

Salario Mínimo en Colombia y el Sector Palmicultor



Foto: Miguel Varona. Cosechadores de palma rumbo a casa #3. Segundo puesto categoría social. Undécimo Concurso Nacional de Fotografía Ambiental y Social en Zonas Palmeras.



Salario Mínimo en Colombia y el Sector Palmicultor



**Salario Mínimo en Colombia y el Sector
Palmicultor**

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

Jens Mesa Dishington
Presidente Ejecutivo

Andrés Felipe García Azuero
Director de Planeación Sectorial
y Desarrollo Sostenible

María Rueda Mallarino
Líder del Área Social

Lisa Fernanda Durán
Analista del Área Social

Econometría

Mauricio Olivera González
Director General

Yanira Marcela Oviedo Gil
Coordinadora de Proyectos

Bogotá, Colombia

Contenido

Presentación	7
Siglas y acrónimos	8
Introducción	9
I. Contexto internacional: países productores de aceite de palma	11
1.1 Perfil económico y social	13
II. Institucionalidad y evolución del salario mínimo en Colombia	21
2.1. Institucionalidad del salario mínimo en Colombia	22
2.2. Determinación del salario mínimo	24
2.3. Evolución del salario mínimo colombiano	27
2.4. Seguridad social	30
2.5. Otros beneficios del empleo formal	38
III. Realidad país: mercado laboral, ingresos, gastos y remuneraciones en el sector palmicultor en Colombia	41
3.1. Mercado laboral colombiano	42
3.2. Ingresos y gastos de los hogares	44
3.3. Remuneraciones en el sector palmicultor colombiano	49
Conclusiones	51
Referencias bibliográficas	54



Foto: Toro, F. 2019.

Presentación

Nuestro compromiso por alcanzar la sostenibilidad de la palmicultura nacional, nos ha llevado a trabajar en diversos frentes para brindar herramientas que le permitan al sector una mejor toma de decisiones, adoptar buenas prácticas, prevenir riesgos y aportar a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Un tema primordial de la sostenibilidad es el avance en la adopción de mejores prácticas laborales. A pesar de que nuestra agroindustria es altamente formalizada, todavía nos quedan brechas por cerrar. Una alarmante tasa de informalidad laboral en las zonas rurales y una legislación que aún no refleja las particularidades del trabajo agropecuario obligan a pensar en herramientas y estrategias para avanzar en la formalización laboral.

Desde Fedepalma se han apoyado estudios que permiten presentar un diagnóstico del tema laboral y salarial de la agroindustria. En 2011, junto con Fedesarrollo, se publicó el estudio *Caracterización del empleo en el sector palmicultor colombiano* en el cual se analizan las relaciones laborales y su impacto en el bienestar de los trabajadores y en los entornos palmeros. En 2017, se llevó a cabo la Primera Gran Encuesta de Empleo Directo en el sector de la palma de aceite, elaborada por el DANE y, en 2020, en conjunto con Econometría, en cabeza de Mauricio Olivera y con la colaboración de Yanira Oviedo, se elaboró el presente documento que sirve para entender el contexto de la remuneración de la palmicultura nacional, esclarecer y conocer el panorama del salario mínimo colombiano frente a los demás países productores de palma de aceite y profundizar en las características del salario y su institucionalidad en nuestro país.

Jens Mesa Dishington
Presidente Ejecutivo de Fedepalma

Siglas y acrónimos

BanRep	Banco de la República
COP	Pesos colombianos
CPCPSL	Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DNP	Departamento Nacional de Planeación
ENPH	Encuesta Nacional de Presupuesto de los Hogares
Fedepalma	Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite
FILCO	Fuente de Información Laboral de Colombia
GEIH	Gran Encuesta Integrada de Hogares
IPC	Índice de precios al consumidor
MinTrabajo	Ministerio del Trabajo
MPC	Mecanismo de Protección al Cesante
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
p.p.	Puntos porcentuales
PIB	Producto interno bruto
PPA	Paridad de poder adquisitivo
RAIS	Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad
RPM	Régimen de Prima Media
SMLMV	Salario mínimo legal mensual vigente
TD	Tasa de desempleo
TGP	Tasa global de participación
TO	Tasa de ocupación
UEPA	Unidad Económica de Palma de Aceite
USD	Dólar estadounidense
USDA	Departamento de Agricultura de los Estados Unidos
UVT	Unidad de valor tributario
WDI	Indicadores del desarrollo mundial

Introducción

Este documento tiene como objetivo proporcionar al lector el contexto necesario para analizar las remuneraciones del sector palmicultor colombiano. Para ello se muestra: (i) el perfil socioeconómico de los principales países productores de aceite de palma; (ii) la institucionalidad colombiana respecto al salario mínimo, así como los beneficios de la seguridad social para los trabajadores, y (iii) las condiciones de mercado laboral e ingresos y gastos de Colombia, haciendo especial diferenciación entre los resultados agregados para el total nacional y aquellos a nivel rural.

Dentro de los principales hallazgos se encuentra que hay gran diversidad demográfica, social, económica y laboral entre los principales países productores de aceite de palma. Luego, cobra especial relevancia conocer las diferencias entre ellos a la hora de comparar y tratar de estandarizar medidas.

En este contexto internacional hay particularidades propias de Colombia que también se recomienda sean consideradas para realizar comparaciones de remuneraciones. En especial se destaca que la institucionalidad colombiana del salario mínimo es fuerte, se apega a los convenios y acuerdos internacionales, y vela por mantener un poder adquisitivo adecuado para todos los trabajadores formales (que en el sector palmicultor son mayoritarios). A esto se le suma los beneficios de la seguridad social que no solo implican mayor protección, sino mejor calidad de vida y acceso a servicios más allá de los adquiridos por el salario.

Finalmente, debe mencionarse que Colombia enfrenta importantes retos en materia de trabajo formal e ingresos laborales, acentuados en la zona rural. Esto conduce a una mejor posición y condición relativa a aquellos que hacen parte del sector formal de la economía, como son los trabajadores de la agroindustria de la palma de aceite en el país.

Foto: Ricardo Maldonado Rozo. Mi Palma, Mi Vida. Tercer puesto categoría social. Undécimo Concurso Nacional de Fotografía Ambiental y Social en Zonas Palmeras.





I. Contexto internacional: países productores de aceite de palma

I. Contexto internacional: países productores de aceite de palma

Colombia está localizada en América del Sur y limita con Ecuador, Perú, Brasil, Venezuela y Panamá. El país tiene dos costas, una sobre el Océano Pacífico y otra sobre el Mar Caribe. Su ubicación latitudinal corresponde a la zona intertropical que comprende multiplicidad de pisos térmicos y da origen a una gran biodiversidad. También, a condiciones excepcionales para la agricultura de una amplia gama de productos, lo que ha implicado que históricamente el desarrollo del país haya estado fuertemente vinculado al desempeño de esta. La agricultura ha contribuido a la transformación productiva de la nación y ha generado importantes dinámicas que influyen sobre el crecimiento económico, el nivel de empleo y la calidad de vida de sus pobladores. Recientemente, el sector ha cedido espacio frente al comercio y a los servicios; no obstante, tiene una ventaja comparativa y conserva un rol esencial en la producción nacional.

Ahora bien, con la finalidad de estudiar el sector palmicultor colombiano, este documento inicia identificando los principales países productores del mundo, de manera que se pueda realizar un análisis comparativo pertinente. En la Tabla 1 se presenta el *top* 10 de productores para 2019. Las cifras indican que Colombia produjo 1.5 millones de toneladas de aceite de palma, ubicándose como el cuarto productor mundial, después de Indonesia, Malasia y Tailandia con 42.5, 18.5 y 2.8 millones de toneladas, respectivamente.

Tabla 1. Principales productores de aceite de palma en el mundo.

País productor		País productor	
1	Indonesia	6	Papúa Nueva Guinea
2	Malasia	7	Ecuador
3	Tailandia	8	Costa de Marfil
4	Colombia	9	Brasil
5	Nigeria	10	Honduras

Fuente: USDA, Foreign Agricultural Service

1.1. Perfil económico y social

1.1.1. Población

Para 2020 la población de Colombia es de 50,4 millones de personas, haciéndola la tercera nación más poblada de América Latina y la vigésimo octava en el mundo. En la Figura 1 se muestra la población total y rural de los principales países productores de aceite de palma en 2018. A partir de ella es posible identificar que Indonesia, Brasil y Nigeria son por mucho las naciones más pobladas. Colombia ocupa la quinta posición en esta ordenación.

En relación con el tamaño y peso de la población rural, puede inferirse que hay dos grandes bloques de países: los que aproximadamente la mitad de su población es rural y aquellos en los que está por debajo de un tercio, a excepción de Papúa Nueva Guinea con 86,8 %. Colombia, con 9.5 millones de personas (19,2 %) viviendo en zona rural, se encuentra en el grupo con menor índice debido a intensos procesos migratorios internos (Tabla 2).

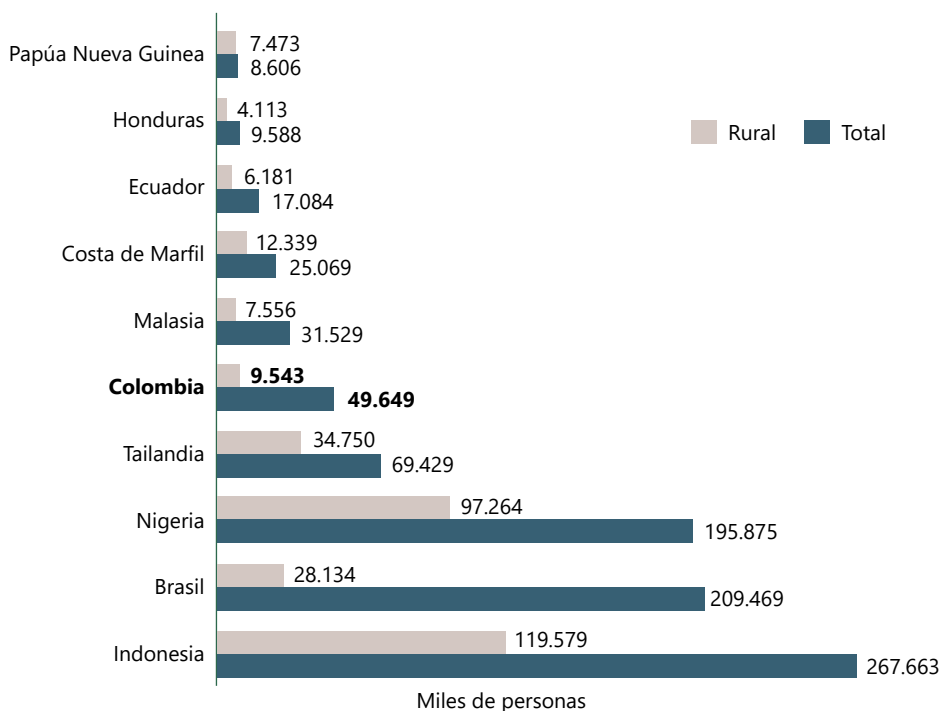


Figura 1. Población total y rural en los países productores de aceite de palma, 2018.

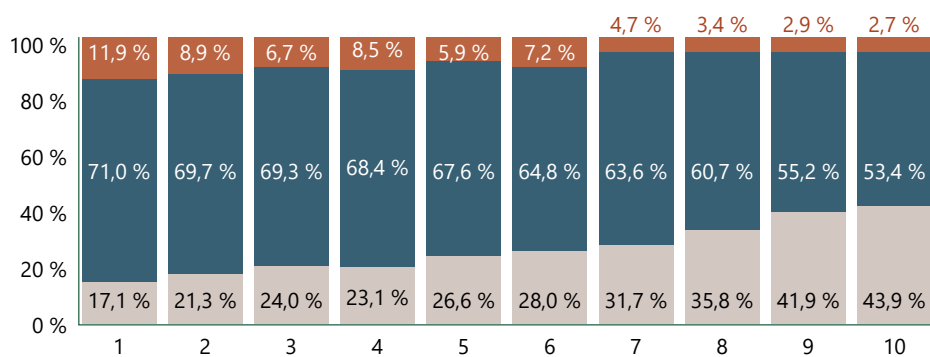
Fuente: WDI, Banco Mundial

Tabla 2. Proporción de población rural en los países productores de aceite de palma, 2018.

País productor	Población rural
Papúa Nueva Guinea	86,8 %
Tailandia	50,1 %
Nigeria	49,7 %
Costa de Marfil	49,2 %
Indonesia	44,7 %
Honduras	42,9 %
Ecuador	36,2 %
Malasia	24,0 %
Colombia	19,2 %
Brasil	13,4 %

Fuente: WDI, Banco Mundial

Cuando se analiza la población de los países, una característica clave es su composición etaria. En particular, es conveniente revisar la importancia relativa de los niños y adultos mayores, pues esto indica la juventud demográfica relativa de los países y sus necesidades sociales y de consumo. En la Figura 2 se ordenan los países según el peso porcentual de las personas entre 0 y 14 años. Se infiere que Tailandia es el país relativamente más envejecido, mientras que Nigeria es el más joven. Colombia se encuentra en una posición intermedia, pero arroja signos de envejecimiento. Esto es relevante conocerlo en la medida que países más envejecidos requieren contar con sistemas de pensiones para sus trabajadores, que llegarán masivamente a la edad de retiro y caerían en la pobreza o la miseria cuando no tengan la fuerza para continuar laborando.



1. Tailandia 3. Malasia 5. Indonesia 7. Honduras 9. C. de Marfil 0-14 años 65 y más años
 2. Brasil 4. Colombia 6. Ecuador 8. P. Nueva 10. Nigeria 15-64 años

Figura 2. Composición etaria en los países productores de aceite de palma, 2018.

Fuente: WDI, Banco Mundial

De la composición etaria se deduce la tasa de dependencia, que se refiere a la proporción de personas en edades económicamente improductivas que dependen de las que están en edad de trabajar (Lora & Prada, 2016). Así, los niños y los adultos mayores están supeditados a individuos entre 15 y 64 años. La Figura 3 presenta los países productores de aceite de palma según su tasa de dependencia. Los africanos exhiben los mayores niveles de este indicador debido a que tienen una alta proporción de niños, en contraste con los asiáticos. Colombia evidencia menor carga de dependencia dado que viene experimentando una transición demográfica, es decir, ahora tiene una menor proporción de niños que tenderá a seguir bajando, mientras que la de adultos mayores aumentará.

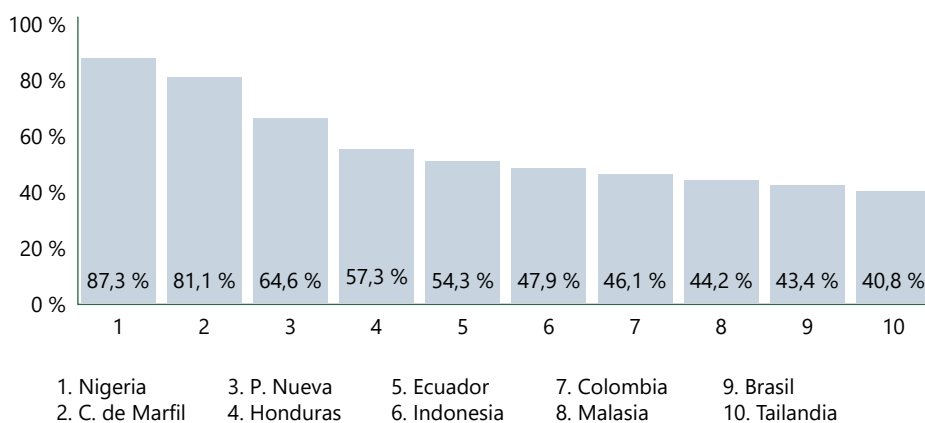


Figura 3. Tasa de dependencia en los países productores de aceite de palma, 2018.

Fuente: WDI, Banco Mundial

1.1.2. Desempeño económico reciente

Para analizar el desempeño económico reciente resulta necesario dar una mirada al crecimiento económico y al PIB per cápita en PPA en dólares internacionales, en los países de interés. Como puede identificarse en la Tabla 3, Malasia tiene el mayor nivel de ingresos promedio por persona o PIB per cápita, lo que muestra un grado de desarrollo marcadamente superior al resto de naciones. Se encuentra un bloque con ingresos medios constituido por Tailandia, Brasil, Colombia, Ecuador e Indonesia, y uno de ingresos bajos con Honduras, Nigeria, Papúa Nueva Guinea y Costa de Marfil. Este indicador suele ser muy diciente de las condiciones de vida en un lugar y evidencia una pronunciada heterogeneidad entre los países productores de aceite de palma.

Tabla 3. Ingresos promedio por persona en los países productores de aceite de palma, 2018.

	2018	Promedio anual 2009-2018 Crecimiento económico	
	PIB per cápita PPA	Nivel	Desviación
Malasia	27.537	4,7 %	2,4 %
Tailandia	18.042	3,3 %	2,6 %
Brasil	14.596	1,3 %	3,3 %
Colombia	14.459	3,5 %	1,9 %
Ecuador	11.572	2,9 %	2,8 %
Indonesia	11.370	5,4 %	0,6 %
Honduras	5.672	3,1 %	2,0 %
Nigeria	5.156	4,2 %	3,2 %
P. Nueva Guinea	4.233	5,6 %	4,4 %
Costa de Marfil	3.741	6,1 %	4,6 %

Fuente: WDI, Banco Mundial

El ingreso per cápita se deriva del nivel de producción de una nación y el tamaño de su población. En la Tabla 3 se resume el comportamiento de la última década del crecimiento económico. En promedio los 10 productores de aceite de palma crecieron anualmente al 4,0 %; por encima de este se encuentran Costa de Marfil, Papúa Nueva Guinea, Indonesia, Malasia y Nigeria. No obstante, de estos países solo Indonesia y Malasia presentaron baja volatilidad, es decir, mostraron un crecimiento estable.

Colombia lo hizo al 3,5 %, levemente por debajo del promedio del grupo, pero presentó la segunda menor volatilidad (1,9 %). Esto ratifica el comportamiento histórico estable de la macroeconomía colombiana.

1.1.3. Condiciones de vida

Para dar un vistazo a las condiciones de vida, se revisaron los niveles de pobreza y desigualdad de los países productores. La información se resume en la Figura 4 en la que aparece en el eje X el índice de Gini que mide el grado de desigualdad, donde 0 es perfecta igualdad (todos tienen los mismos ingresos) y 100 corresponde a la perfecta desigualdad (una persona tiene todos los ingresos y los demás ninguno). En el eje Y se muestra la proporción de personas que viven en pobreza monetaria debido a que no logran ingresos de al menos USD 5,5 por día.

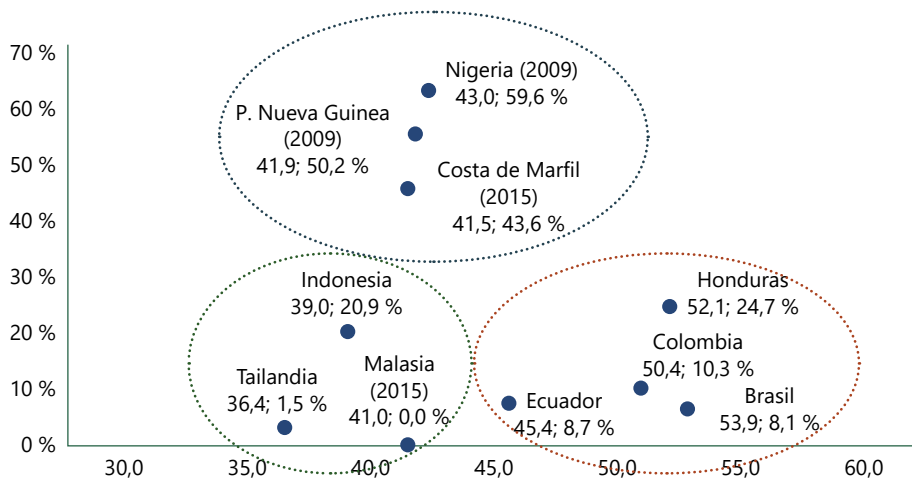


Figura 4. Pobreza monetaria a USD 5,5 por día e índice de Gini en países productores de aceite de palma, 2018.

Fuente: WDI, Banco Mundial

En términos relativos entre los países de interés, se pueden identificar tres grupos: uno con bajos niveles de pobreza y desigualdad, conformado por las naciones asiáticas; otro con altos niveles de pobreza y desigualdad media constituido por los países africanos y Papúa Nueva Guinea en Oceanía; y finalmente, uno con menores niveles de pobreza, pero alta desigualdad, compuesto por los latinoamericanos. Esto también muestra la importancia del contexto y la marcada diversidad entre los productores de aceite de palma.

1.1.4. Tasa de desempleo y nivel de empleo agrícola

Resulta indispensable revisar el nivel de desempleo de los países productores de aceite de palma que se presenta en la Tabla 4. Se observa que Brasil, Colombia y Nigeria ostentan los mayores niveles de este indicador, y son marcadamente superiores al resto de países. Esto señala grandes diferencias entre la oferta y demanda de mano de obra al interior de cada nación. Tal condición suele presionar a las personas para que reduzcan sus expectativas laborales y acepten empleos de menor calidad, incluso trabajos informales, entendidos como aquellos que no tienen cobertura en seguridad social¹. Ello incide fuertemente en el bienestar de los trabajadores y su familia, pues los deja expues-

1 Existen múltiples definiciones de informalidad en el trabajo. Para este documento se usa una ampliamente aceptada que es la carencia de cobertura en seguridad social, debido a que incide directamente en la calidad de vida del trabajador.

tos a riesgos que colectiva o socialmente se cubrirían en materia de salud, protección en el trabajo y para la vejez.

Tabla 4. Indicadores del mercado laboral en países productores de aceite de palma, circa 2018.

	Desempleo	Empleo agrícola
Brasil	12,1 %	9,2 %
Colombia	9,7 %	16,6 %
Nigeria	8,1 %	35,1 %
Honduras	5,4 %	30,3 %
Indonesia	4,7 %	28,6 %
Ecuador	4,0 %	29,2 %
Malasia	3,3 %	10,4 %
Costa de Marfil	3,3 %	40,0 %
P. Nueva Guinea	2,5 %	58,3 %
Tailandia	0,8 %	31,6 %

Fuente: WDI, Banco Mundial

En la Tabla 4 también se muestra la importancia del trabajo agrícola respecto al empleo total en cada país. Sobre este indicador se resalta que Papúa Nueva Guinea, Costa de Marfil y Nigeria son los países donde el sector agrícola absorbe la mayor cantidad de mano de obra, mientras que Brasil, Malasia y Colombia es donde menos.

1.1.5. Salario mínimo

Para finalizar esta sección, se revisan la existencia y el nivel de salario mínimo en las naciones de interés. La Tabla 5 presenta un comparativo internacional para 2011². Los países aparecen ordenados según su nivel de salario mínimo en dólares americanos (USD) por mes. Dentro del conjunto, Honduras exhibe el mayor salario (USD 309,9) mientras que los menores están en Costa de Marfil (USD 76,6) y el este de Java en Indonesia (USD 74,4). Es llamativo que los países latinoamericanos se muestran más garantistas, pues todos evidencian un salario mínimo significativamente superior al resto del grupo. Colombia resulta ser el tercero mejor en el *ranking*. Indonesia y Tailandia tienen niveles cercanos a la mitad de lo que ofrecen los países latinos. Mientras que los africanos muestran valores aun inferiores. Malasia no fijó ningún nivel de salario mínimo para 2011.

2 Año en el que se realizó el estudio que constituye la última información disponible.

Tabla 5. Salario mínimo legal en países productores de aceite de palma, 2018.

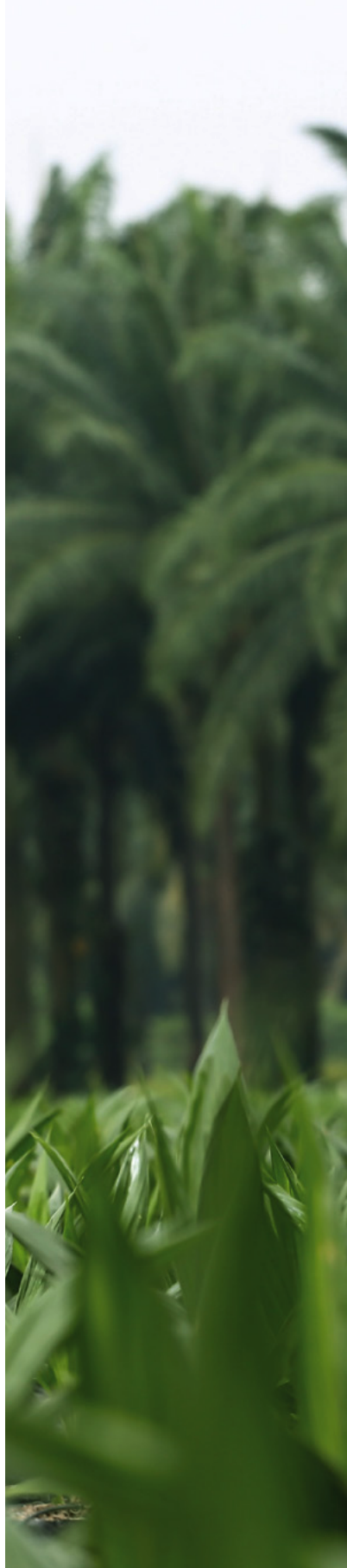
País	Salario mínimo (2011)	
	Moneda local	USD
Honduras	5.857,5 lempiras por mes - promedio	309,9
Brasil	545 reales por mes	297,0
Colombia	535.600 pesos por mes	275,7
Ecuador	264 dólares por mes	264,0
Papúa Nueva Guinea	2,29 kinas por hora o 100,80 kinas por semana	189,3
Indonesia	1.290.000 rupias por mes en Yakarta Región Especial	142,2
	1.410.000 rupias por mes en Papúa Barat (nivel más alto)	155,5
	675.000 rupias por mes en el este de Java (nivel más bajo)	74,4
Tailandia	148 baht por día en la provincia de Chaiyaphum	112,7
	203 baht por día en Bangkok	154,6
Nigeria	18.000 nairas por mes	110,9
Costa de Marfil	36.607 francos CFA por mes	76,6
Malasia	No se fijó alguno en 2011	

Fuente: elaboración propia a partir de TRAVAIL-OIT

En lo que respecta al salario mínimo, no solo es relevante el nivel sino la cobertura de su aplicación. Según la OIT, en Indonesia solo aplica para los trabajadores que llevan menos de un año de servicio. Para quienes se supera este umbral hay libertad en pactar una remuneración (OIT, 2011). En Malasia, cuando se determina un salario mínimo, este puede aplicar o no según la rama de producción de la que se trate. En los demás países hay cobertura general y el nivel en algunos casos, que no incluye Colombia, puede cambiar por regiones, sectores económicos o tipos de ocupación.

Es de resaltar que específicamente en el sector palmicultor, en el que los costos más elevados son los laborales y los de fertilizante y combustible, el costo de mano de obra en Colombia es entre 13 % y 57 % más alto comparado con los principales productores asiáticos: Malasia, Indonesia y Tailandia.

Foto: Carlos Varona. Mujeres trabajadoras. Tercer puesto categoría social. Noveno Concurso Nacional de Fotografía Ambiental y Social en Zonas Palmeras.





II. Institucionalidad y evolución del salario mínimo en Colombia

II. Institucionalidad y evolución del salario mínimo en Colombia

Con el propósito de dar a conocer el contexto interno en el que se determina la remuneración al trabajo formal en Colombia, en esta sección se describe la institucionalidad y el proceso de fijación del salario mínimo, así como su evolución en el tiempo. También, se abordan los beneficios de la seguridad social que están atados a los empleos formales y complementan la canasta a la que tienen acceso los trabajadores cubiertos.

2.1. Institucionalidad del salario mínimo en Colombia

Colombia estableció desde 1945 el salario mínimo y lo unificó en la década de los 80 (Arango *et al.*, 2008). De acuerdo con la OIT, el salario mínimo “se ha definido como la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que estos hayan efectuado durante un periodo determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual” (OIT, 2020).

El nivel de remuneración en Colombia se encuentra fuertemente influenciado por el valor del salario mínimo que se entiende internamente como “(...) el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950). Es así como en el país existe una importante institucionalidad alrededor de su fijación.

Cabe mencionar que el salario mínimo también recibe especial atención en Colombia porque históricamente ha sido el valor de referencia para fijar muchos cobros estatales como: sanciones, multas, tasas, tarifas, estampillas, presupuestos³ y costos estatales³. Luego, no es un tema menor en la agenda anual nacional.

3 En la última Ley del Plan Nacional de Desarrollo se desvinculan estos valores del salario mínimo y se atan a la UVT que fija la autoridad tributaria nacional (Ley 1955, 2019). No obstante, dicha ley tiene una vigencia de cuatro años.

Para su estimación existe la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL) creada por la Constitución Política de Colombia en su Título II (sobre los derechos, garantías y deberes), puntualmente en el Capítulo 2 (sobre los derechos sociales, económicos y culturales). Esta es una comisión de concertación laboral tripartita para solucionar conflictos y concertar las políticas salariales y laborales:

“Artículo 56. (...) *Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales*” (Constitución Política de Colombia, 1991).

En este marco surge la Ley 278 de 1996 que estructura la CPCPSL, determinando que estará adscrita al MinTrabajo y contará con una sede principal en la capital de la República y unas subcomisiones departamentales. Además, en su Artículo 2 determina específicamente como su función: “Fijar de manera concertada el salario mínimo de carácter general, teniendo en cuenta que se debe garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia” (Ley 278, 1996). Por tanto, ha habido un interés del Estado reiterado porque el salario mínimo tenga un poder adquisitivo suficiente para asegurar calidad de vida.

En cuanto a la composición de la Comisión, la ley determina que esta será tripartita conformada como aparece en la Tabla 6.

Tabla 6. Conformación de la CPCPSL.

Gobierno	Empleadores	Trabajadores
1. Ministro de Trabajo o su delegado, quien la presidirá.	Cinco representantes con sus suplentes,	Tres representantes con sus suplentes personales,
2. Ministro de Hacienda y Crédito Público o su delegado.	designados por las asociaciones nacionales gremiales más representativas	designados o removidos por las confederaciones sindicales más representativas.
3. Ministro de Comercio, Industria y Turismo o su delegado.	de distintos sectores económicos del país.	Un delegado de los pensionados con su suplente.
4. Ministro de Agricultura o su delegado.		Uno de los desempleados con su suplente.
5. Director del DNP o su delegado.		

Fuente: Ley 278, 1996 y MinTrabajo (2020)

2.2. Determinación del salario mínimo

La determinación del salario mínimo en la CPCPSL ocurre según los lineamientos que proporcionan los acuerdos internacionales ratificados ante la OIT en la materia, el Estatuto del Trabajo o Código Sustantivo del Trabajo, y la Ley 278 de 1996. Colombia siendo miembro de la OIT, desde el 28 de junio de 1919, ha avalado los ocho convenios fundamentales sobre los que se ampara la política de trabajo decente⁴ como acuerdo internacional. Además, el Convenio 026 de 1928 sobre métodos para la fijación de salarios mínimos en industrias de transformación y comercio, el 095 de 1949 sobre protección del salario y el 099 de 1951 sobre métodos para la fijación de salarios mínimos en agricultura⁵.

Los principales compromisos del país y que deben justificarse anualmente ante la OIT se presentan en la Figura 5. Se destaca que en los convenios sobre métodos para la fijación de salarios mínimos tanto en la industria, el comercio como en la agricultura, se garantiza la participación de trabajadores y empleadores en la adopción y aplicación de dicho método, así como la obligatoriedad del cumplimiento del salario mínimo. Adicionalmente, para la agricultura se permite el pago parcial del salario mínimo en especie, asegurando que las prestaciones sean apropiadas, justas y razonables.

Ahora bien, el Artículo 53 de la Constitución Política señala que el Estatuto del Trabajo tendrá en cuenta como uno de sus principios fundamentales, la remuneración mínima vital y móvil. En este sentido, el Estatuto del Trabajo o Código Sustantivo del Trabajo colombiano define el salario mínimo como “el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural” Art.145 (Código Sustantivo del Trabajo, 1950). Igualmente, en su Artículo 146 determina como factores que se deben considerar para su fijación: el costo de vida, las modalidades de trabajo y las prestaciones en especie que se pueden otorgar, entre otros.

4 Trabajo decente entendido por la OIT como el que debería ser, uno que dignifique, con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, que permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación, con protección social y diálogo social (OIT, 1999).

5 Convenios internacionales de la OIT ratificados por Colombia https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102595

<p>Convenio 026 de 1928 sobre métodos para la fijación de salarios mínimos en industrias de transformación y comercio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Previo a la adopción del método de fijación de salarios mínimos, consultar con los representantes de trabajadores, empleadores y con expertos en la materia. • Aplicar los métodos de fijación de salarios mínimos con participación de representantes de trabajadores y empleadores en igual número y plano de igualdad. • Adoptar como obligatorias las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas. • Adoptar las medidas necesarias para difundir la información y aplicar un sistema de control y sanciones.
<p>Convenio 095 de 1949 sobre protección del salario</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autorizar pago de prestaciones en especie apropiadas y con un valor justo. • Garantizar libertad total del trabajador para disponer de su salario. • Regular respecto a descuentos, embargos o cesiones sobre los salarios. • Regular para que los trabajadores sean acreedores preferentes ante una eventual quiebra del empleador. • Vigilar para que el pago de salarios se haga de una manera periódica.
<p>Convenio 099 de 1951 sobre métodos para la fijación de salarios mínimos en agricultura</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Permitir el pago parcial del salario mínimo en especie, asegurando que las prestaciones sean apropiadas, justas y razonables. • Previo a la adopción del método de fijación de salarios mínimos, consultar con los representantes de trabajadores, empleadores y con expertos en la materia. • Aplicar los métodos de fijación de salarios mínimos con participación de representantes de trabajadores y empleadores en igual número y plano de igualdad. • Adoptar como obligatorias las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas. • Adoptar las medidas necesarias para difundir la información y aplicar un sistema de control y sanciones.

Figura 5. Principales compromisos del país en la ratificación de convenios OIT sobre salarios.

Fuente: OIT (1928), (1949), (1951)



Foto: Daniela Navarro. Dama Palmera. Mención especial categoría social. Noveno Concurso Nacional de Fotografía Ambiental y Social en Zonas Palmeras.

El procedimiento de fijación del salario mínimo, que en Colombia es único y aplica para todo el país, se efectúa anualmente y está reglado por la Ley 278 de 1996 que actualiza el Código Sustantivo del Trabajo y contempla que:

“Las decisiones de la Comisión serán adoptadas por consenso. El voto de cada sector representativo será el de la mayoría de sus miembros.

Parágrafo. *Para la fijación del salario mínimo, la Comisión deberá decidir a más tardar el quince (15) de diciembre. Si no es posible concertar, la parte o partes que no están de acuerdo deben, obligatoriamente, explicar por escrito las razones de la salvedad dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes. Las partes tienen la obligación de estudiar esas salvedades y fijar su posición frente a ellas en el término de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas. De nuevo, la Comisión deberá reunirse para buscar el consenso según los elementos de juicio que se hubieren allegado antes del treinta (30) de diciembre.*

Cuando definitivamente no se logre el consenso en la fijación del salario mínimo, para el año inmediatamente siguiente, a más tardar el treinta (30) de diciembre de cada año, el Gobierno lo determinará teniendo en cuenta como parámetros la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República y la productividad acordada por el comité tripartito de productividad que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; además, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto (PIB) y el índice de precios al consumidor (IPC)” Art. 8 (Ley 278, 1996).

En la práctica cobra especial atención en la CPCPSL para la fijación del salario mínimo del siguiente año, el análisis de la inflación y el cálculo de la productividad del año actual. Estos son los elementos que el Gobierno debe incluir en la determinación del salario mínimo cuando no hay acuerdo, y constituyen entonces, el referente de la negociación.

Los demás indicadores como la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del PIB y el IPC, son subyacentes a la meta de inflación y a la productividad y, por ende, se usan como contexto de la discusión.

2.3. Evolución del salario mínimo colombiano

El salario mínimo en Colombia para 2020 es de \$ 877.803, que equivale a USD 235,6⁶. Históricamente ha presentado variaciones anuales nominales positivas. En la Figura 6 se presenta la evolución anual de los últimos 20 años. En ese periodo, el crecimiento promedio fue de 6,28 %, con un mínimo de 3,64 % y un máximo de 9,96 %.

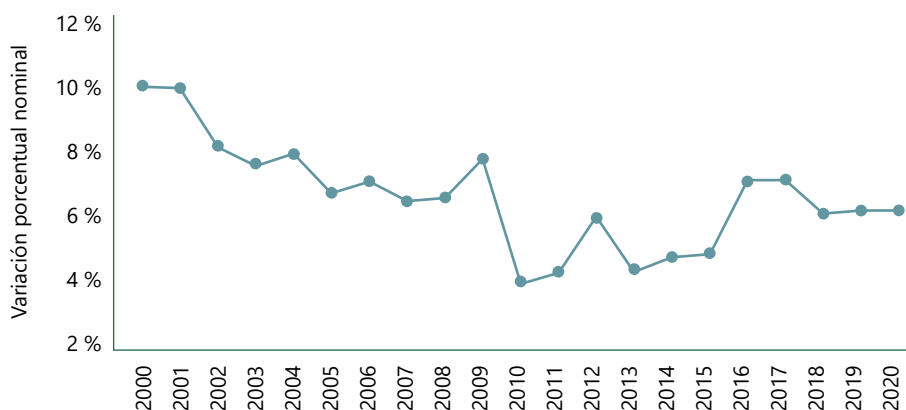


Figura 6. Variación del salario mínimo en Colombia, 2000-2020.

Fuente: BanRep

En la determinación del salario mínimo, se le conoce informalmente como “la fórmula” a la suma del incremento en los precios y de la productividad en el año actual. Este es el valor de referencia para la negociación. Las desviaciones

6 Calculado con tasa representativa del mercado del 25 de junio de 2020 (3.724,87 pesos colombianos por dólar).

de dicho valor corresponden a las dinámicas propias de la negociación entre empleadores y trabajadores. Cuando hay acuerdo, el Gobierno se mantiene al margen y permite que este fluya. Cuando no lo hay, el Gobierno usualmente acude a la fórmula y hace alguna variación teniendo en cuenta el contexto económico del año actual y los propósitos disponibles para el periodo venidero, que es cuando opere ese nuevo salario mínimo. La evolución de “la fórmula” y la variación de salario mínimo pueden verse en la Tabla 7. Así, por ejemplo, en la fijación del salario de 2020, se contempló la inflación de 2019 que fue de 3,80 % y una variación negativa de la productividad de 0,39 %. El valor de la fórmula de referencia fue entonces de 3,41 %. En este caso no hubo acuerdo y el Gobierno decidió ante el panorama económico hacer un ajuste del 6 %.

Tabla 7. Valores de referencia para fijar el salario mínimo y su variación, 2002-2020.

Año	Inflación t-1	Productividad t-1	Fórmula	Variación del salario mínimo	Salario mínimo
2002	7,65 %	-0,60 %	7,05 %	8,04 %	309.000
2003	6,99 %	1,20 %	8,19 %	7,44 %	332.000
2004	6,49 %	0,10 %	6,59 %	7,83 %	358.000
2005	5,50 %	3,90 %	9,40 %	6,56 %	381.500
2006	4,85 %	1,60 %	6,45 %	6,95 %	408.000
2007	4,48 %	4,90 %	9,38 %	6,30 %	433.700
2008	5,69 %	4,00 %	9,69 %	6,41 %	461.500
2009	7,67 %	-0,40 %	7,27 %	7,67 %	496.900
2010	2,00 %	-4,00 %	-2,00 %	3,64 %	515.000
2011	3,17 %	-0,20 %	2,97 %	4,00 %	535.600
2012	3,73 %	1,00 %	4,73 %	5,81 %	566.700
2013	2,44 %	0,71 %	3,15 %	4,02 %	589.500
2014	1,94 %	0,80 %	2,74 %	4,50 %	616.000
2015	3,66 %	0,80 %	4,46 %	4,60 %	644.350
2016	6,77 %	-0,50 %	6,27 %	7,00 %	689.455
2017	5,75 %	0,50 %	6,25 %	7,00 %	737.717
2018	4,09 %	-0,24 %	3,85 %	5,90 %	781.242
2019	3,18 %	0,52 %	3,70 %	6,00 %	828.116
2020	3,80 %	-0,39 %	3,41 %	6,00 %	877.803

Fuente: elaboración propia a partir de cifras de BanRep, DNP y decretos de salario mínimo

Cabe resaltar que, en la evolución reciente, incluso en los momentos donde la fórmula arroja una referencia negativa, el salario mínimo ha crecido. Esto en busca del bienestar de los trabajadores. Nótese además que solo en cuatro de los últimos 19 años, la fórmula ha estado por encima de la variación efectiva del salario mínimo. No obstante, en promedio durante todo el periodo, el salario mínimo ha aumentado 0,64 p.p. sobre la fórmula de referencia. De otro lado, al comparar con la inflación o variación de precios de referencia, se puede ver que el crecimiento del salario mínimo ha sido superior; de hecho, no ha estado por debajo en lo que va corrido del siglo (Figura 7). En promedio la diferencia es de 1,36 p.p., lo que implica que ha ganado, año a año, poder adquisitivo.



Figura 7. Diferencia entre la variación del salario mínimo y la inflación de referencia, 2002-2020.

Fuente: BanRep

Los niveles de salario mínimo en Colombia suelen resultar llamativos para entidades internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). En 2015 esa entidad elaboró un estudio en el que identificó que el salario mínimo colombiano respecto a su salario medio es 85,6 % frente a un 48,8 % del promedio de los países OCDE (OCDE, 2015), como se muestra en la Figura 8.



Figura 8. Salario mínimo como proporción del salario medio Colombia vs. promedio de la OCDE.

Fuente: OCDE (2015)

2.4. Seguridad social

En Colombia hay una importante institucionalidad alrededor de la seguridad social a la que un trabajador accede mediante un empleo formal. Esta abarca un conjunto de seguros contratados colectivamente para brindar protección frente a riesgos específicos, e implica un acuerdo social respecto a qué coberturas brindar y hacerla operativa. Tiene cuatro componentes: salud, pensión, riesgos laborales y subsidio familiar. A continuación, se describe la protección que se brinda en cada uno.

2.4.1. Seguridad social en salud

En el país existe aseguramiento en salud para los trabajadores que coticen al sistema y sus familias, denominado aseguramiento por régimen contributivo. Quienes cuentan con cobertura tienen derecho a (Ministerio de Salud, 2004):

1. Protección integral para la salud:

- i. Programas de prevención de enfermedades
- ii. Urgencias médicas de todo orden
- iii. Consulta médica general y especializada en cualquier área
- iv. Consulta y tratamientos odontológicos
- v. Exámenes de laboratorio y rayos X
- vi. Hospitalización y cirugía en los casos en que se requiera
- vii. Consulta en psicología, optometría y terapias
- viii. Medicamentos esenciales
- ix. Atención integral durante la maternidad y el parto, y al recién nacido

2. Afiliación de la familia sin costo adicional: si el trabajador es casado, le es posible afiliarse a su cónyuge, hijos menores de 18 años, con incapacidad permanente sin importar la edad y menores de 25 años si se dedican completamente al estudio y dependen económicamente del empleado. Si es soltero, puede inscribir a los padres si dependen económicamente de él. La familia del trabajador cuenta con idénticos servicios y derechos en cuanto a protección integral para la salud.

3. **Subsidio en dinero en caso de incapacidad:** si por razón de enfermedad o por causa de un accidente no relacionado con su trabajo, el afiliado debe soportar una incapacidad temporal (hasta de 180 días), su afiliación le da derecho a recibir durante ese tiempo, un subsidio en dinero equivalente al 66,6 % del salario declarado como ingreso mensual base de su cotización.
4. **Subsidio en dinero en caso de maternidad/paternidad:** la trabajadora cotizante tiene derecho a una licencia de maternidad y, durante esta a recibir un subsidio en dinero equivalente al 100 % del salario reportado como ingreso base de la cotización, que se paga durante 18 semanas. Cuando se trata de un trabajador varón, se otorga una licencia de paternidad por ocho días hábiles en los que recibe el correspondiente al 100 % de la remuneración reportada como ingreso base de la cotización.

2.4.2. Seguridad social en pensiones

El Sistema General de Pensiones en Colombia está diseñado para proteger a sus afiliados frente a los riesgos de vejez, invalidez y muerte. Existen dos regímenes entre los que puede elegir el trabajador: el de Prima Media (RPM) y el de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS). Las principales características de estos se presentan en la Figura 9.

RPM	RAIS
<p>Es un sistema de ahorro común.</p> <p>Administrado por el Estado.</p> <p>Tiene contribuciones y prestaciones definidas.</p> <p>La pensión de vejez depende de los requisitos de edad y semanas cotizadas.</p>	<p>Es un sistema de ahorro individual.</p> <p>Administrado por un fondo privado.</p> <p>Aunque la contribución está definida, el monto de las prestaciones es incierto.</p> <p>La pensión de vejez depende del esfuerzo de ahorro individual, la situación familiar, los rendimientos financieros y las características demográficas del afiliado, entre otros.</p>

Figura 9. Principales características de los regímenes pensionales en Colombia.

Fuente: elaboración propia a partir de la Ley 100, 1993

Los trabajadores que están afiliados al sistema de pensiones tienen acceso a protección en materia de: ingresos para la vejez (pensión), indemnización o devolución de saldos si no se cumplen los requisitos de pensión, ingresos ante invalidez y para sobrevivientes, incapacidades superiores a 180 días y hasta 540 días, y auxilio funerario. A continuación, se describen estos beneficios.

1. **Pensión de vejez:** los trabajadores que alcancen la edad, es decir, 57 años para las mujeres y 62 años para los hombres, y hayan cotizado al sistema por lo menos 1.300 semanas (en el RPM) o logren un ahorro superior a \$ 227 millones (USD 61.000) si es hombre y \$ 283 millones⁷ (USD 61.000)⁸ si es mujer (en el RAIS), obtienen un ingreso vitalicio o pensión.
2. **Pensión de sobrevivientes:** si el trabajador cuenta con una pensión de vejez y fallece, sus beneficiarios tienen derecho a seguir recibiendo las mensualidades derivadas de esta. Si el empleado cumplía con los requisitos para pensión de vejez, pero no la había solicitado al momento de su muerte, sus beneficiarios tienen derecho al 80 % del monto que hubiese recibido.
3. **Indemnización sustitutiva o devolución de saldos:** cuando un trabajador afiliado no cumpla los requisitos del numeral 1 pero si la edad mínima de pensión obtiene una devolución de los saldos ahorrados en el RAIS o una indemnización sustitutiva de pensión en el RPM, que corresponde al valor de sus cotizaciones o aportes actualizados por el IPC.
4. **Subsidio en dinero en caso de incapacidad:** si por razón de enfermedad o por causa de un accidente no relacionado con su trabajo, el afiliado debe soportar una incapacidad temporal continua mayor a 180 días y menor a 540 días, pero cuenta con un concepto médico favorable de rehabilitación, tiene derecho a recibir durante ese tiempo un subsidio en dinero equivalente al 50 % del salario declarado como ingreso mensual base de su cotización, sin que este sea inferior a un salario mínimo.
5. **Pensión por invalidez:** se otorga a un trabajador afiliado ante una disminución de su capacidad física para laborar del 50 % o más, debida a una enfermedad o accidente no relacionado con su trabajo. Para acceder a ella se debe contar con una calificación de invalidez, una certificación que su origen no es laboral, y haber cotizado 50 semanas dentro de los tres años anteriores a la fecha en la que se dictaminó dicha invalidez.

7 El cálculo varía dependiendo de las condiciones sociodemográficas del afiliado en el Régimen de Ahorro Individual. El valor presentado aquí proviene de una estimación en el simulador de pensiones de la Administradora de Fondos de Pensiones Old Mutual, suponiendo que se solicita la pensión a la edad mínima, el trabajador tiene un hijo de 20 años y se postula a una pensión de salario mínimo.

8 Calculado con tasa representativa del mercado del 25 de junio de 2020 (3.724,87 pesos colombianos por dólar).

- 6. Auxilio funerario:** es una ayuda monetaria que se reconoce a quien ha demostrado haber asumido los gastos fúnebres de un afiliado o pensionado. Si es por muerte del pensionado, el auxilio funerario equivale al monto de mesada que venía devengando. Si es por muerte del afiliado, corresponde al último salario cotizado por el trabajador. Este no puede ser inferior a cinco salarios mínimos, ni superior a 10.

Como se puede ver, no todos los beneficios del sistema de pensiones están dirigidos hacia el futuro o momento del retiro. Los trabajadores obtienen protección hoy ante riesgos de invalidez, incapacidad y muerte.

2.4.3. Seguridad social en riesgos laborales

La seguridad social en riesgos laborales se enfoca en promover la seguridad y salud en el trabajo, así como en brindar amparo frente a enfermedades y accidentes propios de ejecutar una labor (Gómez, 2015). La acción protectora del sistema incluye:

- 1. Prestaciones asistenciales:** son servicios de salud a que tiene derecho un trabajador en el momento de sufrir un accidente o detectar una enfermedad laboral. Estos son:
 - i. Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica
 - ii. Servicios de hospitalización
 - iii. Asistencia odontológica
 - iv. Suministro de medicamentos
 - v. Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento
 - vi. Prótesis, su reparación o reposición, cuando a criterio de rehabilitación se recomienda
 - vii. Rehabilitación física y profesional
 - viii. Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios

- 2. Prestaciones económicas:** son montos de dinero que se entregan al trabajador o a sus beneficiarios ante un accidente o enfermedad sufridos en el quehacer de su profesión u oficio (Ministerio de Salud, 2016).
 - i. *Subsidio por incapacidad temporal.* Cuando el empleado se encuentra imposibilitado temporalmente para trabajar, tiene derecho a un subsi-

dio equivalente al 100 % del salario día base de cotización por cada día que ha sido incapacitado.

- ii. *Indemnización por incapacidad permanente parcial.* Ante la pérdida de capacidad laboral entre el 5 % y el 49,9 % permanente por daño parcial, se genera una indemnización que se paga de acuerdo con una tabla fijada por decreto.
- iii. *Pensión de invalidez.* Se adquiere por haber perdido el 50 % o más de la capacidad laboral. Cuando está entre el 50 % y el 65 %, tiene derecho a una pensión de invalidez equivalente al 60 % del salario sobre el que cotizó; si es del 66 % o superior, corresponde al 75 % del salario sobre el que cotizó. Adicionalmente, el monto de la pensión se aumenta en un 15 %, si requiere el auxilio de cuidadores para realizar las funciones elementales de su vida.
- iv. *Pensión de sobrevivientes.* Cuando fallece un afiliado o un pensionado por invalidez de riesgos laborales que tenía beneficiarios, se da origen a una pensión de sobrevivientes. Si se trata de un afiliado, la mesada pensional corresponde al 75 % del salario reportado como ingreso base de cotización. Si es un pensionado por invalidez de riesgos laborales, los sobrevivientes reciben el 100 % de la mesada.
- v. *Auxilio funerario.* Se reconoce a quien ha demostrado haber asumido los gastos fúnebres de un afiliado o pensionado. Equivale al monto de mesada que venía devengando el pensionado o del salario que cotizó al afiliado. Este no puede ser inferior a cinco salarios mínimos, ni superior a 10.

2.4.4. Seguridad social en compensación o subsidio familiar

Como pocos sistemas de seguridad social en el mundo, el colombiano incluye un mecanismo de compensación o subsidio familiar, administrado por entidades de carácter privado territorial llamadas Cajas de Compensación Familiar. Este brinda un subsidio monetario para cada uno de los dependientes de los trabajadores y presta servicios de bienestar para toda la familia en búsqueda de mejorar su calidad de vida (Forero, 2015).

Los beneficios para los afiliados al sistema de subsidio familiar son (Cortés, 2015):

1. **Cuota monetaria.** Se trata de un subsidio en dinero que se paga a los trabajadores que devengan entre uno y cuatro salarios mínimos por cada una de las personas que tiene a cargo: hijos menores de 18 años, padres, y hermanos huérfanos o con alguna discapacidad. El valor de la cuota monetaria varía levemente dependiendo del departamento en el que vive el empleado, con un promedio de \$ 35.409 (USD 9,5) por cada dependiente para 2020.

Según la Asociación Nacional de Cajas de Compensación, operadora del sistema de subsidio familiar, la cuota constituye para los hogares beneficiados la tercera parte de su canasta familiar (Asocajas, 2020).

2. **Subsidio de vivienda.** Se trata de un aporte en dinero o en especie destinado por una única vez a la adquisición de una vivienda nueva, construcción en sitio propio o mejoramiento de residencia, a una familia que cumpla con los requisitos establecidos por las entidades que lo otorgan. Tienen derecho a este los trabajadores que ganan entre uno y cuatro salarios mínimos, y puede utilizarse para la compra de vivienda nueva cuyo valor no supere los 135 salarios mínimos.
3. **Programas sociales.** Otorgan rebajas en programas de educación, recreación, deporte, turismo, cultura, salud, nutrición y fomento al emprendimiento a los que de manera autónoma le serían mucho más costosos o imposibles de pagar al trabajador. En la práctica, los descuentos tienen cuatro categorías según el nivel de ingreso. Así, aquellos que menos ganan deben pagar tarifas menores. Al respecto, un reto del sistema es el alcance de estos programas en zonas rurales dispersas.
4. **Subsidio de desempleo y servicios para el reempleo.** El Sistema de Subsidio Familiar cuenta con el Mecanismo de Protección al Cesante (MPC) que suaviza los ingresos de un trabajador y su familia ante un periodo de desempleo, y facilita el reenganche laboral.

Hace parte del subsidio al desempleo el pago de:

- i. La cotización a salud y pensión del trabajador hasta por seis meses.
- ii. La cuota monetaria por personas dependientes del trabajador hasta por seis meses.
- iii. Un beneficio o rendimiento monetario por ahorro de cesantías.

En cuanto al apoyo en la búsqueda de empleo, el MPC otorga acceso a:

- i. Servicio de búsqueda de empleo.
- ii. Capacitación para el reenganche laboral.

Así las cosas, el trabajador formal en Colombia percibe un generoso paquete de servicios y protección vía seguridad social que amplía sus posibilidades de consumo. El resumen puede verse en la Figura 10.

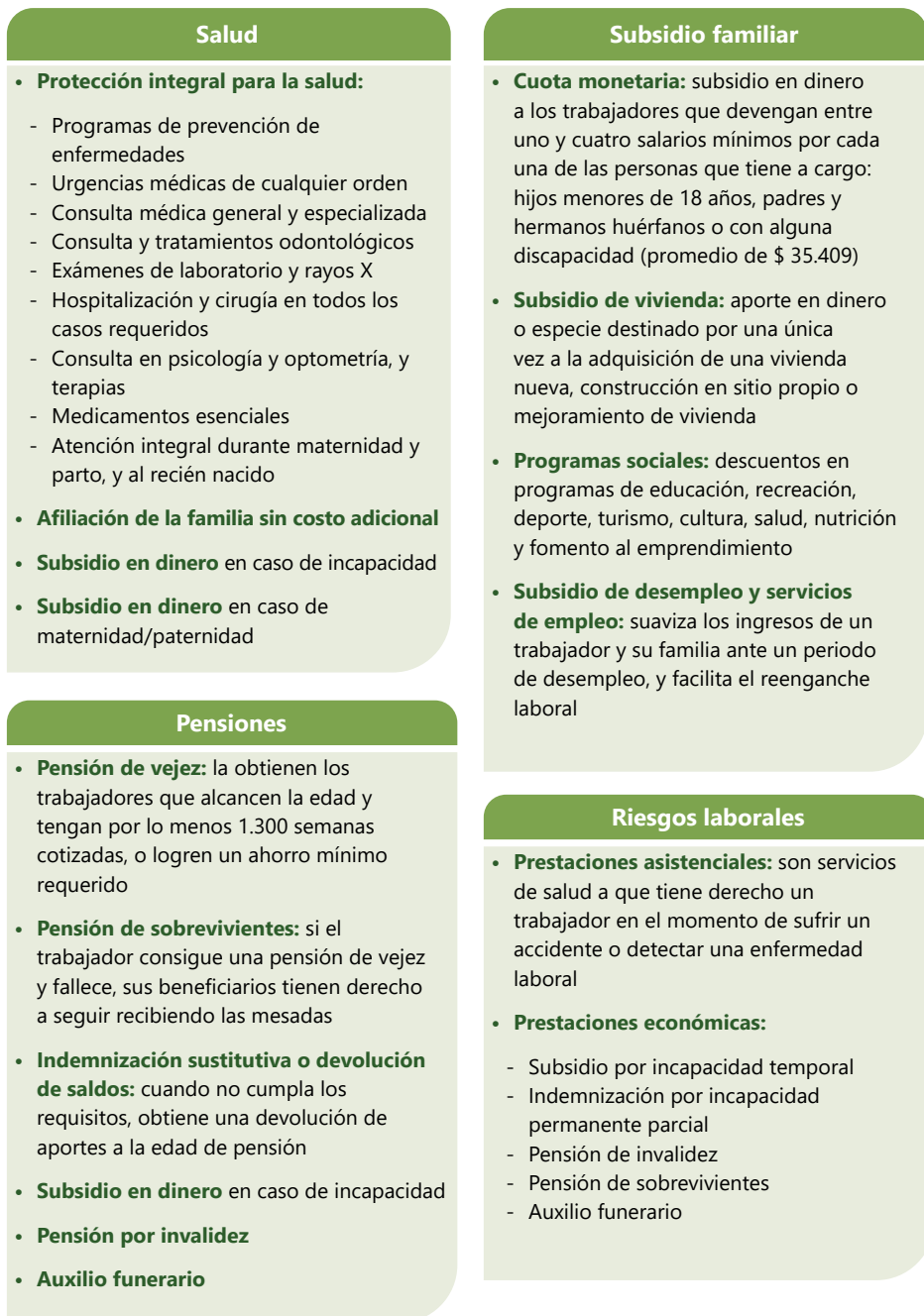


Figura 10. Paquete de beneficios de la seguridad social en Colombia.

Fuente: elaboración propia a partir de la legislación vigente

2.4.5. Financiación de la seguridad social en Colombia

El acceso a los beneficios anteriormente descritos se da mediante la existencia de la seguridad social que financia de manera colectiva protección y servicios, que una importante fracción de las personas en una sociedad no lograrían adquirir de manera individual. En Colombia, esto es factible para los trabajadores que cotizan al sistema, y aquellos que son asalariados lo hacen con apoyo de sus empleadores. Como se muestra en la Tabla 8, a un empleado le corresponde hacer aportes al sistema sobre el 8,0 % de su salario, mientras que su empleador lo apoya solidariamente con contribuciones proporcionales de alrededor de 28,9 % de ese salario⁹. Esto constituye una suma importante adicional al sueldo, que se debe tener presente al momento de comparar remuneraciones.

Tabla 8. Aportes a la seguridad social para un empleado de salario mínimo, 2020.

Seguridad social	SMLMV				877.803	235,7
	Aporte empleador			Aporte trabajador		
	%	Valor COP	Valor USD	%	Valor COP	Valor USD
Salud*	8,5	74.613	20,0	4,0	35.112	9,4
Pensión	12,0	105.336	28,3	4,0	35.112	9,4
Riesgos laborales**	4,4	38.184	10,3	0,0	-	-
Subsidio familiar	4,0	35.112	9,4	0,0	-	-
Total	28,9	253.246	68,0	8,0	70.224	18,8

* En el caso de trabajadores con ingresos inferiores a 10 salarios mínimos y quienes empleen más de dos trabajadores independientemente de su salario, el empleador está exonerado del pago de salud.

** Hay cinco niveles de riesgo. Para este ejemplo se toma el IV.

Fuente: elaboración propia a partir de la legislación vigente

9 Este valor puede cambiar dependiendo del nivel de riesgo al que está expuesto un trabajador, y de la exoneración o no del aporte a salud del empleador.



Foto: Colección Fotográfica Fedepalma. Palmas del Cesar, San Alberto Cesar, Planta Extractora.

2.5. Otros beneficios del empleo formal

La regulación colombiana también incluye beneficios o prestaciones adicionales al salario mínimo y la seguridad social. Estos son:

- ▶ **Subsidio de transporte:** se otorga a los empleados que tienen un sueldo de hasta dos salarios mínimos mensuales (Ley 15, 1959).
- ▶ **Cesantías:** tiene la finalidad de cubrir posibles periodos de desempleo de los trabajadores. Equivale a un mes de salario por cada año trabajado o correspondiente al tiempo laborado, esto independientemente de que ocurra el evento de desempleo (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, Art. 249).
- ▶ **Intereses sobre las cesantías:** corresponde a la utilidad sobre el valor de las cesantías acumuladas al cierre del año, dado que estas se aprovisionan mensualmente, pero no se cancelan con esa periodicidad. Equivalen al 12 % sobre el valor a pagar de las cesantías.
- ▶ **Prima de servicios:** es una prestación concebida como una manera de repartir parte de las utilidades generadas con los trabajadores. Equivale a un mes de salario por cada año trabajado o correspondiente al tiempo labo-

rado. Se paga mitad en junio y mitad en diciembre (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, Art. 306).

- **Dotación:** consiste en un par de zapatos y ropa de labor. Se entrega cada cuatro meses a empleados que devenguen menos de dos salarios mínimos y que cuenten con más de tres meses prestando servicios (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, Art. 230).

A continuación, un estimado del costo total de un trabajador de salario mínimo con carga prestacional en Colombia para 2020 (Tabla 9). Debe aclararse que se trata de un estimado, dado que algunos ítems varían en costo y aplican o no dependiendo de las características del puesto de trabajo y del empleador.

Tabla 9. Estimado del costo de un trabajador de salario mínimo con carga prestacional en Colombia, 2020.

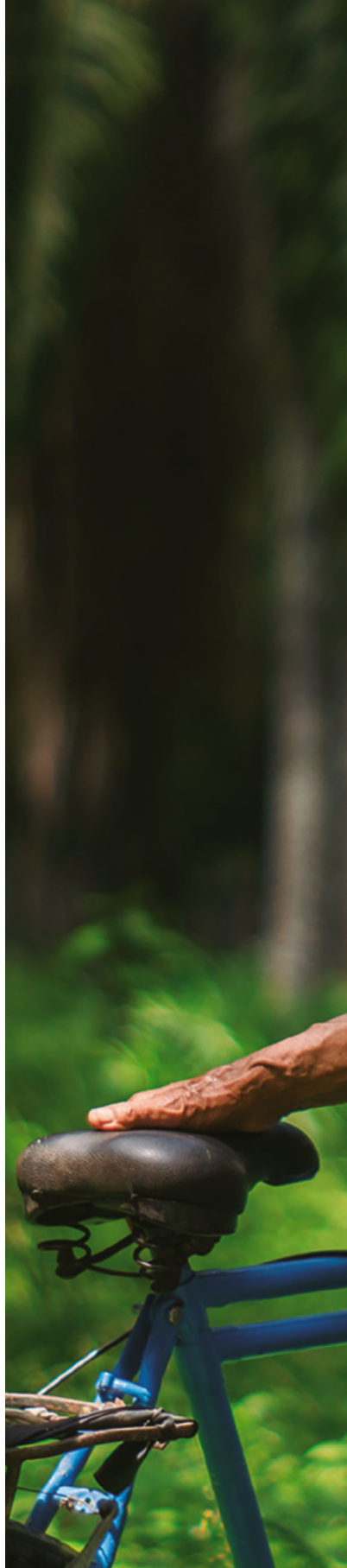
	%	Valor COP	Valor USD
Salario mínimo		877.803	235,7
Salud*	8,5	74.613	20,0
Pensión	12,0	105.336	28,3
Riesgos laborales**	4,4	38.184	10,3
Subsidio familiar	4,0	35.112	9,4
Auxilio de transporte		102.854	27,6
Vacaciones	4,2	36.604	9,8
Prima	8,3	73.120	19,6
Cesantías	8,3	73.120	19,6
Intereses de cesantías	1,0	8.778	2,4
Dotación	5,0	43.890	11,8
ICBF*	3,0	26.334	7,1
SENA*	2,0	17.556	4,7
Total		1.513.305	406,3

* En el caso de trabajadores con ingresos inferiores a 10 salarios mínimos y quienes empleen más de dos trabajadores independientemente de su salario, el empleador está exonerado del pago de salud y aportes al Estado para financiar el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

** Hay cinco niveles de riesgo. Para este ejemplo se toma el IV.

Fuente: elaboración propia a partir de la legislación vigente

Foto: Janner López. Serie Andariego #2. Mención especial categoría social. Undécimo Concurso Nacional de Fotografía Ambiental y Social en Zonas Palmeras.





III. Realidad País: Mercado Laboral, Ingresos, Gastos y Remuneraciones en el Sector Palmicultor en Colombia

III. Realidad País: Mercado Laboral, Ingresos, Gastos y Remuneraciones en el Sector Palmicultor en Colombia

3.1. Mercado laboral colombiano

En esta sección se hace una profundización de las características del mercado laboral colombiano, el comportamiento de la oferta y la demanda. A partir de información oficial nacional del DANE, en la Figura 11 se presenta el total nacional (panel A) y la zona rural (panel B). A nivel nacional puede verse que entre 2008 y 2019, la TGP que es la proxy de la oferta de mano de obra, ha sido superior a la TO, proxy de la demanda de mano de obra, en promedio 6,5 p.p. Esta brecha da origen a una TD promedio de 10,2 %, que es significativamente alta para la región y en general para el mundo, en la medida que no es resultado de una crisis en particular, sino que suele ser su valor normal. De hecho, entre 2013 y 2018, Colombia pasó por un buen momento económico que redujo la brecha entre oferta y demanda a su menor expresión, generando tasas de desempleo de un solo dígito como no se había presentado desde que se tienen datos estandarizados y comparables.

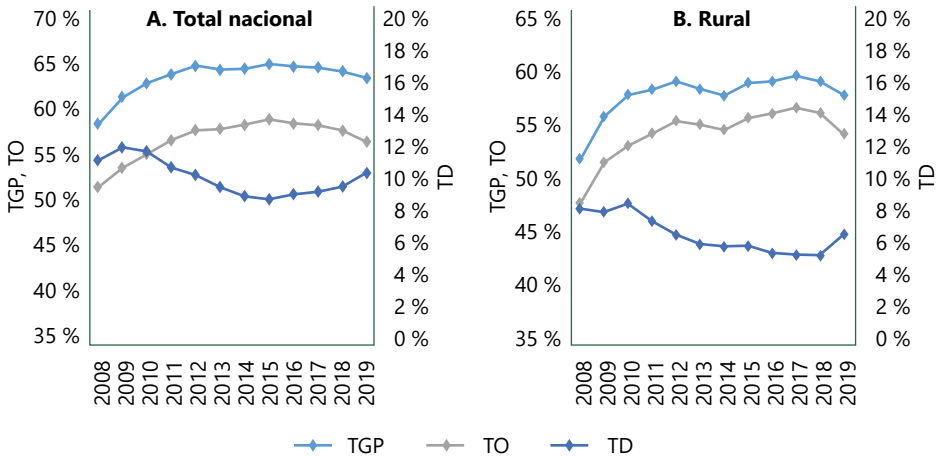


Figura 11. Tasa global de participación, tasa de ocupación y tasa de desempleo en Colombia, 2008-2019. Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE

Cuando se observa la zona rural colombiana, la historia es similar en cuanto a las tendencias, pero presenta niveles diferentes. La brecha promedio entre oferta y demanda en el periodo analizado es de 3,7 p.p., es decir menos de la mitad de la que se presenta para el agregado nacional. La implicación es una tasa de desempleo rural sustancialmente inferior, de 6,5 % promedio entre 2008 y 2019.

Una menor tasa de desempleo es un resultado deseable, sin embargo, en este caso esconde una realidad diferente. En las zonas rurales de Colombia, se cuenta con un nivel educativo inferior en la fuerza de trabajo y menos oportunidades laborales. Luego, el salario de reserva, entendido como el más bajo que está dispuesto a aceptar una persona para dejar de buscar empleo (McConell *et al.*, 2017), resulta en precariedad en las condiciones labores y altísimos niveles de informalidad laboral.

Efectivamente, la informalidad laboral en Colombia es alta y casi total cuando se trata de la zona rural (Figura 12). Si bien desde 2012 empezó a ceder en todas las desagregaciones, los elevados niveles de 60,6 % para el agregado nacional y superiores al 80 % para la zona rural, hacen que este sea uno de los principales retos del mercado laboral colombiano.

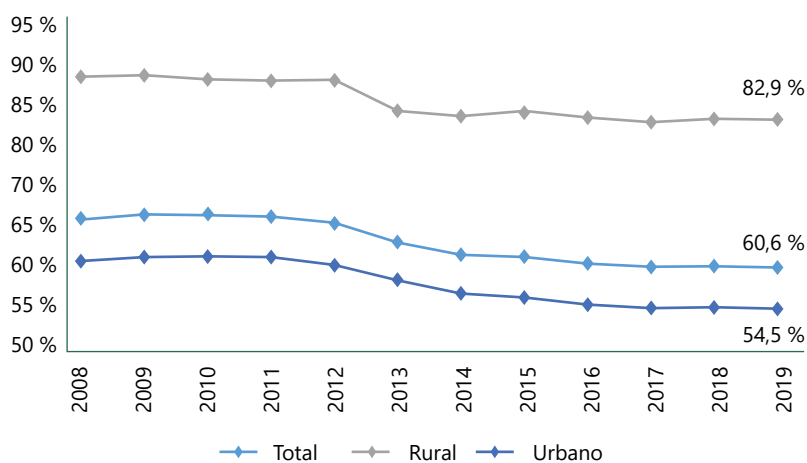


Figura 12. Tasa de informalidad total, rural y urbana en Colombia, 2008-2019.

Fuente: FILCO, MinTrabajo

Adicionalmente, se tiene un nivel de informalidad diferenciado por sector económico. Como se puede distinguir en la Figura 13, el sector agropecuario registra los mayores niveles de informalidad que no se comparan con ninguna otra rama de actividad económica.

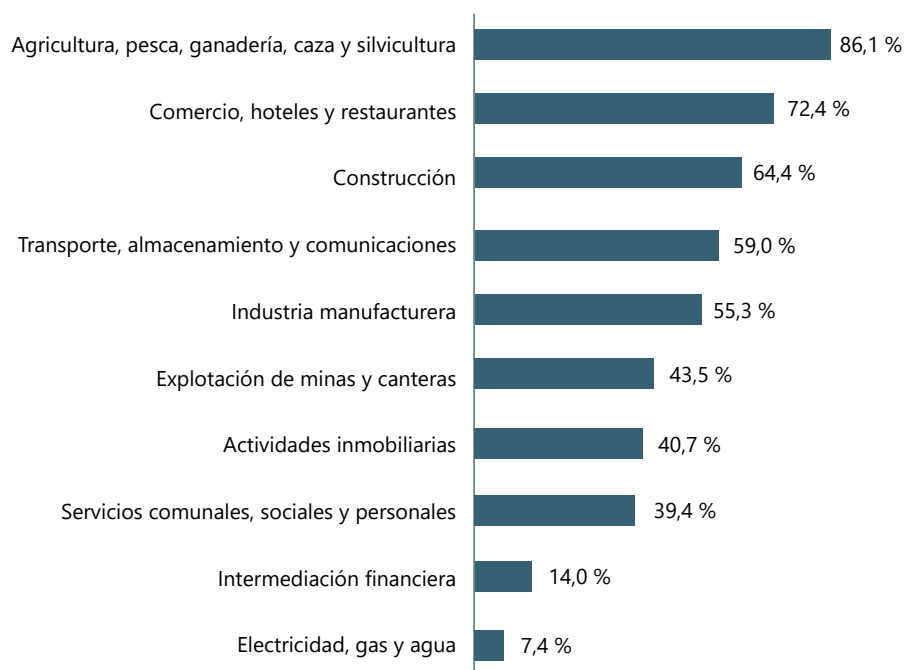


Figura 13. Informalidad laboral por sectores económicos en Colombia, 2019.

Fuente: FILCO, MinTrabajo

Basados en esta información es preciso inferir que, a pesar de los esfuerzos nacionales, el trabajador típico rural agrícola es informal, carece de protección social y de un adecuado nivel de ingresos, por lo que con sus familias suele experimentar pobreza y privaciones. Esto es así, en parte por la escasez de tejido productivo de alta productividad y valor agregado en el campo. La agroindustria colombiana no está ampliamente difundida, luego el grueso de la producción agrícola se hace a pequeña escala, con tecnologías anticuadas que generan bajos ingresos y no permiten otorgar remuneraciones salariales suficientes, ni acceso a la seguridad social y la formalidad para quienes laboran en el sector.

3.2. Ingresos y gastos de los hogares

Ahora se revisan los ingresos y gastos de los hogares colombianos a partir de la información que proporciona la Encuesta Nacional de Presupuesto de los Hogares (ENPH) levantada por el DANE entre 2016 y 2017. En la Figura 14 se muestra la distribución de hogares según los ingresos que autorreportan. Nóte-

se que, tanto a nivel nacional como para la zona rural, el ingreso más frecuente es menos de un SMLMV, consistente con los altos grados de informalidad que tiene Colombia. Sin embargo, los hogares que indican recibir menos del salario mínimo son 55,7 % en la zona rural, frente a un 30,9 % del agregado nacional, mostrando una sustancial menor capacidad adquisitiva en el campo, situación que es consistente con el resto de la distribución.

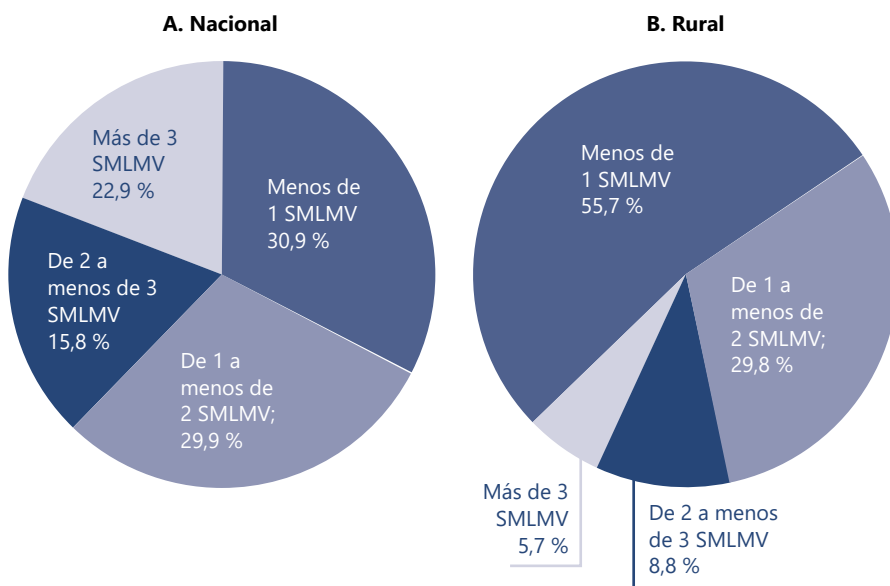


Figura 14. Distribución de hogares según nivel de ingresos en salarios mínimos, 2016-2017.

Fuente: ENPH, DANE

Ahondando en el análisis de ingresos, se revisa la distribución por deciles de esta variable autorreportada por los hogares. Los resultados se presentan en la Figura 15. Aunque el autorreporte trae consigo un sesgo hacia la baja porque a las personas no les gusta admitir exactamente cuánto ganan, la información es consistente con los altos niveles de desigualdad que presenta Colombia y que fueron explorados anteriormente en este documento. Es evidente que, para el total nacional, el primer decil tiene ingresos que equivalen al 2,3 % del décimo decil; mientras que para la zona rural esta proporción es de 4,8 %. A partir de lo mostrado en la Figura 15, también es posible identificar que, en general, los ingresos son bajos y menores aun cuando se trata de hogares rurales.

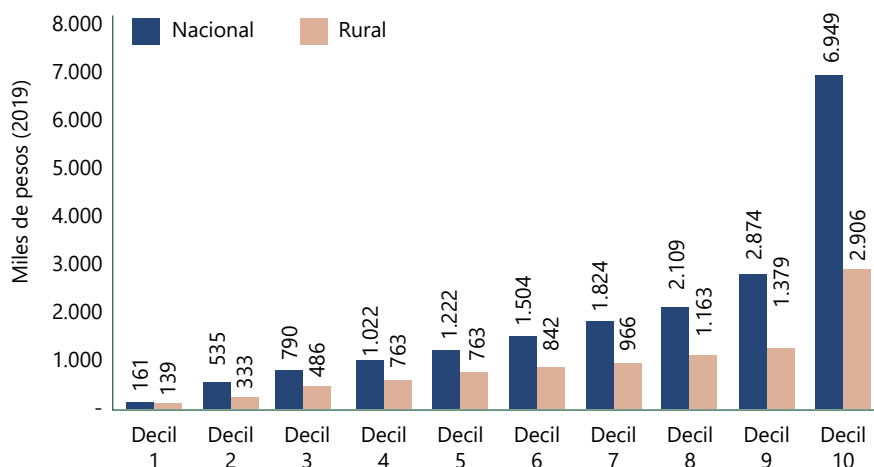


Figura 15. Distribución del ingreso mensual autorreportado de los hogares según deciles, 2016-2017 (precios 2019).

Fuente: ENPH, DANE

En este punto es relevante examinar el tamaño de los hogares. Según información del Censo Nacional de 2018, el promedio es de 3,1 personas y para la zona rural de 3,2. No obstante, como se puede deducir de la Figura 16, uno de cada cuatro hogares rurales está conformado por cinco integrantes o más, mientras que en el total nacional ese tipo de hogar se presenta en uno de cada cinco casos. Esto implica que una importante fracción de las familias rurales debe repartir sus ingresos entre un mayor número de personas, lo que tiene una incidencia directa sobre su capacidad adquisitiva y, por ende, sobre su bienestar económico.

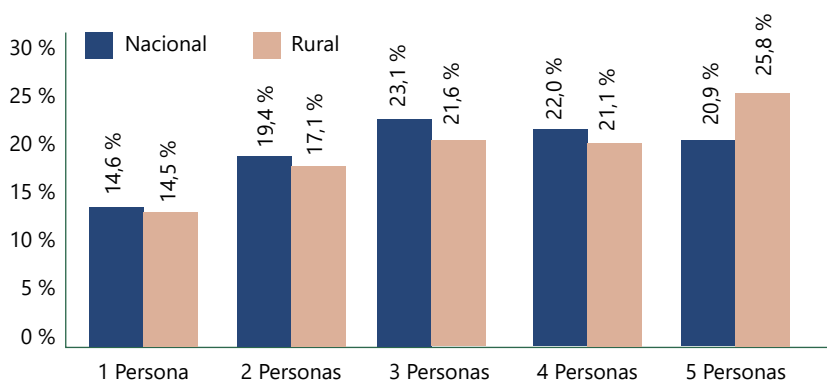


Figura 16. Hogares según número de miembros, 2016-2017.

Fuente: ENPH, DANE

Ahora es indispensable revisar la distribución del gasto mensual ilustrado en la Figura 17, pues representa la capacidad efectiva de consumo de los hogares en un periodo de tiempo dado. Aquí el sesgo por autorreporte se disminuye ostensiblemente o tiende a desaparecer. Es posible identificar que el gasto de la zona rural equivale en promedio al 55,1 % del reportado en el agregado nacional a través de todos los deciles de la distribución.

Se debe recordar además, que el salario mínimo para 2019¹⁰ fue de \$ 828.116 (ver Tabla 7), luego este se encuentra entre los deciles 3 y 4 de la distribución nacional, mientras que para la rural está entre los deciles 6 y 7. Esto tiene importantes repercusiones, pues un hogar que gasta el equivalente a un salario mínimo mensual hace parte aproximadamente del segmento 30 % “más rico” en la zona rural.

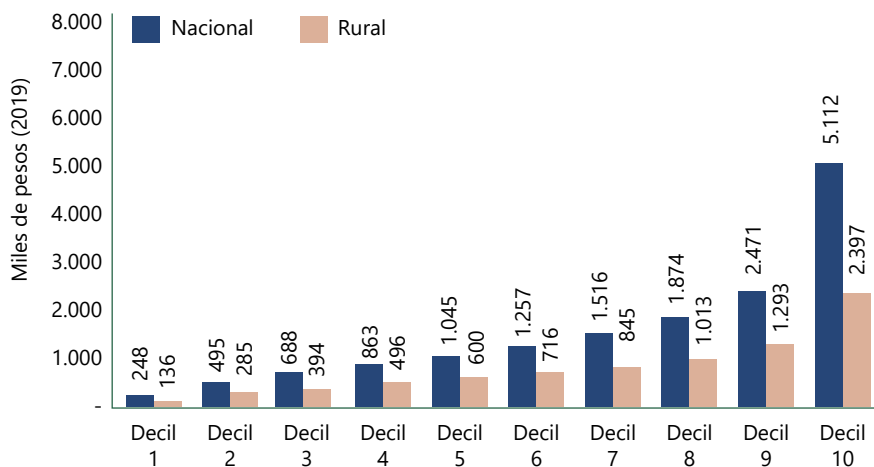


Figura 17. Distribución del gasto mensual de los hogares según deciles, 2016-2017 (precios 2019).

Fuente: ENPH, DANE

Finalmente, se revisa la destinación del gasto de los hogares y su importancia relativa por los principales rubros (Tabla 10). Llama la atención que los hogares rurales destinan casi un tercio de su gasto a la compra de alimentos (31,9 %) frente a un 16,9 % en el agregado nacional, aunque en cuantía sea aproximadamente igual: \$ 332.000 en el campo vs. \$ 330.000 en el total nacional. Esto implica que en los hogares rurales queda un presupuesto bajo para los demás

10 Se compara con 2019, dado que la información de la Figura 14 está actualizada a precios de ese año.

gastos como, por ejemplo: alojamiento, servicios públicos, prendas de vestir, salud, educación, entre otros, y conlleva a privación de consumo y menores niveles de bienestar y calidad de vida.

Tabla 10. Destinación del gasto de los hogares, participación y monto promedio, 2016-2017 (precios 2019).

Destinación del gasto	Participación del gasto (%)		Gasto promedio (miles \$ 2019)	
	Nacional	Rural	Nacional	Rural
01 Alimentos y bebidas no alcohólicas	16,9 %	31,9 %	330	332
02 Bebidas alcohólicas y tabaco	0,8 %	1,1 %	69	56
03 Prendas de vestir y calzado	4,1 %	4,7 %	110	72
04 Alojamiento y servicios públicos	30,6 %	24,0 %	587	246
05 Muebles y artículos para el hogar	3,7 %	3,9 %	73	41
06 Salud	1,8 %	1,7 %	56	32
07 Transporte	8,6 %	7,5 %	202	105
08 Información y comunicación	3,6 %	1,9 %	87	31
09 Recreación y cultura	3,3 %	2,6 %	73	36
10 Educación	3,1 %	0,7 %	255	66
11 Restaurantes y hoteles	9,0 %	3,6 %	198	66
12 Bienes y servicios diversos	14,4 %	16,3 %	281	170

Fuente: ENPH, DANE



Foto: Colección Fotográfica Fedepalma.

3.3. Remuneraciones en el sector palmicultor colombiano

A partir de las encuestas de hogares oficiales de Colombia no es posible hacer inferencias específicamente sobre el sector palmero. No obstante, se cuenta con dos estudios laborales en el sector que permiten conocer sus dinámicas y características propias.

El primero de estos fue realizado por Fedesarrollo en 2011. Se trata de una caracterización laboral, que incluyó el levantamiento de una encuesta aleatoria y representativa a 610 trabajadores de la palma de aceite y 605 rurales de otros sectores (Olivera *et al.*, 2011). Empleando esta encuesta y métodos econométricos de evaluación de impacto para hacer comparables los grupos de trabajadores palmeros y no palmeros, los autores obtienen que, dentro de las principales características laborales del sector palmicultor, están:

Mayor cumplimiento de la normatividad laboral, coberturas a la seguridad social y prácticas de salud ocupacional.

Índice total de condiciones de vida 20 puntos más en los hogares de los trabajadores del sector palmicultor.

Mayor satisfacción sobre los ingresos percibidos que contrasta con empleados de las otras áreas agropecuarias.

*“Pertener al sector palmicultor (variable palmero), presenta una relación positiva y significativa con el logaritmo del salario, específicamente pertenecer al sector palmicultor aumenta el salario por hora en 20 %”. (Olivera *et al.*, 2011). En otras palabras, trabajadores con idéntico perfil, edad, sexo, formación y experiencia obtienen una remuneración 20 % mayor cuando laboran en el sector de la palma de aceite que cuando lo hacen en otro.*

En el segundo estudio relevante se analizan los resultados de la Gran Encuesta de Empleo Directo del Sector Palmero Colombiano, contratada por Fedepalma y levantada por el DANE en 2016, representativa a nivel nacional. La encuesta se aplicó a 468 Unidades Económicas de Palma de Aceite (UEPA), es decir, viveros, plantaciones y plantas de beneficio activas ubicadas en las cuatro zonas palmeras del país (Fedepalma, 2019). Dentro de los principales resultados se destaca que para 2016:

El sector palmero representa un 2,3 % del total del empleo agropecuario del país.

Hay un importante grado de formalidad laboral que alcanza el 99,9 % en las plantas de beneficio y 81,0 % en plantaciones y viveros. Situación que es completamente atípica, como se mostró en la Figura 13, donde la informalidad laboral prima en el sector agropecuario. Esto marca una diferencia radical en las posibilidades que tienen los trabajadores vinculados a la producción de aceite de palma en el país.

“En cuanto a la remuneración, los trabajadores de esta actividad productiva en Colombia cuentan en promedio con un salario más alto, en comparación con los ingresos de los hogares en las áreas rurales y urbanas” (Fedepalma, 2019).

Sobre este último punto el estudio encontró puntualmente que, en promedio, la remuneración al empleo formal directo generado por el sector palmero en 2016 fue de \$ 1.027.633, que equivale a precios de 2019 a \$ 1.145.616 (USD 307,6)¹¹. Ahora bien, si ubicamos este valor en la distribución de gastos de los hogares, implica que su poder adquisitivo se encuentra entre el octavo y el noveno decil, como aparece en la Figura 18. Se concluye entonces que, en términos relativos, las remuneraciones del sector palmicultor son mejores y, en general, respetan la normatividad nacional en lo que a salario mínimo respecta.

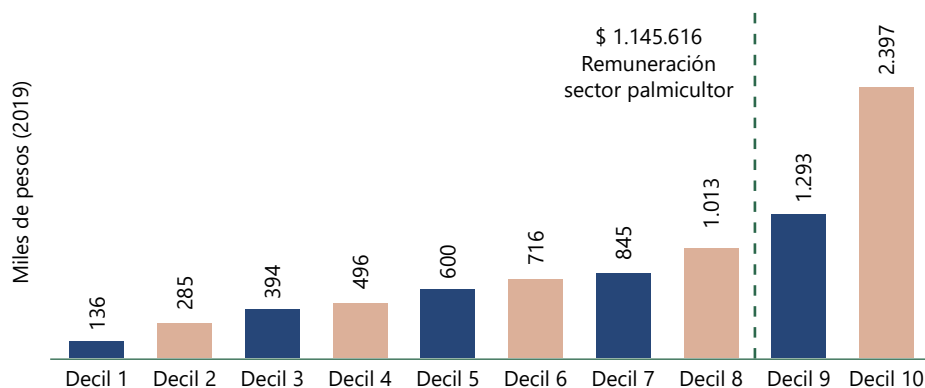


Figura 18. Distribución del gasto de los hogares rurales y la remuneración promedio en el sector de la palma de aceite en Colombia, 2019.

Fuente: ENPH, DANE y Fedepalma (2019)

¹¹ Calculado con tasa representativa del mercado del 25 de junio de 2020 (3.724,87 pesos colombianos por dólar).



Conclusiones

Foto: Olga Lucía Pinzón. Unidos nos rinde más. Mención especial categoría social. Séptimo Concurso Nacional de Fotografía Ambiental y Social en Zonas Palmeras.

Conclusiones

En el marco del análisis adelantado y plasmado en este documento, se destacan las siguientes conclusiones que se espera permitan mejorar la información disponible, con el propósito de realizar comparaciones de remuneraciones a nivel internacional.

Hay gran diversidad demográfica, social, económica y laboral entre los principales países productores de aceite de palma.

Las naciones asiáticas presentan mayores niveles de desempeño económico, menores índices de tasa de dependencia, pobreza, desigualdad y desempleo. No obstante, su institucionalidad protectora de la remuneración de sus trabajadores aproximada por salario mínimo se muestra precaria o inexistente en algunos casos, y con montos bajos.

Los países africanos y Papúa Nueva Guinea (Oceanía) tienen una elevada carga en dependencia, en especial de niños. Presentan menores niveles de ingreso per cápita, lo que conlleva a altos grados de pobreza y niveles medios de desigualdad. En cuanto a salario mínimo, se detecta el mecanismo pero sus rangos son bajos.

Los latinoamericanos, entre los que, por supuesto está Colombia, hay una tasa de dependencia intermedia que refleja su proceso de transición demográfica hacia menos niños y más adultos mayores, un desempeño económico medio y una combinación de alta desigualdad y pobreza media. Asimismo, se detecta el mayor interés por establecer un salario mínimo y porque su nivel sea adecuado para mantener una calidad de vida apropiada para el trabajador y su familia.

Todo esto implica especial cuidado en el establecimiento de medidas o comparaciones internacionales.

La institucionalidad colombiana del salario mínimo es fuerte, se apega a los convenios y acuerdos internacionales, y vela por mantener un poder adquisitivo mínimo apropiado para todos los trabajadores formales. Hay soporte a un salario mínimo adecuado desde su Constitución Política, lo que ha generado instancias claras, técnicas y sólidas para su determinación. Además, año a año se vela por ajustar debidamente este nivel mínimo, siempre generando un incremento en su poder adquisitivo respecto a la inflación de referencia. En lo que va corrido el siglo esta ganancia ha sido de 1,36 p.p. promedio anual, por encima de la variación de precios.

Los beneficios de la seguridad social otorgados en Colombia no solo implican mayor amparo para los trabajadores y sus familias, sino mejor calidad de vida y acceso a servicios más allá de los adquiridos por su salario. La seguridad social brinda un paquete de protección y de asistencia en materia de salud, pensión, riesgos laborales y subsidio familiar. Para ello, los empleadores aportan solidariamente un valor adicional de alrededor del 28,9 % sobre el salario.

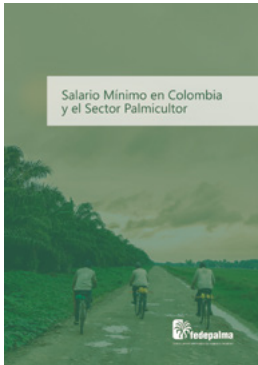
A pesar de sus grandes esfuerzos, el país enfrenta importantes retos en materia de trabajo formal e ingresos laborales acentuados en la zona rural. Aunque ha habido una mejora en los últimos años, el nivel de informalidad laboral es de 60,6 %, mientras que en la zona rural es de 82,9 % y llega hasta 86,1 % en el sector agrícola.

En este contexto, las remuneraciones y el nivel de formalidad en el sector palmero se muestran superiores. En la zona rural, más de la mitad de los hogares declaran recibir menos de un salario mínimo (55,7 %), seguido de entre uno y dos salarios mínimos (29,8 %). El sueldo promedio de los palmicultores es de \$ 1.145.616 (USD 307,6), lo que lo ubica en la parte alta de la distribución de gastos como proxy de la capacidad adquisitiva, puntualmente entre el octavo y noveno decil.

Referencias bibliográficas

- Arango, L., Herrera, P., & Posada, C. (2008). El salario mínimo: aspectos generales sobre los casos de Colombia y otros países. *Ensayos sobre Política Económica*, 26(56).
- Asocajas. (2020). Conozca el valor de su cuota monetaria. Disponible en: <https://www.asocajas.org.co/conozca-el-valor-de-la-cuota-monetaria-2020/>
- Código Sustantivo del Trabajo. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo de Colombia* (Edición 2011). Bogotá D.C.: Secretaría del Senado.
- Constitución Política de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá D.C.: Secretaría del Senado.
- Cortés, J. C. (2015). Una perspectiva de las Cajas de Compensación Familiar en Colombia. En OISS, *Historia, Avances y Proyección de la Seguridad Social en Colombia* (pp. 239-261). Madrid, España: Organización Iberoamericana de la Seguridad Social.
- Fedepalma. (2019). *Gran Encuesta de Empleo Directo del Sector Palmero*. Bogotá.
- Forero, M. (2015). El Subsidio Familiar en el Contexto de la Seguridad Social en Colombia. En OISS, *Historia, Avances y Proyección de la Seguridad Social en Colombia* (pp. 230-238). Madrid, España: Organización Iberoamérica de Seguridad Social.
- Gómez, C. (2015). Principales hitos de la evolución normativa frente a los riesgos laborales en Colombia. En OISS, *Historia Avances y Proyección de la Seguridad Social en Colombia* (pp. 186-199). Madrid, España: Organización Iberoamericana de la Seguridad Social.
- Ley 100. (1993). *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C.: Secretaría del Senado.
- Ley 15. (1959). *Por la cual se da mandato al Estado para intervenir en la industria del transporte, se decreta el auxilio patronal de transporte, se crea el fondo de transporte urbano y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C.: Congreso de la República.

- Ley 1955. (2019). *Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad*. Bogotá D.C.: Secretaría del Senado.
- Ley 278. (1996). *Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales creada por el Artículo 56 de la Constitución Política*. Bogotá D.C.: Secretaría del Senado.
- Lora, E., & Prada, S. (2016). *Técnicas de medición económica: metodología y aplicación en Colombia*. Cali, Colombia: Universidad ICESI.
- McConnell, C., Brue, S., & McPherson, D. (2017). *Contemporary Labor Economics*. McGraw Hill.
- Ministerio de Salud. (2004). *Sistema de Seguridad Social en Salud: Régimen Contributivo*. Bogotá: Ministerio de Salud.
- Ministerio de Salud. (2016). *Aseguramiento en Riesgos Laborales*. Bogotá: Ministerio de Salud.
- MinTrabajo. (2020). Obtenido de CPCPLS:
<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/promocion-de-la-organizacion/dialogo-social-y-concertacion-laboral/comision-permanente-de-concertacion-de-politicas-salariales-y-laborales-cpcpsl>
- OCDE. (2015). *Economic Policy Reforms 2015: Going for Growth*. París, Francia: OECD.
- OIT. (1928). *C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos*. Ginebra, Suiza: NORMLEX - OIT.
- OIT. (1949). *Convenio 095 sobre protección del salario*. Ginebra, Suiza: NORMLEX - OIT.
- OIT. (1951). *Convenio 099 sobre métodos para la fijación de salarios mínimos en agricultura*. Ginebra, Suiza: NORMLEX - OIT.
- OIT. (1999). *Conferencia Internacional del Trabajo: Memoria Director General - Trabajo Decente*. Ginebra, Suiza: OIT - 87a reunión.
- OIT. (2011). *International Labour Organization*. Obtenido de TRAVAIL: Condition of Work and Employment Programme, <https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.byCountry2>
- OIT. (2020). *Organización Internacional del Trabajo: Salario Mínimo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--es/index.htm>
- Olivera, M., Escobar, D., Rojas, N., Moreno, J., Quintero, C., & Tibocho, A. (2011). *Caracterización del empleo en el sector palmicultor colombiano*. Cuadernos Fedesarrollo 37.



Coordinación editorial
Yolanda Moreno Muñoz
Esteban Mantilla

Diseño y diagramación
Ximena Díaz Ortiz

Impresión
Estudio 45-8 S.A.S.

ISBN: 978-958-5492-16-5

Bogotá, D.C.-Colombia
Enero de 2021

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

Federación Nacional de Cultivadores
de Palma de Aceite, Fedepalma
Calle 98 # 70-91 | PBX: (57-1) 313 8600
Bogotá, Colombia
www.fedepalma.org

Síguenos en:

