**PROYECTO DE LEY**

***“POR EL CUAL SE DICTAN DISPOSICIONES RELACIONADAS CON LA DIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO DE LA POBLACIÓN RURAL EN COLOMBIA Y EL ESTABLECIMIENTO DE UN PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL MÍNIMO.”***

**El congreso de Colombia**

**Decreta**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones Generales**

**Artículo primero. Principios.** Los principios que orientan la presente Ley son los siguientes:

1. EFICIENCIA. Es la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para que los beneficios a que da derecho el Sistema de Protección Social, sean prestados en forma adecuada, oportuna y suficiente.

2. UNIVERSALIDAD. Es la garantía de la protección social mínima para todos los habitantes del sector rural que desempeñen actividades agropecuarias, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida.

3. SOLIDARIDAD. Es la práctica de la mutua ayuda entre las personas, las generaciones, los sectores económicos, las regiones y las comunidades en beneficio de la población rural.

Es deber del Estado garantizar la solidaridad en el Sistema de Protección Social para el habitante del sector rural que desempeñe actividades agropecuarias mediante su participación, control y la coordinación del mismo.

4. INTEGRALIDAD. Es la cobertura mínima de las contingencias que afectan la salud, la capacidad económica y en general las condiciones de vida del habitante del sector rural que desempeñe actividades agropecuarias. Para este efecto cada quien contribuirá según su capacidad y recibirá las prestaciones mínimas necesarias para atender sus contingencias amparadas por esta Ley.

5. ESPECIALIDAD. Es el reconocimiento de las diferencias, particularidades y características propias de la economía y los habitantes del sector rural que desempeñen actividades agropecuarias en Colombia.

Bajo el reconocimiento de estas diferencias y con el fin de dignificar al habitante del sector rural que desempeñe actividades agropecuarias, se diseña la Política de Atención Mínima en Materia de Protección Social para esta población y se crea una modalidad especial de contrato de trabajo agropecuario.

6. DIGNIFICACIÓN. Es el reconocimiento de las condiciones laborales y de vida del habitante del sector rural que desempeñe actividades agropecuarias, con el propósito de ofrecer un mínimo de protección social y una regulación laboral en materia de jornada, remuneración y subordinación, entre otros aspectos, inspirado en la garantía de los derechos humanos del habitante del sector rural, entre otros, los consagrados en los artículos 25, 48, 49 y 53 de la Constitución Política y con base, en los desarrollos jurisprudenciales, las normas y convenios internacionales ratificados por Colombia, entre otras fuentes, que permitan garantizar de manera efectiva el derecho fundamental al trabajo y a la Seguridad Social del habitante del sector rural.

Adicionalmente, la presente Ley se fundamenta en el punto 1.3.3.5 del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una paz estable y duradera suscrito entre el Gobierno Nacional de Colombia y las FARC-EP, que reconoció la necesidad de establecer un Sistema de Protección y Seguridad Social de la población rural, con un enfoque diferencial y de género, con el propósito de garantizar el trabajo digno y los derechos de los trabajadores y trabajadoras del campo, y su protección social (protección a la vejez, maternidad y riesgos laborales).

**Artículo segundo. Objeto**.

La presente Ley tiene por objeto establecer un piso mínimo de protección social que dignifique a los habitantes del sector rural que desarrollen actividades agrícolas mediante contratos de trabajo, contratos de prestación de servicios, o en general cualquier otra forma y/o modalidad de vinculación, en favor de otros o por cuenta propia, de tal suerte que puedan acceder a beneficios mínimos en materia de protección para su vejez, salud, así como para cubrir los riesgos derivados del ejercicio de cualquier actividad agropecuaria, cuando no cumplan con las condiciones de acceso a los regímenes contributivos de la seguridad social.

Adicionalmente, la presente Ley tiene como propósito reconocer las condiciones especiales bajo la cuales los habitantes del sector rural desempeñan actividades agropecuarias bajo contrato de trabajo, mediante el establecimiento de modalidades de vinculación laboral afines a la economía agropecuaria.

**Artículo tercero. Alcance**.

La presente Ley se aplicará a todos los habitantes del sector rural que realicen actividades agropecuarias, según se define más adelante.

Se excluye de la aplicación de la presente Ley, los siguientes habitantes del sector rural:

a) Aquellos cuya labor o servicio esté dedicado exclusiva o principalmente al desarrollo de actividades industriales, turísticas, de transporte u otros servicios distintos de actividades relacionadas con la producción agropecuaria;

b) Trabajadores o contratistas que fueren contratados para realizar tareas ajenas a las actividades agropecuarias;

c) Trabajadores del servicio doméstico;

d) Trabajadores o contratistas dedicados exclusivamente a actividades de gestión administrativa tales como administradores, contadores, asistentes, secretarios y otros empleados semejantes.

**Parágrafo primero**: Para efectos de la presente Ley, se entienden como actividades agropecuarias, todas aquellas actividades agrícolas, forestales, pecuarias, pesqueras, o acuícolas que realice o ejecute una persona natural en el sector rural, con independencia del vínculo jurídico a través del cual las realicen, incluyendo aquellas actividades ejecutadas por cuenta propia o a favor de un tercero, en sus propios predios o en ajenos y de acuerdo con las demás características que determine el Gobierno Nacional mediante reglamentación.

**Artículo cuarto. Definiciones**.

Para los efectos de esta Ley se adoptan las siguientes definiciones:

*a. Contrato de trabajo agropecuario*: Es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar sus servicios personales en actividades agrícolas, forestales, pecuarias, pesqueras, o acuícolas, en favor de otra persona natural o jurídica, bajo su continuada dependencia o subordinación y mediante remuneración.

*b. Contratistas independientes agropecuarios:* Persona Natural que en forma independiente, con sus propios medios, con libertad y autonomía técnica, administrativa y financiera, desarrolla en favor de una persona natural o jurídica, la ejecución de una o varias obras, o la prestación de servicios agrícolas, forestales, pecuarias, pesqueras, o acuícolas, sin que medie relación de subordinación.

*c. Contratante independiente:* Persona natural o jurídica que celebre un contrato de prestación de servicios con un contratista independiente agropecuario, para que de forma autónoma, con sus propios medios, con libertad y autonomía técnica, administrativa y financiera, desarrolle actividades agrícolas, forestales, pecuarias, pesqueras, o acuícolas, sin que medie relación de subordinación.

*d. Trabajador por cuenta propia independiente agrícola:* Persona Natural que en forma independiente, con sus propios medios, con libertad y autonomía técnica y directiva, y sin ningún vínculo jurídico con tercero, desarrolla en beneficio propio actividades agrícolas, forestales, pecuarias, pesqueras, o acuícolas.

*e. Habitante del sector rural:* Persona natural clasificada como trabajador, contratista independiente o trabajador por cuenta propia en los términos de la presente Ley, que resida en una zona del territorio considerada como rural, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional. La característica de habitante del sector rural no se pierde por el hecho de que haya actividad nómada o trashumancia.

*f. Empleador agropecuario:* Persona natural o jurídica que contrate una (1) o varias personas naturales para el desarrollo de actividades agrícolas, forestales, pecuarias, pesqueras, o acuícolas, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

*g. Trabajador agropecuario dependiente:* Persona natural que en forma personal y bajo la continuada dependencia o subordinación de su empleador, desarrolla a favor de una persona natural o jurídica, actividades agrícolas, forestales, pecuarias, pesqueras, o acuícolas, a cambio de una remuneración.

*h. Trabajador agropecuario del régimen contributivo:* Persona natural que en forma personal y bajo la continuada dependencia o subordinación desarrolla a favor de una persona natural o jurídica, actividades agrícolas, forestales, pecuarias, pesqueras, o acuícolas, a cambio de una remuneración, y que tiene la condición de afiliada y cotizante al Sistema de Seguridad Social Integral.

**Parágrafo:**

La aplicación de la presente ley atenderá en todo caso a la realidad jurídica y económica de las actividades agrícolas, forestales, pecuarias, pesqueras, o acuícolas a desarrollar entre las partes.

**Artículo quinto. Relación jurídica para el desarrollo de actividades agropecuarias en el sector rural.**

La presente ley reconoce que los habitantes del sector rural pueden ser considerados trabajadores agropecuarios dependientes, independientes o por cuenta propia, dependiendo de que desarrollen sus servicios en forma subordinada o independiente a cambio de una remuneración o el pago de honorarios, o en beneficio propio o de un tercero.

**CAPITULO II**

**PISO MÍNIMO DE PROTECCIÓN SOCIAL.**

**Artículo sexto. Ámbito de aplicación del Piso Mínimo de Protección Social**.

Tendrán derecho a acceder a un Piso Mínimo de Protección Social todos los habitantes del sector rural que realicen actividades agropecuarias, según se define en la presente Ley, y cuyos ingresos promedio mensuales en el año calendario inmediatamente anterior no superen el valor de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, una vez restado un porcentaje equivalente al monto de los gastos en que deba incurrir por concepto de vivienda, alimentación, y manutención.

**Parágrafo primero**:

Para efectos del presente artículo, el porcentaje que podrá restar de su ingreso bruto el trabajador o contratista que desarrolle actividades agrícolas por concepto de sus gastos de vivienda, alimentación y manutención para efectos de considerarse como sujeto de la presente Ley, dependerá de la relación jurídica de la que provengan sus recursos y de la relación jurídica que tenga con la tierra en la cual realice la actividad agrícola.

En ese sentido, se entenderá que el trabajador agropecuario, podrá restar de su ingreso bruto los gastos de vivienda, alimentación y manutención en el mismo porcentaje de renta exenta que esté previsto para efectos tributarios.

Cuando se trate de habitantes del sector rural que ejecuten de forma independiente, o por cuenta propia, actividades agrícolas, el porcentaje que podrán restar de su ingreso bruto para efectos de la aplicación de la presente Ley por concepto de gastos de vivienda, alimentación y manutención, será equivalente al porcentaje que se tenga previsto para los contratistas independientes como ingreso base de cotización al Sistema de Seguridad Social Integral.

**Artículo séptimo. Protección Social Mínima para los trabajadores y contratistas independientes o por cuenta propia agropecuarios.**

Forman parte de la protección social mínima para el habitante del sector rural objeto del presente capítulo, la atención de los riesgos de vejez, accidentes, enfermedad, y otros servicios sociales complementarios.

Para atender los mencionados riesgos y con el alcance previsto en la presente Ley, los habitantes del sector rural tendrán derecho a acceder y afiliarse al programa de Beneficios Económicos Periódicos - BEPS administrado por COLPENSIONES, afiliarse al Régimen de Salud Subsidiada, y adquirir un micro seguro dentro de la cobertura de ahorros a BEPS cuya fuente de financiación determine el Gobierno Nacional y previa validación de sus condiciones socioeconómicas. En este orden de ideas los habitantes del sector rural tendrán la protección social mínima del Sistema en los términos de la presente ley con la cobertura de BEPS, Salud Subsidiada y Microseguros laborales.

**Parágrafo primero**:

Para estos efectos, COLPENSIONES deberá establecer o adquirir una póliza colectiva y en general proceder con la contratación directa de los microseguros correspondientes, que deberán cubrir como mínimo prestaciones asistenciales e indemnizatorias por accidentes y/o incapacidades producidas con ocasión a la realización o ejecución de la obra o labor.

**Parágrafo segundo:**

Para efectos de contar con las pólizas correspondientes que permitan ofrecer la cobertura definida en el presente artículo, la Superintendencia Financiera vigilará que las entidades aseguradoras autorizadas para funcionar en Colombia pongan a su disposición los análisis, estudios y productos que permitan cumplir con esta obligación.

**Parágrafo tercero:**

Para efectos de la afiliación al Régimen Subsidiado de Salud, el habitante del sector rural que realice actividades agropecuarias deberá cumplir con la normatividad vigente sobre dicha materia para ello.

**Parágrafo cuarto:**

En materia de BEPS, los habitantes del sector rural que desarrollen actividades agropecuarias y que estén cobijados por el presente capítulo deberán cumplir con lo previsto en la normatividad vigente para acceder a dicho programa de beneficios económicos periódicos.

**Parágrafo quinto:**

Solo quienes cuenten como mínimo con un piso de protección social representado en la afiliación a BEPS, salud subsidiado y con un microseguro laboral, podrán ser contratados para una actividad agrícola. Lo anterior sin perjuicio de quienes estén contratados bajo alguna de las modalidades de que trata el capítulo tercero de esta ley, y sin perjuicio de las otras modalidades de contratos de trabajo que estén vigentes.

**Artículo octavo. Cruces de información entre las autoridades.** La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales de la Protección Social - UGPP, y demás autoridades del orden nacional, departamental o municipal que tengan acceso a información de la población rural objeto de la presente Ley, deberán realizar cruces de información para comprobar que el habitante del sector rural cobijado con los beneficios previstos en el presente capítulo no hayan percibido ingresos promedio mensuales en el año calendario inmediatamente anterior que superen el valor de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, una vez deducido un porcentaje equivalente al monto de sus gastos por concepto de vivienda, alimentación y manutención en los porcentajes que aquí se establecen. Este cruce se realizará transcurrido un año de la expedición de la presente ley.

De comprobarse esta situación, se procederá a informar al habitante del sector rural con el propósito de establecer su vinculación o pagos pendientes al Régimen Contributivo de Salud y al Sistema General de Pensiones.

**Artículo noveno. Desarrollo y Promoción de Programas que incentiven el ahorro para la vejez a cargo de las Autoridades Departamentales y Municipales.**

Las Autoridades departamentales y municipales de las áreas donde residan los habitantes del sector rural objeto del presente capítulo, desarrollarán programas de estímulo por su propia cuenta o con cooperación o patrocinio nacional o internacional, según resulte conveniente, para desarrollar estrategias y programas que permitan nutrir y estimular el ahorro o los patrocinios de que trata el Decreto 295 de 2017, con el propósito de que las cuentas individuales de los beneficiarios del programa BEPS cuenten con ahorro efectivo que se vea traducido en el futuro en rentas periódicas y beneficios para la vejez del habitante rural.

Las entidades administradoras de los distintos riesgos y beneficios podrán diseñar programas complementarios en materia de prestaciones de vejez, salud y riesgos laborales que mejoren la situación de determinados grupos poblacionales. A estos programas podrán vincularse de manera voluntaria las entidades públicas y privadas en los términos que reglamente el Gobierno Nacional.

**Artículo décimo. Promoción del piso mínimo de protección social a través de las asociaciones.**

Las distintas autoridades de carácter nacional o territorial, deberán promover la asociatividad dentro de los habitantes del sector rural para fomentar el acceso a los beneficios en materia de cobertura de riesgos acá indicados, y con el propósito de lograr una efectiva afiliación, ahorro, cobertura e identificación de los beneficiarios de que trata el presente capítulo de esta Ley. Las diferentes Agencias, el SENA, las Cajas de Compensación familiar se vincularán a estos programas.

**Artículo décimo primero. Dignificación del habitante del sector rural.**

La Dirección Nacional de Planeación deberá incorporar las distintas variables, características y realidades del sector rural al momento de realizar encuestas de clasificación de la población en el campo que facilite su identificación e inclusión a estos beneficios y que refleje su realidad.

Para tales efectos, la citada Dirección deberá desarrollar las estrategias y mecanismos de identificación de los grupos más vulnerables dentro de los habitantes del sector rural para facilitar su inclusión a estos beneficios mínimos de protección social, en particular a la población rural víctima, desplazada, de resguardos indígenas, los nómadas, trashumantes, entre otros, de tal suerte que ninguna de estas condiciones o características se constituyan en una barrera para su afiliación a los BEPS o a la salud subsidiada o demás beneficios sociales complementarios.

**Artículo décimo segundo. Afiliación de los trabajadores agropecuarios y contratistas independientes o por cuenta propia agropecuarios al régimen de protección social.**

La verificación de la vinculación de los trabajadores agropecuarios objeto del presente capítulo al Sistema de Piso Mínimo de Protección social, estará a cargo de los empleadores o contratantes agropecuarios a quienes éstos presten sus servicios.

Para el caso de los trabajadores por cuenta propia agropecuarios, la vinculación al régimen de protección social establecido por el presente capítulo se hará directamente ante las entidad del Sistema de Piso Mínimo de Protección Social.

COLPENSIONES y las administradoras del régimen subsidiado de salud y demás administradoras de los servicios sociales complementarios que estén obligadas a prestar los beneficios de que trata este sistema de piso mínimo de protección social para la dignificación de los habitantes del campo, estarán obligados a desplegar sus servicios de manera directa o a través de los intermediarios que se autoricen de tal suerte que puedan cubrir el territorio nacional y llegar con sus servicios donde se requieran. Los entes de supervisión y control velarán porque se cumpla con esta obligación en los términos que reglamente el Gobierno Nacional.

**CAPÍTULO III**

**DIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO AGROPECUARIO**

**Artículo décimo tercero. Contrato de trabajo agropecuario. Jornal Diario Integral.**

Además de lo dispuesto en la presente ley, créese la modalidad de Jornal Diario Integral para remunerar aquellos contratos de trabajo suscritos con trabajadores agropecuarios del régimen contributivo que se podrán celebrar por un tiempo determinado, o por el tiempo que dure la realización de una obra o labor.

El pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo agropecuario en la modalidad aquí descrita, se reconocerán y liquidarán diariamente bajo la modalidad de un jornal integral diario, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará de antemano el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales o extralegales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como primas, cesantías, intereses a las cesantías, auxilios y subsidios, vacaciones y cualquier tipo de indemnización asociada a la terminación del contrato de trabajo.

En ningún caso el jornal integral diario podrá ser inferior al monto de un (1) Salario Mínimo Diario Legal Vigente más el factor prestacional, que equivale al treinta y cinco por ciento (35%) de aquel.

Cuando los jornales integrales diarios sean pagados por un mismo empleador por más de ciento ochenta días (180) continuos o discontinuos durante un periodo cualquiera de trescientos sesenta (360) días calendario consecutivos contados a partir de la fecha de iniciación del contrato laboral, el trabajador agropecuario tendrá derecho al reconocimiento de quince (15) días de vacaciones por año trabajado o proporcionalmente por fracción, y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo para los contratos a término indefinido, sin que ello implique una mutación o transformación de la naturaleza del contrato aquí previsto.

**Artículo décimo cuarto. Jornadas especiales de trabajo.**

En casos de periodos estacionales, cosechas, incrementos en la producción y asimilables, se podrán pactar jornadas especiales de trabajo de acuerdo con la naturaleza propia de cada actividad, respetando en todo caso la jornada máxima legal vigente.

**Artículo décimo quinto. Trabajo Suplementario.**

En casos de periodos estacionales, cosechas, incrementos en la producción y asimilables, la jornada de trabajo podrá incrementarse directamente por acuerdo entre empleador y trabajador agropecuario, respetando en todo caso la remuneración por trabajo dominical, festivo, nocturno y extraordinario.

**Artículo décimo sexto. Cotización de los trabajadores agropecuarios al Régimen de Protección Social.**

Los empleadores agropecuarios deberán realizar los aportes al Sistema de Protección Social por cuenta de sus trabajadores agropecuarios, para lo cual el empleador asumirá la parte que le corresponde bajo la regulación vigente en materia de protección social y estará obligado a descontar del jornal integral diario que le reconozca al trabajador la proporción que le corresponda asumir a dicho trabajador agropecuario en materia de cotizaciones al sistema de seguridad social integral, de conformidad con la regulación que para el efecto expida el Gobierno Nacional. En cualquier caso, la cotización de aportes será por lo menos de forma mensual.

Para efectos de establecer el ingreso base de cotización para el pago de los aportes al sistema de protección social bajo esta modalidad contractual, no se tendrá en cuenta el treinta y cinco (35%) adicional, correspondiente al factor prestacional.

Este esquema de cotización deberá articularse con la planilla integrada de liquidación de aportes del sistema de protección social, el cual será gestionado por los operadores de información y por las redes de recaudo de bajo valor debidamente habilitadas, de conformidad con las condiciones que defina el Gobierno Nacional.

**Artículo décimo séptimo. Formación para trabajadores agropecuarios**.

El Gobierno Nacional reglamentará el régimen de formación para los trabajadores agropecuarios, el cual podrá estar a cargo de los gremios de la producción agropecuaria o de las asociaciones o cooperativas productivas, en forma articulada con el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, en concordancia con la normatividad vigente.

**CAPÍTULO IV**

**DISPOCISIONES FINALES**

**Artículo décimo octavo.** S**ervicio de afiliación simplificado al régimen de protección social.** Créase el servicio de afiliación simplificado al régimen de protección social para habitantes del sector rural, articulado con la planilla integrada de liquidación de aportes del sistema de seguridad social integral y al sistema de afiliación y registro unificado del sistema de salud, el cual será gestionado por los operadores de información y por las redes de recaudo de bajo valor debidamente habilitadas, conforme las condiciones que defina el Gobierno Nacional.

**Artículo décimo noveno. Régimen de servicios sociales para trabajadores agropecuarios**. Las Cajas de Compensación Familiar deberán dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, desarrollar esquemas de servicios sociales para los trabajadores agropecuarios, dando prelación al reconocimiento de prestaciones de crédito social, emprendimiento y recreación.

**Parágrafo.** La Superintendencia de Subsidio Familiar vigilará la prestación efectiva de los servicios sociales a los trabajadores agropecuarios a cargo de las Cajas de Compensación Familiar, quienes deberán llevar un registro de trabajadores agropecuarios efectivamente atendidos.

**Artículo vigésimo. Servicio Público de Empleo para el Sector Rural**. Créase como una plataforma específica pero integrada al Servicio Público de Empleo, denominada Servicio Público de Empleo o actividad productiva remunerada para el Sector Rural, a cargo de la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo, conforme con las reglas generales y las reglamentarias que para el efecto se dicten.

**Artículo vigésimo primero. Deducibilidad de los pagos realizados en el marco de actividades agrícolas.**

Para efectos tributarios, los pagos que realicen los empleadores de trabajadores agropecuarios, o los contratantes de contratistas agropecuarios o por cuenta propia, que tengan como propósito remunerar la prestación de una actividad agrícola y que sean susceptibles de verificación, cualquiera que sea la modalidad de las que trata la presente ley, serán deducibles del impuesto de renta y complementarios sin necesidad de acreditar los requisitos previstos en el Estatuto Tributario para deducir los pagos derivados de una relación laboral o de un

Contrato de prestación de servicios. Lo anterior sin perjuicio de que las autoridades correspondientes hagan las verificaciones a que haya lugar.

**Artículo transitorio:**

Para los efectos de la aplicación de esta ley y el acceso a los beneficios que aquí se mencionan, se tomará como inicio el promedio de los ingresos derivados de la actividad agrícola del último año.

**Artículo vigésimo Segundo. Vigencia.** La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación

**HERNAN PENAGOS GIRALDO \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Representante a la Cámara**

**Departamento de Caldas \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Autor**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

**PROYECTO DE LEY**

***“POR EL CUAL SE DICTAN DISPOSICIONES RELACIONADAS CON LA DIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO DE LA POBLACIÓN RURAL EN COLOMBIA Y EL ESTABLECIMIENTO DE UN PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL MÍNIMO.”***

**1. Contexto actual: crisis de la población rural para acceder a los sistemas de protección social.**

La regulación colombiana en materia de acceso al sistema de protección social para los trabajadores es ajena a la realidad del campo colombiano1. La ausencia de infraestructura y de una logística de servicios que permitan las afiliaciones de los trabajadores del campo al sistema de riesgos laborales o de pensiones en las poblaciones donde residen, la falta de incentivos concretos a la formalización laboral en el campo colombiano, el desconocimiento de programas de seguridad social implementados por el Gobierno Nacional y la falta de políticas efectivas de divulgación de los procedimientos y beneficios de la afiliación a dichos programas2, son apenas algunos ejemplos que permiten entender las altas tasas de informalidad que aún se mantienen en la población rural3 y que ratifican la necesidad de revisar la viabilidad y conveniencia de exigirle al sector rural el cumplimiento de los mismos requisitos que impone la ley colombiana para acceder al sistema de protección social a los demás sectores.4

En efecto, tal y como se puede concluir de la información recopilada en numerosos estudios sobre la materia5, los pilares sobre los que se construye el sistema de protección social en Colombia no se compadecen con la realidad de la población rural del país, y por ello, a la fecha se mantienen barreras materiales y legales que perpetúan el *statu quo* del concepto de informalidad que existe para otros parámetros de población y lo que es aún más grave, la falta de acceso a mínimos asistenciales y económicos para los trabajadores del campo.

Sobre esta materia, el informe: “*El campo colombiano: un camino hacia el bienestar y la paz*” resulta bastante ilustrativo al indicar: *“La calidad de los ingresos rurales también depende del tipo y formalidad del empleo. Sobre el mercado laboral y la seguridad social en la zona rural,* ***se destacan tres hechos estilizados: 1) bajo nivel de afiliación a los regímenes contributivos; si bien el 90,7 % de la población rural total está afiliada al sistema de salud, el 80,5 % está afiliado a través del régimen subsidiado; 2) hay una preferencia por afiliación a salud; solo el 12,1 % de la población ocupada cotiza a pensiones mientras que en las cabeceras es el 38,9 %; y, 3) la mayor cobertura en los regímenes contributivos se da en el grupo de empleados y trabajadores particulares y en el sector de intermediación financiera, donde alcanza el 82,9 %, pero es muy baja en el grupo de cuenta propia y en la agricultura*** *(Merchán, 2014). Las características ya mencionadas de los empleos rurales, como estacionalidad y mayor proporción en cuenta propia se traducen en una ruptura del sistema de protección social, especialmente de seguridad social, al estar condicionado por el empleo formal.”6*

En relación con las barreras materiales, se ha enfatizado de tiempo atrás que la cobertura de servicios de las ARL y las EPS no es lo suficientemente amplia para atender los riegos de enfermedad y salud que se presentan en zonas rurales, especialmente en aquellos territorios apartados de las principales ciudades y/o de las cabeceras municipales.7 Esta situación ha implicado que, inclusive en el escenario en que los trabajadores rurales se encuentran afiliados al sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, estos no puedan gozar de las prestaciones asistenciales derivadas de ellos por la imposibilidad material de acceder a los mismos. Es decir hay pagos, aseguramiento y no prestación de los servicios mínimos. La oferta institucional no se encuentra para el mínimo cumplimiento de las disposiciones legales.

Adicionalmente, las deficiencias en la infraestructura rural, el estado de las carreteras y en general de la malla vial en algunas regiones del país, así como las consecuentes dificultades en el transporte de la población rural a las cabeceras municipales, constituyen barreras adicionales que limitan la posibilidad de acceder de manera efectiva a los servicios de salud y atención de enfermedades que pueden ofrecer los sistemas de seguridad social.8

Ahora bien, en relación con las barreras legales, al consultar los requisitos previstos en la normativa colombiana en materia de acceso y cotización al régimen contributivo de salud9, se observan que los mismos se han construido sobre premisas que si bien pueden ser aplicables a la población urbana, resultan distantes de las realidades de vida de la población rural, y por ende inaplicables.

Un ejemplo concreto de esta situación es la premisa de que todas las personas que coticen a los subsistemas de seguridad social en salud, riesgos laborales y pensiones en Colombia lo deben hacer sobre el salario mínimo legal mensual vigente.10 En efecto, contrario al citado presupuesto, en el sector rural el ingreso *per capita* de la población sigue siendo muy inferior al salario mínimo legal mensual vigente,11 circunstancia que de entrada evidencia la imposibilidad de cumplir con el postulado normativo, y por ende, de acceder a las prestaciones económicas y asistenciales derivadas de la afiliación y cotización al sistema de protección social. Lo anterior obviamente basado en la premisa de que existe un contrato de trabajo en donde hay un empleador y un empleado. No obstante la realidad imperante es otra y no todas las relaciones jurídicas provienen de un contrato de trabajo.

En todo caso, si bien se han realizado esfuerzos normativos por acercarse a modalidades de trabajo y cobertura distintas a las tradicionales, como aquellas contenidas en el Decreto 295 de 2017 relativo a la autorización de contribuciones de terceros con destino a personas vinculadas al servicios social complementarios de beneficios económicos periódicos – BEPS12, o en el Decreto 2616 de 2013 expedido por el Ministerio del Trabajo que permitió la cotización al sistema de seguridad social en salud por valores inferiores a un (1) salario mínimo legal mensual vigente para algunos trabajadores dependientes13, lo cierto es que la mayoría de dichas propuestas, o bien no resultan aplicables en la práctica a la población rural (por ser candidatos quienes ostenten una relación laboral), o bien porque no se encuentran articuladas en el marco de una regulación uniforme, o finalmente porque de hacerlo no resuelven el problema de fondo consistente en ofrecer una cobertura eficiente y permanente de los mínimos riesgos asociados a la ejecución de un actividad.

Con fundamento en lo anterior, se puede concluir válidamente que el sistema de aseguramiento en Colombia en materia de seguridad social no fue diseñado para atender las particularidades de las poblaciones rurales y los riesgos a los que se enfrentan, y es precisamente por ello que en la actualidad existen zonas rurales con un alto porcentaje de la población que carece de cobertura en los riesgos de salud, enfermedad y vejez.14

En ese mismo sentido, las tasas de informalidad que aún se mantienen en la población rural,15 son claros indicadores de la necesidad de revisar la viabilidad y conveniencia de exigirle a esta población, el cumplimiento de los mismos requisitos que impone la ley colombiana para acceder al sistema de protección social exigible a comunidades urbanas o densamente concentradas..16

Bajo este escenario, es urgente la necesidad de apartarse del paradigma tradicional de afiliación al sistema de seguridad social mediante relaciones jurídicas de trabajo consolidadas, y buscar la creación de mecanismos legales que permitan ofrecer una cobertura mínima en materia de protección social para la población rural en Colombia, y que permitan ofrecer un acceso oportuno a los servicios y prestaciones necesarias para atender, como mínimo, los riesgos en materia de salud, vejez y muerte. Y es que como lo han podido comprobar los distintos estudiosos en la materia, en el campo cuando se trabaja la tierra propia y de ella se deriva su sustento, no existe para los campesinos ninguna evidencia de que se consideren “empleados”, ni que el sustento derivado de la venta de sus productos, se constituya en salario. Nadie se siente empleado de nadie, se sienten campesinos.

Es precisamente en consideración a esta realidad y a la urgencia de intervenir en esta población, que el presente Proyecto de Ley tiene como objeto establecer un piso mínimo de protección social que dignifique a los habitantes del sector rural que desarrollen actividades agrícolas mediante contratos de trabajo, contratos de prestación de servicios, o en general cualquier otra forma y/o modalidad de vinculación, en favor de otros o por cuenta propia, dentro de su propio terruño o para su propio beneficio, de tal suerte que puedan acceder a beneficios mínimos en materia de protección para su vejez, salud, así como para cubrir los riesgos derivados del ejercicio de cualquier actividad agropecuaria, cuando no cumplan con las condiciones de acceso a los regímenes contributivos de la seguridad social, por falta de productividad en la actividad que realiza o por condiciones de particularidades como la trashumancia.

**2. Información estadística que soporta la necesidad de establecer un piso mínimo de protección social para la población rural en Colombia.**

Según un estudio publicado por el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, en la actualidad cerca del 88% de los trabajadores rurales en Colombia se encuentran en la informalidad.17 Adicionalmente, en materia de protección social *“el panorama tampoco es alentador. El análisis indica que el 70% de la población ocupada no tiene cobertura pensional y del 30% que está cotizando para pensión, solo un 10% se va a jubilar por vejez”18.*

A pesar que la tasa de desempleo en el sector rural es relativamente baja19, lo cierto es que del total de ocupados en las zonas rurales el 49,5% corresponde a trabajadores por cuenta propia (2,2 millones); el 17,1% empleados particulares (781.000); el 14,3 % jornaleros o peones (648.000) y el 9,5% trabajo familiar sin remuneración (434.000).20“*El mercado laboral en el sector rural se caracteriza por la preeminencia de empleos de baja calidad (cuenta propia, jornaleros, TFSR) e ingresos precarios.*

***El problema fundamental en el mercado laboral del sector rural no es el desempleo****. De los ocupados en el sector rural en 2005 (4.7 millones de personas), el 66% devenga ingresos menores al equivalente de 1 SMLV por hora. De ellos, el 71% son cuenta propia y el 29% son asalariados. El 34% restante de los ocupados, tiene ingresos equivalentes iguales o mayores a 1 SMLV por hora. En este caso el 60% son asalariados y el 40% son cuenta propia.”21*

Como bien concluye el estudio citado, el problema en el sector rural no es entonces el desempleo, **sino la carencia de instrumentos de protección social efectivos para los trabajadores del campo**, problemática que se traduce en la preponderancia de prácticas informales de trabajo, desarrollo precario de los mecanismos existentes, e ingresos inferiores a los estándares urbanos.22Adicionalmente a esto, el hecho de no tener una regulación que interprete esta situación, el relacionamiento jurídico con esta población se hace por fuera de los estándares contables, tributarios, estadísticos, profundizando aún más la informalidad de dichas relaciones.

Por su parte, de acuerdo con los resultados obtenidos por el censo electoral, de los 725.225 productores agropecuarios que habitan en las zonas rurales en Colombia, cerca del 95,8% se encuentra afiliado al sistema de seguridad social en salud23. No obstante, de la citada población afiliada, **el 83.9% lo está al régimen subsidiado, mientras que solo el 15.4% se encuentra afiliado al régimen contributivo** y el restante 0,7% a regímenes especiales24. Lo anterior sin contar quiénes realmente reciben el servicio efectivo de los sistemas a los cuales pertenecen, por la falta de una presencia institucional en el campo.

Al consultar estadísticas en sectores de la producción rural como el cafetero, se observan resultados similares en materia de informalidad de su población. En efecto, en este sector el 87% de los ocupados están en la categoría tradicional de “*informalidad*”, bien sea porque son trabajadores por cuenta propia (42,1%), jornaleros (31,4%), o trabajadores familiares sin remuneración (13,5%); y apenas el 13% restante corresponden a patronos o empleados particulares.25

Adicionalmente, en fincas cafeteras de menos de cinco hectáreas (consideradas como pequeñas), la participación porcentual del empleo permanente es apenas del 0.9%, en las medianas (aquellas cuya área en café es entre 5 y 10 hectáreas) alcanza el 6.7% y en las grandes (más de 10 hectáreas) es de apenas el 11.4%26.

En materia de aportes a seguridad social, si bien la cobertura en salud (en materia de afiliación) es alta (94%) como sucede en el sector rural en general, cerca del 65% de dicha población pertenece al régimen subsidiado y apenas el 29% cotiza en el régimen contributivo27. En relación con aportes pensiones, la cobertura solo llega al 3% de los ocupados y en riesgos laborales apenas al 1%.28

Finalmente, el nivel educativo en la zona rural de municipios cafeteros, como sucede en la mayoría de municipios del país, donde el analfabetismo en población mayor a 15 años es del 8,3%, el promedio de escolaridad en la población mayor a 35 años es de 3,4 años, la asistencia escolar en población de 16-17 años es de 55% y en población de 18-25 años es apenas del 12%29, es un factor adicional para entender la imposibilidad de referirse a la seguridad social para la población rural en los mismo términos que para el resto de la población.

Con fundamento en las citadas cifras, aunado a la existencia de barreras materiales y legales para el obtener una cobertura universal en materia de seguridad social en el sector rural, tales como falta de infraestructura para el acceso al sistema de salud, temporalidad inherente a las actividades en el sector agropecuario, relaciones de trabajo sin vínculo contractual o legal, y remuneraciones por debajo del salario mínimo legal vigente, hacen en consecuencia necesario establecer un sistema de protección que garantice unos mínimos para la población rural.

**3. Necesidad de introducir en Colombia una regulación laboral especial para el sector rural que atienda sus realidades.**

La regulación laboral en Colombia no se compadece con las realidades propias del sector rural. En la actualidad, si bien las relaciones de trabajo en el sector rural se rigen por la normatividad general contemplada en el Código Sustantivo del Trabajo, la misma no responde a las características de especialidad, temporalidad e informalidad propias de la ejecución de actividades en el campo. *“Esta temporalidad u ocasionalidad característica de las relaciones laborales del sector rural,* ***incide en la calidad de vida de este tipo de trabajadores afectados por la inestabilidad laboral y económica y, el nomadismo, además que frente a la poca duración de las relaciones laborales, acompañada de la baja remuneración, se genera como consecuencia que las sanciones en caso de incumplimientos legales o contractuales por parte del empleador****, sean insignificantes y por ende, no susceptibles o atractivas de reclamar por la vía judicial.”*30

En efecto, las normas laborales en Colombia son rígidas, complejas, e implican importantes costos de transacción31, razón por la cual los empleadores en el sector rural no encuentran un incentivo cierto para la celebración de contratos de trabajo por la ejecución de actividades rurales, inclusive presentándose los elementos propios de una relación de trabajo consistentes en: (i) prestación personal del servicio; (ii) subordinación; y (iii) remuneración en los términos del artículo 23° del Código Sustantivo del Trabajo.32

Bajo este escenario, es indispensable introducir en el ordenamiento laboral colombiano disposiciones que reconozcan las condiciones especiales bajo la cuales los habitantes del sector rural desempeñan actividades agropecuarias, tales como el establecimiento de modalidades de vinculación laboral afines a la economía agropecuaria, el establecimiento de remuneraciones especiales que cubran la totalidad de los pagos involucrados en una relación laboral, así como jornadas especiales de trabajo acordes con los periodos estacionales de cosecha e incrementos de la producción, entre otros.

Inclusive, la misma Organización Internacional del Trabajo - OIT ha reconocido la importancia de establecer tratamientos laborales diferenciados para la población agropecuaria, y prueba de ello son los convenios que se han suscrito para el efecto por parte de Colombia.33

Con fundamento en lo anterior, el Proyecto de Ley propone la creación de una modalidad de Jornal Diario Integral para remunerar aquellos contratos de trabajo suscritos con trabajadores agropecuarios del régimen contributivo. El pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo agropecuario**, se reconocerían y liquidarían diariamente bajo la modalidad de un jornal integral diario**, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensaría de antemano el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales o extralegales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como primas, cesantías, intereses a las cesantías, auxilios y subsidios, vacaciones y cualquier tipo de indemnización asociada a la terminación del contrato de trabajo.

Teniendo en cuenta que el jornal integral diario incluiría el pago de vacaciones en favor del trabajador agropecuario, y que es necesario en todo caso que en algún momento éste pueda disfrutar de las mismas, en el Proyecto de Ley se propone que cuando los jornales integrales diarios sean pagados por un mismo empleador por más de ciento ochenta días (180) continuos o discontinuos durante un periodo cualquiera de trescientos sesenta (360) días calendario consecutivos contados a partir de la fecha de iniciación del contrato laboral, el trabajador agropecuario tendrá derecho al reconocimiento de quince (15) días de vacaciones por año trabajado o proporcionalmente por fracción, y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo para los contratos a término indefinido, sin que ello implique una mutación o transformación de la naturaleza del contrato.

Según se indicará en detalle más adelante, el propósito de estas disposiciones no es otro distinto que el de incentivar al productor empleador del campo la celebración de contratos de trabajo en el sector rural que ofrezcan cobertura en seguridad social a la población rural, simplificando para ello el cumplimiento de las obligaciones derivadas de un contrato de trabajo.

**4. Derecho comparado: experiencias internacionales en materia de establecimiento de un régimen laboral especial para los trabajadores agropecuarios que sustentan la propuesta.**

La introducción al ordenamiento colombiano de normas laborales exclusivamente

asociadas al trabajo rural, encuentra sustento y pleno respaldo en experiencias internacionales.

Con el propósito de contextualizar la discusión, y sobre todo de enfatizar en el hecho de que existen jurisdicciones en Latinoamérica que establecieron regulaciones laborales especiales para trabajadores rurales, reconociendo diversas modalidades de contratación en el sector rural, y consagrando remuneraciones y jornadas especiales para dicho sector, a continuación transcribimos un informe comparativo de las legislaciones latinoamericanas en aspectos laborales del sector rural preparado por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS para la Sociedad de Agricultores de Colombia en el año 2017 34, el cual aborda cada uno de estos aspectos:

1. **Definición de contrato de trabajo agropecuario o trabajador agropecuario.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PAIS** | **APLICACIÓN** | **EXCLUSIÓN** |
| **Argentina**  | Habrá contrato de trabajo agrario,cualquiera sea su forma odenominación, siempre que unapersona física se obligue a realizaractos, ejecutar obras o prestarservicios en el ámbito rural, medianteel pago de una remuneración en favorde otra y bajo su dependencia,persiguiera ésta o no fines de lucro,para la realización de tareas propiasde la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones, tales comola agrícola, pecuaria, forestal,avícola, apícola, hortícola u otrassemejantes.  | Excluye de la clasificación detrabajadores agrarios a:• Al personal afectado exclusiva o principalmente a actividadesindustriales, comerciales,turísticas, de transporte oservicios • A los trabajadores que fuerencontratados para realizar tareasajenas a la actividad agraria; • Al trabajador del serviciodoméstico • Al personal administrativo de losestablecimientos; • Al personal dependiente delEstado  |
| **Brasil**  | *Definición de Empleado rural:* Empleado rural es toda persona física que enpredio rural, presta servicios a un empleador rural, bajo la dependencia de este y por un salario. *Definición de Empleador rural:* se considera empleador rural la persona físicao jurídica que realice actividades agroeconómicas de carácter permanente otemporal, directamente o a través de representantes y con ayuda deempleados.  |
| **Chile**  | Trabajadores que laboren en elcultivo de la tierra y a todos los quedesempeñen actividades agrícolasbajo las órdenes de un empleador yque no pertenezcan a empresascomerciales o industriales derivadasde la agricultura.  | Excluye de la clasificación detrabajadores agrarios a:• Trabajadores que no laboren directamente en el cultivo de latierra, en general, quedesempeñen laboresadministrativas. • Contratos de arriendo, mediería,aparcería u otros en virtud de loscuales las personas exploten porsu cuenta y riesgo prediosagrícolas. • Los que laboran en aserraderos yplantas de explotación demaderas, salvo los que lo haganen aserraderos móviles que seinstalen para faenas temporalesen las inmediaciones de losbosques en explotación. La calificación, en caso de duda, sehará por el inspector del trabajo.  |
| **México**  | Trabajadores del campo son los queejecutan las labores propias de lasexplotaciones agrícolas, ganaderas,acuícolas, forestales o mixtas, alservicio de un patrón.  | Los trabajadores en las explotacionesindustriales forestales  |
| **Perú**  | Todas aquellas personas naturales o jurídicas que desarrollen actividades decultivo y/o crianza, con excepción de la industria forestal. También se les considera a todos aquellos que desarrollan actividadesagroindustriales, fuera de la provincia de Lima y la provincia constitucional del Callao.Asimismo los que desarrollan la actividad avícola, siempre y cuando no utilicen maíz duro importado durante el proceso de producción.35 |

**b. Modalidades contractuales más comunes para formalizar los contratos de**

**trabajo agropecuarios.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PAÍS** | **MODALIDAD****CONTRACTUTAL**  | **CARACTERISTICAS**  |
| **Brasil**  | **Trabajadores de****corto plazo**  | Son trabajadores contratados para el ejercicio de actividades de carácter temporal. La contratación de trabajadores rurales de corto plazo que, dentro del período de un (1) año supere dos (2) meses se convierte en un contrato de trabajo por tiempo indefinido. La contratación de trabajadores rurales de corto plazo sólo puede ser llevada a cabo por los agricultores particulares para actividades económicas directamente agrícolas. La contribución de los trabajadores rurales de corto plazo es del 8% de su salario. Se garantiza que los trabajadores rurales contratados a corto plazo, además de una compensación equivalente al trabajador rural permanente, los demás derechos de los trabajadores. Este tipo de contrato posibilita formalizar vínculos laborales, en períodos de cosecha, entre trabajadores familiares (trabajadores de la agricultura familiar) y pequeños productores rurales que anteriormente solo podían hacerse de manera informal.  |
| **Argentina**  | **Trabajador****temporario**  | Cuando la relación laboral se origine en necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad.  |
| **Trabajador****permanente****discontinuo**  | Cuando un trabajador temporario es contratado por un mismo empleador en más de una ocasión de manera consecutiva, para la realización de tareas de carácter cíclico o estacional.  |
| **Trabajo por equipo****o cuadrilla familiar**  | El empleador o su representante y sus respectivas familias podrán tomar parte en las tareas que se desarrollaren en las explotaciones e integrar total o parcialmente los equipos o cuadrillas.  |
| **Chile**  | **Trabajador****Agrícola de****temporada**  | Que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines.  |
| **Perú**  | **Contrato a tiempo****indeterminado**  | Son contratos que pueden ser celebrados en forma verbal o escrita y no se exige alguna formalidad particular para su celebración.  |
| **Contrato a Plazo****determinado**  | Son contratos que se celebran por escrito y donde el empleador debe presentarlo ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo. |
| **El contrato****intermitente**  | Para cubrir las necesidades de la actividad de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.  |
| **El contrato de****temporada**  | Celebrado con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetición en períodos cíclicos en función a la naturaleza de la actividad productiva. En este contrato debe constar lo siguiente: a) la duración de la temporada; b) la naturaleza de la actividad de la empresa; y c) la naturaleza de las labores del trabajador. En uno y otro caso, el periodo en que el trabajador no preste servicios efectivos es considerado como suspensión perfecta de los efectos del contrato de trabajo. El tiempo de servicios y los derechos que deriven del mismo se determinarán en función del período efectivamente laborado.  |
| **México**  | **Trabajador****eventual del****campo**  | Aquél que, sin ser permanente ni estacional,desempeña actividades ocasionales en el medio rural, que pueden ser por obra y tiempo determinado.  |
| **Los trabajadores****estacionales del****campo o jornaleros**  | Son aquellas personas físicas que son contratadas para laborar en explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas, únicamente en determinadas épocas del año, para realizar actividades relacionadas o que van desde la preparación de la tierra, hasta la preparación de los productos para su primera enajenación, ya sea que sean producidos a cielo abierto, en invernadero o dealguna otra manera protegidos, sin que se afecte su estado natural; así como otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal, acuícola o mixta. Puede ser contratada por uno o más patrones durante unaño, por periodos que en ningún caso podrán ser superiores a veintisiete semanas por cada patrón. El trabajador estacional o eventual del campo que labore en forma continua por un periodo mayor a veintisiete semanas para un patrón, tiene a su favor la presunción de ser trabajador permanente.36 |

**c. Normas relativas a la flexibilización de los horarios de trabajo en el campo y descanso de los trabajadores rurales:**

|  |  |
| --- | --- |
| **PAIS** | **DISPOSICIÓN** |
| **Argentina**  | La jornada de trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias y de 44 semanales desde el día lunes hasta el sábado a las 13 horas. La distribución de las horas de trabajo diarias y su diagramación serán facultad privativa del empleador, debiendo respetar las correspondientes pausas para la alimentación y descanso de los trabajadores, según la naturaleza de la explotación, los usos y costumbres locales; sin perjuicio de lo que pueda establecer la CNTA. La distribución semanal desigual de las horas de trabajo no podrá importar el establecimiento de una jornada ordinaria diurna superior a 9 horas.***Jornada nocturna. Jornada mixta***. La jornada ordinaria de trabajo integralmente nocturna no podrá exceder de 7 horas diarias ni de 42 horas semanales, entendiéndose por tal la que se cumple entre las 20 horas de un día y las 5 horas del día siguiente. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en 8 minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los 8 minutos en exceso como tiempo extraordinario. ***Horas extraordinarias. Límite*.** El número máximo de horas extraordinarias queda establecido en 30 horas mensuales y 200 horas anuales, sin necesidad de autorización administrativa previa y sin perjuicio del debido respeto de las previsiones normativas relativas a jornada, pausas y descansos.***Prohibición de trabajar*.** Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las 13 horas del día sábado hasta las 24 del día siguiente, salvo cuando necesidades objetivas impostergables de la producción o de mantenimiento lo exigieren. En tales supuestos, el trabajador gozará de un descanso compensatorio dentro de los 7 días siguientes. En aquellas tareas que habitualmente deban realizarse también en días domingo por la naturaleza de la actividad o por tratarse de guardias rotativas entre el personal del establecimiento, el empleador deberá otorgar al trabajador un descanso compensatorio de 1 día en el curso de la semana siguiente.  |
| **Costa Rica** | Se permitirá trabajar, por convenio de las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público o social.  |
| **Brasil**  | En cualquier trabajo continuo de más de seis horas se debe conceder descanso y alimento observando los hábitos y costumbres de la región. Entre dos días de trabajo habrá un mínimo de once horas consecutivasde descanso. Se considera trabajo nocturno entre las veintiuna horas en un día y cinco de la tarde del día siguiente en el campo, y entre las veinte horas del día y cuatro horas día siguiente en la industria ganadera. Cada trabajo nocturno se incrementará en un 25% (veinticinco por ciento) del salario normal. Los menores de 18 años tienen prohibido el trabajo nocturno.  |
| **Perú**  | El trabajador agrario tiene una jornada máxima laboral de 8 horas diarias o 48 horas semanales de trabajo, tan igual que el trabajador del régimen de la actividad privada, pero por la naturaleza de las labores que se realizan en el campo, se podrán establecer jornadas acumulativas, siempre y cuando éstas no excedan los límites permitidos por Ley. Los empleadores del régimen agrario deben tener un registro de control de asistencia, en donde, sus trabajadores en forma personal registraran la hora de entrada, salida y los horas extras. El registro de planillas electrónicas se debe presentar de manera mensual. Con relación al personal de dirección o de confianza (no fiscalizados)están exceptuados de registrar su entrada y salida del registro de control de asistencia. 37 |

**d. Remuneración y jornadas especiales de la relación laboral rural:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PAIS** | **INSTITUCIÓN** | **DESCRIPCIÓN** |
| **Argentina** | Vacaciones | El trabajador temporario deberá percibir al concluir la relación laboral, además del proporcional del sueldoanual complementario, una indemnización sustitutiva de sus vacaciones equivalente al diez por ciento (10%) del total de las remuneraciones devengadas. |
| Habitación yAlimentación | La alimentación de los trabajadores rurales deberá ser sana, suficiente, adecuada y variada, según el área geográfica y la actividad que desarrollen. Deber de garantizar agua potable por parte del empleador Obligación de proporcionar traslado por parte del empleador  |
| Periodo de prueba | No podrá ser celebrado a prueba por período alguno  |
| Trabajo por equipo o cuadrilla familiar | El empleador o su representante y sus respectivas familias podrán tomar parte en las tareas que se desarrollaren en las explotaciones e integrar total o parcialmente los equipos o cuadrillas.  |
| **Brasil** | Educación | Cada propiedad rural, que mantenga a su servicio o en la que trabajen en sus límites más de cincuenta familias de los trabajadores de cualquier tipo está obligada a tener y mantener en funcionamiento una escuela primaria, totalmente libre, para sus hijos, con tantas clases como grupos de cuarenta niños en edadescolar. La matrícula de población en edad escolar será obligatorio, sin ningún otro requisito, además del certificado de nacimiento.  |
| Sancionesespeciales porincumplimiento a la normatividadlaboral agraria  | Las violaciones a las disposiciones de esta Ley, será sancionado con una multa de R $ 380,00 (trescientos ochenta reales) por empleado indocumentado por la autoridad competente del Ministerio de Trabajo y Empleo.  |
| **Perú** | Indemnización por despido arbitrario  | En caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 15 (quince) RD por cada año completo de servicios con un máximo de 180 (ciento ochenta) RD.  |
| Vacaciones | El trabajador agrario cuenta con un descanso vacacional de 15 días calendarios por cada año de servicios o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un periodo mayor.En caso que el trabajador no descanse en el añolaborado tendrá que ser indemnizado con un laRemuneración diaria correspondiente.  |
| Suspensión delcontrato de trabajo | Tanto en el contrato intermitente como en el detemporada, el periodo en que el trabajador no preste servicios efectivos es considerado como suspensión perfecta de los efectos del contrato de trabajo. El tiempo de servicios y los derechos que deriven del mismo se determinarán en función del período efectivamente laborado.  |
| **Chile** | Caso en que por las condiciones climáticas nopudieren realizarsu labor  | Tendrán derecho al total de la remuneración en dinero y en regalías, siempre que no hayan faltado injustificadamente al trabajo el día anterior. En este caso, los trabajadores deberán efectuar las labores agrícolas compatibles con las condiciones climáticas que les encomiende el empleador, aun cuando no sean las determinadas en los respectivos contratos detrabajo.  |
| Habitación yAlimentación | Deber de proporcionar al trabajador y su familiahabitación higiénica y adecuada, salvo que ésteocupe o puede ocupar una casa habitación en un lugar que, atendida la distancia y medios decomunicación, le permita desempeñar sus labores.En las faenas de temporada, el empleador deberá proporcionar a los trabajadores, las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos. En el caso que, por la distancia o las dificultades de transporte no sea posible a los trabajadores adquirir sus alimentos, el empleador deberá, además, proporcionárselos.  |
| **Costa Rica**  | Salario envacaciones  | Promedio de las remuneraciones ordinarias yextraordinarias devengadas por él durante la últimasemana o el tiempo mayor que determine elReglamento, si el beneficiario prestare sus serviciosen una explotación agrícola o ganadera.  |
| **Ecuador**  | Prohibiciones a losempleadores  | Obligar a los obreros agrícolas a venderle los animales que posean y los productos de éstos; Obligar a los obreros agrícolas que abonen con sus animales los terrenos de la heredad; Constreñirles a efectuar cualquier trabajo suplementario no remunerado Servirse gratuitamente de los animales del obrero agrícola.  |
| **Uruguay** | Obligaciones delos empleadores  | El patrono está obligado con respecto al trabajador rural despedido: A facilitarle en caso de que lo necesite por carecer de recursos para ello, su traslado y el de su familia, así como de sus muebles y demás efectos hasta el lugar en que haya medios regulares de transporte; A permitir la permanencia en el establecimiento por el término que se considere necesario, en caso de enfermedad grave del trabajador o de algún miembro de su familia que viva con él, cuando ello sea imprescindible, por representar el traslado un riesgopara su salud. |
| Habitación yAlimentación | Además de la paga, el patrono suministrará alpersonal que trabaje en su establecimiento, como también a su familia, (esposa, hijos y padres) cuando vivan en él, condiciones higiénicas de habitación y alimentación suficientes, así como los elementos necesarios para la iluminación y aseo de los locales ocupados y la preparación de sus comidas. Si el patrono optare por la solución de que el trabajador rural sin familia se alimente por su cuenta, deberá entregarle, además del sueldo, las sumas adicionales que fije el Poder Ejecutivo. |

Con fundamento en lo anterior, las experiencias internacionales sirven como soporte adicional para sustentar la búsqueda de un régimen laboral especial para el sector rural que se adecúe a las necesidades y realidades propias de la población, ofreciendo así, por un lado, incentivos para los empleadores en la vinculación formal de la mano de obra del sector rural mediante contratos de trabajo, y por el otro, un acceso a la formalidad y la seguridad social al trabajador rural bajo un esquema de contratación laboral flexible y adecuado.

Queda claro en la relación legislativa que se hace la necesidad de consultar la realidad del campo de cada país, sus costumbres y sus necesidades. Igualmente que no es posible trasplantar la legislación de las ciudades al campo.

En consecuencia, el capítulo segundo del presente Proyecto de Ley se ocupa precisamente de reconocer específicamente las condiciones especiales bajo la cuales los habitantes del sector rural desempeñan actividades agropecuarias bajo contrato de trabajo, mediante el establecimiento de modalidades de vinculación laboral afines a la economía agropecuaria y jornadas especiales entre otros aspectos.

**5. Propuestas normativas introducidas en el Proyecto de Ley “*Por medio del cual se dictan disposiciones relacionadas con la dignificación del trabajo de la población rural en Colombia y el establecimiento de un piso mínimo de protección social.”***

**a. Definiciones y ámbito de aplicación del Proyecto de Ley.**

Para efectos de establecer los sujetos que estarían cobijados por la Ley, sin entrar en la diferenciación de que sea trabajador bajo la modalidad de contrato laboral, o

contratista independiente o por cuenta propia, en el proyecto se propone la introducción de la figura del habitante del sector rural, definido como la: “*Persona natural clasificada como trabajador, contratista independiente o trabajador por cuenta propia en los términos de la presente Ley, que resida en una zona del territorio considerada como rural, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional. La característica de habitante del sector rural no se pierde por el hecho de que haya actividad nómada o trashumancia.”*

Como se indicó al comienzo, el propósito de adoptar esta definición está en mantener una categoría genérica de sujeto cobijado por los principios y las disposiciones generales del Proyecto de Ley, sin entrar en la utilización de expresiones como “*trabajador*” o “*contratista*” que puedan dar lugar a confusiones por hacer referencias a situaciones jurídicas especificas en términos legales. Ya otra normatividad como la de seguridad y salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015) cuando señala su alcance habla de empleadores, trabajadores dependientes e independientes, usuarios y contratistas de carácter civil, comercial o administrativo, lo que nos muestra el imperativo de recoger las distintas modalidades de relacionamiento jurídico de la población rural para efectos de poder hacer efectivos los derecho fundamentales propios de todos los residentes de Colombia, que impone al Estado su obligación de proporcionarle Protección social.

En todo caso, para efectos de la aplicación de las disposiciones dirigidas a las relaciones laborales en el sector rural, el Proyecto de Ley propone igualmente unas definiciones precisas que permitan distinguir con absoluta claridad los sujetos cobijados por las mismas.

En ese sentido, se propone introducir además, y dentro del contexto del trabajo y la condición asalariada, la definición de contrato de trabajo agropecuario, como “*aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar sus servicios personales en actividades agrícolas, forestales, pecuarias, pesqueras, o acuícolas, en favor de otra persona natural o jurídica, bajo su continuada dependencia o subordinación y mediante remuneración”,* empleador agropecuario, como la “*persona natural o jurídica que contrate una (1) o varias personas naturales para el desarrollo de actividades agrícolas, forestales, pecuarias, pesqueras, o acuícolas, de manera subordinada y a cambio de una remuneración*”, y finalmente la de trabajador agropecuario dependiente, como aquella “*persona natural que en forma personal y bajo la continuada dependencia o subordinación de su empleador, desarrolla a favor de una persona natural o jurídica, actividades agrícolas, forestales, pecuarias, pesqueras, o acuícolas, a cambio de una remuneración”,* entre otros.

La aplicación de la ley atenderá en todo caso a la realidad jurídica y económica de

las actividades agrícolas, forestales, pecuarias, pesqueras, o acuícolas a desarrollar entre las partes.

**b. Estructura temática del Proyecto de Ley.**

El Proyecto se divide en cuatro (4) capítulos, de los cuales uno se ocupa del piso

mínimo de protección social, otro de la dignificación del trabajo agropecuario en el

cual se consagran las disposiciones laborales, y los restantes capítulos abordan

aspectos generales y disposiciones finales.

En el capítulo de piso mínimo de protección social, se busca articular el acceso a una serie de prestaciones económicas y asistenciales mínimas a todos los habitantes del sector rural que realicen actividades agropecuarias, según se define en el Proyecto de Ley, y cuyos ingresos promedio mensuales en el año calendario inmediatamente anterior no superen el valor de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, una vez restado un porcentaje equivalente al monto de los gastos en que deba incurrir por concepto de vivienda, alimentación, y manutención.

La propuesta de depurar el ingreso bruto como criterio para definir el acceso a un piso mínimo de protección social, busca ajustar la norma a una realidad consistente en que los habitantes del sector rural también incurren en gastos ordinarios por vivienda y alimentación como cualquier otro trabajador, contratista independiente o por cuenta propia tiene normalmente derecho.

Con fundamento en lo anterior, en el Proyecto de Ley se propone que el trabajador o contratista que desarrolle actividades agropecuarios pueda restar del ingreso neto el valor de sus gastos de vivienda, alimentación y manutención, los cuales, en todo caso, se entenderán equivalentes al porcentaje de renta exenta que esté previsto para el empleado en materia tributaria. El anterior criterio permitirá definir de forma justa la población que tendrá derecho a acceder al piso mínimo de protección, en la medida en que se consultaría el ingreso real.

Finalmente, es importante señalar que el pilar fundamental sobre el que se soporta el Proyecto de Ley está en reconocer que los habitantes del sector rural pueden ser

considerados trabajadores agropecuarios dependientes, independientes o por cuenta propia, dependiendo de que desarrollen sus servicios en forma subordinada o independiente a cambio de una remuneración o el pago de honorarios, o en beneficio propio o de un tercero. Es decir, el Proyecto de Ley reconoce que en el sector rural pueden prestarse actividades a través de modalidades distintas a las laborales, y no por ello se deberían considerar “informales”.

**c. Objeto del Proyecto de Ley.**

En relación con el piso mínimo de protección social, forman parte de éste la atención de los riesgos de vejez, accidentes, enfermedad, y otros servicios sociales complementarios, a los cuales tendrán derecho a acceder y afiliarse los habitantes del sector rural objeto de la Ley. Esta cobertura se traduce concretamente en afiliación al programa de Beneficios Económicos Periódicos - BEPS administrado por COLPENSIONES, afiliación al Régimen de Salud Subsidiada, y adquisición de un micro seguro dentro de la cobertura de ahorros a BEPS cuya fuente de financiación determine el Gobierno Nacional y previa validación de sus condiciones socioeconómicas.

El propósito central del Proyecto de Ley en esta materia es ofrecer a los habitantes del sector rural una protección social mínima articulada, consistente en la cobertura de BEPS, Salud Subsidiada y Microseguros laborales.

La forma de incentivar y promover el piso mínimo de protección social, está en que

sólo quienes cuenten como mínimo con un piso de protección social representado en la afiliación a BEPS, salud subsidiado y con un microseguro laboral, se entenderán contratados en términos legales y se trata de una relación legítima para el ejercicio de una actividad agrícola, lo cual le permitirá al contratante, entre otros efectos, tomarse el valor de la remuneración pagada como deducible en su impuesto de renta.

En materia de dignificación del trabajo, se propone en el Proyecto de Ley la creaciónde la modalidad de Jornal Diario Integral para remunerar aquellos contratos de trabajo suscritos con trabajadores agropecuarios del régimen contributivo, y que se podrán celebrar por un tiempo determinado, o por el tiempo que dure la realización de una obra o labor.

Lo innovador de esta figura es que a través del Jornal Diario Integral, se remuneraría la totalidad de derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo agropecuario, tales como salario, prestaciones sociales, beneficios legales o extralegales, primas, cesantías, intereses a las cesantías, auxilios y subsidios, vacaciones y cualquier tipo de indemnización asociada a la terminación del contratode trabajo. Sin lugar a dudas esto facilitaría el cumplimiento de los deberes del empleador derivados de la existencia de un contrato de trabajo, y permitiría que encaso de un abandono del trabajador de sus oficios no existan emolumentos pendientes de pago.

En el Proyecto de Ley se propone que el jornal integral diario se equivalente al monto de un (1) Salario Mínimo Diario Legal Vigente más el factor prestacional, que equivaldrá en este caso al treinta y cinco por ciento (35%) de aquel. El 35% propuesto se discrimina de la siguiente forma: (i) 30% equivalente al porcentaje prestacional que se utiliza bajo la modalidad de Salario Integral en el Código Sustantivo del Trabajo, y que pretende remunerar de antemano el valor de la totalidad de prestaciones sociales (cesantías, primas e intereses a las cesantías) y demás beneficios legales a que tenga derecho el trabajador. Bajo este porcentaje, ya se entenderían pagadas y reconocidas las prestaciones sociales, y demás beneficios legales en beneficio del trabajador agropecuario. (ii) un 4% equivalente a la proporción que ocupan las vacaciones de un trabajador ordinario en su remuneración total por un (1) año de trabajo.

Bajo este porcentaje se entenderían reconocidas y pagadas las vacaciones en favor del trabajador agropecuario. El porcentaje se calcula así: en la medida en que doce (12) meses equivalen al cien por ciento (100%) de la remuneración; entonces medio mes (1/2) mes equivale a un cuatro por ciento (4%) del total de la remuneración. (iii) el restante un por ciento (1%) equivale a una prima hipotética por una eventual indemnización por despido sin justa causa y para compensar eventuales beneficios

extralegales. Con el pago de este valor, se entendería dirimida cualquier controversia relacionada con la procedencia de cualquier indemnización o con cualquier beneficio extralegal que se llegare a causar en beneficio del trabajador agropecuario.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la OIT 39 ha sido enfática en reiterar la importancia de garantizar el derecho al disfrute de vacaciones anuales pagadas de los trabajadores en empresas agrícolas en consideración a los convenios suscritos sobre la materia, en el Proyecto de Ley se propone que cuando los jornales integrales diarios sean pagados por un mismo empleador por más de ciento ochenta días (180) continuos o discontinuos durante un periodo cualquiera de trescientos sesenta (360) días calendario consecutivos contados a partir de la fecha de iniciación del contrato laboral, el trabajador agropecuario tendrá efectivamente el derecho al reconocimiento de quince (15) días de vacaciones por año trabajado o proporcionalmente por fracción, y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo para los contratos a término indefinido, sin que ello implique una mutación o transformación de la naturaleza del contrato aquí previsto. Lo anterior para efectos de estar acorde con los Convenios OIT sobre la materia.

En materia de cotizaciones al sistema de seguridad social, se propone que los empleadores agropecuarios continúen realizando los aportes al Sistema de Protección Social por cuenta de sus trabajadores agropecuarios, para lo cual se descontaría del jornal integral diario que le reconozca al trabajador la proporción que le corresponda asumir a dicho trabajador agropecuario en materia de cotizaciones al sistema de seguridad social integral. Para efectos de establecer el ingreso base de cotización bajo la modalidad de Jornal Diario Integral, se tomaría sólo el valor del salario mínimo diario legal vigente y no se tendría en cuenta el treinta y cinco (35%) adicional correspondiente al factor prestacional.

Finalmente, se propone que en casos de periodos estacionales, cosechas, incrementos en la producción y asimilables, las partes puedan pactar jornadas especiales de trabajo de acuerdo con la naturaleza propia de cada actividad,

respetando en todo caso la jornada máxima legal vigente. Esta propuesta tiene como propósito ajustar la jornada a las realidades del sector rural, de tal manera que, a manera de ejemplo, la misma pudiera iniciar a las 4:00 a.m., sin que se deban reconocer horas extras nocturnas. Lo anterior implicaría una reducción de cargas económicas asociadas al contrato laboral, y un incentivo para formalizar trabajadores.

Es evidente que la implementación de este Piso Mínimo de Protección Social implica necesariamente la puesta en marcha de una serie de mecanismos y controles por parte de las distintas entidades del Estado. No obstante el hecho de celebrar y revelar todas estas relaciones jurídicas que se dan en el sector rural, permitirán al Estado controlar de una manera más eficiente la evasión de cotizaciones. Así mismo esta normatividad contribuirá a generar los incentivos correctos para que la población campesina, empiece a tener los privilegios de los habitantes de las ciudades, que la institucionalidad se extienda y llegue al campo y que se generen cada vez más empleos y actividades rurales productivas, sostenibles y competitivas sin las contingencias de demandas por la desprotección de quienes laboran en el campo.

**HERNAN PENAGOS GIRALDO \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Representante a la Cámara**

**Departamento de Caldas**

**Autor \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_