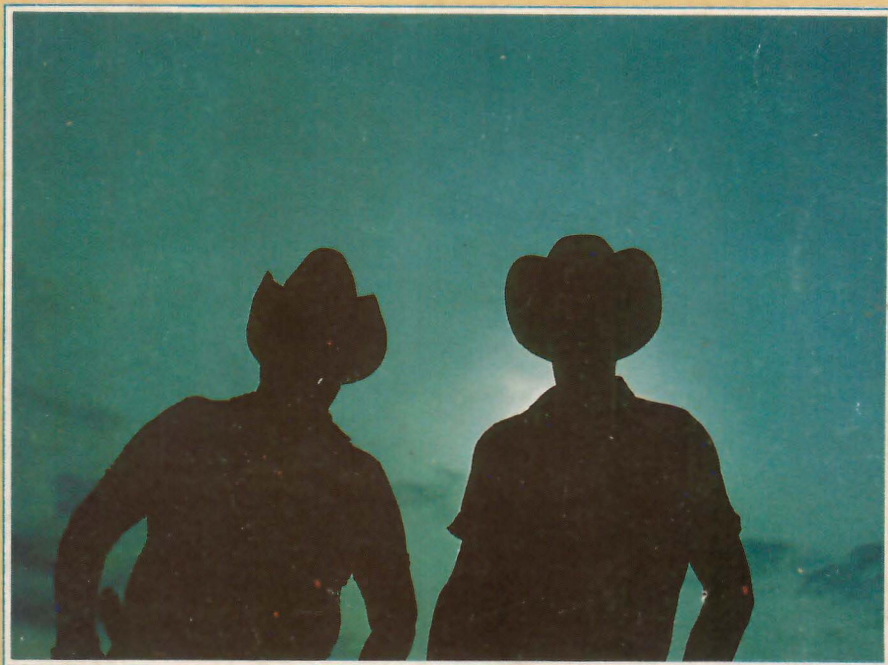


MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO

# LAS RELACIONES LABORALES A NIVEL RURAL



DIVISION DEL TRABAJADOR RURAL

*“Buscamos el fortalecimiento  
de las relaciones laborales en el campo”*



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO

FRANCISCO POSADA DE LA PEÑA  
Ministro de Trabajo y Seguridad Social

LUIS VICENTE SERRANO SILVA  
Viceministro de Trabajo y Seguridad Social

GILBERTO ENRIQUE CASTILLA SOLANO  
Secretario General

RAFAEL CARBONELL BLANCO  
Director General del Trabajo

LUCILA MILAN DE LOZANO  
Subdirectora de Relaciones Individuales

ANTONIO MERLANO VELILLA  
Jefe División del Trabajador Rural

## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
PRESENTACION .....	3
<b>CAPITULO I</b>	
Legislación Laboral Agraria	
Deberes y Derechos de los Empleadores y Trabajadores Rurales .....	5
<b>PARTE I</b>	
Vinculación Laboral .....	5
Duración del Contrato de Trabajo.....	6
Trabajo Ocasional, Accidental o Transitorio.....	7
<b>PARTE II</b>	
Jornada de Trabajo.....	8
<b>PARTE III</b>	
Salario.....	9
Deducciones Salariales.....	13
<b>PARTE IV</b>	
Prestaciones Sociales.....	19
<b>CAPITULO II</b>	
Regímenes Especiales para el Menor Trabajador	
y la Mujer en el Campo .....	25

	<b>Pág.</b>
PARTE I	
Reglamentación sobre el Trabajo del Menor en el Campo .....	25
Trabajos en los cuales no pueden emplearse Menores de Edad .....	26
PARTE II	
Consideraciones Generales sobre el Trabajo de la Mujer en el Campo	27
CAPITULO III	
El Contrato de Aparcería .....	28
CAPITULO IV	
Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo Rural .....	29
CAPITULO V	
La División del Trabajador Rural del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social .....	30

## PRESENTACION

*El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante el Decreto 1422 de 1989, fue reestructurado orgánicamente, creando la División del Trabajador Rural, con el objetivo de atender la población de este nivel y buscando tomar la iniciativa para estimular y participar en los programas de atención al trabajo en el campo, lo mismo que para promover el cumplimiento de las normas laborales.*

*Teniendo en cuenta la vocación agrícola de nuestro país y la importancia que revisten los trabajadores rurales en la economía nacional, se elaboró esta Cartilla con el propósito de divulgar y difundir las normas legales que rigen el trabajo en el sector rural, toda vez que el derecho a la información es fundamental para el desarrollo y la dignificación del hombre y la mujer.*

*Cabe señalar que esta Cartilla tiene su fundamento jurídico en el Código Sustantivo del Trabajo y en la Ley 50 de 1991 que le introdujo reformas sustanciales, y busca dotar a los señores inspectores y visitadores de Trabajo del Ministerio del orden nacional, al igual que a los distintos funcionarios de otros organismos estatales que desarrollan entre otras actividades el atender asuntos laborales rurales, de las herramientas teórico-prácticas complementarias que les sirvan de apoyo en la solución de los conflictos propios de este sector de la población colombiana. En consecuencia, creemos que la cartilla constituirá sin duda, un texto de consulta sencillo, ágil y práctico para estos funcionarios, a la vez que les proveerá de un soporte legal para el ejercicio de sus actividades laborales.*



## CAPITULO I

### LEGISLACIÓN LABORAL AGRARIA

### DEBERES Y DERECHOS DE LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES RURALES

#### PARTE I

#### VINCULACIÓN LABORAL

Toda relación de trabajo se inicia mediante la celebración de un contrato de trabajo.

#### **Contrato de Trabajo**

Es un acuerdo de voluntades entre el empleador y el trabajador por el cual se obliga este último a prestar un servicio personal cumpliendo órdenes e instrucciones y recibiendo por su labor un salario.

#### **Modalidades de Contrato**

Puede ser escrito o verbal y tienen igual validez para contraer obligaciones y adquirir derechos.

*Contrato Verbal:* Es un acuerdo expresado oralmente en donde se conviene el trabajo a realizar, el sitio donde ha de presentarse, la cuantía y la forma de remuneración.

*Contrato Escrito:* Es el acuerdo expresado en documento firmado por ambas partes y debe contener los siguientes datos: identificación personal, domicilio de las partes, duración, naturaleza específica y lugar de trabajo, salario, jornal y período de pago, lugar y fecha de celebración.

## **DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **– A Término Indefinido**

Cuando así se conviene, o cuando no se expresa su duración. Este contrato puede ser verbal o escrito.

### **– Contrato por Obra o Labor**

La duración de este contrato está determinada por el tiempo que se requiera para realizar la labor u obra encomendada.

### **– A Término Fijo**

Este contrato debe pactarse siempre por escrito o de lo contrario se entenderá a término indefinido.

### **– Superior a un Año**

Su término máximo de duración no podrá exceder de tres años. Sin embargo, se puede prorrogar indefinidamente.

Para su terminación deberá darse aviso por escrito por cualquiera de las partes, del deseo de no prorrogar 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 período igual al inicialmente pactado y así sucesivamente.

## **– Inferior a un Año**

Sólo podrá prorrogarse hasta tres veces por períodos iguales o inferiores al inicialmente pactado, y para su terminación deberá darse aviso por escrito con anticipación no menor a treinta (30) días.

### **TRABAJO OCASIONAL, ACCIDENTAL O TRANSITORIO**

Cuando el trabajo a realizar es ocasional, accidental o transitorio y la labor es ajena a las actividades normales del empleador. No exige la forma escrita ni genera prestaciones sociales y no puede ser mayor de un mes.

#### **Período de Prueba**

Corresponde a la etapa inicial del contrato de trabajo y tiene por objeto, para el empleador conocer las aptitudes del trabajador y para este último analizar la conveniencia de las condiciones del trabajo. En los contratos a término indefinido, o a término fijo igual o superior a un (1) año la duración del período de prueba no excederá de dos (2) meses para trabajadores rurales nuevos. El período de prueba no operará cuando se trata de trabajadores que hayan laborado al servicio del mismo empleador.

Durante el período de prueba las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato sin lugar a indemnización pero con derecho a las prestaciones correspondientes.

El período de prueba para el trabajador se incluye al totalizar el tiempo de servicio de este último.

#### **Período de Prueba en Contratos Sucesivos**

De igual manera, cuando se celebran contratos sucesivos entre el mismo empleador y trabajador, sólo es válido el período de prueba para el primer contrato.

#### **Período de Prueba en Contratos a Término Fijo**

En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del

término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que éste exceda de dos meses.

### **Prórroga del Período de Prueba**

El período de prueba puede prorrogarse siempre y cuando no sobrepase los límites máximos legales citados anteriormente.

## **PARTE II**

### **JORNADA DE TRABAJO**

La jornada ordinaria 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 la máxima legal.

La jornada de trabajo podrá ampliarse por mutuo acuerdo a 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 podrá laborar ese mismo día horas extras.

### **Excepción de la Jornada Máxima**

Se excluyen de la jornada máxima legal quienes desempeñen cargos de manejo o confianza, empleados del servicio doméstico, los que ejerzan actividades discontinuas y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo por lo cual no se les reconoce pago de horas extras.

### **Horas Extras o Trabajo Suplementario**

El tiempo de trabajo que exceda de la jornada 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 Trabajo.

En ningún caso el tiempo extra podrá exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) a la semana.

## PARTE III

### SALARIO

Es todo lo que recibe el trabajador como retribución por los servicios prestados a un empleador.

El salario puede convenirse libremente en sus diversas modalidades de pago así:

a) Por Tiempo

Por días	Se denomina jornal
Por semanas	Siete (7) días
Décadas	Por períodos de diez (10) días
Por quincenas	Quince (15) días
Por mensualidades	Treinta (30) días.

- b) Por obra, destajo o tarea
- Consiste en pagar cierta remuneración por una determinada labor o tarea que realice el trabajador.

### Valor del Salario

El valor del salario se puede acordar como una suma fija o un porcentaje sobre las ventas o cobros realizados.

Existen dos modalidades de salario:

- a) El estipulado por el Gobierno Nacional como salario mínimo legal, fijado a partir del primero de enero de cada año;
- b) El acordado libremente por las partes y que no puede ser inferior al mínimo legal. Si falta el pacto expreso sobre el monto del salario, debe pagarse el equivalente al que se ha venido reconociendo por la misma labor o en su defecto tener en cuenta las condiciones usuales de la misma región; de lo contrario se fijará judicialmente.

## **Salario Mínimo Legal**

Es la remuneración mínima a la cual tiene derecho todo trabajador por prestar sus servicios a un empleador, siempre y cuando labore la jornada máxima legal.

Para quienes trabajen jornadas diarias inferiores a la máxima legal, regirá el salario mínimo en proporción al número de horas laboradas.

## **Salario en Especie**

Corresponde a la parte de pago que no se efectúa en dinero, sino que está constituida por algún suministro como: alimentación, habitación, vestuario y todo aquello que las partes aprecien como contraprestación por servicios entregados por el empleador al trabajador o a su familia.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. Si no hay acuerdo sobre su valor real, éste se estimará por parte de un perito quien indicará su monto, o procederá a reajustarlo cuando exceda los límites legales.

El salario en especie no puede superar el cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario, sin embargo, cuando se devengue el salario mínimo legal el valor por concepto del salario en especie no podrá exceder el treinta por ciento (30%).

Dentro del salario del trabajador campesino debe indicarse el valor de la parcela, pastos de ganado y otras contraprestaciones en especie que suelen pagarse en el campo colombiano; es decir, todos aquellos factores que los propietarios de fincas rurales, agrícolas o ganaderas suelen ofrecer.

Por regla general, el trabajador campesino puede pactar como salario en especie, aceptar parcelas que puede explotar, habitación para sí y su familia, alimentación, derecho de mantenimiento de un número de cabezas de ganado, etc.

## **Elementos Integrantes del Salario**

Constituyen factores salariales los siguientes:

Salario en especie

Subsidio de transporte

Primas

Sobresueldos

Bonificaciones habituales

Valor del trabajo suplementario o de horas extras

Valor del trabajo en días de descanso obligatorio

Porcentajes sobre ventas y comisiones.

## **Pagos que no Constituyen Salario**

Corresponden a las sumas que ocasionalmente y por liberalidad del empleador recibe el trabajador. De la misma manera lo que se recibe en dinero o en especie, no para el beneficio del trabajador ni para enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones.

Finalmente, no constituyen salario en dinero o en especie, la alimentación, habitación, vestuario o las primas extralegales, cuando las partes así lo hayan dispuesto expresamente en el contrato de trabajo, como también la participación de utilidades.

## **Pago de Dominicales y Festivos**

El empleador debe remunerar el descanso dominical y festivo con el salario ordinario de un día, siempre y cuando el trabajador no hubiese faltado durante la semana inmediatamente anterior al trabajo; o si faltó, lo haya hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.

Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Cuando se acuerde entre empleador y trabajador la prestación de servicios en algunos días de la semana u horas, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

### **Pago de Dominicales y Festivos Laborados**

Sólo se permite pagar o dar un descanso compensatorio remunerado por el trabajo realizado durante los días de descanso obligatorio, en los siguientes casos:

- a) En aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción;
- b) Las labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables;
- c) En las labores de servicio doméstico y de choferes particulares.

### **Trabajo Dominical y Festivo Eventual**

El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero a su elección.

### **Descanso Compensatorio**

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado además de la retribución en dinero.

### **Labores Agrícolas**

Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los do-

mingos y días de fiesta remunerándoseles con un recargo del ciento por ciento (100%), sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, además del salario ordinario a que tengan derecho por haber laborado la semana completa.

Jornada Diurna	6 a.m. a 6 p.m.
Jornada Nocturna	6 p.m. a 6 a.m.

### **Remuneración Adicional por Trabajo Extra**

<b>MODALIDAD DE TRABAJO</b>	<b>RECARGO*</b>
Hora extra diurna	25%
Hora trabajo nocturna	35%
Hora extra nocturna	75%
Hora festiva nocturna	135%
Hora festiva dominical	100%
Hora extra festiva diurna	125%
Hora extra festiva nocturna	175%
Día dominical o festivo	100%

\* Recargo: Sobre el salario diario devengado.

### **DEDUCCIONES SALARIALES**

El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario y prestaciones del trabajador, sin autorización escrita de éste o del Juez Laboral, salvo en los siguientes casos:

Multas o sanciones disciplinarias previstas en el reglamento interno, retención en la fuente por impuestos sobre la renta, aportes al seguro social, cuotas sindicales o de cooperativas, préstamos, créditos y por decisión judicial.

### **Embargo de Salarios**

No es embargable el salario mínimo legal. Tan sólo lo será su excedente en una quinta parte. No obstante se puede embargar hasta en un cin-

cuenta por ciento (50%), a favor de Cooperativas o para cubrir pensiones alimenticias.

## **Suspensión del Contrato de Trabajo**

Es aquella situación en la que se interrumpe temporalmente para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido y para el empleador, la de pagar el salario pactado.

### **Causales de Suspensión**

- Fuerza mayor o caso fortuito. Calamidad, terremoto, incendio, inundación, u otros, que impidan temporalmente la ejecución del contrato.
- Muerte o inhabilidad del empleador.
- Suspensión o clausura temporal del trabajo hasta por ciento veinte (120) días con previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y por razones técnicas y económicas independientes de la voluntad del empleador.
- Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días y cuya causa no justifique la terminación del contrato.
- Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador.
- Por suspensión disciplinaria.
- Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar.
- Por huelga.

### **Efectos de la Suspensión del Contrato**

- Cesación de las obligaciones del pago del salario y de la prestación del servicio.

En caso de muerte o enfermedad del trabajador, si no se encuentran cubiertos estos riesgos por el ISS, el empleador tiene la obligación de asumirlos.

Estos períodos de suspensión pueden descontarse de vacaciones, cesantías, primas de servicio y tiempo de jubilación.

## **Terminación del Contrato de Trabajo**

Significa la finalización o cesación de la relación laboral.

Sus causas generales pueden ser:

Muerte del trabajador.

Mutuo consentimiento o acuerdo entre trabajador y empleador.

Vencimiento del plazo pactado.

Por terminación de la obra o labor contratada.

Liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.

Suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.

Por decisión unilateral del empleador o del trabajador con o sin justa causa.

Por decisión de un Juez (sentencia ejecutoriada).

Por no regresar el trabajador a su empleo al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

## **Justas Causas para la Terminación del Contrato**

A. Por parte del empleador:

1. Haber sufrido engaño del trabajador, por la presentación de certificados falsos para admisión o para obtener provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en sus labores, contra el empleador, su familia, sus representantes, o los compañeros de trabajo.
3. Todo daño material causado por el trabajador con intención a edificios, maquinarias, materias primas y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las demás personas y de las cosas.
4. Todo acto de inmoralidad o delitos que el trabajador cometa en el sitio de trabajo en el desempeño de sus labores.
5. Cualquier violación grave de obligaciones o prohibiciones en que incurra el trabajador (artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo).
6. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días; o aun por un 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 de conocimientos reservados con perjuicio para la empresa.
8. Deficiente rendimiento en el trabajo, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
9. La sistemática inejecución de la labor sin razones válidas por parte del trabajador.
10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina en el lugar de trabajo.
11. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, higiénicas o curativas prescritas por el médico o autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
12. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
13. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez.

14. Enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga carácter de enfermedad profesional, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días.

B. Por parte del trabajador:

1. Haber sufrido engaño del empleador respecto a las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia o malos tratos inferidos por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia.
3. Todo acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer actos ilícitos o contrarios a sus principios políticos o religiosos.
4. Toda circunstancia que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato de trabajo y que ponga en peligro su seguridad y salud y que el empleador no corrija.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador de sus obligaciones legales.
7. La exigencia del empleador sin razones válidas para la prestación de sus servicios en un lugar diferente al cual se contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador.

NOTA: En los casos descritos en los numerales 8 al 14, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con no menos de quince (15) días de anticipación.

## **Terminación Unilateral del Contrato de Trabajo sin Justa Causa**

Esta clase de terminación del contrato, ocurre cuando alguna de las partes, incumple lo pactado sin que medie ninguna de las justas causas enumeradas anteriormente.

1. La terminación unilateral del contrato sin justa causa comprobada por parte del empleador acarreará las siguientes indemnizaciones:
  - a) En el contrato a término fijo pagará los salarios correspondientes al tiempo que falte para cumplir el plazo estipulado del contrato;
  - b) En el contrato celebrado para la duración de una obra o labor determinada, la indemnización será equivalente al tiempo que falte para terminarla, pero en ningún caso esta indemnización será inferior a quince (15) días de salario;
  - c) En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:
    - i. Cuando el tiempo de servicio no es mayor de un (1) año, se deben pagar cuarenta y cinco (45) días de salario.
    - ii. Entre uno (1) y cinco (5) años de servicios continuos se pagarán cuarenta y cinco (45) días por el primer año, más quince (15) días adicionales por cada uno de los años laborados y proporcionalmente por fracción de año.
    - iii. Entre cinco (5) y menos de diez (10) años de servicio continuo, se pagarán cuarenta y cinco (45) días por el primer año, más veinte (20) días por cada uno de los años de servicio y proporcionalmente por fracción de año.
    - iv. Los trabajadores con diez (10) o más años de servicio continuo tienen derecho a cuarenta y cinco (45) días por el primer año y a cuarenta (40) días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción de año.

---

NOTA: Los trabajadores que al primero de enero de 1991 hubieren cumplido diez (10) o más años de servicio, tendrán derecho según lo ordene el Juez, a recibir la indemnización por despido injusto, o a ser reintegrados pagándoseles los salarios que dejaron de recibir por el tiempo que estuvieron despedidos, a menos que renuncien expresamente a dicha acción y manifiesten su voluntad de acogerse al nuevo régimen indemnizatorio.

2. Cuando el trabajador termine unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa, deberá pagar al empleador treinta (30) días de salario. El empleador está facultado para deducir el valor de este preaviso de lo que adeude al trabajador por prestaciones sociales y el valor deducido lo depositará a órdenes del Juzgado mientras la justicia decide si hubo o no justa causa.

## **PARTE IV**

### **PRESTACIONES SOCIALES**

Son el conjunto de beneficios y garantías para los trabajadores, adicionales al salario, los cuales están a cargo del empleador por mandato de la ley y por efecto del contrato de trabajo.

Se discriminan así:

#### **1. A cargo del empleador**

##### **a) Prima de servicios**

Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores excepto a los ocasionales o transitorios, una prima de servicios.

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

Se tendrá derecho a esta prestación en los contratos a término indefinido o superiores a un año, cuando se hubiere laborado mínimo tres (3) meses del respectivo semestre 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 ésta sea.

Para la liquidación de la prima de servicios, deben tenerse en cuenta todos los factores del salario, incluyendo el auxilio de transporte y su cálculo está dado por la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{SALARIO MENSUAL} \times \text{NUMERO DE DIAS TRABAJADOS EN EL SEMESTRE}}{360} = \text{P.S.}$$

b) 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, deben recibir gratuitamente vestido y calzado de labor tres veces al año (30 de abril, 31 de agosto y 20 de septiembre).

NOTA: Está prohibida la compensación en dinero y la no utilización de esta dotación conlleva a la pérdida de esta prestación por parte del trabajador.

### Auxilio de Cesantías

– *Sistema tradicional*

Al terminar el contrato de trabajo, el empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año. El salario base para liquidar cesantías, es el ordinario mensual siempre y cuando que en los tres últimos meses no haya tenido variación.

Pero en el caso de salarios variables se tomará como base el promedio mensual de lo devengado el último año de servicio o el total de todo el tiempo servido si fuere menor de un año, incluyendo también el auxilio de transporte y todos los factores de salario. El cálculo del auxilio de cesantías está dado por la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{SALARIO} \times \text{DIAS TRABAJADOS}}{360} = \text{A. Cesantías}$$

NOTA: A esta prestación se tiene derecho desde el primer día de trabajo.

– *Sistema nuevo de liquidación definitiva y anual, manejo e inversión por los Fondos de Cesantías*

Este sistema rige para trabajadores vinculados por contrato de trabajo a partir del 1° de enero de 1991 y para los trabajadores antiguos que se

acojan voluntariamente al nuevo sistema, previo aviso por escrito al respectivo empleador con una anticipación no inferior a un mes.

– *Consignación en Fondos de Cesantías*

El valor liquidado por concepto de cesantías en el momento de acogerse al nuevo sistema, debe ser consignado por el empleador en el Fondo de Cesantías que el trabajador elija a más tardar el día quince de febrero del año siguiente a aquél en el cual se liquidaron.

– *Intereses a las Cesantías*

En enero de cada año o en la fecha de retiro del trabajador, se debe cancelar el 12% anual sobre la cesantía que tenga a su favor.

En caso de que el empleador no pague los intereses, deberá cancelar al trabajador por indemnización, por una sola vez, el doble de los intereses causados.

NOTA: El valor liquidado por concepto de intereses de cesantías deberá entregarse directamente al trabajador dentro del mes siguiente a la fecha de liquidación de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Vr. DE LA CESANTIA} \times \text{No. DE DIAS TRABAJADOS} \times 0.12}{360} - \text{I.C.}$$

– *Auxilio Funerario*

El empleador está obligado a cancelar los gastos de entierro de cualquiera de sus trabajadores, hasta por una suma equivalente al salario de un mes. Si el trabajador está afiliado al Seguro Social, éste asumirá los costos.

## **Otras Prestaciones**

– *Enfermedades Tropicales*

Las empresas agrícolas, ganaderas o forestales de climas templados y calientes, están especialmente obligadas a combatir las enfermedades tropicales por todos los medios curativos y profilácticos.

### – *Local para Escuelas*

Las empresas agrícolas, ganaderas o forestales en donde hubiere veinte o más niños en edad escolar, hijos de los trabajadores, tienen la obligación de suministrar local apropiado para establecer una escuela.

### – *Actividades Alternas a las Laborales*

En empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de cada semana, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

## **2. A Cargo del Instituto de los Seguros Sociales, ISS**

El empleador está en la obligación de afiliarse al ISS a sus trabajadores. Si en la zona no existe el Instituto de Seguros Sociales, el empleador está en la obligación de facilitarle la prestación médica asistencial requerida.

---

NOTA: El empleador debe conceder a sus trabajadores permisos remunerados para recibir la asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria.

### **Afiliación al Instituto de Seguros Sociales**

El empleador deberá solicitar ante la Regional respectiva, el formulario para la asignación del *número patronal*, el cual deberá ser diligenciado y anexar, si es persona jurídica, el certificado de constitución y gerencia de la empresa ante la Cámara de Comercio; en caso de ser persona natural, debe adjuntar una fotocopia de la cédula de ciudadanía.

Obtenido el número patronal el empleador deberá solicitar la afiliación de sus trabajadores.

### **Riesgos que cubre el Seguro Social**

- a) Enfermedad general y maternidad; con relación a la maternidad, el derecho lo adquiere la afiliada, la esposa o compañera permanente

del afiliado y el recién nacido quien tiene derecho a la atención médica durante el primer año de vida;

- b) Accidentes de trabajo y enfermedad profesional, ATEP;
- c) Pensiones por Invalidez, Vejez y Muerte, IVM;
- d) Asignaciones familiares.

### **3. A Cargo de las Cajas de Compensación**

Todo empleador que ocupe uno o más trabajadores permanentes, está en la obligación de afiliarlos a una Caja de Compensación Familiar de la región, para que ésta le otorgue el subsidio familiar correspondiente. El subsidio familiar es una prestación social, pagadera en dinero (por cada persona a cargo), especie (alimentación, vestido, textos, drogas, etc.), y servicios a los trabajadores y sus familias (programas sociales, educación, créditos, vivienda, etc.). El subsidio no constituye salario y es pagadero aun durante los permisos remunerados, las incapacidades y las vacaciones.

El subsidio familiar para trabajadores del campo se paga a través de la Caja Agraria.

### **Otros Pagos a Cargo del Empleador**

#### **1. Vacaciones**

El empleador debe conceder a sus trabajadores por cada año de servicios, quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas y proporcionalmente por fracción de año superiores a seis (6) meses. Para su liquidación debe tomarse como base el salario ordinario que está devengando el trabajador el día que comience a disfrutar de ellas, excepto el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y de horas extras y subsidio de transporte.

En los contratos a término fijo inferiores a un año, los trabajadores tienen derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

Cuando el salario es variable, las vacaciones deben liquidarse con base en el promedio del salario devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concede o en todo el período laborado si es inferior a un año.

Está prohibida la compensación en dinero de las vacaciones y la acumulación de las mismas. Para la liquidación de vacaciones se utiliza la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{SALARIO DE 15 DIAS} \times \text{NUMERO DE DIAS TRABAJADOS}}{360} = \text{A.V.}$$

## 2. *Auxilio de Transporte*

Es obligación de los empleadores, el pago del transporte desde el lugar de su residencia hasta el sitio de labor para todos los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos.

El valor del auxilio de transporte lo fija el Gobierno Nacional al inicio de cada año.

---

NOTA: Cuando el empleador suministra el transporte o el trabajador vive en el lugar de trabajo o en un sitio cercano a éste (hasta 1.000 metros) se excluye el pago de este auxilio.

## **Enganche Colectivo**

Se define como la contratación conjunta de diez (10) o más trabajadores, para que se trasladen de una región a otra a prestar servicios a un empleador.

Cuando los enganches impliquen la movilización de los trabajadores a distancias mayores de doscientos (200) kilómetros de su domicilio, los contratos deben constar por escrito, estipulando que los gastos de ida y regreso de los trabajadores, serán exclusivamente a cargo del empleador y éste debe obtener la correspondiente aprobación del funcionario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o de la primera autoridad política del lugar en donde se realice el enganche.

## CAPITULO II

### **REGÍMENES ESPECIALES PARA EL MENOR TRABAJADOR Y LA MUJER EN EL CAMPO**

#### **PARTE I**

#### **REGLAMENTACIÓN SOBRE EL TRABAJO DEL MENOR EN EL CAMPO**

(Decreto 2737 de 1989 del Código del Menor)

Se considera menor de edad a la persona que no haya cumplido los dieciocho (18) años.

En caso de contratar a un menor trabajador, éste tendrá que solicitar autorización escrita al Inspector del Trabajo o en su defecto, a la primera autoridad local. Excepcionalmente se requiere una autorización adicional del defensor de familia del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF.

La jornada de trabajo para los menores es la siguiente:

Entre 12 y 14 años, sólo podrá ser de un máximo de cuatro (4) horas diarias y en trabajos ligeros.

Los menores entre 14 y 16 años, sólo podrán trabajar en una jornada de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana.

- La jornada de trabajo de menores entre 16 y 18 años, no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana.

Con respecto al salario del menor trabajador, éste debe pagarse tomando como base el mínimo legal vigente y debe ser proporcional a las horas trabajadas, teniendo derecho a las prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a trabajadores mayores de dieciocho (18) años.

Las vacaciones deben coincidir con las vacaciones escolares.

#### **TRABAJOS EN LOS CUALES NO PUEDEN EMPLEARSE MENORES DE EDAD**

- Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud, como fungicidas, plaguicidas, abonos químicos y cualquiera otra sustancia que requiera un manejo especial.
- Trabajos a temperaturas anormales, ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- Trabajos subterráneos de minería de toda índole.
- Todo tipo de labor que implique exposición o manejo de corrientes de alto voltaje.
- Trabajos submarinos.
- Trabajos en basureros o en lugares en donde hayan materiales orgánicos en descomposición.
- Trabajos que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, etc.
- Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de máquinas pesadas.
- Trabajos en ladrilleras, chircales y canteras.

## **PARTE II**

### **CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL TRABAJO DE LA MUJER EN EL CAMPO**

Las mujeres en su calidad de trabajadores, tienen los mismos derechos y garantías que el hombre trabajador, tales como: salarios, prestaciones sociales, seguridad social; por tanto no deben sufrir ningún tipo de discriminación laboral.

#### **Protección a la Maternidad**

La maternidad gozará de protección especial, así:

- Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce (12) semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

Si se trata de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios o en todo el tiempo si fuere menor.

Para gozar de la licencia de maternidad, la trabajadora debe presentar el certificado médico en el cual conste el estado de embarazo, la fecha probable del parto y la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia.

La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto podrá reducir a once (11) semanas su licencia, cediéndole una (1) a su esposo o compañero permanente para ser acompañada por él durante la primera semana del mismo.

#### **Prohibición de Despedir**

Ninguna trabajadora puede ser despedida en estado de embarazo o lactancia, sin previa autorización del Inspector de Trabajo.

En caso de despido sin la autorización correspondiente, tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60)

días fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar, además al pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado siempre y cuando no las haya disfrutado.

- El parto debe ser atendido en el Instituto de Seguros Sociales o Caja de Previsión Social.
- En caso de no estar afiliada, el empleador debe asumir la totalidad de los costos médicos, hospitalarios y suministro de droga, tratamiento y servicio médico de la madre; y los del niño durante el primer año de vida.
- Todo empleador está en la obligación de conceder a la madre lactante dos (2) descansos diarios de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada para alimentar a su hijo, sin descuento alguno en el salario, durante los primeros seis (6) meses de edad.

### CAPITULO III

#### **EL CONTRATO DE APARCERÍA**

(Ley 6ª de 1975)

Se presenta dicho contrato, cuando un propietario acuerda con el aparcerero la explotación mutua de un fundo rural o predio, en donde se reparten los frutos o utilidades, provenientes de dicha explotación.

Esta modalidad de contrato no puede ser inferior a tres (3) años, contados a partir de la fecha en que inicie la producción. En este tipo de contrato y en toda propiedad rural que tenga hasta 200 hectáreas, se destinará conjunta o separadamente, al menos media hectárea por familia para que el personal permanente de la misma, pueda hacer cultivos de corta duración en su beneficio exclusivo.

El siguiente cuadro ilustra el número de hectáreas cedidas por familias en relación con el área total a trabajar:

Hasta	200	H.	=	1/2 Hectárea
Entre	200 y 400	H.	=	5 Hectáreas
Entre	400 y 600	H.	=	10 Hectáreas
Entre	600 y 1.000	H.	=	15 Hectáreas
Más de mil		H.	=	20 Hectáreas

La destinación gratuita de terrenos para cultivos del personal de la finca no se tendrá en cuenta en su salario, ni para la liquidación de prestaciones sociales; no dará derecho de propiedad de ocupante, así mismo, no podrá el trabajador cultivarla durante la jornada ordinaria de trabajo sin perjuicio de que si lo hiciere perderá el derecho al uso y goce de la parcela.

El trabajador permanente que se retire voluntariamente, perderá el derecho a los frutos pendientes; el que sea despedido tendrá derecho a que el propietario le dé tiempo (teniendo en cuenta el ciclo de las cosechas) para recoger los frutos o se los pagará por su valor, de conformidad con lo que expresa la Caja Agraria, quien señalará semestralmente los valores de los cultivos usuales en la región.

El incumplimiento del trabajador a lo pactado, dará derecho a la restitución del fundo o predio.

Cuando el contrato celebrado por el propietario y el cultivador de tierras se refiera a la siembra de pastos, se observarán las siguientes reglas:

- a) La parcela que el propietario dé en goce exclusivo al cultivador no será inferior a tres (3) hectáreas;
- b) El cultivador queda facultado para establecer solamente cultivos de pronto rendimiento, para su aprovechamiento exclusivo;
- c) El tiempo de goce de la parcela no podrá ser inferior a dos (2) años;
- d) El cultivador, al vencerse el término del goce de la parcela, deberá entregarla sembrada de pasto, cuya semilla le suministrará oportunamente el propietario.

#### CAPITULO IV

### **SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO RURAL**

Con el fin de preservar, conservar y mejorar la salud de las personas en su medio de trabajo, la Salud Ocupacional se encarga de la protección de éstas contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, bioló-

gicos, orgánicos, mecánicos y otros que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo, teniendo presente que es necesario proteger a los trabajadores, contra los riesgos de la salud, provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposiciones de sustancias peligrosas para el organismo.

Así mismo, se debe buscar la protección del medio ambiente, como también el buen suministro de agua potable, la salud ocupacional, el saneamiento de edificaciones destinados a vivienda y otros usos, producción, transformación, conservación, expendio y consumo de alimentos, elaboración, empaque, almacenamiento y expendio de drogas y medicamentos, etc. También es obligación de los empleadores prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo; para el efecto, se debe adoptar un conjunto de medidas y acciones dirigidas a conservar, mejorar y reparar la salud de los trabajadores, a responder pecuniariamente por las consecuencias de los accidentes de trabajo, salvo que hayan sido asumidas por el Instituto de Seguros Sociales. Así mismo, el empleador debe cumplir con los aportes al ISS, y elaborar el reglamento de Higiene y Seguridad de la Empresa, cuando tenga a su servicio 10 o más trabajadores permanentes.

De otro lado, es obligación de los trabajadores observar y cumplir las normas sobre prevención de riesgos, colaborar con el empleador en caso de ocurrencia de siniestro y participar en los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

## CAPITULO V

### **LA DIVISIÓN DEL TRABAJADOR RURAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

En cumplimiento de las políticas del Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tendientes a dar una mejor atención a los trabajadores del campo, mediante la realización de campañas de difusión de las normas legales que rigen al Sector Rural, para promover su cumplimiento y garantizar la efectividad de los derechos de estos trabajadores, al igual que atender las consultas y dar orientación en los conflictos que surjan de las relaciones laborales propias de este sector de la población colombiana, se creó la *División del Trabajador Rural*,

adscrita a la Dirección General del Trabajo y cuya sede a nivel central se encuentra localizada en Santafé de Bogotá, D.C., calle 20 No. 8-18 Oficina 705, teléfono 283 53 09.

La *División del Trabajador Rural* cuenta con el apoyo de las distintas Direcciones Regionales de Trabajo y Seguridad Social y de sus correspondientes inspecciones de Trabajo en los niveles departamental y municipal.

Así mismo, recibe la colaboración de los procuradores agrarios ubicados en el ámbito regional.

En los talleres editoriales de la IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA  
se realizó el diseño e impresión de esta publicación.  
Santafé de Bogotá, D.C., marzo de 1992.

COORDINACION GENERAL

Antonio Merlano Velilla  
Jefe División del Trabajador Rural

Carola Vélez Ramirez  
Profesional Especializada  
División del Trabajador Rural

COMPILACION DE TEXTOS

Alba Consuelo Mesa de Escobar  
Profesional Especializada  
División del Trabajador Rural

Carlos H. Plaza Trujillo  
Profesional Universitario  
División del Trabajador Rural

Patricia Obando Mejía  
Profesional Universitaria  
División del Trabajador Rural

REVISION DE TEXTOS

Luis Ramiro Correa Neira  
Profesional Especializado  
División del Trabajador Rural

Cecilia López C. de Macías  
Secretaria  
División del Trabajador Rural

Fotografía Portada:

***Atardecer Llanero.*** Fernando Llano

