

**CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR CAFETERO:
LA JORNADA, EL SALARIO Y EL DESCANSO
(EL CASO DEL MUNICIPIO DE ANDES, ANTIOQUIA)**

DAVID RICARDO GÓMEZ RESTREPO

**UNIVERSIDAD EAFIT
ESCUELA DE DERECHO
MEDELLÍN
2013**

**CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR CAFETERO:
LA JORNADA, EL SALARIO Y EL DESCANSO
(EL CASO DEL MUNICIPIO DE ANDES, ANTIOQUIA)**

DAVID RICARDO GÓMEZ RESTREPO

Trabajo de grado presentado para optar al título de Abogado

Asesor: Dr. José Gabriel Restrepo García

**UNIVERSIDAD EAFIT
ESCUELA DE DERECHO
MEDELLÍN
2013**

Nota de aceptación:

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Medellín, mayo de 2013

AGRADECIMIENTOS

Al profesor José Gabriel Restrepo García por su acompañamiento y colaboración en el desarrollo del presente trabajo.

A la oficina del trabajo del municipio de Andes por su amable y desinteresada colaboración.

A los trabajadores y finqueros, que con los cuestionarios y entrevistas que concedieron, permitieron recolectar la información necesaria para desarrollar este estudio.

A mi familia, especialmente a mi padre, por su constante e invaluable apoyo.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	9
1. EL SALARIO, EL DESCANSO Y LA JORNADA EN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA	10
1.1 EL CONTRATO DE TRABAJO COMO SUPUESTO NECESARIO PARA LA APLICACIÓN DE LOS MÍNIMOS LEGALES CONSAGRADOS EN EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	10
1.2 EL SALARIO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA	14
1.2.1 Características del Salario	16
1.2.2 Características especiales del Salario Mínimo	20
1.2.3 Periodos de pago del salario	21
1.2.4 El salario en especie.....	21
1.3 LA JORNADA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA	22
1.3.1 La Jornada máxima ordinaria y la jornada máxima extraordinaria.....	22
1.4 EL DESCANSO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA	24
1.4.1 El carácter de derecho fundamental del descanso	24
1.4.2 El descanso entre jornada	25
1.4.3 El descanso semanal o dominical.....	25
1.4.4 Descanso remunerado en festivos	26
1.4.5 Descanso anual (vacaciones).....	26
1.5 CONSIDERACIONES PERTINENTES DEL DERECHO LABORAL COLOMBIANO	27
1.5.1 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.....	27
1.5.2 El convenio C129 de la OIT sobre la inspección del trabajo en la agricultura	28
1.5.3 El Concepto de Trabajo decente de la OIT	29
2. CARACTERIZACIÓN DE LA AGRICULTURA Y EL MERCADO LABORAL RURAL COLOMBIANO	31
2.1 LA IMPORTANCIA DE LA AGRICULTURA EN LA ECONOMÍA COLOMBIANA	31

2.2 PARTICIPACIÓN DEL SECTOR AGRÍCOLA EN EL EMPLEO NACIONAL: OCUPACIÓN E INFORMALIDAD	32
2.3 LA POBREZA EN EL CAMPO	33
2.3.1 Pobreza rural según el índice de pobreza monetario	33
2.3.2 Pobreza rural según el Índice de Pobreza Multidimensional	34
2.3.3 Pobreza rural: factores de origen.....	34
2.4 LA TIPOLOGÍA DE LAS EXPLOTACIONES AGRÍCOLAS Y LAS CONDICIONES LABORALES.....	37
3. CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR CAFETERO EN COLOMBIA	40
3.1 IMPORTANCIA DEL SECTOR CAFETERO EN LA ECONOMÍA NACIONAL.....	40
3.2 LAS TIPOLOGÍAS DE EXPLOTACIONES AGRÍCOLAS CAFETERAS Y LA OCUPACIÓN DE MANO DE OBRA	42
3.3 CARACTERÍSTICAS DE LA PRODUCCIÓN CAFETERA COLOMBIANA: ACTUALIDAD, COSTOS, RENTABILIDAD Y CRISIS	43
3.3.1 La importancia de la mano de obra	43
3.3.2 Los costos de producción y el precio internacional del café	44
3.3.3 Proceso productivo y la demanda de fuerza laboral	47
3.3.4 La Volatilidad de la demanda de trabajadores en la explotación cafetera.....	50
3.4 TIPOLOGÍA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR CAFETERO.....	51
4. CONDICIONES LABORALES EN LA ACTIVIDAD CAFETERA DEL MUNICIPIO DE ANDES, ANTIOQUIA: SALARIO, JORNADA Y DESCANSO REMUNERADO.....	55
4.1 METODOLOGÍA UTILIZADA	55
4.1.1 Cuestionarios.....	55
4.1.2 Sobre la aplicación de los cuestionarios	56
4.1.3 Entrevistas informales.....	56
4.1.4 Precisión Sobre la Muestra:.....	57
4.2 LA MATERIALIZACIÓN DE LOS DERECHOS AL SALARIO, LA JORNADA Y EL DESCANSO EN LA ACTIVIDAD CAFETERA DEL MUNICIPIO DE ANDES (ANTIOQUIA)	58
4.2.1 El Municipio de Andes	58
4.2.2 El salario: circunstancias materialización.....	59
4.2.2.1 Métodos de fijación del salario	59

4.2.2.2 Periodos de pago del salario	64
4.2.2.3 La cuantía del salario	64
4.2.2.4 Análisis de casos concretos	67
4.2.2.5 Otras consideraciones relativas al salario	73
4.2.3 La jornada: circunstancias de materialización	74
4.2.3.1 Sobre la jornada	74
4.2.3.2 El caso de los Jornaleros	75
4.2.3.3 El caso de los recolectores de café.....	76
4.2.3.4 El caso de los mayordomos	77
4.2.3.5 El caso de los menores de edad	79
4.2.3.6 El caso de las Mujeres	81
4.2.4 El descanso: circunstancias de materialización	82
4.2.4.1 El descanso intrajornada.....	82
4.2.4.2 El descanso semanal (dominical y festivo).....	82
4.2.4.3 El descanso anual (vacaciones).....	83
4.2.5 Fenómenos que afectan la materialización o goce efectivo de los derechos labores objeto de estudio	84
4.2.5.1 La ignorancia del derecho o su derogación de facto	84
4.2.5.2. Problemas en la formación de las relaciones laborales del sector cafetero (contratos de adhesión y desnaturalización del papel del empleador)	88
4.2.5.3 El acceso a la justicia	90
5. CONCLUSIONES	100
BIBLIOGRAFÍA	104
ANEXOS.....	106

ABREVIATURAS

CST: Código Sustantivo del Trabajo.

FAO: Food and Agriculture Organization (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura).

FNC: Federación Nacional de Cafeteros de Colombia.

ICO: International Coffee Organization (Organización internacional del café).

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PIB: Producto Interno Bruto.

USDA: United States Department of Agriculture (Departamento de Agricultura de Estados Unidos).

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de grado tiene por finalidad contrastar la legislación laboral colombiana vigente, particularmente lo relacionado con el salario, la jornada y el descanso, en el sector cafetero, de manera focalizada en el municipio de Andes (Antioquia); lo anterior con el fin de vislumbrar las brechas entre los mínimos legales establecidos por el legislador y la realidad de las relaciones laborales que se desarrollan dicha actividad.

Para ello se adelantó un trabajo de campo en el municipio de Andes (Antioquia) consistente en cuestionarios estructurados y entrevistas informales a diversos actores del sector, haciendo especial énfasis en las partes que constituyen todo contrato laboral, empleado (trabajadores) y empleadores (productores del grano). Con esta investigación sobre las relaciones laborales, se propende por dilucidar las características del mercado laboral objeto de estudio, se expone con claridad la actualidad del sector y los fenómenos jurídicos que se presentan frente al salario, la jornada y el descanso, junto a las razones que les dan origen o explican.

Este estudio fue motivado por dos razones principalmente: por un lado, el interés de retornar la mirada crítica al campo, sector que suele ser marginado de los estudios en derecho y que rara vez exalta la preocupación o el interés académico. De otro extremo, el interés personal que suscita la actividad cafetera, su importancia y tradición a nivel nacional, junto con un sentimiento de solidaridad a las personas que laboran en el sector, quienes suelen estar relegados del grueso de la sociedad, a pesar de vivir en el generalizado estado de pobreza que aqueja al sector rural colombiano.

1. EL SALARIO, EL DESCANSO Y LA JORNADA EN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA

La finalidad del presente capítulo es de clarificar las normas jurídicas de nivel nacional e internacional que rigen las relaciones laborales en el territorio colombiano, además de precisar los alcances que la jurisprudencia nacional ha hecho de las mismas; cabe precisar que no se trata de un estudio detallado de toda la normatividad relacionada con el salario, la jornada y el descanso, en tanto el contenido se desarrolla a la luz de las instituciones jurídicas que sean de uso o aplicación práctica en los vínculos de trabajo del sector cafetero.¹

1.1 EL CONTRATO DE TRABAJO COMO SUPUESTO NECESARIO PARA LA APLICACIÓN DE LOS MÍNIMOS LEGALES CONSAGRADOS EN EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Conforme con los principios generales del Código Sustantivo del Trabajo, las normas que el mismo contiene son aplicables siempre y cuando esté de por medio una relación de trabajo; según las características o elementos de identificación consagrados en el artículo 23 del C.S.T, estamos frente una relación de trabajo cuando se verifique una prestación de servicio personal, subordinado y remunerado. Por exclusión, aquellas actividades que no se enmarquen dentro de esta figura, no atienden a las normas laborales del CST y, en consecuencia, no están supeditadas a cumplir con los mínimos legales relativos al salario, la jornada y el descanso.

Ahora, esta relación de trabajo puede estar reconocida en el contrato escrito o por acuerdo verbal; sin embargo, en los eventos en que el servicio prestado no esté calificado como contrato de trabajo a pesar de cumplir con las características

¹ En razón de lo dicho, no se mencionarán algunas figuras contenidas en la legislación nacional, tales como el Salario integral, el embargo de salarios, entre otros.

propias de este tipo de relaciones, situación que se vislumbra con frecuencia en los trabajos informales, se debe dar aplicación al principio de la primacía de la realidad sobre las formas jurídicas establecidas por los sujetos de la relación, mediante la declaración del denominado *contrato realidad*.

La división entre Contrato laboral (tanto el reconocido como el declarado mediante el *contrato realidad*) y el contrato por prestación de servicios puede tonarse, en algunas ocasiones, sutil; este fenómeno se puede apreciar con particularidad en las actividades que se desarrollan en el sector agrícola en donde el elemento esencial de la subordinación es discutible. En virtud de lo anterior, es oportuno traer a colación la naturaleza del contrato de prestación de servicios como contrato que se opone al de naturaleza laboral y que, por ende, no se rige por las normas del C.S.T, ni atiende a los mínimos legales que el código establece. Cabe traer a colación las posturas de las cortes de cierre sobre el principio de la primacía de la realidad sobre las formas en la legislación colombiana

Ha dicho la Corte Constitucional frente a este tipo de contratación:

El contrato de prestación de servicios regulado por el artículo 32 de la Ley 80 de 1993 contiene características propias que lo diferencian de otro tipo de formas jurídicas en materia laboral: la prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer en la cual la autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato; la vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado y el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido. Por consiguiente, cuando se ejecutan este tipo de contratos no es admisible exigir el pago de prestaciones sociales propias de la regulación prescrita en el Código Sustantivo del Trabajo o en las disposiciones que regulan el derecho de la función pública. Finalmente, la jurisprudencia constitucional es clara cuando afirma que bajo esta modalidad contractual también es viable aplicar la teoría del contrato realidad, según la cual, si se reúnen los tres requisitos enunciados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, prima la situación objetiva sobre la forma jurídica que las partes hayan adoptado para regir determinada situación².

² Corte Constitucional. Sentencia T-903/10 Magistrado Ponente: Dr. Juan Carlos Henao Pérez

Al respecto también se ha pronunciado el Consejo de Estado, que indicó:

El contrato de prestación de servicios no puede constituirse en un instrumento para desconocer los derechos laborales y conforme a ello, en aras de hacer triunfar la relación laboral sobre las formas que pretendan ocultarla, es dable acudir a los principios constitucionales del artículo 53 de la C.P. que contempla la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales y la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas, con la finalidad de exigir la especial protección en igualdad de condiciones a quienes realizan la misma función pero en calidad de servidores públicos.³

Así pues, según lo dispuesto por el órgano colegiado de la jurisdicción administrativa y atendiendo a la calidad de derecho fundamental de la cual goza el Trabajo en el ordenamiento jurídico colombiano, el principio de primacía de la realidad sobre las formas:

tiene plena operancia en aquellos eventos en que se hayan celebrado contratos de prestación de servicios para esconder una relación laboral; de tal manera que, configurada la relación dentro de un contrato de esa modalidad el efecto normativo y garantizador del principio se concretará en la protección del derecho al trabajo y garantías laborales, sin reparar en la calificación o denominación del vínculo desde el punto de vista formal, con lo cual agota su cometido al desentrañar y hacer valer la relación de trabajo sobre las apariencias que hayan querido ocultarla. Y esta primacía puede imponerse tanto frente a particulares como al Estado⁴.

Esta especial protección que otorga la ley a los trabajadores que, aún desempeñando funciones bajo la modalidad del contrato de trabajo, no están protegidos bajo el régimen respectivo en razón de una apariencia o formalismo que los excluye, se vislumbra en la presunción consagrada en el artículo 24⁵ del código sustantivo del trabajo que aligera considerablemente la carga probatoria

³ Consejo de Estado (Sala de lo contencioso administrativo). Sentencia del 15 de junio de 2011. Consejero ponente: Dr. Gerardo Arenas Monsalve en proceso adelantado por el señor Manuel Alejandro Fula Rojas contra la Unidad administrativa especial de la Aeronáutica Civil.

⁴ *Ibíd.*

⁵ C.S.T. Artículo 24: “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”

del trabajador demandante y la radica en cabeza del empleador, encargado de defenderse probando la ausencia de alguno de los elementos que constituyen toda relacional laboral, especialmente la subordinación o dependencia.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria ha reconocido la importancia de la aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, extendiendo su análisis a las consecuencias que tiene la práctica de ocultamiento de relaciones laborales respecto de la sanción moratoria contenida en el C.S.T.; al respecto indica que, si bien no hay un criterio objetivo o fatal que permita establecer cuando el empleador ha actuado de mala fe y, por consiguiente, esté en la obligación de pagar perjuicios moratorios, el acudir a una figura de contratación diferente al contrato de trabajo cuando están de presentes los elementos característicos del mismo (prestación personal, remuneración y subordinación), constituye una conducta carente de lealtad y seriedad, que abiertamente desconoce los postulados legales.

Así pues, cuando un empleador se refugia en la apariencia otorgada por figuras como el contrato de prestación de servicios para evadir el reconocimiento de derechos y prerrogativas que la ley reconoce a quienes enmarcan su actividad en la normatividad que regula el trabajo humano subordinado, lo pertinente es traer a flote la verdadera naturaleza de la relación, junto con el consecuente reconocimiento de los derechos negados.⁶

Ahora, cabe precisar que, si bien la institución del contrato realidad como manifestación del principio de la primacía sobre las formas es de acogida y aplicación homogénea por parte de las cortes de cierre (uniformidad en la jurisprudencia), la sede natural para la discusión y materialización del principio es el proceso judicial; ahora, el ser el juez el actor llamado a la aplicación del principio

⁶ Esta argumentación es esgrimida por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. MP: Dr. Jorge Mauricio Burgos Ruiz, en la sentencia de diez (10) de julio de dos mil doce (2012), proceso de Viterlicia Barreto Abaúnza contra el Instituto de Seguros Sociales.

de la primacía de la realidad sobre las formas, deriva en una dificultad o marginamiento en la aplicación de dicho postulado constitucional, respecto a los grupos poblacionales que poseen graves limitaciones en la materialización del derecho al acceso de la justicia judicial, pues sin mecanismos que ejercerlo, el derecho sustantivo que les asiste se vuelve débil e inocuo.

1.2 EL SALARIO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA

El Artículo 127 del C.S.T., al procurar definir el salario, pasa de largo abordar el concepto en sí y, en vez de ello, determina que hace parte de él, indicando que lo constituye *“no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.”*

Por su parte el Convenio sobre la protección del salario de la OIT, ratificado por el Estado Colombiano, abordando el concepto con un criterio más acertado, define el salario como: *“la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”*⁷

El C.S.T en sus artículos 127 y 128 procura definir aquellos rubros o especies que se deben considerar como salarios y aquellos que, por el contrario, deben ser excluidos de tal categoría; No obstante, la jurisprudencia ha elaborado una serie

⁷ OIT. Convenio 095, “sobre la protección al salario”, artículo 1°

de criterios en aras de identificar en que ocasión estamos frente a una verdadera remuneración de carácter salarial, tales como:

- **Remuneración directa del servicio:** en virtud de disposición legal (art 127 C.S.T), constituye salario toda remuneración que se otorga al trabajador como contraprestación directa del servicio prestado.
- **Pagos hechos por liberalidad del empleador:** En oposición a la remuneración directa como constitutiva de salario, todo rubro entregado por el empleador por mera liberalidad y no como contraprestación al servicio prestado, no se enmarca en la categoría de factor salarial.
- **Pactos que excluyan o incluyan pagos del factor salarial:** Comúnmente, haciendo uso de la autonomía de la voluntad, las partes suelen adjudicar a ciertos rubros la calidad de pagos no constitutivo de salario. Sin embargo, la jurisprudencia ha sido bastante clara respecto a la ineficacia de dichos pactos cuando se contravienen disposiciones constitucionales y se les da un uso fraudulento; Lo anterior en razón al principio de la primacía de la realidad sobre las formas, derivando en que, a pesar de pactarse que un rubro no constituirá salario, si la naturaleza del mismo es salarial, así se considerará eventualmente para efectos de liquidaciones.
- **Sumas entregadas ocasionalmente por mera liberalidad:** Los pagos ocasionales y que atiendan en mayor medida a una liberalidad, como primas, bonificaciones, gratificaciones ocasionales y participación de utilidades, no constituyen salario.
- **Dineros o especies entregadas para el desempeño de las labores:** En atención a la naturaleza del salario, al no constituir estos elementos una remuneración que enriquezca al trabajador ni contraprestación al servicio prestado, no hacen parte del factor salarial. No obstante, se debe comprender que la ocasionalidad es criterio necesario, mas no suficiente, pues las horas

extras –por ejemplo- corresponden a pagos ocasionales pero hacen parte del factor salarial.

- **Prestaciones sociales:** En razón a la naturaleza y finalidad de las prestaciones sociales, estas no constituyen salario.

Dicho lo anterior, el salario se puede considerar como la retribución directa, otorgada al trabajador en razón de la tarea o actividad desplegada; no obstante, este elemento comprende mucho más que la mera entrega de una contraprestación y así lo ha reconocido la jurisprudencia nacional.

1.2.1 Características del Salario

- El salario no sólo constituye la entrega periódica de dinero o especies, sino que comprende también los rubros de primas, vacaciones, cesantías y horas extras. Lo anterior concuerda con lo dicho por la corte constitucional, que predica: *El salario “no sólo hace referencia a la cifra quincenal o mensual percibida por el empleado –sentido restringido y común del vocablo -, sino a todas las cantidades que por concepto de primas, vacaciones, cesantías, horas extras –entre otras denominaciones-, tienen origen en la relación laboral y constituyen remuneración o contraprestación por la labor realizada o el servicio prestado”*⁸
- El salario constituye uno de los aspectos inmanentes del contrato de trabajo y, por ser nuclear en el derecho laboral, goza de la protección especial prevista en el artículo 25 de la Constitución, en virtud del postulado que dicta las “condiciones dignas y justas” en las que debe ser ejecutada toda labor subordinada.⁹

⁸ Corte Constitucional. Sentencia de Unificación SU-995 de 1999. Magistrado ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz.

⁹ Corte Constitucional. Sentencia C-968 de 2003 MP. Dr. Nilson Pinilla Pinilla.

Al respecto, la jurisprudencia ha indicado:

El pago del salario, desde el punto de vista jurídico, es la principal obligación de quien se beneficia del trabajo subordinado ajeno, como que constituye ordinariamente la contraprestación primordial y más importante de la actividad desplegada por el trabajador. El salario aparece así como la remuneración más inmediata o directa que el trabajador recibe por la transmisión de su fuerza de trabajo para ponerla a disposición del empleador, por lo cual se considera uno de los elementos esenciales de toda relación de trabajo, sin que importe la forma jurídica –contrato de trabajo o relación legal o reglamentaria- que regule la prestación personal de servicios.¹⁰

- De conformidad con la ley laboral, el empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en las convenciones colectivas y fallos arbitrales.¹¹

No obstante, Si bien el C.S.T en su artículo 128 (modificado por la ley 50 de 1990) permite a las partes del contrato de trabajo pactar- con un margen limitado- la exclusión de elementos como factores salariales, la jurisprudencia ha indicado que no hay plena libertad en el pacto de este tipo de cláusulas, encontrando su límite en la no desnaturalización de aquellos rubros que, por ser una retribución directa de la prestación personal del servicio, tienen el carácter de salario.

Así lo indicó la Corte Suprema de Justicia que, retomando y confirmando su línea jurisprudencial, dispuso: *“...Así, cuando el pago que recibe el asalariado tiene como causa inmediata el servicio que éste presta, o sea su actividad en labor desempeñada, será salario sin que las partes puedan convenir en sentido*

¹⁰ Corte Suprema de Justicia. Sentencia del veintisiete (27) de mayo de dos mil nueve (2009). MP: Dr. Gustavo José Gnecco Mendoza, proceso de Beatriz Elena Zapata Núñez contra BBVA Banco Ganadero.

¹¹ C.S.T. artículo 132.

*contrario, como ocurre, por ejemplo, cuando se trata de trabajo suplementario, horas extras, trabajo en días de descanso obligatorio o en las ventas realizadas por el trabajador”.*¹²

En un tema conexo, respecto a las exclusiones salariales en los casos de contrato de prestación de servicios que por sus características constituyen una verdadera relación laboral, ha indicado la jurisprudencia que es el contrato de trabajo el escenario natural y correcto para adelantar este tipo de pactos; dicho lo anterior, cuando está de presente un contrato de prestación de servicios que disfraza como tal una relación que de fondo es laboral, los acuerdos que se lleguen a adelantar allí no estarían cobijados por el artículo 128 del C.S.T y, por consiguiente, ante una eventual declaración judicial de la existencia de un contrato de trabajo en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, no habría forma alguna de hacer valer las exclusiones salariales que se hayan pactado.

Al respecto, cabe traer a colación lo dicho por la Corte Suprema de Justicia en dicha materia:

Justamente, el efecto inmediato de la aplicación del principio de la primacía de la realidad consagrado en el artículo 53 constitucional y 23 del CST es el que prevalece la realidad frente a las apariencias que le haya querido dar el empleador a la relación laboral; por lo que una vez declarado el contrato realidad no es compatible que se siga admitiendo que no es salario la remuneración pactada a cambio de la prestación personal del servicio solo porque así se estipuló. Aceptar lo contrario, además de ser un contrasentido, haría inocua la aplicación de la primacía de la realidad, pues es en virtud de este principio que los acuerdos de las partes formalmente celebrados se desvanecen para abrirle paso al contrato de trabajo”¹³

¹² Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. M.P: Dr. Francisco Javier Ricaurte Gómez, Sentencia del veintisiete (27) de enero de dos mil nueve (2009), proceso de Roberto Alejandro Yepes Valderrama contra Asea Brown Boveri Limitada y Otra.

¹³ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. MP: Dr. Jorge Mauricio Burgos Ruiz, veinticinco (25) de enero de dos mil once (2011), Luis Eduardo Ríos Gómez contra Centauros Villavicencio Corporación Deportiva.

- El salario es Irrenunciable y no puede cederse en total o parcialmente, aun cuando puede servir como garantía bajo las condiciones y reglas dictadas por la ley.¹⁴
- El pago oportuno del salario constituye un derecho fundamental en tanto la “cancelación del salario está íntimamente ligada a la protección de valores y principios básicos del ordenamiento jurídico, que velan por la igualdad de los ciudadanos, el ideal de un orden justo, el reconocimiento de la dignidad humana, el mínimo material sobre el cual puede concretarse el libre desarrollo de la personalidad, y se realiza el amparo de la familia como institución básica de la sociedad”¹⁵
- En las relaciones de trabajo se predica la Igualdad salarial, la cual comprende que: a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; además no se pueden establecer diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. Este principio, encaminado a la protección especial del trabajo en condiciones dignas y justas, es desarrollo del principio general de la igualdad y tiene coherencia con lo contemplado en el convenio 100 de la O.I.T, ratificado por Colombia, que en su artículo 1ro predica la “*igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*”
- En principio, el salario no puede ser deducido, compensado o retenido por el empleador, salvo que haya autorización escrita por parte del trabajador o que exista mandamiento de pago por parte de autoridad judicial. Sin embargo, la autorización del trabajador no tiene efectos cuando: se vulnere el salario

¹⁴ C.S.T. artículo 14.

¹⁵ Corte Constitucional. Sentencia SU.995/99. Magistrado ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz.

mínimo convencional o legal; o la parte inembargable según la ley; o cuando el total de la deuda supere el monto del salario correspondiente a tres meses.

1.2.2 Características especiales del Salario Mínimo

- Esta categoría de salario, como **mínimo** legal, constituye límite de la autonomía privada¹⁶ para todo reconocimiento salarial que tenga lugar bajo el contexto de una relación de trabajo. En este punto vale precisar que, según lo dispuesto en el artículo 16 del C.S.T., las normas laborales son de orden público, lo cual deriva en su aplicación inmediata en el tiempo y la imposibilidad de ser desconocidas o contrariadas por convención privada; así pues, los mínimos laborales, incluido allí lo relativo al salario (expresamente regulado en la constitución política), son de imperativo reconocimiento por parte de los empleadores.
- El salario mínimo como **vital**, en concordancia con los artículos 145 y 146 del C.S.T., constituye aquella remuneración que permite al trabajador suplir las necesidades básicas propias, junto con las de su familia, en el orden “material, moral y cultural”. Este reconocimiento cobra especial fuerza a la luz del estado social de derecho que vela por la dignidad de las personas, el goce de un empleo digno y de una remuneración que le permita desarrollar su existencia.
- El salario mínimo como salario **móvil**, supone que el mismo se ha de ajustar anualmente atendiendo a la pérdida del poder adquisitivo del dinero, en aras de salvaguardar el propósito que enmarca al mismo, garantizar la vida en condiciones dignas, tanto del empleado como de su familia.
- En el caso particular de los trabajadores del campo, el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el patrono proporcione a sus

¹⁶ El CST en su artículo 13, establece: “Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera (sic) estipulación que afecte o desconozca este mínimo.”

empleados, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustible y circunstancias análogas que disminuyan el costo de vida.

1.2.3 Periodos de pago del salario

El C.S.T. en su artículo 134 reza que los salarios en dinero se deben pagar por periodos iguales y vencidos, además que se debe distinguir si la estipulación del mismo se expresó en días o en un sueldo de lapsos mayores; el primer caso, relativo al pago por días y también denominado legalmente como *jornal*, constituye un método ampliamente utilizado en las actividades agrícolas y se debe pagar en periodos no superiores a una semana; por el contrario, el segundo método de fijación (sueldo), permite el pago del salario en periodos superiores a una semana, siempre y cuando no se excedan de un mes.

1.2.4 El salario en especie

En virtud del artículo 129 del C.S.T., el salario en especie corresponde a aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que recibe el trabajador en contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministre al propio trabajador a su familia. El pago del salario en especie sólo puede ser parcial, pudiéndose pagar hasta un 50% del mismo de dicha forma, salvo los casos en que se devengue el salario mínimo, siendo para este el límite de 30%; adicionalmente, el artículo 136 del C.S.T. prohíbe el pago del salario en “mercaderías, fichas u otros medios semejantes”, en virtud de que se desnaturalizaría la función social del salario.

Conforme al artículo 4° del convenio sobre la protección del salario de la OIT, las especies entregadas deben ser apropiadas para el uso personal del trabajador y su familia, a fin de que cumplan con la finalidad esencial de la remuneración salarial.

1.3 LA JORNADA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA

La jornada laboral constituye el tiempo durante el cual el trabajador despliega la actividad para la cual fue contratado, aún cuando la misma sea de mera vigilancia o disposición; este concepto, que no suscita mayores discusiones, se contrapone al descanso, el cual supone la cesación de la jornada en virtud del desgaste físico y mental que involucra cualquier labor. El descanso como limitación lógica y natural de la jornada, es de especial importancia para el trabajador, pues en él encuentra la protección de su salud y la oportunidad de ejecutar actividades no laborales que le proporcionen un desarrollo de su ser.

En todo contrato laboral que se celebre en el territorio colombiano se puede pactar la jornada ordinaria que deseen las partes, siempre y cuando se respeten los límites legales consagrados por el código sustantivo del trabajo respecto a la jornada. Estos postulados legales tienen la finalidad de salvaguardar el derecho fundamental al descanso y al trabajo digno y a falta de convenio, la ley dispone que la jornada corresponde a la máxima ordinaria permitida.¹⁷

1.3.1 La Jornada máxima ordinaria y la jornada máxima extraordinaria

Según el artículo 161 del C.S.T, en principio, toda jornada ordinaria no puede sobrepasar las ocho (8) horas diarias y las cuarenta y ocho (48) horas semanales, salvo las excepciones contenidas en la misma norma (labores insalubres o peligrosas, las labores de menores, empleados de dirección y confianza, entre otros).

En complemento, el C.S.T. en su artículo 167 establece que la jornada ordinaria puede ser acompañada de una jornada extraordinaria, la cual no puede superar las dos (2) horas diarias y las doce (12) horas semanales, salvo casos

¹⁷ C.S.T., artículo 158.

excepcionales como el consagrado en el artículo 163 del mismo código, que posibilita la extensión de la jornada ordinaria en razón de una situación de urgencia por razones de caso fortuito o fuerza mayor que requieran del despliegue de actividades por parte del trabajo, en aras de conservar la marcha normal del establecimiento (empresa) y evitar una perturbación grave del mismo.

Si bien la ley consagra excepciones a la jornada laboral e indica que, en dichos casos, los límites legales no constituirían una barrera para desplegar la actividad, la Corte Constitucional en el caso particular de los trabajadores domésticos que residen con los patronos de forma permanente y empleados de dirección y confianza, ha indicado que esta facultad de apartarse del postulado legal no puede derivar en el desconocimiento total del derecho fundamental al descanso y, en consecuencia, no hay cabida alguna para jornadas de trabajo ilimitadas que atenten contra la dignidad que debe asistir a toda labor.

Al respecto la Corte Constitucional, pronunciándose sobre los trabajos domésticos, indicó:

Una jornada laboral excesiva contradice los principios de la dignidad humana y las condiciones justas en que han de cumplirse las tareas domésticas, tornándose indispensable fijar un límite al período de trabajo que exceda de la jornada máxima ordinaria, límite por fuera del cual se quebrantarían las garantías mínimas del trabajador [...] de modo que aún cuando sea posible la exigencia de laborar durante un período de tiempo superior a la jornada máxima fijada legalmente, para la Corte lo razonable es que, en ningún caso, los trabajadores del servicio doméstico laboren más de 10 horas diarias, y en el evento de que se requiera el servicio más allá de tal límite, procederá entonces, el reconocimiento y pago de horas extras, en los términos de la legislación laboral.¹⁸

¹⁸ Corte Constitucional, sentencia C-372/98. Magistrado ponente: Dr. Fabio Morón Díaz.

Existen en el ordenamiento jurídico colombiano diversos tipos de jornada laboral, sin embargo, en el presente estudio se prescinde de mencionar las mismas, por las limitantes de su aplicación en las relaciones laborales del sector cafetero.

1.4 EL DESCANSO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA

El descanso ha sido definido por la jurisprudencia como *"la oportunidad que se le otorga al empleado para reparar sus fuerzas intelectuales y materiales, para proteger su salud física y mental, para compartir con su familia mayores y mejores espacios de encuentro fraternal, para abordar actividades idóneas al solaz espiritual, para incursionar más en la lectura y el conocimiento, y, a manera de posibilidad estética, para acercarse paulatinamente al hacer artístico en sus múltiples manifestaciones."*¹⁹

1.4.1 El carácter de derecho fundamental del descanso

Ha dicho la jurisprudencia nacional:

Uno de los derechos fundamentales del trabajador, es el derecho al descanso. El derecho de todo trabajador de cesar en su actividad por un período de tiempo, tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona. El descanso está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo²⁰.

En este punto es, pertinente precisar, que el reconocimiento de los descansos legales, además de servir al trabajador para su recuperación física y mental (finalidad esencial), también reporta beneficios al empleador. Toda vez que un empleado en el pleno de sus capacidades y sentidos, sin signos de fatiga

¹⁹ Corte Constitucional, sentencia C-019 de 2004. Magistrado ponente: Dr. Jaime Araújo Rentería

²⁰ Corte Constitucional, sentencia C-710 de 1996. Magistrado ponente: Dr. Jorge Arango Mejía.

cansancio o estrés, es más eficiente en su trabajo y ejerce sus labores con mayor productividad, aumentando así las utilidades su patrono. Además como es lógico y constatado por estudios, la fatiga de los trabajadores lleva a estos a, por ejemplo, estados somnolencia y desconcentración, situaciones que aumentan las probabilidades de sufrir accidentes laborales o ejercer erróneamente la actividad encargada.

El descanso, límite natural de la jornada, se manifiesta de diversas formas, tales como: el descanso entre jornadas; el descanso después de cada jornada; el descanso durante los fines de semana; y en mayor extensión y continuidad, el descanso durante las vacaciones.

1.4.2 El descanso entre jornada

Todo trabajador tiene, en principio, derecho a que su jornada diaria esté dividida en dos bloques o periodos de tiempo, lo cual deriva en la cesación temporal de la actividad (descanso no remunerado).²¹ Este derecho se materializa en la libertad que tiene empleador y trabajador de establecer el horario de trabajo.

1.4.3 El descanso semanal o dominical

Consiste en que, cada semana laborada ha de tener 24 horas destinadas al descanso remunerado; este día se debe pagar conforme al salario o, de lo contrario, se desvirtuaría el carácter lucrativo del mismo. A su vez, se debe dar lugar al mismo el día domingo, salvo pacto en que se acuerde que el descanso se tendrá el día sábado.²²

Excepcionalmente se permite extender la jornada a los días dominicales, pero este sacrificio debe ser compensado según las reglas del código sustantivo del trabajo:

²¹ C.S.T., artículo 167.

²² C.S.T., artículos 172 y 179 parágrafo I.

El empleado que labore un dominical tiene, en principio, dos vías para garantizar el reconocimiento de su “sacrificio” extraordinario, las cuales son de su elección: estas son: 1) que se dé lugar a día de descanso remunerado que compense el día trabajado; 2) que se pague el día dominical laborada con un recargo del 75% sobre el valor del salario básico para dicho día.

Sin embargo, se debe tener en cuenta la frecuencia con que el trabajador desempeña labores en días dominicales, toda vez que, si el trabajador labora **ocasionalmente** en dominicales (2 o menos dominicales al mes), este tendrá la posibilidad de elegir cualquiera de las dos “vías de reconocimiento” y, por el contrario, si el trabajador labora **habitualmente** (más de dos dominicales al mes), este no tendrá la posibilidad de optar por el recargo sobre el valor base de su salario, pues de permitirse esta “vía”, se estaría vulnerando el derecho fundamental al descanso del trabajador.

1.4.4 Descanso remunerado en festivos

Como un tema conexo, los días festivos constituyen descansos remunerados y de laborarse en dichas fechas, el empleador está en la obligación de realizar el pago del mismo más un recargo del 75% sobre el salario ordinario base.

1.4.5 Descanso anual (vacaciones)

Conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, la prestación de servicios durante un año hace al trabajador acreedor de quince (15) días hábiles consecutivos de descanso remunerado, consistente en lo denominado como vacaciones. Este tipo de descanso no puede ser objeto de compensación en dinero o acumulación en su uso y disfrute salvo casos excepcionales.

1.5 CONSIDERACIONES PERTINENTES DEL DERECHO LABORAL COLOMBIANO

En Colombia, La afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social (pensión, salud y riesgos profesionales) es obligatoria para todos los trabajadores que se rijan por las reglas del código sustantivo del trabajo, es decir, siempre que haya de por medio una relación de trabajo.

1.5.1 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Colombia, país miembro y fundador de la organización desde 1919, ha suscrito y ratificado una serie de convenios que actualmente gozan de poder vinculante y fungen como marco de la legislación laboral; en materia de salario, descanso y jornada, los convenios relacionados son:

- Convenio C095 de 1949 sobre la protección del salario. Tratado integrado al ordenamiento jurídico interno mediante el decreto 1264 de 1997 y publicado mediante el diario oficial No. 43.069, del 26 de junio de 1997.
- Convenio C100 de 1951, sobre igualdad de remuneración, ratificado e incorporado al ordenamiento jurídico mediante la ley 54 de 1962. Integrado al ordenamiento jurídico mediante el decreto 1262 de 1997, publicado en el diario oficial No.43.069 del 26 de junio de 1997.
- Convenio C099 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951. Instrumento integrado al ordenamiento jurídico mediante la ley 18 de 1968, publicado mediante el diario oficial No 32.529, del 17 de junio de 1968.
- Convenio C101 –de 1952 sobre las vacaciones pagadas en la agricultura. Integrado al ordenamiento jurídico mediante la ley 21 de 1967, publicado en el

diario oficial No. 32.253 del 26 de junio de 1967. (Instrumento categorizado como “superado” por la OIT)²³

1.5.2 El convenio C129 de la OIT sobre la inspección del trabajo en la agricultura

En virtud de este convenio, el cual fue integrado al ordenamiento jurídico nacional mediante la ley 47 de 1975, el Estado Colombiano está en la obligación de desarrollar un sistema de inspección de trabajo en las empresas agrícolas, entendiendo estas como *“las empresas o partes de empresas que se dedican a cultivos, cría de ganado, silvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o cualquier otra forma de actividad agrícola”*²⁴ (categoría en la cual se enmarca la actividad cafetera).

Los propósitos fundamentales de los entes de vigilancia laboral, según el artículo 6° del convenio citado, son:

- Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, descanso semanal y vacaciones; seguridad, higiene y bienestar; empleo de mujeres y menores, y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones.
- Proporcionar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.

²³ La categoría de “convenios superados” se da a aquellos Instrumentos que han dejado de estar actualizados; esta categoría reagrupa los convenios que los Estados Miembros ya no están invitados a ratificar y las recomendaciones cuya puesta en práctica ha dejado de alentarse.

²⁴ Artículo 1° del convenio C129 de la OIT *sobre la inspección del trabajo en la agricultura*.

- Poner en conocimiento de la autoridad competente los defectos o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes, y someter a ella proposiciones para mejorar la legislación.

1.5.3 El Concepto de Trabajo decente de la OIT

Cabe traer a colación la categorización del trabajo como *trabajo decente*, desarrollada por la OIT a finales del siglo XX²⁵. Esta categoría supone que la preocupación del estado, junto a los demás actores que intervienen en el mercado laboral, no se debe reducir a la creación de empleos, sino a la creación de empleos con una calidad aceptable.

Si bien la misma organización comprende que la categoría de “decente” es equívoca en tanto puede variar considerablemente entre cada tipo de trabajo y cada nacionalidad (según sus valores y conceptos de satisfacción), superan esta discusión indicando que el trabajo decente es aquel que se ajusta a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT (los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social); y que tiene entre sus características las siguientes:

- Que sea productivo, engendrando ingresos a los trabajadores.
- Que se desarrolle bajo un esquema de protección social adecuado.
- Que sea suficiente, permitiendo la igualdad y el pleno acceso respecto a las oportunidades de obtención de ingresos, sin discriminación en la selección (sea por raza, nacionalidad o sexo).
- Que marque la pauta para el desarrollo económico y social.

²⁵ Concepto derivado de las memorias del Director General de la OIT durante la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 87.^a reunión celebrada en Ginebra en el mes de junio de 1999.

- Que garanticen la participación tripartita y el dialogo social
- Que se desarrolle en un escenario de libertad de asociación y sindicalización.
- Que existan medidas de protección para la salud de los trabajadores.

2. CARACTERIZACIÓN DE LA AGRICULTURA²⁶ Y EL MERCADO LABORAL RURAL COLOMBIANO

El presente capítulo tiene por finalidad exponer la actualidad de la agricultura nacional, haciendo especial énfasis en las relaciones laborales que se generan en el campo colombiano, las circunstancias en que se desarrollan, las limitaciones y las problemáticas que se presentan. Además, se analiza la situación de pobreza por la que pasa la población rural, a fin de brindar un contexto que permita comprender mejor el objeto del presente trabajo.

2.1 LA IMPORTANCIA DE LA AGRICULTURA EN LA ECONOMÍA COLOMBIANA

La tendencia de los últimos años permite observar que la agricultura colombiana ha dejado de ser protagonista en la economía nacional, pues se ha reducido considerablemente la participación de la misma en el PIB, indicador económico que ha sido jalonado en los últimos años por los sectores como la construcción y la minería; no obstante el decaimiento del agro en la actualidad, la importancia social y cultural de este sector es indiscutible en un país que tradicionalmente ha sido representativo en la producción de alimentos como el café y el banano.

Según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), desde las últimas décadas la participación del sector agrícola ha disminuido considerablemente; en 1980 la agricultura representaba el 23% del PIB de Colombia, mientras que en el 2012 la participación se redujo al 6%²⁷. Esta reducción se debe a la apertura de nuevos mercados a nivel internacional, los

²⁶ Las estadísticas presentadas en el presente capítulo agrupan en la categoría de “agropecuario” actividades como la pesca y la caza de animales.

²⁷ Estadística del Banco de la República, informe de PIB a precios corrientes de grandes ramas de la economía (actualizado en enero 25 de 2013 con datos del tercer trimestre de 2012).

cuales han generado un aumento en la demanda de bienes industriales y a la correlativa reducción de la producción agrícola, principalmente del café²⁸.

2.2 PARTICIPACIÓN DEL SECTOR AGRÍCOLA EN EL EMPLEO NACIONAL: OCUPACIÓN E INFORMALIDAD

El sector agropecuario se consolida como el mayor generador de empleo en el campo aportando un 65% del total de 4.507.000 empleos generados durante el último semestre del año 2011 y el primer semestre del año 2012.²⁹ Con una participación cercana al 17% del empleo total nacional, la agricultura es una fuente importante de ocupación.

Según el DANE, la tasa de desempleo rural es una de las más bajas (5.3% a diciembre de 2012) en comparación con la tasa de desempleo nacional (10.4% a diciembre de 2012)³⁰, pero, si bien esto es cierto, la alta ocupación rural se debe, en gran medida, a la informalidad del empleo que se genera. En el caso particular de la Agricultura, el 57.7%³¹ de los empleos generados en dicho sector se categorizan como informales, es decir, no gozan de un empleo de calidad que les permita integrarse al sistema de seguridad social, ni al reconocimiento de derechos laborales mínimos.

Este alto índice de informalidad repercute directamente en las condiciones laborales de los trabajadores del sector agrícola, especialmente en el salario y la afiliación a la seguridad social; esta problemática, generalizada en la agricultura colombiana, se presenta con especial magnitud en el sector cafetero, el cual

²⁸ En Colombia, según datos de la Federación de Cafeteros, la producción de café ha disminuido considerablemente en las últimas décadas; a modo ilustrativo, se pasó de 16 millones de sacos de café producidos en 1990 a 7.7 Millones de sacos en el 2012.

²⁹ Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural de Colombia. Informe de rendición de cuentas, gestión 2011-2012.

³⁰ DANE, GEIH. Boletín de Prensa: Principales indicadores del mercado laboral (diciembre de 2012).

³¹ FEDESARROLLO. Informe mensual del mercado laboral (enero de 2013).

actualmente está atravesando por una crisis histórica en razón de la baja productividad, la revaluación del peso frente al dólar y los bajos precios del grano en el mercado internacional.

2.3 LA POBREZA EN EL CAMPO

Si bien los índices de desempleo e informalidad son representativos de las condiciones o circunstancias en que se desarrollan las relaciones laborales del campo, es pertinente apreciar el índice de pobreza, el cual permite comprender mejor los problemas estructurales de la población rural, la cual suele vivir en un permanente estado de vulnerabilidad, tanto laboral como social.

2.3.1 Pobreza rural según el índice de pobreza monetario

Para la medición de la pobreza según el *índice de pobreza monetario*, el DANE utiliza valores en dinero representativos del monto mínimo necesario para adquirir la canasta de alimentos que requiere una persona para sobrevivir como ser humano. En el 2011 se consideraba que una persona estaba en situación de pobreza si su ingreso mensual máximo era de \$194.696 pesos y, se consideraba que vivía en situación de extrema pobreza o indigencia, si su ingreso mensual máximo era de \$87.672 pesos.

Según el informe de pobreza entregado por el DANE en el 2012, el 57.5% de las personas que habitan en el campo viven en situación de pobreza, es decir, sus ingresos mensuales son de máximo \$194.696 pesos, mientras que la cifra se reduce al 34.4% en el sector Urbano. Por otro lado, en el sector rural alrededor del 23.0% de sus habitantes tienen ingresos mensuales máximos de \$87.672 pesos, frente a un 9.4% de los habitantes urbanos.³²

³² Se debe hacer precisión de que el ingreso se suele medir teniendo en cuenta los ingresos totales en una familia y el número de personas que habitan en la misma, es decir, no corresponde

2.3.2 Pobreza rural según el Índice de Pobreza Multidimensional

El índice de pobreza utilizado actualmente por el DANE – y que reemplazará en el corto plazo al *índice de pobreza monetario* - corresponde al *índice de pobreza multidimensional* (IPM), el cual valora cinco elementos: las condiciones educativas; las condiciones de la niñez y la juventud; el trabajo; la salud; los servicios públicos y las condiciones de la vivienda.

Para el año 2011, a nivel nacional, el porcentaje de personas en estado de pobreza fue del 46.1% en el sector rural, frente a un 30.3% en el sector urbano³³; respecto al porcentaje de personas en estado de pobreza extrema o indigencia, la tendencia es similar, liderando el sector rural con un 22.1% sobre el 7.0% en el sector urbano. Lo anterior es muestra representativa de que el campo afronta un grave problema estructural, pues las condiciones de vida y educación son precarias para un porcentaje significativo de la población y, este tipo de barreras, es una de las bases de la desigualdad a nivel, por ejemplo, laboral.

2.3.3 Pobreza rural: factores de origen

Estudios sobre la pobreza en el campo han demostrado que esta se debe a diversos factores, tanto de carácter social como económicos; algunos de los más representativos son:³⁴

propiamente a lo devengado por un salario (pues este concepto no atiende al tamaño del núcleo familiar, sino a la retribución correlativa a la prestación de servicios personales y subordinados).

³³ Cifras otorgadas por el DANE en el comunicado de prensa de mayo de 2012 sobre la Pobreza en Colombia.

³⁴ En razón del enfoque del presente trabajo, no se precisa en algunos factores generadores de pobreza como la concentración de tierras a nivel rural, el conflicto armado y el desplazamiento, en razón de que no tienen conexión directa o cercana con las circunstancias o condiciones de las relaciones laborales en la agricultura.

- **La precaria remuneración del trabajo en el campo:** Los salarios que perciben los trabajadores rurales suelen ser muy bajos y es generalizada la situación en que el salario mínimo es vulnerado, pagándose sólo una fracción del mismo cuando los servicios prestados atienden a la jornada ordinaria legal; este es uno de los elementos que mayor incidencia tienen en la calidad de vida de las familias y la experiencia internacional ha demostrado, en diversos países, que las reducciones en el nivel de pobreza muchas veces han sido el resultado de un aumento en el salario mínimo, ligada de su cumplimiento de acuerdo a la ley.

Al respecto, la FAO, en un estudio sobre la pobreza y el mercado laboral en América latina, concluye que:

El cumplimiento del salario mínimo no solo beneficiaría a los trabajadores que los perciben. Sería positivo también para los pequeños productores y empresarios, rurales y urbanos, ya que al aumentar el poder de compra de los trabajadores rurales, aumentaría también la demanda interna por los productos que se generan en el país, aumentando también, por supuesto, la generación de empleo. En síntesis, lograr el cumplimiento del salario mínimo, que es un instrumento presente en todos los países de la región, es una política efectiva para reducir la pobreza rural usando una de las propias instituciones del mercado del Trabajo³⁵.

- **La generalizada informalidad en sector:** este factor implica que los trabajos del campo se desarrollen en condiciones precarias, con índices de productividad bajos y sin remunerados adecuadamente. Al no gozar del reconocimiento o protección de la ley laboral, lo común es la ausencia de derechos en el trabajo y de la protección social; esta situación redundando directamente en la familia del trabajador, quien –según la legislación colombiana- debe ser, en parte, beneficiaria de las prestaciones que constituyen todo contrato de trabajo.

³⁵ Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América latina. Tomo I. Pg. 27. 2012.

- **La temporalidad del trabajo rural:** la temporalidad o actividad intermitente laboral es una de las barreras más importantes que se presentan en el sector; la falta de estabilidad laboral, en parte derivada de la estacionalidad de las explotaciones rurales, implica que la demanda de trabajadores varía considerablemente en el tiempo, particularmente en aquellas actividades en que la estacionalidad tiene bases biológicas (v.gr cosechas).

Los mercados laborales del sector rural han sufrido cambios en la estructura o forma de su organización, siendo la tendencia actual en los países latinoamericanos el reemplazar asalariados permanentes por trabajadores temporales, situación que deriva en el debilitamiento de los movimientos sindicales, tanto por razones legales (dificultad de constituir sindicatos al no existir vínculos entre trabajadores que se enmarquen en los postulados legales de la materia) como por razones sociales o económicas (Desconocimiento del derecho laboral colectivo, costos financieras, la inestabilidad laboral y la pluriactividad ocupacional), además que implica la precarización de las condiciones laborales, pues estudios³⁶ han demostrado que este tipo de trabajos intermitentes usualmente están ligados a salarios por debajo de lo proporcional a al servicio prestado, condiciones de salud y seguridad paupérrimas, ausencia de seguridad social, entre otras violaciones a los mínimos legales laborales.³⁷

³⁶ Al respecto, ver el estudio desarrollado por el Programa de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO): *Los pobres del campo: el trabajador eventual*.

³⁷ Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América latina. Tomo I. p. 28

2.4 LA TIPOLOGÍA DE LAS EXPLOTACIONES AGRÍCOLAS Y LAS CONDICIONES LABORALES

En el sector agrícola, una de las grandes dificultades que hay para la aplicación de los postulados legales relativos al contrato de trabajo, lo constituyen las características de los empleadores; a fin de comprender mejor los extremos de toda relación laboral, se debe atender a los aportes que ha hecho la economía para clasificar a los explotadores de actividades agrícolas y las características de las relaciones laborales que se suelen presentar en cada uno.

La economía agrícola ha dividido las explotaciones agrarias en tres tipos, las propiamente capitalistas (Agroindustrias), las mercantiles simples y las de subsistencia o consumo.³⁸

- La explotación agrícola capitalista se caracteriza por:
 - La tendencia al tamaño óptimo
 - La Mecanización Máxima.
 - La competitividad, basada en la máxima productividad y en los precios.
 - La tendencia a la sobre producción (excedentes agrícolas)
 - El acceso al sector financiero
 - El Uso sistemático de pesticidas, herbicidas y abonos químicos.

Este tipo de explotaciones agrícolas son organizaciones con un interés capitalista, asemejándose a empresas de otros sectores no agrícolas; en el caso colombiano se pueden categorizar como este tipo de empresas: los cultivos de Palma, los cultivos de azúcar, plantaciones bananeras y la floricultura.

³⁸ MARTÍNEZ PEINADO, Javier y VIDAL VILLA, José. Economía Mundial. McGraw-Hill. 1995. pp. 194-195.

En razón de su organización y esquema laboral, los trabajadores gozan – usualmente- de empleo permanente, estable y formal; las relaciones laborales se enmarcan en los lineamientos del ordenamiento jurídico y se respetan los mínimos legales.

- La explotación mercantil simple:

Este tipo de explotaciones están subordinadas a las de carácter capitalista en razón a que la dimensión de explotación en aquellas es menor (no es la óptima), la productividad es más baja y no pueden competir en los mismos términos de precios. Este tipo de características, particularmente la subordinación a las empresas capitalistas, derivan en una inestabilidad permanente que exige de ayudas y subvenciones por parte del estado. Además, suelen estar excluidas del sector financiero al no gozar de la estructura propia de una empresa organizada.

La existencia y pervivencia de este tipo de productores obedece a factores históricos, políticos o culturales, más que económicos; corresponde al agricultor dueño o arrendatario de la tierra, dueño de los medios de producción y trabajador propio, que usualmente no asalaria fuerza de trabajo o lo hace en una proporción mucho menor a la de una empresa, además de ocupar a terceros de forma esporádica.

En esta categoría se enmarcan los dueños de fincas o predios que son propietarios de las mismas por haberlas recibido en herencia u otras razones que no son netamente económicas (fines capitalistas); en el caso colombiano, se aprecian dichas características en la ganadería y en los predios destinados a la producción de Café, plátano, entre otros.

- La explotación de supervivencia o autoconsumo:

Este tipo de explotaciones corresponden al campesino dueño de minifundios, que utiliza su limitado recurso (predios pequeños) para la supervivencia de su familia o el autoconsumo; la productividad es baja, tienen acceso limitado al uso de pesticidas, herbicidas y abonos químicos, además de contar con un grado de mecanización casi nulo. Por las características propias de la explotación y precaria organización, están excluidos en gran medida del sector financiero y son más vulnerables a las coyunturas o crisis de los sectores agrícolas a los cuales pertenecen.

En razón del tamaño de los predios y de la finalidad de autoconsumo, no suelen ocupar fuerza de trabajo de terceros asalariados y lo común es que la fuerza de trabajo provenga de familiares que prestan sus servicios sin mediar relaciones laborales (por lo menos en la forma).

En el caso colombiano se pueden identificar diversos tipos de actividades que se enmarcan en la presente categoría, principalmente aquellas que se pueden desarrollar en pequeños predios tales como hortalizas y granos, por ejemplo, la actividad cafetera que es ejercida mayoritariamente por pequeños productores³⁹.

³⁹ En Colombia, el tamaño promedio de las plantaciones cafeteras es de 1.5 hectáreas y el 60% de las fincas es de menos de una hectárea. Sólo el 5% de los productores de café tienen más de 5 hectáreas sembradas con el grano. (FNC)

3. CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR CAFETERO EN COLOMBIA

Este capítulo tiene por finalidad exponer las características del sector cafetero en Colombia (su participación a nivel social y económico), haciendo especial énfasis en las particularidades de los sujetos analizados en el presente trabajo (empleadores – trabajadores) y en los escenarios en los cuales se dan las relaciones laborales que los involucran (la diversidad de tipo de trabajadores, las principales características de las fincas cafeteras, la demanda de fuerza asalariada en el sector, la cadena productiva, entre otros).

3.1 IMPORTANCIA DEL SECTOR CAFETERO EN LA ECONOMÍA NACIONAL

La actividad cafetera siempre ha sido tradicional de Colombia, si hay un símbolo que represente la cultura nacional a nivel mundial es, sin duda, el café; sin embargo, esta actividad que se desempeña desde el siglo XVIII ha llegado a un declive económico según las cifras de las últimas décadas del sector.

En el 2003 la caficultura representaba el 2% del PIB nacional y el 22% del PIB agrícola, generaba alrededor de 500.000 empleos directos correspondientes al 36% del empleo agrícola total; Sin embargo, la tendencia en las últimas dos décadas muestran la pérdida de protagonismo del sector cafetero en la economía nacional, que actualmente participa con menos del 6% del PIB agropecuario

Igualmente la producción ha caído estrepitosamente en las últimas décadas. Entre 1991 y 1992 el país llegó a producir 16 millones de sacos de café de 60 kilos de grano verde, pero hoy en día sólo produce cerca de 8 millones de sacos. Lo

anterior ha dado paso a que Colombia se sobrepasada en las tablas de producción mundial por países como Vietnam y Brasil⁴⁰.

El decaimiento del sector se ha debido a numerosas razones tales como: los cambios climáticos que han afectado los cultivos; el alto costo de los fertilizantes; la afectación de la roya y la broca a los sembrados y al grano; el envejecimiento de los cafetales y la renovación de los mismos; la caída del precio del grano a nivel internacional y la revaluación del peso frente al dólar; la lenta adopción de tecnologías y variedades de café resistentes a plagas, entre otros.

No obstante la reducción considerable de la producción cafetera y su participación en la economía nacional, sigue siendo incuestionable la importancia del sector a nivel social, pues se mantiene como la principal fuente de empleo agrícola en Colombia aportando uno de cada tres empleos rurales, cifra que enmarca alrededor de 560mil familias vinculadas al sector, lo cual permite que aproximadamente 2.8 millones de personas deriven su sustento directamente de la producción del grano. (FNC, 2012)

Presente en 20 departamentos con 931.060⁴¹ hectáreas sembradas con el grano, la caficultura actual enfrenta momentos de crisis provocada por diversos factores como la caída del precio del grano a nivel internacional, la devaluación del dólar frente al peso, los fenómenos climáticos y los altos costos de los fertilizantes.

⁴⁰ A modo ilustrativo, en 1989 Colombia participaba con el 13.7% de la producción cafetera mundial frente a un 26.8% por parte de Brasil y el 1.02% de Vietnam en la misma anualidad. En el 2011 Colombia disminuyó su participación al 6.3%, mientras que Vietnam aportó el 13.7% y Brasil aumentó su producción logrando una participación total del 40%. (Fuente: USDA e ICO)

⁴¹ FNC, área cultivada a corte de diciembre de 2012.

3.2 LAS TIPOLOGÍAS DE EXPLOTACIONES AGRÍCOLAS CAFETERAS Y LA OCUPACIÓN DE MANO DE OBRA

Explotaciones cafeteras menores.

- Usualmente el propietario es el administrador de la actividad (No suelen ocupar a un mayordomo, salvo que el propietario no resida en el predio y requiera de dicho trabajador)
- Ocupan trabajadores de forma temporal, salvo casos particulares en que se cuenta con asistentes permanentes (usualmente son miembros de la misma familia).
- Las laborales para las cuales se asalaria fuerza laboral son excepcionales, como la cosecha.
- Aunque suelen contar con ayudas mecánicas a lo largo del proceso productivo del café, lo suelen hacer en menor medida que los grandes productores.
- Suelen ser más vulnerables a las fluctuaciones de los precios del café, pues el cultivo del café la actividad predominante y, en ocasiones, exclusiva.

Explotaciones cafeteras mayores:

- Se caracterizar por un manejo empresarial de la misma (cálculo de costos, contratación organizada, división del trabajo)
- Se suele presentar la contratación de mayordomos o administradores que se encarguen de los predios, e incluso se da lugar a asistentes permanentes (se crea un cargo intermedio entre trabajadores y finquero).

- La fuerza laboral asalariada es mayor, creciendo considerablemente en épocas de cosecha.
- Se tiene tanto trabajadores permanentes como temporales.
- El grado de mecanización del proceso productivo es mayor a los pequeños productores (uso de silos, bombas de riego de pesticidas, cafeductos para el transporte del grano al interior de los cultivos, etc).

Explotaciones cafeteras Medianas:

- Comprenden aquellas explotaciones de tamaño intermedio y que comparten características con las explotaciones mayores y menores, sin estar estas fuertemente definidas.

3.3 CARACTERÍSTICAS DE LA PRODUCCIÓN CAFETERA COLOMBIANA: ACTUALIDAD, COSTOS, RENTABILIDAD Y CRISIS

3.3.1 La importancia de la mano de obra

En la producción de café nacional sigue jugando un papel fundamental el trabajo manual, es decir, la participación directa del trabajador a lo largo de la cadena de producción (siembra, sostenimiento, recolección, beneficio y administración) no se ha logrado reemplazar por maquinas o tecnología que disminuyan los costo, como si se ha logrado en otros países como Brasil. En este país, por ejemplo, el proceso de recolección suele ser adelantado por máquinas que “cepillan” los árboles a fin de obtener el grano; la mecanización de esta etapa –esencial en materia de costos- permite la producción del grano eludiendo la necesidad de pagar salarios a recolectores manuales. Sin embargo, esta mecanización repercute considerablemente en la calidad del café producido, pues se suelen recolectar los

granos sin distinción de su maduración o estado⁴², además de los efectos adversos de la utilización del sistema en la integridad del árbol de café, pues la recolección manual es más amigable con el mismo al ser menor el maltrato.

La conservación en Colombia del método tradicional de recolección (altamente artesanal) tiene explicación o sustento en las características particulares de los terrenos en los cuales se siembra el café, los cuales –usualmente- corresponden a terrenos montañosos y accidentados, que dificultan considerablemente el uso de máquinas para la recolección del grano; en segundo lugar, la maquinización de alguna de las etapas de la cadena productiva (particularmente la recolección) derivaría en la pérdida de la calidad del grano colombiano, principal carta de presentación del café nacional en los mercados extranjeros.

3.3.2 Los costos de producción y el precio internacional del café

Según la Federación Nacional de Cafeteros (seccional Andes), en base a un estudio elaborado con 200 fincas del sector⁴³, el producir una carga de café en el año 2013 tiene un costo que oscila entre los cuatrocientos setenta mil pesos (\$470.000) y seiscientos veinte mil pesos (\$620.000), cifra que varía en dicho intervalo según el grado de reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores, principalmente de la seguridad social. Con un precio de venta en el primer semestre del año 2013 que suele fluctúa entre los cuatrocientos noventa mil pesos (\$495.000) y quinientos treinta mil pesos (\$530.000) por carga de café excelso seco (125kg), los finqueros, en la mayoría de ocasiones, están desempeñando la actividad agrícola a pérdida, situación de crisis que los ha

⁴² Según la FNC, la presencia de granos verdes por encima del 2.5% de granos recolectados y beneficiados, afecta la calidad a calidad física y organoléptica del café, situación que repercute directamente en “la taza” (la bebida final).

⁴³ Cifras otorgadas por el experto técnico, Elías Humberto Ruiz de la Federación Nacional de Cafeteros (seccional Andes), en entrevista personal del 23 de marzo de 2013.

puesto al borde de la quiebra⁴⁴. No obstante, pese a las dificultades económicas que enfrentan los caficultores desde el 2008, la producción y la renovación de café ha aumentado en los últimos dos años, gracias a la financiación y ayudas que ha otorgado la FNC en aras de mejorar la cuota de participación de Colombia en el mercado internacional del café.⁴⁵

Para dar cuenta de la alta participación de la actividad manual en la explotación cafetera basta con apreciar los cálculos de la FNC (seccional Andes), según los cuales, el llevar a producción una hectárea sembrada de café precisa de 250 jornales anuales, cifra que, sin duda, es representativa de los altos costos de producción y su difícil disminución; esta situación junto a otros factores actuales como los bajos precios del grano a nivel internacional, la aparición de competidores en el escenario mundial y la pobre productividad, obliga a los caficultores a limitar considerablemente sus costos, siendo algunos de los “remedios” frecuentemente utilizados el pago de salarios más precarios a los trabajadores y la restricción de algunos rubros o remuneraciones que -en mejores tiempos- se han reconocido (v.gr. primas, bonos, liberalidades del empleador, etc.).

Esta situación de crisis generalizada dio paso al Paro Nacional Cafetero a finales del mes de febrero del 2013 con la manifestación de caficultores en los departamentos más representativos de producción del grano, una movilización que tuvo por finalidad el reclamar apoyo gubernamental a los productores y trabajadores ante las adversas condiciones del mercado actual.

⁴⁴ Al respecto ver la publicación: “Cafeteros dicen estar casi en la quiebra”. Disponible en: <http://www.dinero.com/actualidad/nacion/articulo/cafeteros-dicen-estar-casi-quiebra/157283>. Fecha de consulta: 15/05/2013.

⁴⁵ Según el boletín de prensa de la FNC fechado 4 de mayo de 2013, la producción entre mayo de 2012 y abril de 2013 fue de 8'676.000 millones de sacos de café, registrando un crecimiento del 22% respecto a la producción nacional durante el periodo de mayo de 2011 y abril de 2012. Disponible en: http://www.federaciondecafeteros.org/clientes/es/sala_de_prensa/detalle/produccion_de_cafe_de_colombia_supero_el_millon_de_sacos_en_abril/ Fecha de consulta: 15/05/2013.

De las marchas y negociaciones hechas entre el gremio y el gobierno nacional, surgió el PIC (Programa de Protección del Ingreso Cafetero) como reemplazo del AIC (Apoyo al Ingreso del Caficultor) que estuvo vigente entre el 24 de octubre de 2012 y el 14 de marzo de 2013. El PIC, que comenzó a regir desde el 15 de marzo de la misma anualidad, consiste en un apoyo económico que busca proteger los ingresos del caficultor cuando el precio de referencia se encuentre por debajo de 700 mil pesos por carga de café pergamino de 125 kilos; el valor del apoyo es de 145 mil pesos por cada carga vendida; Adicionalmente, Si el precio de referencia de la carga es inferior a 480 mil pesos, el PIC se incrementa en 20 mil pesos, es decir, a 165 mil pesos.

Pese a estas ayudas otorgadas con recursos del gobierno nacional, la situación del sector continúa siendo crítica, situación que repercute directamente en los trabajadores que vincula, particularmente en la estabilidad de los empleos otorgados y las condiciones generales de toda relación laboral.

Actualmente, los productores de café están ante el reto de mejorar la rentabilidad del sector; se necesita, para ello, adelantar esfuerzos en múltiples frentes: aumentar la eficiencia a lo largo de la cadena productiva; mejorar la productividad de los sembrados mediante manejo técnico⁴⁶; introducir innovaciones tecnológicas como el beneficio en seco; adquirir conocimientos para el manejo empresarial de la actividad, particularmente en el caso de los pequeños y medianos caficultores.

⁴⁶En el caso brasileño, la productividad promedio anual es de 25 sacos de café verde por hectárea, el triple de la productividad de los cultivos colombianos. Banco de la República de Colombia. *El mercado mundial del café y su impacto en Colombia*, 2012, pp. 44-45.

3.3.3 Proceso productivo y la demanda de fuerza laboral

La cadena productiva del grano de café es relativamente extensa y compleja; los cambios que se han presentado a lo largo de los años con la adaptación de maquinaria y tecnología se podrían considerar mínimos, pues se continúan utilizando procesos tradicionales con una alta participación de trabajo humano. Esta se puede resumir en las siguientes etapas:

Pre-siembra: Comprende las tareas preparatorias de la siembra como la selección de la semilla (elección de la variedad o tipo de café a cultivar y los granos de mejor calidad para el germinador), la adecuación de terrenos y el “levante” de las semillas desde el estado de chapolas hasta árboles embolsados. Según los conocimientos y disponibilidad de cada finca, se suele optar por comprar los árboles de café listos para sembrar (embolsados) o hacer su propio almácigo.

Siembra: Es una etapa costosa y fundamental para asegurar el crecimiento óptimo del sembrado y una buena cosecha. Se suele confiar o delegar a personas especializadas en la tarea pues requiere de conocimientos y habilidades particulares que aseguren un buen trazado del cultivo a lo largo del terreno, la conservación de distancias óptimas entre árboles y la correcta plantación. En virtud de esto, es una de las tareas para las cuales se ocupa en mayor medida a contratistas, los cuales internamente dividen las tareas (hoya, siembra, trazado y transporte de almácigos) para lograr un mayor rendimiento.

La actividad de siembra depende de diversos factores como el clima, la necesidad de renovación de cultivos, el precio actual del café a nivel internacional y sus proyecciones (motivan o desmotivan a la siembra de nuevos cultivos o a la renovación), además de los incentivos otorgados por entes gubernamentales o del gremio para estos fines.

Sostenimiento: Comprende todas aquellas tareas o actividades que tienen por finalidad asegurar el correcto crecimiento de la planta, su supervivencia y eficiente producción; así pues, se enmarcan aquí, principalmente: las desyerbas (limpieza del terreno de malezas o vegetación invasiva); la aplicación de fungicidas, pesticidas y herbicida (especialmente contra la roya, la broca y otras plagas que afectan al grano y al árbol de café); el riego de fertilizantes a lo largo del año en épocas pre y post cosecha.⁴⁷

Las actividades de sostenimiento son adelantadas, casi en su totalidad, por fuerza humana⁴⁸; depende particularmente de las necesidades de cada cultivo y del clima, procurando aplicar fertilizante en épocas de lluvias que permitan la mejor asimilación de los nutrientes por parte de las plantas y eviten la evaporación de los mismos. Por el contrario, las desyerbas se procuran adelantar en épocas de veranos pues las malezas suelen tornarse resistentes y aparecer nuevamente cuando la humedad de los suelos es alta.

Recolección grano: la actividad de recolección atiende a la maduración del grano, la cual varía según la distribución en el tiempo de las floraciones; estas, a su vez, dependen de agentes climáticos y la variedad de café sembrado (por ejemplo, en la variedad *Catimori*, de gran presencia en los cultivos del suroeste antioqueño, la maduración del grano se suele prolongar más allá de las épocas de cosecha).

⁴⁷ El fertilizante excepcionalmente se aplica en época de cosecha, pues la mano de obra durante tiempos de maduración del grano es sumamente escasa y costosa (concentración en la recolección) y el abono no cumpliría con sus dos objetivos principales: asegurar una producción elevada y de calidad (abono pre-cosecha) o asegurar la recuperación de la planta del maltrato que sufre durante la recolección (abono post-cosecha).

⁴⁸ En algunos casos particulares es posible una reducción considerable de la fuerza laboral humana, reemplazando esta por maquinaria; por ejemplo, en la aplicación de plaguicidas mediante bombas estacionarias que se ubican en los cultivos y que requieren de sólo una fracción de trabajadores para el manejo de las mismas. No obstante, normalmente sólo es utilizado por los grandes productores quienes tienen un mayor acceso a la tecnología.

No obstante la presencia del fenómeno conocido como “travesía”⁴⁹, la cosecha – (entendida como el pico de maduración) se da entre los meses de agosto y diciembre. Es en este periodo que se ocupa la mayor cantidad de trabajadores, pues el método de recolección utilizado en Colombia es netamente manual a diferencia de los procesos de recolección mecanizados que se utilizan en países como Brasil. Para esta tarea, esencial para mantener la calidad del grano a nivel internacional, se integran a las labores, además de los jornaleros usuales, población que no participa activamente en el resto de la cadena de producción como niños y mujeres.

Beneficio o procesamiento del grano: Corresponde a los procesos Post-Cosecha necesarios para lograr el grano excelso seco o *café pergamino*, presentación con la cual se suele comprar el café por parte de la Federación de Cafeteros y los establecimientos privados; las tareas que lo componen se realizan en las instalaciones de cada finca dispuestas para tal fin, también denominadas “*beneficiaderos*”.

El proceso del beneficio, en estricto sentido, comprende el despulpe de la cereza de café (separación del grano con la capa exterior del fruto) mediante máquinas, seguido del almacenamiento del grano en tanques para su fermentación y el posterior lavado de la “miel” o mucílago que acompaña al grano. Luego el grano se seca al sol o en silos, dependiendo de la infraestructura con que cuente cada finca, y se empaqueta para su venta. Los procesos posteriores de trilla y tostado no suelen ser adelantados por productores.

A pesar de la importancia del proceso en la calidad final del grano, este es el que menos fuerza laboral ocupa y normalmente se encarga de desarrollarlo el propietario o el mayordomo; excepcionalmente, en los casos en que la cantidad de

⁴⁹ La “Travesía”, también denominada por los cafeteros como “travesía” o “graneos”, consistente en la maduración de café en pequeñas cantidades durante el primer semestre del año o en épocas diferentes a la cosecha.

la producción o la distribución de tareas lo precisan, se encarga la tarea a trabajadores independientes o se acompaña de asistentes.

3.3.4 La Volatilidad de la demanda de trabajadores en la explotación cafetera

Como se ha dicho anteriormente, los requerimientos de mano de obra en la explotación cafetera atienden a los ciclos de producción, encontrando un pico en los tiempos de cosecha (último trimestre del año); sin embargo, esta demanda de fuerza laboral también atiende a las características de los cultivos, como lo es la densidad de los sembrados, a la cantidad de fertilizante y a la periodicidad de su aplicación, a la intensidad de la limpieza de malezas y a la productividad por hectárea; estas características son representativas de los cultivos tecnificados, que, en razón a una intervención mayor a lo largo de la cadena productiva, requieren alrededor del doble de jornales que precisan los cultivos tradicionales.

Ante la inestabilidad laboral y la temporalidad que enmarcan la mayoría de relaciones laborales del sector, los trabajadores suelen complementar sus ingresos con la “migración” a otras actividades agropecuarias; es común que en épocas de baja demanda laboral (principalmente el primer semestre del año, en el cual no hay cosecha) que desempeñen labores en cultivos de plátano, caña de azúcar o ganadería. Incluso suelen ocuparse como asistentes de obra en construcciones rurales cercanas a sus viviendas⁵⁰.

⁵⁰ Es común que las fincas posean diversificación de plantaciones o terrenos en pasto, esto en razón a características de los terrenos que, en ocasiones, impiden la siembra de café como el caso de los suelos sumamente húmedos o laderas que amenazan deslizamiento.

3.4 TIPOLOGÍA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR CAFETERO

En el sector cafetero se pueden enmarcar a los trabajadores en diversas categorías en base a algunos criterios que, si bien no son de origen legal, permiten comprender mejor el desarrollo de la actividad y el presente trabajo; algunas de estas son:

Por su forma de contratación o estabilidad laboral:

- **Trabajadores permanentes:** son trabajadores de planta o que prestan sus servicios de forma continua a lo largo del año, que usualmente residen en la finca o en áreas relativamente cercanas. Esta categoría enmarca, principalmente, a los mayordomos, a los asistentes de los anteriores y a los conductores o transportadores.
- **Trabajadores estacionales/eventuales:** A diferencia de los trabajadores permanentes, prestan sus servicios de forma temporal y esporádica, usualmente atienden aquellas labores que varían según el ciclo de explotación cafetera y otros factores como el clima; en esta categoría se encuentran, entre otros, recolectores de café y sembradores.

Por su movilidad geográfica-laboral:

- **Andariegos o nómadas:** son trabajadores migrantes, provenientes de zonas apartadas o relativamente alejadas de la finca, que viajan entre pueblo y pueblo (incluso cruzando varios departamentos) procurando obtener trabajo –

principalmente- como recolectores en los picos de maduración⁵¹. Se movilizan en grupos o de forma individual.

- **Asentados:** Constituyen el tipo de trabajadores que no son nativos de la zona en donde laboran pero deciden permanecer en la misma por periodos relativamente largos de tiempo; es común, por ejemplo, que los andariegos, una vez terminada la cosecha, permanezcan en el último sector en donde prestaron sus servicios a fin de asegurar un sustento hasta la próxima maduración.
- **Locales:** Esta categoría está constituida por los trabajadores que trabajan en la misma zona donde viven, excepcionalmente habitan en las fincas entendiendo que suelen tener una casa propia e incluso una parcela para explotar.

Por la posesión de tierra:

- **Trabajador sin tierra:** Son aquellos campesinos que carecen de una parcela para explotarla con independencia y para beneficio exclusivo propio. La carencia de este tipo de capital les obliga a asalariar su fuerza laboral en aras de conseguir el sustento para él y su familia.
- **Trabajador con tierra en estado de explotación:** esta categoría enmarca a aquellos trabajadores -o potenciales trabajadores- que tienen una parcela propia y la explotan; esta explotación puede ser de dos tipos, mediante la explotación de alimentos de la canasta familiar con el fin de auto consumirlos o mediante el cultivo o explotación de productos/materias primas, con el fin de venderlas y obtener de allí sus ingresos. Es común que los trabajadores

⁵¹ Cabe precisar que los periodos de maduración del grano de café varía según la posición geográfica y la altura, este fenómeno es el que motiva –entre otras razones- a los andariegos a viajar constantemente en busca de mejores cosechas y una consecuente mejor remuneración.

propietarios de parcelas, por el reducido tamaño de estas, complementen sus ingresos asalariando su fuerza de trabajo en fincas aledañas de forma esporádica o cuasi permanente, según el tiempo que ocupen en sus propios cultivos o actividades de explotación.

En esta categoría también se enmarcan los trabajadores que, no siendo propietarios o dueños de una parcela, gozan de la tenencia y la explotación de una en virtud de un contrato de aparcería o similar.

- **Trabajador con tierra sin explotación o inactiva:** Con base al la crisis que ha sufrido el sector cafetero y otras actividades de común explotación en la zona, los trabajadores –en ocasiones- suelen desechar la idea explotar con sus propios medios las parcelas de su propiedad; esta decisión es motivada por los altos costos de sostenimiento de las mismas, los precarios precios de venta y la carencia de tiempo o conocimientos propios. Así pues, este tipo de propietarios prefieren asalariar su fuerza laboral y la de su familia en fincas cercanas, derivando de esta última actividad su único sustento.

En razón al tipo de relación en que desempeñen sus labores:

- **Trabajador por cuenta propia:** Son aquellos trabajadores que desempeñan labores en fincas de verdaderos empleadores, en sede de relaciones subordinadas de trabajo. Cumplen así con los presupuestos del C.S.T para la existencia de un contrato laboral.
- **Trabajador familiar:** Este tipo de trabajadores desempeñan sus labores en la parcela familiar, apoyando con su fuerza de trabajo los cultivos de los cuales la familia deriva su sustento (ya sea mediante el autoconsumo o la venta). No hay una subordinación clara y excepcionalmente se paga un salario, pues se entiende que es un compromiso mancomunado la participación del núcleo

familiar en la explotación (normalmente son explotaciones cafeteras pequeñas).

En razón de la forma de su vinculación:

- **Trabajadores contratados directamente:** esta categoría enmarca a los trabajadores que son contratados directamente por los empleadores, sea cual sea su razón (recomendación, azar, etc.), sin estar en presencia de un intermediario u organizador que ligue la demanda con la oferta.
- **Trabajadores contratados mediante intermediarios:** son aquellos trabajadores que no son contratados de forma directa, sino que se valen de una representación grupal para lograr su vinculación. En este tipo de trabajadores se identifican aquellos que son contratados mediante contratistas o cuadrillas que negocian labores específicas con el empleador para ser desempeñadas por un grupo plural de personas. En ocasiones la motivación a contratar del empleador se encuentra en representación del grupo, lo que le evita buscar independientemente a cada trabajador o le garantiza cierta especialidad y conocimientos para la labor (ej: caso de los contratistas que siembran el café).

4. CONDICIONES LABORALES EN LA ACTIVIDAD CAFETERA DEL MUNICIPIO DE ANDES, ANTIOQUIA: SALARIO, JORNADA Y DESCANSO REMUNERADO

El presente capítulo expone el estudio desarrollado en el Municipio de Andes (Antioquia), sobre las condiciones laborales del sector cafetero, particularmente lo relativo al salario, la jornada y el descanso remunerado, consistente en una reseña de los métodos usados para la recolección de la información, junto al análisis y desarrollo de la misma, finalizando con una serie de conclusiones.

4.1 METODOLOGÍA UTILIZADA

Los métodos de recolección de información utilizados para el presente trabajo consistieron, en primer lugar, de dos cuestionarios estructurados que se realizaron a dos grupos poblacionales; en segundo lugar, entrevistas informales a los dos grupos poblacionales encuestados, a expertos en el tema y a autoridades laborales del municipio objeto de estudio.

4.1.1 Cuestionarios

Como se precisó anteriormente, se realizaron dos tipos de encuestas, cada una dirigida a los dos grupos poblacionales que enmarcan las partes de todo contrato de trabajo en sede de la actividad cafetera (empleadores- trabajadores).

- **Primer grupo objetivo (empleadores):** Hombres y mujeres, sin distinción de edad, Empleadores del sector cafetero, propietarios de parcelas destinadas a la producción de café, con actividad o ubicación en el municipio de Andes (Antioquia) y que ocupen la fuerza laboral de terceros.

- **Segundo grupo objetivo (Empleados):** Hombres y mujeres, sin distinción de edad, que desempeñen, a favor de terceros⁵², alguna o varias de las labores que comprenden la cadena productiva del café y que ejerzan su trabajo en el municipio de Andes (Antioquia).

4.1.2 Sobre la aplicación de los cuestionarios

Los cuestionarios (ver anexos 1 y 2) fueron hechos a personas al azar que cumplieren con las características de los grupos objetivo; estos se desarrollaron mediante entrevista personal y de forma asistida, en razón a las barreras comunicativas que se vislumbraron para la utilización de cuestionarios administrados (analfabetismo, principalmente) y a la presencia de preguntas abiertas (dificultad para obtener respuestas coherentes mediante cuestionarios administrados). A sí mismo, cabe precisar, los cuestionarios se diseñaron utilizando lenguaje comprensible por los sujetos a entrevistar procurando obtener los mejores resultados posibles, se evitó inducir respuesta alguna y se plasmaron las respuestas con la mayor fidelidad posible a las dadas por los entrevistados.

4.1.3 Entrevistas informales

Los cuestionarios antes descritos se desarrollaron con un doble propósito; en primer lugar, obtener información por intermedio de las preguntas abiertas y cerradas que contenían los instrumentos; en segundo lugar, permitir con su previa aplicación el acercamiento con los grupos objetivo para dar pie a una entrevista informal que abarcara temas que no se lograran enmarcar en los cuestionarios, logrando así complementar la información a recolectar.

⁵² La precisión “a favor de terceros” tiene por finalidad excluir a aquellos que desempeñen labores de la actividad cafetera en una parcela propia (no existencia de relación laboral); se prefirió este criterio por encima del criterio “bajo una relación laboral” en aras de no excluir a aquellos que, estando vinculados por contrato de prestación de servicios, pueden estar frente a un contrato laboral no reconocido (prestación de servicios subordinada - contrato realidad).

Además de las entrevistas hechas a los trabajadores y empleadores, se realizaron entrevistas independientes a autoridades o expertos relacionados al tema estudiado (V.gr. Federación de Cafeteros e Inspector del Trabajo local).

4.1.4 Precisión Sobre la Muestra:

El presente estudio fue elaborado con una muestra *no probabilística*, que –ante la imposibilidad de permitir la generalización de la información recolectada- procura acercarse a un problema sobre el cual la documentación es mínima, considerando pertinente y oportuna cualquier contribución a la literatura vigente en la materia.

La elección de este tipo de muestra tuvo sustento, principalmente, en:

- Las características del presente estudio, de naturaleza exploratoria, que tiene por finalidad vislumbrar fenómenos relacionados con las condiciones laborales del sector cafetero (Municipio de Andes) en lo relativo al salario, la jornada y el descanso remunerado.
- Las dificultades logísticas, financieras y técnicas para desarrollar un estudio probabilístico.
- Los grupos poblacionales a estudiar son extensos y no hay estadísticas que permitan establecer con certeza el número de sus integrantes (tamaño de la muestra), no siendo posible elaborar un cálculo de probabilidad propio de una muestra probabilística.

Los cuestionarios y entrevistas informales se realizaron entre los días 23 y 30 de marzo del 2013, a 24 trabajadores y 21 empleadores.

A pesar de no ser una muestra probabilística, vale precisar el alcance del presente trabajo indicando que los empleadores entrevistados representan la propiedad de 917.76 hectáreas sembradas con café; con base en esta cifra se puede indicar

que precisan de aproximadamente 229.440 jornales anuales para el sostenimiento de sus parcelas y representan el 10.58% de la totalidad de áreas sembradas en el municipio.⁵³

4.2 LA MATERIALIZACIÓN DE LOS DERECHOS AL SALARIO, LA JORNADA Y EL DESCANSO EN LA ACTIVIDAD CAFETERA DEL MUNICIPIO DE ANDES (ANTIOQUIA)

Nota: ante la particularidad y complejidad de los fenómenos que se lograron identificar, se procuró exponer de forma ordenada, separándolos según el grupo poblacional que involucre u otro criterio que permita la mejor comprensión.

4.2.1 El Municipio de Andes

El municipio de Andes, localizado en el suroeste antioqueño, es el mayor productor de café en el departamento aportando el 42% (24.806.000 kg) de la producción total (59.569.000 kg).⁵⁴ Localizado a aproximadamente 120 kilómetros de Medellín, tiene una población total que ronda los 41.591 habitantes (19.176 habitantes en la cabecera municipal y 22.415 en el sector rural) y su principal actividad económica es el café, seguido por cultivos como el plátano, el banano, la caña y la yuca.

La importancia de Andes como principal referente de la actividad cafetera en el departamento fue una de las razones por las cuales se eligió como zona geográfica para el presente trabajo; adicionalmente, se tuvieron en cuenta las

⁵³ Cálculo propio, tomando como base el área total sembrada con café reportada en la página oficial de la Alcaldía de Andes. Disponible en:

<http://andes-antioquia.gov.co/nuestromunicipio.shtml?apc=mixx-1-&m=f#economia> Fecha de consulta 08/05/2013. NOTA: También se contaba con estadísticas de la Federación Nacional de Cafeteros (seccional Andes) sobre el área total sembrada con café, pero se descartó para el cálculo pues no estaba desglosada para el municipio, sino que correspondía a una cifra general que enmarcaba otros municipios ajenos al presente estudio como Jardín e Hispania.

⁵⁴ Cifras del Comité de Cafeteros de Antioquia.

características de los cultivos de café que posee, pues el 92%⁵⁵ está categorizado como tecnificado.⁵⁶

4.2.2 El salario: circunstancias materialización

El salario, como lo ha reconocido la jurisprudencia nacional, es uno de los elementos esenciales y más importantes de toda relación laboral; sobre la base del mismo se mueven todas las actividades económicas que suponen la contratación de trabajadores y de él, estos últimos logran derivar el sustento de sus familias, su enriquecimiento y desarrollo.

4.2.2.1 Métodos de fijación del salario

▪ Fijación del salario ordinario en sede de contrato de trabajo

En el municipio de Andes, cómo es tradición en la actividad cafetera, los métodos de fijación del salario se pueden reducir a dos tipos: a la fijación por unidad de tiempo; o a la fijación por destajo o resultado, normalmente utilizando para tareas como la recolección y la siembra. La selección de un método sobre otro atiende a diversos factores, principalmente el tipo de labor encomendada y el rendimiento del trabajador.

La unidad de tiempo como método de fijación acude, normalmente, al pago por jornal o día laborado, se utiliza principalmente en labores como la limpieza de cultivos o desyerbe, la fumigación con insecticidas y herbicidas, el riego de abono y, en casos especiales, la recolección del grano. Su utilización se enmarca en aquellas tareas que no permiten la fijación de pago por destajo o resultado, pero

⁵⁵ Cifras otorgadas por el experto técnico, Elías Humberto Ruiz de la Federación Nacional de Cafeteros (seccional Andes), en entrevista personal del 23 de marzo de 2013.

⁵⁶ Los cultivos de café se consideran tecnificados cuando cumplen con los siguientes requisitos: (i) Densidad del cultivo por encima de los 2500 cafetos por hectárea; (ii) que el cultivo esté trazado; (iii) que su edad de producción sea óptima, es decir, no superior a 5 o 6 años; (iv) que sea una variedad de café resistente a la roya. (FNC, Seccional Andes).

que en razón de la temporalidad y volatilidad de las necesidades de mano de obra, impiden el pago por sueldo.⁵⁷

- **Fijación mediante sueldo**

La fijación mediante un sueldo quincenal o mensual se suele reducir, generalmente, a los administradores o mayordomos de las explotaciones cafeteras y, en menor medida, a los asistentes de los mismos o trabajadores que desempeñen permanentemente labores en una misma finca (ej.: conductores u operarios de maquinaria).

- **El pago por destajo o resultado**

Este tipo de fijación se aprecia comúnmente en las tareas que permitan la contabilización de la misma mediante unidades, por ejemplo, según el número de cafetos o según la cantidad de granos involucrados en la labor. Así pues, las actividades relativas a la siembra se suelen pagar por los hoyos cavados y los árboles sembrados; la recolección, por su parte, se suele pagar por kilo de grano maduro recolectado de los cafetos; la selección de café procesado se suele pagar según la cantidad de kilos seleccionados y, en menor medida, el riego de abonos se suele remunerar según el número de cafetos fertilizados. Este tipo de fijación salarial conlleva a que la remuneración esté condicionada al rendimiento físico del trabajador, variando considerablemente según las habilidades y resistencia de cada uno de los trabajadores (especial incidencia en el caso de los menores y las mujeres).

⁵⁷ El C.S.T. en su artículo 133 reza: “se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores”.

La productividad es un criterio esencial para los empleadores fijar el reconocimiento del salario por destajo o resultado. En labores como la recolección de café, especialmente en el caso de trabajadores con destrezas para la tarea, se suele fijar el kilogramo recolectado como la unidad de pago para mejorar considerablemente la cantidad y calidad del grano recolectado; por el contrario, para el riego de fertilizante en sembrados, los empleadores suelen preferir el pago por jornal o unidad de tiempo en vez del pago por resultado, puesto que la fijación mediante este último criterio suele derivar en la distribución inadecuada del abono por parte de los trabajadores que desempeñan sus labores con ligereza en aras de aumentar su rendimiento (la aplicación del fertilizante se hace de forma dispareja en el cultivo, se riega muy lejos de la planta, etc.).

En algunos eventos la elección del pago por jornal por encima del pago por destajo o resultado se deriva de la necesidad del empleador de obtener trabajadores; por ejemplo, en periodos de travesía donde la maduración del grano es en baja cantidad, lo normal es que ningún trabajador acepte la recolección por destajo o resultado, pues la cantidad de café que logre recolectar en un día probablemente constituirá una cifra menor a lo que se ganaría por un jornal, no logrando obtener una remuneración mínima por sus labores. Ante estas circunstancias, los empleadores se ven ante la necesidad de pagar mediante la figura del jornal una tarea que usualmente se paga por destajo, pues en un mercado laboral fuertemente influenciado por la ley de la oferta y la demanda, no conseguiría quien recogiese el grano maduro y afrontaría los efectos adversos de omitir la recolección (aparición de la broca⁵⁸).

⁵⁸ La Broca es una de las plagas que afectan con mayor frecuencia y fortaleza al café. Consistente en un gusano que habita en el grano de café y se come su interior, esta se origina en los granos de café maduros que no se recolectan y caen al suelo, luego transmitiéndose a los que están en la planta.

- **Fijación del salario⁵⁹ cuando se contrata por prestación de servicios (“al contrato”)**

Cuando se utiliza la figura de la vinculación “*al contrato*”, se pacta con el trabajador –o grupo de trabajadores- una actividad, usualmente de limpieza o siembra, para ser desarrollada por un valor fijo; lo usual al acudir a esta institución es pactar en dinero según el tamaño aproximado del lote, sin interesar el tiempo real que invertirá el trabajador en el desempeño de la labor (no obstante, las partes suelen comprender que la tarea se debe cumplir en un tiempo prudente, sin una prolongación injustificada en el tiempo).

Ahora, si bien la unidad de tiempo no es el criterio para el pago (pues no interesa cuantos días efectivamente el trabajador ocupe en la labor y no es el día trabajado la unidad que causa el derecho a la retribución), la remuneración se suele identificar o precisar en jornales. Un pacto con estas características sería, por ejemplo: “*Quince jornales por la limpieza de malezas en el lote X*”; lo anterior es una costumbre que denota las contradicciones de la forma en que se utilizan los contratos de prestación de servicios en el sector cafetero, situación que en numerosas ocasiones oculta (deficientemente) una verdadera relación laboral entre empleador y trabajadores.

Esta figura es ampliamente utilizada, especialmente cuando está de por medio un contratista el cual suele convenir con los finqueros amplias extensiones de terreno para su limpieza, contando aquel con independencia para vincular la cantidad de trabajadores que desee y la remuneración que otorgará a los mismos.

⁵⁹ Cabe precisar que a pesar de que la denominación “salario” es exclusiva de la relación laboral, en virtud del contrato realidad y del ocultamiento de relaciones laborales mediante la vinculación por contrato de prestación de servicios, es pertinente verificar los métodos de fijación del salario en este tipo de circunstancias.

Las principales razones que motivan a los finqueros a acudir al contrato de prestación de servicios son: la practicidad de la institución, pues el manejo del personal es sencillo y ágil (no hay que administrar las tareas diariamente); factores económicos, en razón a que se disminuyen los costos en comparación a los que se incurría con un trabajador propio;⁶⁰ se eluden las obligaciones laborales propias del contrato de trabajo y los mínimos legales del C.S.T., además reducir la probabilidad de eventuales demandas o quejas por parte de quien contrato la tarea.

- **Precisión sobre la Fijación de la remuneración al Tabloneo (“a compañía”)**

El *tabloneo*, *partija* o *compañía* consiste en que el poseedor de la tierra da el área para las siembras y suministra las semillas, los semovientes, las herramientas y demás utensilios necesarios para la producción del grano, mientras que el *partijero* o *tablonero* hace la siembra y atiende a la conservación y explotación de los cultivos; finalmente se reparte entre el tablonero y el propietario de la tierra el producto de cada cosecha de acuerdo a las condiciones pactadas, siendo está la remuneración de la labor.

Este sistema no suele ser de mayor usanza hoy en día; excepcionalmente se pacta en los casos en que el absentismo del propietario da lugar al sistema de retribución compartido, en los eventos en los cuales este carece de los conocimientos para el manejo independiente de la parcela o por razones económicas.

En este tipo de relaciones no es predicable la existencia de un contrato laboral en virtud de la independencia y precaria subordinación del trabajador encargado de labrar la tierra; además existe de un contrato civil especial que lo regula, el

⁶⁰ Esto tiene sustento en razón a que, quien contrata con el finquero no causa su remuneración en base al día trabajado, lo cual lo motiva a aumentar su rendimiento para lograr cumplir con la tarea contratada en el menor tiempo posible y así obtener mayores ingresos (remuneración/tiempo).

contrato de aparcería, desarrollado en el ordenamiento jurídico por la ley 6 de 1975 y reglamentada por el decreto 2815 de 1975. En virtud de lo anterior, la remuneración descrita no está ligada o limitada por los mínimos legales del C.S.T., igual situación para la jornada de las actividades que se desempeñen en el predio.

4.2.2.2 Periodos de pago del salario

En el caso del municipio de Andes el salario suele ser pagado los días domingos, día en que los trabajadores acuden a la cabecera municipal para obtener el pago de los jornales laborados o del sueldo establecido, y realizar las compras necesarias para el sustento de su familia, también denominado “mercado”.

A pesar por lo consagrado en el C.S.T en su artículo 134, inciso 1°, que reza *“el salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes”*, la costumbre en el municipio de Andes es el pago de trabajadores jornaleros de forma quincenal y semanal, siendo este primer evento contrario a la ley. Esta práctica es motivada por diversas razones: en primer lugar, el absentismo de los finqueros que optan por el pago quincenal para evitar costos de tiempo y desplazamiento; en segundo lugar, el acuerdo con los trabajadores que consideran inoficioso el pago semanal, pues procuran continuar con la dinámica según la cual el pago ha de coincidir con el día en que comprarán sus alimentos y demás víveres (lo cual, suele ser quincenal). Sin embargo, no se aprecia una consecuencia adversa en la misma.

4.2.2.3 La cuantía del salario

Indicados los métodos de fijación del salario, cabe abordar la cuantía por la cual se suelen pactar los mismos; la regla general es que el valor otorgado a cada labor (jornal, kilo de café recolectado, siembra de árboles de café, etc.) atienda al “pago acostumbrado” en las zonas aledañas o en el municipio, criterio fuertemente

ligado a la ley de la oferta y la demanda del mercado; por su parte, la excepción a la regla general comprende la cuantificación de la remuneración de acuerdo al salario mínimo mensual legal vigente, siendo escasas las situaciones en donde se atienda llamado normativo que predica el pago de esta suma para toda jornada ordinaria laborada. Así pues, la aplicación de este criterio se suele reducir a la relación entre el patrono y su mayordomo, quien en la mayoría de los casos devenga un sueldo igual o superior al SMLMV.

Este fenómeno cobra especial intensidad en las épocas en las cuales no hay maduración del grano (o si la hay, se presenta en baja cantidad como sucede en las *traviesas*), que dan lugar a la desocupación laboral de un grupo significativo de trabajadores; en estos tiempos de baja demanda y alta oferta de fuerza laboral, los salarios suelen caer levemente y los contratos comúnmente se convierten en verdaderos contratos de adhesión donde simplemente se aceptan tareas ofrecidas en razón de la dificultad de vinculación.

Por el contrario, en épocas de cosecha con maduración de grandes cantidades de granos en periodos de tiempo relativamente cortos (último trimestre del año), la demanda de fuerza laboral para la recolección del grano es alta y, por el contrario, la oferta cae para todas aquellas tareas que no correspondan a recolección (pues son mucho menos rentables para los trabajadores); lo anterior deriva en que los salarios relativos a otras tareas como limpieza y riego de fertilizante, por ejemplo, aumenten considerablemente y sean, por ende, aplazadas dichas labores por parte de los finqueros para épocas posteriores a la cosecha cuando se estabilizan de nuevo las remuneraciones.

- **El salario en especie**

Son escasos los eventos en que se pacta la constitución del salario en dinero y en especie, ya que las relaciones laborales por su verbalidad y ligereza contractual no suelen prestar atención a este tipo de acuerdos. Sin embargo, es común que los trabajadores gocen de prestaciones que tienen vocación para constituir salario en especie tales como la vivienda, el pago de servicios públicos y la entrega de alimentos básicos que se producen en las fincas (leche, frijol, plátano, maíz, plátano y yuca). Cabe anotar que lo anterior no sólo se reduce a los mayordomos o administradores, en ocasiones se extiende a los trabajadores permanentes o temporales que habitan o residen en las fincas y zonas aledañas.

En el caso de los trabajadores nómadas o andariegos, la vivienda y los servicios básicos que acarrea su hospedaje se les suele otorgar por mera liberalidad del empleador y son escasos los eventos en los cuales se pacta la misma como parte del salario. Lo anterior se debe, en mayor medida, a una generalizada cultura según la cual el alojamiento se debe otorgar de forma gratuita; de no atenderse a dicha costumbre, probablemente serían pocos los trabajadores dispuestos a trabajar en el predio que acoja dichas políticas.

- **Sobre el salario extraordinario**

Cómo se indicará más adelante, es común que en el sector se causen pagos extraordinarios al salario por concepto de horas extras, dominicales y, en menor medida, recargos por trabajo nocturno. No obstante, la arraigada costumbre de jornadas prolongadas, la ligereza contractual y el desconocimiento del derecho laboral, derivan en que excepcionalmente se reconozcan y se paguen los rubros que atienden a este tipo de recargos o complementos.

4.2.2.4 Análisis de casos concretos

NOTA: El caso de los menores y las mujeres, lo relativo al salario se desarrollará más adelante en conjunto a la jornada.

4.2.2.4.1 El caso de los mayordomos: El salario del los mayordomos suele comprender dos elementos: en primer lugar, un salario base fijo, que normalmente es de un salario mínimo o de una cuantía superior al mismo, variando según las características de la finca (extensión) y las funciones que desempeñe; en segundo lugar, la remuneración por sus servicios depende de un aleas consistente en la participación sobre las utilidades de la finca o parcela que administra; en ocasiones esta participación se pacta anticipadamente (suele variar entre el 1% y el 5%), en otras, en razón a la generalizada verbalidad y ligereza contractual, se tasan con posterioridad a las cuentas anuales de cada finca o de la cosecha.

Siendo el trabajador más “cercano” al propietario de la parcela, suele compartir intereses con este y sus servicios se suelen ver bien compensados. Es, sin duda, el cargo que obtiene la mejor remuneración en el sector, además suele gozar de ciertos beneficios o derechos -de forma casi exclusiva- como una estabilidad laboral superior, afiliación a la seguridad social y liberalidades del patrono (vivienda, bonificaciones, etc.).

Por otra parte, en ocasiones los mayordomos tienen la posibilidad de complementar sus ingresos mediante la alimentación de los trabajadores -nómadas en mayor medida- que habitan en las fincas de forma temporal en época de cosecha; para estas tareas se suelen servir del apoyo de su núcleo familiar (esposa e hijas, principalmente), obteniendo ganancias equiparables a su salario base; sin embargo, estas sumas no comprenden un verdadero salario, pues las transacciones no se enmarcan en una relación laboral, realizar la labor de alimentación con independencia del empleador y son los propios trabajadores los que pagan por el servicio.

4.2.2.4.2 El caso de los Jornaleros: En el municipio de Andes el valor del jornal suele variar por múltiples razones: según lo acostumbrado a pagar en la zona donde se desempeña la labor, según la cotización internacional del precio del café y al tipo de tarea encargada al trabajador (se reconoce un jornal superior al usual cuando se desempeñan labores de fumigación con cierto tipo de químicos, por ejemplo, aquel que se utiliza para la broca). No obstante, en sede de un mercado laboral que está fuertemente ligado a la ley de la oferta y la demanda, este último fenómeno es el factor decisivo o fundamental.

La remuneración por día trabajado (jornal) normalmente oscila entre los veinte mil pesos (\$20.000) y los veinticinco mil pesos (\$25.000), pagándose sólo el día efectivamente laborado (no hay lugar a otros reconocimientos); En razón de lo anterior y suponiendo que un trabajador desempeña labores de lunes a viernes, para un total de aproximadamente 22 días laborados mensualmente, la remuneración mensual acumulada no superaría, en el mejor de los casos, los quinientos cincuenta mil pesos (\$550.000); Es decir, se estaría incumpliendo con el mandato legal según el cual, a toda jornada máxima ordinaria laborada, le corresponde el pago de, por lo menos, el salario mínimo legal mensual vigente (\$589.500, según lo fijado por el gobierno para el año 2013). Además, cabe precisar, como se mencionará más adelante, que las jornadas trabajadas suelen ser mayores a la ordinaria máxima, donde también debería darse lugar al reconocimiento de pagos por trabajo suplementario.

Esta situación, junto con otras circunstancias (como la costumbre), deriva en que los trabajadores se vean avocados a trabajar durante 6 días a la semana, en aras de aumentar la remuneración básica que les asiste por jornal; en ocasiones, superando considerablemente la jornada máxima legal establecida en el C.S.T.

Por último, cabe precisar que las circunstancias que afectan el salario de los jornaleros también se puede hacer extensiva a aquellos trabajadores que desempeñan sus labores “al contrato” (prestación de servicios), pues la fijación de los honorarios se suele tasar o calcular mediante la unidad de tiempo del jornal.

4.2.2.4.3. El caso de los recolectores de Café: Respecto a la remuneración de los recolectores de café, como se dijo anteriormente, se habitúa su fijación al jornal o al destajo.

Cuando su fijación corresponde al destajo o por resultado, la remuneración que obtenga el trabajador depende de dos circunstancias:

- **El precio base:**

La remuneración base suele oscilar entre los \$200 y los \$400 por kilogramo de grano maduro recolectado del cafeto; Ahora, su fijación atiende, principalmente, a la necesidad y disponibilidad de mano de obra (ley de la oferta y la demanda), junto al precio internacional del café.⁶¹

En consecuencia, en épocas de grandes volúmenes de maduración, los finqueros –de cierto modo- “compiten” por obtener trabajadores que se encarguen de recolectar el grano oportunamente, pues de lo contrario el café se caería o se sobre maduraría, perdiendo calidad y valor al momento de la venta. Así pues, conforme a las necesidades y disponibilidad de trabajadores, los precios varían, pues en cosecha son numerosas las fincas que ofrecen trabajo y los recolectores, siendo sujetos económicamente racionales, buscan aquel en el que mayores ingresos obtengan.

⁶¹ Cuando el precio del café es alto, los empleadores, de un modo indirecto, comparten las utilidades con los recolectores al otorgar mejores remuneraciones al kilaje del grano; por el contrario, cuando el precio del café a nivel internacional se encuentra bajo, la remuneración decrece. Esta variación en el entendido de que la recolección constituye uno de los gastos más significativos en la cadena productiva del café.

- **El rendimiento del trabajador**

Siendo el pago por destajo o resultado, la remuneración final que obtenga el trabajador depende de la cantidad de grano que logre recolectar, cifra que dependerá de las destrezas que tenga para la tarea, su resistencia física y otros factores “externos” a él, como el tipo o variedad de café sembrada y la productividad del sembrado en que presta sus servicios.

En concordancia con lo anterior, los trabajadores más hábiles (usualmente especializados para la recolección) suelen obtener ganancias significativamente superiores a las que obtendrían, por ejemplo, mediante el pago por jornal, logrando hasta triplicar el salario que obtendrían por desempeñar otras labores que precisa la cadena productiva del café (limpieza, riego de fertilizante, etc.).

Por el contrario aquellos trabajadores menos experimentados, con un rendimiento y resistencia física inferiores, no suelen obtener remuneraciones tan elevadas, llegando incluso a acercarse al salario mínimo, incluso trabajando jornadas considerablemente superiores a las permitidas legalmente. En este grupo se enmarcan, principalmente, las mujeres, los niños y personas que no suelen desempeñar labores rurales pero que en época de cosecha migran al campo para aumentar sus ingresos.

Una situación especial ocurre cuando el trabajador no logra obtener mediante el pago por destajo una remuneración que le asegure, cuando menos, lo que ganaría mediante jornal y esto se debe a factores externos como volúmenes pequeños de maduración del grano (recolección en la travesía). En estos eventos, los empleadores optan por el pago mediante unidad de tiempo (jornal) en aras de asegurarles una remuneración básica y, por supuesto, lograr que contraten con él; pues de lo contrario, sería excepcional que aceptaran un trabajo en el cual, a pesar de trabajar durante 8 o más horas diarias, obtengan sólo una fracción de lo que ganarían desempeñando otras funciones como limpieza de cultivos.

4.2.2.4.3.1. Cálculos hipotéticos de la remuneración de los recolectores de café: Cómo se indicó anteriormente, el salario de los recolectores de café depende de la cantidad de grano que logren recolectar, lo cual, a su vez, depende de factores internos (resistencia física y habilidad) y de factores externos (niveles de maduración y características del cultivo). Si bien no hay promedios establecidos con certeza sobre la cantidad de café que suelen recolectar los trabajadores, a continuación se presentan algunas proyecciones atendiendo a los factores citados, que permitan establecer el salario mensual de este tipo de trabajadores.

Recolección y salario en tiempos de cosecha

En primer lugar, vale recordar que en tiempos de cosecha se presenta los mayores niveles de maduración del grano y, consecuentemente, la menor cantidad de granos verdes por cafeto.

En esta época, los **trabajadores más experimentados y hábiles** logran recolectar entre unos 100 y 200 kilogramos diarios. En un plano hipotético, suponiendo que se recolectó café durante 25 días (trabajo durante semana y sábados) y bajo una remuneración de \$400 por kilogramo de café (mayor precio acostumbrado a pagar), un trabajador con este rendimiento puede obtener un salario que oscila entre \$1'000.000 y \$2'000.000. Si se hace el mismo cálculo con una remuneración de \$200 kilogramo de café (menor precio acostumbrado a pagar), con el mismo volumen de grano recolectado, el salario obtenido mensualmente fluctuaría entre \$500.000 y \$1'000.000, no cumpliendo la remuneración básica, en el primer evento, con el salario mínimo legal.

Por su parte, los **trabajadores no experimentados o sin una habilidad particular para la recolección**, suelen obtener registros entre 50 y 100 kilogramos recolectados por día. En una proyección hipotética similar a la antes hecha (recolección durante 25 días al mes), si la remuneración fuese de \$400 por kilogramo de café, el salario mensual oscilaría entre los \$500.000 y \$1'000.000.

Por otra lado, si la remuneración por destajo fuese de \$200 por kilogramo recolectado, el salario mensual se enmarcaría en el rango de \$250.000 y \$500.000.

En el caso de las **mujeres y los menores**, en razón a una resistencia física inferior, presente en la mayoría de casos, los registros de café recolectado suelen ser inferiores de los 50 kilogramos, salvo los eventos de mujeres o menores con habilidades y experiencia para la recolección.

Cabe anotar que suele existir una relación entre la cantidad de grano recolectado y el precio que se fija para su remuneración. Ante mejores precios de recolección (v.gr. \$400) suele ser inferior la cantidad total de grano recolectado diariamente, pues el empleador “aumenta” la base de la remuneración por destajo en aras de que sus trabajadores, a conciencia de dicha “oferta” o dádiva, recolecten el café con mayor cuidado y paciencia, recolectando sólo granos maduros, evitando los granos verdes y protegiendo el cafeto de la pérdida de hojas o del quiebre de sus ramas.

Por el contrario, en los casos que es difícil la vigilancia del proceso de recolección (v.gr. fincas de grandes extensiones que ocupan gran cantidad de personas), los precios de recolección suelen ser bajos, pues los empleadores –de cierto modo– renuncian a la expectativa de que sus trabajadores, ante una mejor remuneración, procuraren recolectar sólo granos maduros y protegen el árbol de café. Es en estos eventos en que los trabajadores logran mayores cifras de recolección, pues suelen recolectar con mayor agilidad, sin priorizar en la recolección de sólo granos rojos o en la protección de cafeto.⁶²

⁶² Es común que al finalizar la jornada, una vez se pesa el café recolectado por cada trabajador, el mismo sea vertido en los depósitos de los *beneficiaderos* en presencia de los trabajadores, en aras de verificar la cantidad de granos verdes y hojas que traen consigo (ya sea para una amonestación verbal o para dar por terminado el contrato).

Recolección y salario en tiempos de no cosecha (*travesía/ graneo*)

En los tiempos de bajos niveles de maduración del grano como la *travesía*, el porcentaje de granos rojos (café apto para recolección), es minoritario en comparación a los granos verdes presentes en cada cafeto. Esto deriva en registros de recolección bajos, tanto de trabajadores experimentados como novatos, sean sumamente bajos, oscilando entre unos 15 a 60 kilogramos recolectados diariamente. Si hiciésemos una proyección bajo las mismas circunstancias a las utilizadas anteriormente y con un precio base de \$200 por kilogramo recogido, el salario en tiempos de no cosecha oscilaría entre \$75.000 y \$300.000 Mensualmente. Por otro lado, partiendo de un precio base de \$400, la remuneración mensual estaría entre \$150.000 y \$300.000.

Sin embargo, como se indicó en otra oportunidad, aquellos trabajadores aptos para ejercer labores de sostenimiento como la limpieza y el riego de abono, excepcionalmente prestan sus servicios bajo estas circunstancias y sólo recolectan café en tiempos *travesía*, bajo la condición de que su remuneración no sea por destajo, sino por jornal. Así pues, los salarios mensuales proyectados, significativamente inferiores al mínimo legal, se reducen a las mujeres o menores que, ante la imposibilidad de integrarse a labores de sostenimiento, encuentran una fuente de ingreso en la recolección de café durante la *travesía*.⁶³

4.2.2.5 Otras consideraciones relativas al salario

Si bien las prestaciones sociales y otros rubros, como las cesantías, no hacen parte del salario, es común que se paguen por equivalente monetario, integrándose –de facto- al salario; así pues, se desconoce por completo las normas y jurisprudencia en materia de factor salarial, y se incumple con el

⁶³ A las mujeres y menores también se les suele pagar la recolección de café por jornal durante la *travesía*, pues no siempre están dispuestos a trabajar por salarios tan bajos y los empleadores, vislumbrando las consecuencias de no recolectar el café maduro (aparición de broca), acceden a esta forma de pago.

mandato legal que obliga a la afiliación al sistema de salud, pensiones y riesgos profesionales, toda vez que al trabajador se le entrega una suma de dinero por tales conceptos al momento de terminar el contrato o la anualidad.

4.2.3 La jornada: circunstancias de materialización

4.2.3.1 Sobre la jornada

La Jornada puede variar considerablemente entre las diferentes tareas de la cadena productiva del café. Las jornadas más extensas encuentran en la recolección de café y el beneficio del mismo; por el contrario, las jornadas inferiores se encuentran en la aplicación de pesticidas y herbicidas, siendo necesario – en algunas ocasiones- complementar esta labor con tiempo desempeñado en otro tipo de actividades.

En este punto es preciso abordar la percepción de los trabajadores entrevistados. A estos se les indagó por el número de horas que trabajan diariamente y el número de días que trabajan a la semana, los resultados fueron los siguientes:

Respecto a la jornada diaria, el 66.67% indica que trabaja entre 8 y 10 horas diarias; el 20.83% trabaja más de 10 horas diarias; y el 12.5% trabaja entre 6 y 8 horas diarias.

Respecto a la **jornada semanal**, el 16.67% trabaja entre 6 y 7 días a la semana; el 20.83% trabaja 5 o menos días a la semana; y el 62.50% trabaja entre 5 y 6 días a la semana.

A continuación se analiza las circunstancias en que se materializa el derecho a la jornada según el tipo de labor o tipo de trabajador, explicando las circunstancias que rodean cada categoría.

4.2.3.2 El caso de los Jornaleros

Cabe recordar que son múltiples las tareas que se suelen pagar mediante la figura del jornal, tales como la limpieza o desyerbe, el riego de abono, la fumigación y, excepcionalmente, la recolección del grano; así pues, son estas tareas las que se enmarcan en las circunstancias que a continuación se mencionan.

Se puede considerar que la actividad del jornalero, al estar basada en el pago por unidad de tiempo, es aquella de las pocas en las cuales hay una jornada preestablecida y que se cumple estrictamente; de una parte, el empleador exige el trabajo durante el tiempo determinado para la causación del derecho al pago del jornal y, por el otro, el trabajador se limita a desempeñar sus labores durante dicho tiempo, pues es consciente que exceder la jornada ordinaria convencional no dará lugar a un recargo a su salario (como se indicó anteriormente, excepcionalmente se reconoce el salario extraordinario por concepto de horas extras).

- **Jornada diaria:**

Hay una costumbre generalizada y aplicada –mayoritariamente- por los administradores y mayordomos según la cual la jornada laboral comprende entre las 6:00am y las 4:30pm, con dos descansos entre jornada de treinta minutos y una hora; estos descansos comprender el tiempo para que los trabajadores tomen el desayuno y el almuerzo, respectivamente. Lo anterior permite concluir que la jornada diaria es de 9 horas.

Sin embargo, pese a que esta jornada excede a la jornada ordinaria máxima establecida en el artículo 161 del C.S.T. que corresponde a 8 horas diarias, el excedente no es calificado o considerado como jornada extraordinaria y, por ende, no se suele reconocer el pago de dineros por concepto de horas extras.⁶⁴

⁶⁴ Estas circunstancias, suponiendo que no estemos en aplicación del artículo 164 del C.S.T que permite la ampliación de la jornada ordinaria diaria a 10 horas, siempre y cuando se permita el descanso de los trabajadores durante el día sábado.

- **Jornada Semanal:**

Los trabajadores que reciben el pago mediante el jornal, como se indicó anteriormente, procuran desempeñar sus labores durante seis días a la semana en aras de lograr una mejor remuneración semanal, sin embargo, no todos los empleadores consienten con dicha situación, principalmente por el precario rendimiento que suelen observar de los trabajadores del trabajo en los días sábado.

No obstante, partiendo de la base de que los jornaleros trabajan entre 5 y 6 días a la semana -durante 9 horas diarias- estaríamos frente a jornadas ordinarias de 45 y 54 horas semanales, sobrepasando –el segundo evento- el máximo legal de 48 horas semanales contemplado en el C.S.T.

4.2.3.3 El caso de los recolectores de café

Como se ha precisado anteriormente, el pago de la recolección de café se suele fijar por destajo/resultado o por jornal. Cuando está de presente el pago por unidad de tiempo, la jornada de los recolectores se enmarca en lo descrito anteriormente para los jornaleros, pues hay un horario fijo que es atendido por los trabajadores (no hay propósito económico en extender la jornada).

Por el contrario, cuando está de presente el pago por destajo o resultado, la jornada aumenta considerablemente en razón al interés de los trabajadores de obtener la remuneración más alta posible, lo cual los motiva a extender la jornada.

Esto es comprensible toda vez que la recolección de café en tiempos de cosecha es la actividad más lucrativa para los trabajadores, pues sus salarios se duplican o triplican en relación a lo que obtienen por desempeñar otras labores de la cadena productiva del café (v.gr. desyerbe, siembra, etc.); así pues, esta labor es vista por como una oportunidad extraordinaria de ingresos que les permite obtener un excedente significativo, ya sea para ahorrarlo o realizar con él una inversión fuera

del orden normal de sus gastos (ej: mejorar la vivienda familiar, comprar electrodomésticos básicos del hogar, etc.).

En virtud de lo anterior, los trabajadores –prevalciendo el interés económico- llegan, en ocasiones, a laborar hasta 12 horas diarias, siendo la luz solar el único límite a la jornada. Este sacrificio, que comporta una renuncia por parte de los trabajadores a los máximos legales que los cobijan, son aceptados o –por lo menos- tolerados por los finqueros quienes, a su vez, tienen el interés de recolectar la mayor cantidad de grano en el menor tiempo posible, a fin de evitar la sobre maduración del producto o la caída del café por no recolectarlo oportunamente.

Respecto a la jornada semanal, lo usual es la recolección durante 5 días o 6 días, dependiendo de lo que se acostumbre en la parcela empleadora, llegándose así, a laborar hasta 60 horas durante dicho intervalo.

Por las circunstancias que enmarcan esta actividad, como la falta de un horario preestablecido y el desinterés (tanto de empleador, como trabajador) de fijar un límite al mismo, no se suelen reconocer sumas por concepto de salario extraordinario (horas extras, dominicales, etc.).

4.2.3.4 El caso de los mayordomos

Una de las jornadas más extensas corresponde a los administradores o mayordomos, particularmente en temporada de cosecha; si bien en épocas de florecencia o poca maduración del grano (primer semestre de cada anualidad) la labor de esta clase de trabajadores supone –en mayor grado- la vigilancia de las actividades diarias y la administración de personal, en épocas de cosecha o maduración de grandes cantidades del grano (segundo semestre) su papel o trabajo pasa de la vigilancia y administración al procesamiento del grano o “*beneficio*”.

En el entendido de que la recolección del grano en cosecha es continua y en grandes cantidades (por lo menos en las fincas de mediana y grande extensión), el procesamiento del grano no suele detenerse (depende de la capacidad instalada o la infraestructura con que cuente la parcela) pues podría haber una afectación en la etapa post recolección que incida en la calidad del grano, por ejemplo, por la fermentación excesiva o sobre exposición al calor.

Por consiguiente, los mayordomos suelen pasar -prácticamente- días completos procesando café; trabajan de día y de noche, la jornada se distorsiona y deja de haber un horario identificable, pues se extiende a lo largo del día en una permanente vigilancia del proceso de beneficio, que supone el manejo de máquinas para el despulpe, la provisión de combustible a los hornos de secado del café (carbón, cisco, leña, etc.), el transporte de grano procesado para su empaque, etc. En resumen, se sobrepone la necesidad que tenga el predio de procesar el café a los mínimos legales.

No obstante lo dicho, no se reconocen recargos ni rubros por concepto de salario extraordinario, pues se entiende que este “sacrificio” de los mayordomos es natural de su trabajo y que, una actividad tan ardua, se ve recompensada mediante un salario superior al de los demás trabajadores del sector cafetero (principalmente por la participación en las utilidades).

4.2.3.4.1. Mayordomos ¿empleados de dirección y confianza?: Si se atienden a las funciones que suelen desempeñar los mayordomos o administradores en las fincas cafeteras, se podrían considerar empleados de dirección, confianza y manejo. Con base en que ejercen coordinación del capital físico y humano de las parcelas en prosperidad de la misma, son intermediarios entre los trabajadores y el empleador, tienen facultades disciplinarias y de mando sobre el personal ordinario, están dotados de cierto poder de discrecionalidad y comparten intereses con los propietarios de los predios.

Sin profundizar en su categorización, aún cuando se llegasen a considerar los mayordomos o administradores como empleados de dirección, confianza y manejo, quedando por ende excluidos de la regulación sobre la jornada ordinaria máxima legal contemplada en el artículo 162 del C.S.T., no se puede desatender el derecho fundamental al descanso que les asiste y que funge como el límite lógico a la jornada.

Así pues, a pesar de no haber un pronunciamiento jurisprudencial que establezca el número de horas máximas que puede trabajar un empleado de dirección y confianza, a diferencia del caso de las empleadas domésticas en el cual si se estableció⁶⁵, se debe comprender que su jornada no es ilimitada, pues vulneraría el derecho fundamental al descanso; lo anterior cobra especial importancia en los periodos de cosecha donde es notoria o evidente la vulneración al derecho fundamental citado, no lográndose la debida recuperación física y mental (finalidad del descanso).

4.2.3.5 El caso de los menores de edad

En primer lugar, hay que precisar que el trabajo de menores de edad en la actividad cafetera, a pesar de la ausencia de estadísticas para el sector, es evidente. Al momento de la contratación de adolescentes y fijar lo relativo a salarios y demás elementos del contrato de trabajo, la edad se convierte en un criterio irrelevante o secundario, primando sobre esta la capacidad del menor para ejercer las labores encomendadas. Es normal que un menor de 18 años, que no es un adulto a la luz del ordenamiento jurídico colombiano, tenga el rendimiento y la resistencia física de un jornalero experimentado.

⁶⁵ La Corte Constitucional, en sentencia C-372 de 1998, estableció que la jornada ordinaria máxima para los trabajadores del servicio doméstico no puede superar las 10 horas diarias y que, de superarse, tendrían derecho a los pagos respectivos por jornada extraordinaria.

Así pues, en principio se paga al menor lo mismo que se le paga a un adulto por la misma labor (desempeñando una jornada ordinaria), salvo en aquellos casos en los cuales tiene un primer acercamiento a la labor (novato); ante dicha situación, el salario suele ser menor pues se considera que el empleador no debe cargar con la baja productividad del trabajador y, por el contrario, este último debe aceptar una menor remuneración a cambio de ser introducido en el mercado laboral.⁶⁶

Es acostumbrado que los hijos varones se integren a la actividad cafetera a temprana edad, pues culturalmente están presionados a contribuir con los ingresos del hogar una vez tienen la capacidad física para jornallear. No obstante, tanto hijos varones como mujeres inician laborando desde muy pequeños en la recolección del grano, pues no es una tarea que requiera de resistencia física o habilidad propia de un trabajador experimentado; pero, cabe precisar que excepcionalmente se celebra un contrato con estos y lo usual es que ayuden a sus padres acompañándolos en la recolección (el grano recolectado se imputa a sus padres y es a estos a quienes se les paga).

En lo relativo a la jornada, suelen atender a lo indicado para los jornaleros y recolectores de café, su calidad de menores de edad es irrelevante para la fijación de una jornada, desatendiéndose a lo dispuesto por el código de la infancia y la adolescencia (ley 1098 de 2006) en su artículo 114.⁶⁷

⁶⁶ Esto en lo relativo al pago por jornal o unidad de tiempo; cuando se trata de otros métodos de pago como al destajo o por resultado, el pago se asemeja al de trabajadores adultos.

⁶⁷“ARTÍCULO 114. JORNADA DE TRABAJO. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.”

4.2.3.6 El caso de las Mujeres

La situación de las mujeres se asimila, en parte, a la de los hijos menores de edad. Su participación se reduce a la recolección del grano y a la selección de grano seco procesado⁶⁸

4.2.3.6.1 Otros campos de Actividad laboral de las mujeres: Es común que las esposas o parejas de los mayordomos se encarguen de la labor de alimentación preparando la comida diaria de los trabajadores de las fincas, especialmente de los nómadas o *andariegos* y de aquellos quienes habitan de forma permanente en las parcelas. En estos eventos no suele haber reconocimiento alguno de salario por parte de los propietarios de las explotaciones cafeteras por el desempeño de la tarea y la remuneración o ingresos se limitan a lo pagado por los trabajadores alimentados. No parece ser cuestionable si hay de por medio la existencia de un contrato de trabajo realidad que ligue al patrono a los mínimos laborales y al reconocimiento de prestaciones sociales, pues la tarea se ejerce con independencia y sin rasgos de subordinación (horarios, dirección y control);

No obstante, la negación del contrato de trabajo se hace discutible cuando el propietario de la finca se obliga con sus trabajadores al otorgamiento de alimentación como pago en especie por sus servicios y contrata a personas para desarrollar exclusivamente la labor alimentante (caso de los denominados *agregados*, consistentes en una pareja o familia a la cual se le permite, por mera liberalidad y excepcionalmente en contraprestación de un canon, el uso de una vivienda o cuartel con el fin de que alimenten trabajadores – particularmente en época de cosecha- y deriven de ello su sustento).

⁶⁸ Esta tarea es rara vez desempeñada por las fincas productoras, pues es sumamente dispendiosa y el esfuerzo que requiere no se refleja significativamente en el precio de venta; normalmente se adelanta luego de que los productores venden el café procesado a los establecimientos destinados a la compra de pasilla o grano de menor calidad, quienes tienen personal para dicha labor.

4.2.4 El descanso: circunstancias de materialización

En primer lugar, vale precisar que el descanso, como límite natural de la jornada, no suscitará un análisis extenso en virtud de que ya se habló anteriormente de este último concepto.

4.2.4.1 El descanso intrajornada

El descanso intrajornada, contemplado en el artículo 167 del C.S.T., es de clara identificación en el caso de los jornaleros, pues cuentan con un horario preestablecido (convencional o por costumbre) y, por ende, suelen gozar de dos intervalos de media hora y una hora para la ingesta del desayuno y el almuerzo, respectivamente; sin embargo, respecto a los trabajadores que laboran por destajo, por las mismas razones económicas que motivan la extensión de la jornada, estos descansos intrajornada suelen ser de goce discrecional, pues en ocasiones renuncian al mismo o lo limitan considerablemente en aras de aumentar el volumen de grano recolectado.

Cabe precisar también, que a pesar de dividirse la jornada conforme a la ley, la materialización de la doble finalidad del descanso (restituir la fuerza física y mental del trabajador, para además garantizar así que desplegará su servicio en óptimas condiciones en beneficio del empleador), no se logra cabalmente, pues la ingesta de la alimentación básica (desayuno y almuerzo) se realiza en los mismos cultivos donde desempeñan labores, sitios que no son realmente ser idóneos para tal propósito. Esta es una costumbre sumamente arraigada entre los mismos trabajadores.

4.2.4.2 El descanso semanal (dominical y festivo)

En el municipio de Andes los dominicales son respetados y no se laboran, pues las tareas normales en la cadena de producción no requieren de continuidad,

salvo el beneficio o procesamiento del grano ya recolectado (en razón a los altos volúmenes de maduración del grano, se torna necesario trabajar los domingos).

Los días festivos, por el contrario, se suelen trabajar pues se consideran días ordinarios de la semana y, consecuentemente, se pagan con normalidad sin lugar a recargos o pago por trabajo extraordinario. Lo anterior tiene coherencia con la generalizada concepción de que solo se deben pagar los días efectivamente laborados.

Si bien el descanso es reconocido como esencial para la recuperación del trabajador, se desconoce completamente el elemento remunerativo del mismo. Sólo excepcionalmente, en los casos en que hay continuidad en días festivos (V.gr. Semana santa) se suelen otorgar descansos remunerados, pero estos pagos atienden más a la mera liberalidad o solidaridad del empleador para asegurar un ingreso básico y suficiente a sus trabajadores, que al reconocimiento y cumplimiento del mandato legal contenido en los artículos 172 y 173 del C.S.T.

4.2.4.3 El descanso anual (vacaciones)

Las vacaciones, como la manifestación del descanso anual, suele ser de excepcional reconocimiento o goce en virtud de la temporalidad de las relaciones de trabajo que se presentan en la actividad cafetera. En los eventos en los cuales el trabajador no logra permanecer un año y consolidar completamente su derecho, el pago proporcional –al igual que sucede con los demás pagos proporcionales- no suele ser reconocido.

En el caso de los trabajadores permanentes como asistentes y mayordomos, las vacaciones, en el evento que se reconozcan (se entienda causado el derecho), son pagadas en dinero y rara vez se permite su materialización conforme a la legislación laboral. Lo anterior vulnera, a todas luces, el artículo 189 del C.S.T. que

consagra la prohibición de compensar totalmente las vacaciones por una suma monetaria.

Esta situación tiene explicación en la continuidad de las labores que desempeñan los trabajadores permanentes y la confianza que suelen otorgar los patrones a ellos, pues no es considerado como correcto, oportuno o benéfico, el que un trabajador de la importancia de los administradores abandone sus tareas y sea reemplazado temporalmente por otro. Es pertinente anotar que este fenómeno es de aceptación o tolerancia por parte de los trabajadores quienes, gozando de estabilidad laboral y de un empleo con condiciones superiores a los demás trabajadores del sector, prefieren mantener las relaciones con los empleadores y no permitir que otro ocupe su puesto, aún temporalmente (hay latente un miedo a la pérdida del trabajo, principalmente de aquellos trabajos limitados o “especiales” como la administración).

4.2.5 Fenómenos que afectan la materialización o goce efectivo de los derechos labores objeto de estudio

Las circunstancias en que se materializan los derechos laborales a la jornada, el salario y el descanso pueden encontrar explicación en diversos fenómenos; a continuación se abordan estos.

4.2.5.1 La ignorancia del derecho o su derogación de facto

A los trabajadores y empleadores entrevistados se les indagó acerca del grado de conocimiento que tienen acerca del derecho laboral colombiano, para lo cual se utilizó la escala *Likert* compuesta de las opciones: muy bien – bien – regular – mal – muy mal. Los resultados fueron los siguientes:

Respecto a los **empleadores** (finqueros) entrevistados: un 52.38% considera que conocen de forma *regular* la normativa laboral colombiana; un 38.10% considera

que la *conoce Bien*; y un 9.52% considera que la conoce *Muy bien*. Ninguno enmarcó sus conocimientos en las categorías de *Mal* o *Muy Mal*.

Por parte de los **trabajadores** entrevistados: el 58.33% considera que conoce de forma *regular* la normativa laboral colombiana; un 25.00% considera que la conoce *Bien*; un 12.50% considera que la conoce *Mal* y sólo un 4.17% considera que la conoce *Muy bien*. Ninguno enmarcó sus conocimientos en la categoría de *Muy Mal*.

En resumen, en ambos grupos es predominante un auto percepción de conocimientos legales *regular* o superior a esta medida, siendo la percepción de los empleadores más favorable que la de los trabajadores.

No obstante, a pesar de la percepción que tienen de sus propios conocimientos legales, es común la errónea interpretación de las normas o las creencias de disposiciones inexistentes y, en muchas ocasiones, contrarias al ordenamiento jurídico. Este fenómeno da cuenta de un reemplazo normativo –de facto- en el cual la costumbre se confunde con las normas vigentes (desvanecimiento de los mínimos laborales).

Algunas de las “falsas creencias” o “normas” establecidas de facto, de recibo o aceptación por parte de empleadores y trabajadores, que se verificaron durante las entrevistas que se elaboraron, son:

- “No es necesario el pago de horas extras ni prima en virtud de las altas ganancias que obtienen los trabajadores por recolección de café en cosecha; se entiende que el salario incluye estos montos”.

- “La jornada laboral rural, según la ley, es diferente a la jornada laboral urbana, siendo de más horas la primera” (no obstante, desconocen cuantas horas contempla el límite legal).
- “No hay obligación de afiliar a un trabajador a la seguridad social cuando este hace parte del régimen subsidiado, pues ya está cubierto”.⁶⁹
- “El salario mínimo legal no aplica para las relaciones laborales del campo, prima la costumbre”.
- “Los trabajadores pueden renunciar a derechos como las vacaciones, cesantías o seguridad social, siendo reemplazadas por dinero”.
- “Mientras la relación laboral se establezca al contrato o por prestación de servicios, no hay lugar al reconocimiento de prestaciones sociales ni otros derechos” (este evento, aun cuando estamos en presencia de los elementos constitutivos de las relaciones laborales como la subordinación y el empleador tiene conciencia de ello).

Estas costumbres, arraigadas y ampliamente aplicadas⁷⁰, han derogado de facto los mínimos legales laborales, afectando elementos del contrato de trabajo tan esenciales como el salario, la jornada y la seguridad social. A pesar de estar originadas – en muchas ocasiones- en el desconocimiento efectivo del

⁶⁹ A esta creencia en particular le da sustento el rechazo de ciertos trabajadores de cotizar a la salud, pues estos suelen encontrar dificultades para volver al régimen subsidiado al quedar inactivos laboralmente (preocupación que se intensifica ante la temporalidad de las vinculaciones).

⁷⁰ Es de anotar que la “costumbre” generalizada de ilegalidad se extiende, incluso, a entidades internacionales que se involucran en el sector; por ejemplo, en ciertos convenios que se desarrollan con entidades extranjeras para la venta de café, se suelen requerir certificaciones de las fincas productoras; estas certificaciones precisan, entre otras cosas, de las condiciones laborales al interior de cada una de las parcelas (materia de salarios, seguridad social y seguridad ocupacional) ; No obstante, los requisitos a cumplir no siempre atienden a los mandatos legales, por ejemplo, en materia de seguridad social, las empresas dan calificación positiva a las parcelas en las cuales los trabajadores están cobijados por el régimen subsidiado de salud a pesar de existir de por medio un contrato de trabajo y la correlativa obligación de afiliación al régimen contributivo por parte del empleador.

ordenamiento jurídico (particularmente por parte de los pequeños finqueros), también es común que los grandes empleadores, quienes tienen mayor acceso al conocimiento, evadan los diferentes mandatos legales (v.gr. pago salario mínimo) acogiendo la “cultura” o costumbre generalizada en el municipio. Ahora, el “compartir” la ignorancia de la ley, el tolerar la ilegalidad y, en ocasiones, el promocionarla, tiene diversas razones, siendo la principal las dificultades económicas del sector y la insostenibilidad financiera que traería la aplicación estricta de los lineamientos legales (especialmente en materia de seguridad social).

Sobre este punto, se indagó a los empleadores por la causa que –según su percepción personal- explican en mayor medida el no respeto o desconocimiento de los mínimos legales laborales en el sector. Los resultados que arrojaron las encuestas fueron los siguientes:

- El 47% considera que la insostenibilidad económica del sector impide que se puedan reconocer cabalmente los mínimos laborales (bajo precio del café, alto costo de las prestaciones sociales).
- El 28.57% considera que en la región hay una costumbre generalizada al no reconocimiento de algunos derechos laborales (por ejemplo, la seguridad social y la jornada ordinaria máxima).
- El 9.25% considera que la temporalidad de las relaciones de trabajo hace imposible el reconocimiento de la cabalidad de los derechos laborales. (dificultades prácticas de manejo de personal).
- Un 14.29% considera otros fenómenos o razones como explicativas de la generalizada ilegalidad.

Cabe precisar que, en vista de la respuesta mayoritaria de los empleadores justificando el no reconocimiento de mínimos laborales en virtud de la insostenibilidad económica –actual- del sector, se les indagó por un evento

hipotético en el que, como sucedió con el *boom* cafetero del siglo pasado, el precio del café aumentara considerablemente y si, bajo dichas circunstancias, atenderían con cabalidad los mandatos legales relativos a salario, jornada y prestaciones sociales. En la mayoría de eventos, si bien se vislumbró un interés por el reconocimiento de los derechos laborales, no había claridad acerca del “precio suficiente” para dar lugar a los mismos.

4.2.5.1.1. Presión social y los mínimos laborales: En algunos eventos, aún cuando los finqueros conozcan de la legislación laboral y los efectos o sanciones que se derivan del incumplimiento de la misma, los criterios para el reconocimiento de derechos laborales siguen siendo la costumbre por encima del criterio legal y cualquiera que se aleje de dicho parámetro impuesto de facto, es visto con cierto reproche por los demás finqueros. Así pues, en el gremio se suelen manejar, “máximos consuetudinarios”, del reconocimiento de derechos, pues existe una presión entre finqueros para mantener un límite de prestaciones aras de no elevar los costos de producción.

4.2.5.2. Problemas en la formación de las relaciones laborales del sector cafetero (contratos de adhesión y desnaturalización del papel del empleador)

Las circunstancias que enmarcan las relaciones laborales del sector cafetero tienen sustento, parcialmente, en las precarias condiciones en que se originan los contratos de trabajo, los cuales suelen ser verdaderos contratos de adhesión.

La ligereza contractual y la verbalidad, que constituyen la regla general en las vinculaciones de trabajadores, son fruto de: 1) la temporalidad de las labores, 2) la ausencia de un manejo empresarial de las parcelas y 3) la baja cuantía de los contratos. Excepcionalmente se establecen contratos escritos, por ejemplo, cuando se pretenden establecer cláusulas o dejar claridad de las condiciones de las vinculaciones más onerosas (administradores o mayordomos).

A la simplicidad con que se originan las relaciones laborales del sector cafetero le acompaña la debilidad – usual- del trabajador quien, en un mercado en que la oferta de mano de obra suele ser masiva y no calificada, no discute las condiciones de los contrato y acoge las políticas de contratación de los finqueros (usualmente, contrarias al ordenamiento jurídico y vulneradoras de los mínimos legales). Esta debilidad, que se erige en el desconocimiento de las normas laborales –intensificada por el analfabetismo⁷¹ y la pobreza rural- tiene también apoyo en la ausencia de organizaciones o sindicatos de trabajadores.⁷²

A lo anterior se le suma la **desnaturalización de la figura del empleador** en virtud de la radicación de este papel en cabeza de los mayordomos.

Principalmente en los casos de ausentismo del propietario⁷³, la administración de la finca está encargada a mayordomos, los cuales no suelen gozar de capacitación formal en la tarea y desconocen la legislación laboral. Caracterizados por una alta lealtad hacia el patrono y fungiendo como intermediarios con los trabajadores, si bien suelen tener la facultad de contratar personal, es restringida la capacidad de negociación que les asiste para dicha labor. (No suelen reconocer prestaciones o derechos laborales, pues acogen la costumbre en defensa del interés de sus patronos. Lo anterior tiene especial incidencia en el salario y sus respectivas manifestaciones (salario base, horas extras, recargos y primas).

⁷¹ Según el censo general de población de 2005, adelantado por el DANE, el sector rural es aquel que presenta la mayor tasa de analfabetismo y los menores registros de escolaridad. A nivel nacional, el 18.6% de los habitantes del sector rural están enmarcados en situación de analfabetismo, frente a un 5.4% correspondiente al analfabetismo urbano. Por su parte, el promedio nacional de escolaridad para personas mayores de 14 años, es de 4.5 años a nivel rural y de a 7.7 años a nivel urbano. En el caso particular del departamento de Antioquia, el analfabetismo rural es del 16.6%, frente a un 5.0% urbano; y, en materia de escolaridad, el sector rural del departamento tiene un promedio de 4.5 años, frente a 8.3 años del sector urbano. Cifras que dan cuenta de la precaria educación de la población objeto de estudio.

⁷² En el caso particular del municipio de Andes no hay ninguna organización sindical o similar que reúna trabajadores del sector cafetero.

⁷³ Normalmente debido a que los propietarios que no residen en las parcelas de las cuales son dueños; que ejercen una profesión diferente; que por limitaciones geográficas o de tiempo sólo pueden ejercer tareas de patronos a la distancia o periódicamente

4.2.5.3 El acceso a la justicia

4.2.5.3.1 Dificultades de acceso a la justicia (Judicial): En el caso del Municipio de Andes, hay una marcada tendencia de inactividad judicial por parte de los trabajadores para el reconocimiento o ejercicio de sus derechos laborales. Lo anterior trae como consecuencias que: En primer lugar, sea difícil la reclamación de derechos causados (aún cuando estos sean inferiores a los mínimos legales establecidos en el C.S.T.); en segundo lugar, no sea posible el reconocimiento –en sede de un proceso laboral- de derechos (mínimo legales) no otorgados por los empleadores en violación de un mandato legal, quienes, en razón de la baja actividad judicial, no se ven compelidos a cambiar sus políticas; y en tercer lugar, sea nula la aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, en los casos en los cuales se utiliza la figura del contrato de prestación de servicios⁷⁴ de forma fraudulenta.

La marginación de los conflictos laborales originados en el sector cafetero de las instancias judiciales, tiene sustento en diversos motivos. Entre estos está:

- La posible pérdida de “reputación” entre empleadores y otros trabajadores, pues es mal visto que se demande a finqueros (situación que excluye de facto al demandante del mercado laboral del municipio o de la zona donde presta sus servicios).
- El temor a perder el trabajo actual cuando aún hay una vinculación vigente con el empleador a demandar, sumado a la dificultad de conseguir un nuevo trabajo en el futuro.

⁷⁴ A los empleadores entrevistados se les preguntó sobre el tipo de vinculación que usan en sus predios para vincular personal (contrato de trabajo o contrato de prestación de servicios); Los resultados fueron los siguientes: el 14.29% vincula mayoritariamente mediante la figura del contrato de trabajo; el 23.81% vincula mediante la utilización de ambas modalidades, sin preferir una sobre la otra (no predominancia); el 61.90% restante, vincula mayoritariamente mediante el contrato de prestación de servicios, también denominado “al contrato”. Las principales razones de la utilización de esta institución es la practicidad, la economía, la facilidad de renovar personal (temporalidad de las vinculaciones) y la carencia de prestaciones sociales.

- La temporalidad de los trabajos suele derivar en que los litigios sean de cuantías bajas, razón por la cual los trabajadores optan por resistir cualquier violación a sus derechos en vez de acudir a instancias judiciales para ejercer un pago forzado.
- En concordancia con la inestabilidad laboral, se suele optar por buscar un empleo similar en otra finca en vez de iniciar una demanda y así evitar incurrir en gastos.⁷⁵
- Los costos financieros que suponen el ejercicio de una acción judicial, además de los costos de transporte y las dificultades para acudir a las diligencias pertinentes (concentración de la actividad judicial en la cabecera urbana en sede de trabajo rural)
- Dificultades probatorias en virtud de la generalizada verbalidad y ligereza contractual en el sector.
- Desconocimiento de las leyes sustantivas y procedimentales en materia laboral.
- La desconfianza con el sistema y la legislación, pues los trabajadores normalmente consideran como poco probable la prosperidad de sus pretensiones, tanto en sede judicial como extrajudicial (v.gr Conciliación ante el ministerio de trabajo).
- La disuasión provocada por los potenciales demandados (intimidación, desmotivación, etc.) en instancias previas como audiencias conciliatorias o intentos de acuerdos privados.

⁷⁵ Excepcionalmente y cuando la cuantía lo permite, la oficina del trabajo local suele asesorar a los trabajadores para que litiguen en *propia causa*.

Respecto a este tema se indagó a los empleadores y trabajadores entrevistados:

Percepción empleadores:

Se preguntó a los empleadores: en primer lugar, si en alguna ocasión habían sido demandados laboralmente por un trabajador o habían interpuesto contra él una queja laboral; en segundo lugar, se cuestionó si contratarían a un trabajador del cual tuviesen conocimiento que anteriormente ha demandado o interpuesto queja laboral.

A la primera pregunta el 71.43% respondió que nunca ha sido demandado ni notificado de una queja laboral en su contra y El 28.57%, por su parte, respondió que ha sido demandado o notificado de una queja laboral en su contra (en los pocos eventos de respuesta positiva se constató que correspondían, en mayor medida, a prestaciones sociales o demandas interpuestas por trabajadores permanentes).

Respecto a la segunda pregunta, El 61.90% respondió que no lo contrataría y se esgrimieron como razones que motivan a dicha decisión, entre otras: la percepción según la cual quien demandó a un empleador anteriormente lo podría hacer de nuevo; la creencia según la cual el trabajador quejoso o demandante suele trabajar con el único fin de luego demandar a su empleador, siendo deficiente la labor encomendada; y, por último, la vinculación de un trabajador con tendencias a demandar es problemático en tanto puede motivar a los otros trabajadores a tomar dicha actitud.

Percepción trabajadores:

A los trabajadores se les indagó si alguna vez han demandado o interpuesto queja laboral contra un empleador y, en el evento que nunca lo hayan hecho, que situación podría explicar mejor dicha situación.

El 91.67% de los trabajadores indicó que nunca ha interpuesto una queja o demanda laboral contra un empleador.

A su vez, este grupo empleados indicó que la no interposición tiene razón en los siguientes motivos: El 25% por miedo a perder su actual empleo; otro 25% considera que no ha sido necesaria la interposición pues sus derechos laborales son justos y no se han visto vulnerados; y el 41% restante alega otros motivos como: el miedo a adquirir una reputación desfavorable ante otros empleadores, lo cual dificultaría el conseguir un nuevo trabajo; la preferencia a simplemente cambiar de trabajo en vez de demandar por el pasado; la reducida probabilidad de ganar un litigio laboral, situación que lo disuade a adelantar una acción judicial; consideraciones éticas o morales según las cuales demandar a un empleador no es correcto y que, por el contrario, se debe agradecer por el trabajo otorgado.

4.2.5.3.2 La Oficina del trabajo como sede principal de solución de conflictos laborales: Ante las razones que dificultan el acceso a la justicia judicial por parte de los trabajadores del sector cafetero, particularmente aquellas de carácter financiero, la oficina del trabajo pasa a tener un papel protagónico en la solución de los conflictos laborales que surgen. Este fenómeno ha llevado al eclipsamiento de la actividad judicial y a una percepción generalizada de que la conciliación constituye una verdadera instancia judicial.⁷⁶

4.2.5.3.3 Sobre la inspección de trabajo en el municipio de Andes: La oficina del trabajo del municipio de Andes desempeña las funciones de vigilancia y control –en mayor medida- de naturaleza reactiva, es decir, actúa una vez se ha generado

⁷⁶ Es común que los trabajadores caigan en imprecisiones técnicas en virtud del desconocimiento de las leyes, como expresar que han “demandado” a un empleador cuando interponen una queja en la oficina del trabajo; consecuencias más adversas se tienen cuando consideran que este organismo ministerial es la única instancia de solución de conflictos laborales, ignorando la posibilidad acudir al juez laboral.

el conflicto de trabajo (la función de inspección tiene la finalidad de solucionar problemas más que de prevenirlos).

Si bien en el organismo ministerial ha procurado por establecer un régimen de “inspección preventiva” esta no ha sido posible de implementar por diversas razones como:

- El precario nivel de organización, tanto de trabajadores como de empleadores (la concertación se dificulta al no poderse ampliar el dialogo a partes plurales, sino a meros conflictos individuales).
- El desinterés por parte de los actores laborales (empleadores- trabajadores) de atender campañas y talleres de capacitación sobre el sistema laboral y el sistema de inspección del trabajo.⁷⁷
- Los precarios registros de empleadores y trabajadores en el sector cafetero. A diferencia de los establecimientos de comercio los cuales están inscritos ante la respectiva cámara de comercio, en el sector cafetero muchas fincas están marginadas de registros formales que impiden realizar seguimiento a las mismas; igualmente, el absentismo de los empleadores dificulta la vigilancia y la utilización del poder coactivo o sancionatorio.
- Asimismo, respecto a la organización interior de las fincas, se dificulta la verificación del personal o nómina, pues no se cumple a cabalidad con el mandato establecido en el artículo 41 del C.S.T., según el cual, todo empleador que disponga a su servicio de cinco (5) o más trabajadores vinculados verbalmente (no carnetizados), deben llevar un registro de ingreso de trabajadores, firmado por ambas partes y que estipule, cuando menos: La especificación del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse; la cuantía y

⁷⁷ Al respecto cabe precisar que en el año 2012 la oficina del trabajo del Municipio de Andes desarrolló una campaña de enseñanza y familiarización del sistema de inspección laboral; pese a la promoción que se realizó del evento en múltiples medios de comunicación, no asistió nadie a la misma. Una situación similar fue explicada por la Federación Nacional de Cafeteros (Seccional de Andes) sobre campañas que adelantó dicho organismo.

forma de la remuneración; y La duración del contrato. Lo más cercano al cumplimiento de este mandato son las tablas que suelen estructurar los finqueros para la contabilización de café recolectado por trabajador semanalmente; sin embargo, no cumplen con los requisitos mencionados por la norma ni con la finalidad de la misma.

Evidenciadas las dificultades que enfrentan los trabajadores de las fincas cafeteras del municipio de Andes para acceder a la Justicia (judicial) y ante la correlativa exaltación del papel que juego la oficina del trabajo local para la solución de conflictos laborales, es pertinente valorar algunas de las estadísticas de este organismo⁷⁸ a fin de comprender el contexto en el cual se desarrollan estos:

En el 2012 se atendieron un total de 252 consultas de trabajadores y empleadores del sector agrícola, ganadero y piscícola⁷⁹, sector que agrupa la mayoría de quejas laborales, seguido por el comercio menor y la construcción, con 99 y 42 consultas, respectivamente.

Por otro lado, el grado de escolaridad reportado por los 252 consultantes es el siguiente: el 59.13% tiene estudios primarios, el 21.43% no tiene ningún estudio, el 17.86% tiene estudios secundarios y sólo un 1.59% tiene estudios superiores a la secundaria. Estas cifras dan cuenta de los bajos niveles de educación de los trabajadores del sector, llegando incluso al analfabetismo.

El 56.75% de consultas correspondieron a *trabajadores activos*, el 36.90% a *ex trabajadores*, el 2.38% a *empleadores*, un 1.59% a independientes y, finalmente, un 2.38% a *otras categorías*.

⁷⁸ Cálculos propios derivados de la base de datos de la oficina del trabajo del Municipio de Andes para el año 2012.

⁷⁹ Si bien esta categoría no comprende sólo la actividad cafetera, ante la ausencia de una clasificación más precisa y evidenciando el papel protagónico de café en la economía del municipio de Andes, se tomará como base estadística.

De estas 252 consultas el 59.12% (149) dieron lugar a convocatoria a audiencia de conciliación. Del total de 149 conciliaciones, el 68.46% versaba sobre el pago de prestaciones sociales; el 18.12% al pago del salario; el 4.70% a indemnización por accidente de trabajo; el 2.68% a prestación por accidente de trabajo; y un 6.04% agrupa diversas reclamaciones como el pago de incapacidades, el pago de honorarios e indemnizaciones por despido, entre otros.

El promedio de la cuantía de las conciliaciones fue de \$2'638.365, siendo la de menor cuantía por la suma de \$42.000 y la de mayor por la suma de \$15'000.000.

Sólo en el 29.53% de los eventos se llegó a un acuerdo conciliatorio ante la oficina del trabajo y en un 0.67% se concilió parcialmente; en el 13.42% de los eventos no se llegó a un acuerdo conciliatorio agotada la audiencia; y en el 51.0% de los casos no se logró acuerdo conciliatorio ante la negativa de una o ambas partes de comparecer ante la oficina del trabajo.

De este 51% de eventos de no comparecencia, que constituyen un total de 85 conciliaciones, en 67 casos no comparecieron ninguna de las dos partes (empleador y trabajador), otros 16 eventos correspondieron a la no comparecencia del empleador y 2 eventos a la no comparecencia del trabajador.

- **Sobre las conciliaciones en materia de salario, jornada y descanso:**

Ahora, según se desprende de la base de datos otorgada, en el 2012 no se realizaron reclamaciones relativas a la jornada y al descanso. Esta situación podría tener sustento en la percepción no dineraria de estos derechos y el sistemático desconocimiento de los mismos en los contratos, que han derivado en la indiferencia de los trabajadores cuando no se les otorgan.⁸⁰

Por otro lado, respecto a las 29 solicitudes de conciliación hechas sobre el pago del salario, se tienen las siguientes cifras: en el 25.93% de los casos se logró un

⁸⁰ Cabe recordar que son excepcionales en que se otorgan las vacaciones y, más aún, aquellos en que se reconoce el carácter remunerado de los descansos al igual que el pago proporcional de los mismos.

acuerdo conciliatorio; en el 7.41% no se llegó a un acuerdo conciliatorio una vez agotada la audiencia; y en el resto de los eventos, correspondientes al 66.67%, no se logró llegar a un acuerdo conciliatorio por la no comparecencia de una o ambas partes (5.26% no comparecencia del trabajador; 21.05% no comparecencia del empleador; y 73.68% no comparecencia mutua).

En los casos en que se logró un acuerdo respecto a una queja en materia de pago del salario, el promedio del monto de las reclamaciones fue de \$500.535, siendo la menor por el valor de \$42.000 y la mayor por el valor de \$1'610.000.

Vislumbrados el contexto en que se desarrollan las audiencias de conciliación vale precisar que la inspección del trabajo del Municipio de Andes, como organismo oficial adscrito al ministerio del trabajo, vela por el respeto de los postulados legales y constitucionales, al igual que de la jurisprudencia en materia laboral; No obstante, las particularidades de la actividad laboral constituyen un reto a la aplicación de mecanismos alternativos de solución de conflictos cuando el ordenamiento jurídico es de difícil aplicación (razones económicas, culturales, etc.).

Esta situación ha derivado en diversos fenómenos en materia conciliatoria que afectan directamente la medida y forma en que se materializan los derechos laborales de los trabajadores, algunos de estos comprende:

- Los acuerdos conciliatorios, si bien están limitados constitucionalmente por la carencia de poder dispositivo en los relacionado a prestaciones sociales y a derechos ciertos e indiscutibles, suelen ser considerados por los trabajadores y empleadores como una negociación dineraria libre.
- Lo anterior motiva, ante la imposibilidad de la inspección de trabajo de reconocer la transacción y renuncia en los temas citados, a que los trabajadores y empleadores den por fallida la conciliación en sede oficial (ministerio del trabajo) o no comparezcan, acudiendo a acuerdos privados para

la terminación imperfecta e informal de los conflictos laborales, evitando así las limitaciones consagradas en la ley y la constitución.

- La utilización de los trabajadores del servicio conciliatorios de la oficina de trabajo local, se ve motivada –en numerosos casos- por un interés “vengativo” o de “insatisfacción personal”, lo cual deriva en que sus pretensiones sean, de cierto modo, aleatorias o caprichosas (no se tiene certeza o conocimiento de los fundamentos legales que dan origen a los derechos laborales y simplemente se acude a la oficina con la finalidad de generarle un problema al empleador que motiven al pago de dineros, independiente de si estos se causaron o no).

4.2.5.3.4 Marginación de la Justicia y Conservación del *statu quo*: La marginación de los trabajadores de la justicia trae diversas consecuencias, siendo una de las más importantes la conservación del *statu quo* de no reconocimiento de mínimos laborales, incluidos aquellos relativos al salario, la jornada y el descanso.

Para dar cuenta de este fenómeno se debe partir del contexto en el cual se generan y desarrollan las relaciones laborales entre trabajadores y finqueros.

De una parte tenemos a los empleadores que, en un estado de ignorancia o de inaplicación a conciencia, no reconocen los mínimos legales laborales en materia de salario, jornada y descanso, justificando esta postura de ilegalidad en razones económicas, prácticas y consuetudinarias. Por otra parte tenemos a los trabajadores que, en una manifiesta debilidad respecto a los finqueros (especialmente de los propietarios de grandes explotaciones), celebran contratos de adhesión que sólo reconocen parcialmente sus derechos labores, forzados por las características del mercado de trabajo en que se mueven y de las particularidades del sector (temporalidad, informalidad, pobreza).

Esta relación inconciliable, a la luz del derecho, debería de ser equilibrada mediante el ejercicio de mecanismos judiciales que, por ejemplo, reconozcan la obligación de la afiliación a la seguridad social cuando estamos en sede de un contrato de trabajo o de lugar a la declaración de un contrato realidad cuando se utiliza fraudulentamente la figura del contrato de prestación de servicios.

Sin embargo, el precario ejercicio de los mecanismos judiciales y las limitaciones de los mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos para estos reconocimientos, llevan a la conservación del *statu quo* de ilegalidad, pues los mandatos constitucionales y legales son inocuos o “inofensivos” ante ausencia de mecanismos coercitivos que se sobrepongan a la costumbre de ilegalidad, muchas veces auspiciada forzosamente por los trabajadores.

En este punto, cobra especial importancia el limitado acceso de justicia para los trabajadores que, ejerciendo labores subordinadas propias de un contrato de trabajo, son vinculados mediante contratos de prestación de servicio (“al contrato”). Pues, como se indicó en el primer capítulo del presente trabajo, el principio del contrato realidad es una institución netamente judicial, la cual requiere del reconocimiento por parte de un juez de la república para la derivación de las consecuencias legales que acarrea. De modo que, marginados de la actividad judicial, los trabajadores están destinados a resistir la fraudulenta contratación que se haga con ellos y el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, fuerte teóricamente, se torna débil en la práctica.

5. CONCLUSIONES

Sobre los Trabajadores de la actividad cafetera del municipio de Andes y la materialización de sus derechos laborales al salario, la jornada y el descanso.

- En la mayoría de relaciones laborales del sector cafetero del municipio de Andes, ligadas a los trabajadores y empleadores entrevistados, no se da el goce de los mínimos legales que asisten a todo trabajador en materia de salario, jornada y descanso. El grado de reconocimiento de los derechos contenidos en estos mínimos suele variar de acuerdo a diversos criterios, como el tipo de labor estipulada, la forma de tasación del salario (jornal/destajo), el tipo de trabajador y la costumbre de la zona.
- En la constitución los contratos laborales del sector cafetero, la costumbre es el criterio principal para dotarlos de contenido, es decir, para fijar lo relativo a la jornada, el salario y el descanso, además de los otros elementos naturales de esta institución; en coherencia con esto, la ley se convierte en un criterio subsidiario, desconocido y excepcionalmente aplicado. Esta supremacía de lo consuetudinario, da pie al no reconocimiento de los mandatos legales que contemplan los mínimos laborales (v.gr. salario mínimo, jornada ordinaria máxima, descansos semanales, etc.).
- Los trabajadores vinculados a la actividad cafetera del municipio de Andes tienen salarios precarios (inferiores al mínimo legal), situación que los motiva, cuando la tasación de este es por destajo o resultado, a extender sus jornadas diarias por encima del límite legal a fin de asegurar una mejor remuneración, cercana o superior al salario mínimo. Por otro lado, cuando la tasación es por jornal, si bien la jornada diaria no se extiende en razón a que la remuneración no atiende a horas laboradas o resultado, la jornada semanal, por el contrario,

se incrementa en aras de aumentar el ingreso (por ejemplo, laborando los fines de semana).

- En el caso de los recolectores de café, el salario es sumamente volátil al depender de factores internos (resistencia y habilidad del trabajador) y factores externos (niveles de maduración del grano); en el mejor de los casos, las remuneraciones de este tipo de labor sobrepasan los tres salarios mínimos legales mensuales vigentes; no obstante, en los casos más adversos, como el de las mujeres o trabajadores inexpertos en tiempos de bajos niveles de maduración, las remuneraciones comprenden sólo una fracción del salario mínimo legal, aun laborándose durante la jornada ordinaria máxima legal e incluso por periodos superiores a esta última.
- En términos generales, Las condiciones más favorables –o más cercanas al cumplimiento cabal de mínimos legales- se encuentran radicadas en los trabajadores permanentes, como los mayordomos y asistentes del mismo; por el contrario, los trabajadores temporales, que constituyen el grueso de las vinculaciones de la actividad cafetera (recolectores de café, principalmente), presentan condiciones sumamente precarias que se reflejan en jornadas excesivamente extensas, la volatilidad de sus salarios, la ausencia de pagos por trabajo suplementario y de descansos esenciales como las vacaciones.
- Tanto trabajadores como empleadores tiene una concepción limitada del descanso. No hay reconocimiento del elemento remunerativo que acompaña a este derecho, ni se considera la importancia del goce efectivo del mismo; esta situación está ligada a un protagonismo del salario que deja en un segundo plano los derechos no salariales, pues el interés usual de los trabajadores se enfoca –en mayor medida- en buenas remuneraciones con independencia de otros elementos del contrato de trabajo, como la jornada y la seguridad social. Cierta tipo de derechos, como el descanso anual (vacaciones), excepcionalmente son reconocidos como causados y, adicionalmente, en los

eventos que se da el reconocimiento, no se permite el gozo de los mismos conforme a lo estipulado por la ley. Por el contrario, se pagan en equivalentes monetarios, ignorando prohibiciones expresamente consagradas en el ordenamiento jurídico.

Sobre los fenómenos/situaciones conexas a la materialización de los derechos laborales objeto de estudio y otras consideraciones.

- Se observa en el municipio una costumbre de “ilegalidad” (no reconocimiento de mínimos legales), la cual es acogida y, en ocasiones, promocionada por los empleadores quienes, ante la crisis que afecta actualmente al sector y a conciencia de las normas laborales, justifican el reconocimiento nulo o parcial de los derechos que asisten a los trabajadores en diversas circunstancias, como la insostenibilidad económica y la temporalidad de las vinculaciones. A su vez, los trabajadores, un grupo poblacional débil (altos niveles de analfabetismo, pobreza) en sede de un mercado laboral donde la mano de obra es masiva y no calificada, aceptan o toleran estos reconocimientos infra legales, dando pie a la continuidad de la vulneración de los derechos laborales al salario, la jornada y el descanso.
- En el municipio de Andes, los trabajadores de las fincas cafeteras están marginados de la justicia laboral judicial, en virtud de obstáculos de diversos tipos (financieros, culturales, morales, etc.), convirtiéndose la oficina del trabajo –de facto- como la única instancia disponible para la resolución de conflictos laborales. Esta situación, junto a otros fenómenos como los precarios conocimientos en derecho sustantivo y procedimental de los trabajadores, deriva en la conservación del *estatu quo* de ilegalidad que envuelve las relaciones laborales estudiadas, pues de una parte no hay motivaciones para el reconocimiento por parte de los empleadores de los mínimos legales, y por otra los trabajadores no gozan de los mecanismos para ejercer coerción contra aquellos (están obligados a resistir condiciones notoriamente ilegales).

- La verbalidad y la ligereza contractual son características que presentan el grueso de las vinculaciones laborales objeto de estudio. Esta situación ha dado pie a la simplificación y reducción de los contratos laborales a transacciones dinero-labor, sin consideración de los elementos que constituyen todo contrato de trabajo (mínimos legales, derechos salariales y prestacionales)
- Los empleadores entrevistados dan cuenta de una marcada preferencia a la vinculación de personal mediante la figura del contrato de prestación de servicios (“al contrato), motivados por la practicidad de la institución para la renovación de personal, factores económicos y la ausencia de obligaciones prestacionales. La utilización de esta institución, a pesar de ser legal en un principio, suele darse en presencia de verdaderas relaciones de trabajo (subordinación presente). Esta situación, sumada a los obstáculos que enfrentan los trabajadores para el goce del derecho al acceso a la justicia, deriva en la vulneración de mínimos laborales y el desconocimiento de los postulados constitucionales que protegen el contrato de trabajo y los elementos que lo constituyen.
- A la luz del principio del trabajo decente desarrollado por la OIT a finales del siglo pasado, las relaciones laborales analizadas no cumplen a cabalidad con las características que enmarca dicha categoría. Los trabajadores no suelen gozar de un esquema de protección social adecuado, pues es frecuente la marginación de los sistemas legales de protección a la salud y los riesgos profesionales; no se garantiza una efectiva participación tripartita, ni se procura por el dialogo social; se vislumbran circunstancias en las cuales el trabajo no constituye una fuente de enriquecimiento económico, ni de desarrollo social; y, finalmente, en la actividad cafetera el ejercicio de la libertad de asociación y sindicalización es sumamente precaria.

BIBLIOGRAFÍA

- Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950.
- DANE. Estadísticas e Informes del Departamento Administrativo Nacional de Estadística.
- CANO, Carlos Gustavo y VALLEJO, César. "El mercado mundial de café y su impacto en Colombia". Borradores de economía. Banco de la República, 2012.
- CASTAÑO ALZATE, Gloria Elsa. La pobreza en las representaciones sociales de los recolectores de café en torno a sí mismos y a su actividad. Universidad de Caldas. 2010.
- GONZÁLEZ, Clara y JARAMILLO, Carlos Felipe. Competitividad sin pobreza: Estudios para el desarrollo del campo en Colombia. Departamento Nacional de Planeación. 1994.
- MACHADO, P; SALGADO, C. y VÁSQUEZ, R. La academia y el sector rural. Universidad Nacional de Colombia. Centro de investigaciones para el desarrollo. Tomos I, II, III, IV y V. 2004.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informes y Publicaciones sobre las tendencias actuales del salario, el descanso y la jornada laboral.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio sobre la protección del salario C095, 1949.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio sobre igualdad de remuneración C100, 1951.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura) C129, 1969.

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura) C099, 1951.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura) C101, 1952.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe mundial sobre salarios 2012/13. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_194948.pdf
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA ALIMENTACIÓN Y LA AGRICULTURA. Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América latina. 2012.
- PROGRAMA DE EMPLEO PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (PREALC). Los pobres del campo: el trabajador eventual. Organización internacional del trabajo. Chile. 1993.
- RAMÍREZ BACCA, Renzo. Formación y transformación de la cultura laboral cafetera en el siglo XX. Ministerio de Cultura de la república de Colombia. Medellín: La Carreta Editores. 2004.
- TOBASURA ACUÑA, Isaías. “Características del mercado laboral en la producción cafetera del municipio del palestina (Caldas)”. Directora: Cristina Escobar. Pontificia Universidad Javeriana.1992.
- Entrevista personal con Elías Humberto Ruiz Restrepo, técnico experto de la Federación Nacional de Cafeteros, Seccional de Andes (Antioquia), 23 de Marzo de 2013.
- Entrevista personal con el Dr. Eugenio Sánchez, Inspector de la oficina de inspección del trabajo del municipio de Andes (Antioquia), 26 de abril de 2013.

ANEXOS

ANEXO 1: ENTREVISTA A EMPLEADORES

Buenos días (Tardes),

CONSECUTIVO ENCUESTA [#]

Estoy trabajando en un estudio que servirá para elaborar una tesis profesional acerca de las condiciones laborales en el sector cafetero, particularmente el caso del municipio de Andes. Agradecería su colaboración contestando las siguientes preguntas, las cuales no requieren de mucho tiempo; estas respuestas serán completamente anónimas. Y tendrán únicamente fines académicos para optar por el título de abogado de la Universidad EAFIT de Medellín.

Las personas que fueron seleccionadas para el estudio no se eligieron por nombre sino al azar (sólo se requiere que ser productor de café). Por favor responder de forma sincera y concisa a las preguntas, estas –como se dijo anteriormente- serán anónimas, confidenciales y no se reportarán respuestas individuales.

Sexo: () Masculino () Femenino Edad: _____ Años

Extensión de la finca de la cual soy propietario/administrador: **(elija una de las dos opciones, la cual considere más representativa)**

- la finca tiene _____ cuerdas de extensión.
- la finca tiene _____ cafetos sembrados.

1 ¿En qué medida conoce usted las leyes que regulan las condiciones del trabajo en Colombia?
(Marque con X una de las opciones)

() Muy bien - () Bien - () Regular - () Mal - () Muy mal

2. ¿Considera Usted que en el sector cafetero se respetan los mínimos legales en materia laboral?
(por ejemplo, la jornada laboral máxima, el salario mínimo, las vacaciones, el pago de prima de servicios y la seguridad social)

() Si () No ¿Qué razones considera que explican o sustentan esta situación?

3. ¿Contrata a sus trabajadores mediante contratos de trabajo o acude a otras instituciones como el contrato de prestación de servicios? ¿Qué lo motiva para elegir una modalidad sobre la otra?

4. ¿prefiere ocupar personas de de forma permanente en su finca u opta por contratar trabajadores sólo por periodos cortos o de forma temporal? ¿Acude a contratistas para llevar a cabo las labores que requiera? ¿Por qué? _____

5. ¿tiene en cuenta el salario mínimo legal al pactar el salario de sus trabajadores? ¿Les asigna a estos jornadas conforme a la ley? ¿Reconoce el trabajo en horas extras? ¿Otorga los descansos de ley a sus trabajadores? (dominicales y vacaciones). ¿Si, no? ¿Por qué?

6. ¿Alguna vez sus trabajadores lo han demandado solicitando derechos laborales? ¿Alguna vez han interpuesto queja contra usted ante la oficina de trabajo local?

7. ¿Contrataría a un trabajador el cual sabe que anteriormente ha demandado a un finquero conocido por razones laborales? ¿Despediría a uno de sus trabajadores si se enterara que este desea demandarlo laboralmente? ¿Por qué? _____

8. ¿Qué cree que se necesita para que en el sector cafetero la ley en materia laboral se pueda aplicar cabalmente a los trabajadores? ¿Se requiere un cambio legislativo? ¿Mayor rentabilidad de la actividad cafetera? _____

ANEXO 2: ENTREVISTA A TRABAJADORES

Buenos días (Tardes),

CONSECUTIVO ENCUESTA [#]

Estoy trabajando en un estudio que servirá para elaborar una tesis profesional acerca de las condiciones laborales en el sector cafetero, particularmente el caso del municipio de Andes. Agradecería su colaboración contestando las siguientes preguntas, las cuales no requieren de mucho tiempo; estas respuestas serán completamente anónimas. Y tendrán únicamente fines académicos para optar por el título de abogado de la Universidad EAFIT de Medellín.

Las personas que fueron seleccionadas para el estudio no se eligieron por nombre sino al azar (sólo se requiere que se labore en el sector cafetero). Lea las instrucciones cuidadosamente, ya que existen preguntas en las que sólo pueden responder a una opción v otras donde se pueden seleccionar varias opciones.

Sexo: () Masculino () Femenino Edad: _____ Años

1 ¿En qué medida conoce usted las leyes que regulan las condiciones del trabajo en Colombia? **(Marque con X una de las opciones)**

() Muy bien - () Bien - () Regular - () Mal - () Muy mal

2. ¿Cuál es la actividad en la que suele trabajar en las fincas cafeteras? **(Marque con X una de las opciones)**

() Recolección de Café () Limpieza de Cultivos

() Riego de abono o fertilizante () Siembra de café

() Otro ¿Cuál? _____ (especificar)

4. ¿mediante que modalidad es usted contratado para dicha actividad?

() Contrato de trabajo ¿es este escrito o verbal? _____ (indicar de que tipo)

() Contrato de prestación de servicios

() Otro _____

5. ¿De qué forma le pagan por su trabajo en la actividad seleccionada en la pregunta anterior y cuánto dinero le pagan por la labor? **(Marque con X una de las opciones e indique el monto)**

() Por jornal y me pagan la suma de \$ _____ diarios

() Salario quincenal y me pagan la suma de \$ _____ cada 15 días

- () Salario Mensual y me pagan la suma de \$ _____ cada mes
- () Por resultado (ej.: kilogramo de café recogido) y me pagan \$ _____ por cada _____ **(especificar cuál es el cálculo del pago)**

6. ¿Recibe usted parte de su salario en especie? (ej: en alimentos, vivienda, servicios públicos)

(Marque con X una de las opciones e indique el monto si es necesario)

- () No
- () Si ¿a que suma de dinero corresponde este pago en especie? A la suma de \$ _____

7. ¿Cuántas horas Trabaja diariamente? **(Marque con X una de las opciones)**

- () Menos de 6 horas diarias () entre 8 y 10 horas diarias
- () Entre 6 y 8 horas diarias () más de 10 horas diarias

8. ¿Cuántos días trabaja a la semana? Trabajo _____ días a la semana

9. Recibe usted el pago de; es beneficiario de; o cotiza a: **(Marque con X las opciones de las cuales usted reciba el pago, se beneficie o las disfrute)**

- () Recibo el pago de horas extras
- () Recibo el pago de Dominicales y días festivos
- () Disfruto de vacaciones
- () Cotizo a la salud, pensiones y riesgos profesionales

8. ¿Alguna vez ha presentado una demanda judicial contra su patrono o interpuesto queja ante alguna oficina del trabajo por el incumplimiento de sus derechos laborales? (ej: no pago del salario, no pago de horas extras, despidos injustificados, etc) **(Marque con X una de las opciones)**

- () Si () No

9. Si su respuesta a la anterior pregunta fue "No" ¿por qué razón no interpuso demanda o queja? **(Marque con X una de las opciones y responda si es necesario)**

- () Porque no se me han vulnerado mis derechos laborales
- () Por la falta de dinero para pagar a un abogado
- () Porque desconozco el procedimiento que debo adelantar para la demanda/ queja
- () Por miedo a perder mi trabajo o no ser contratado nuevamente
- () Otro _____