

**JORNADA DE TRABAJO, SALARIO, PRESTACIONES SOCIALES,
DESCANSOS OBLIGATORIOS, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y DERECHO
DE ASOCIACIÓN SINDICAL, DEL TRABAJADOR AGRARIO EN COLOMBIA**

MÓNICA YOHANA JAIMES MALDONADO

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
BUCARAMANGA**

2010

**JORNADA DE TRABAJO, SALARIO, PRESTACIONES SOCIALES,
DESCANSOS OBLIGATORIOS, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y DERECHO
DE ASOCIACIÓN SINDICAL, DEL TRABAJADOR AGRARIO EN COLOMBIA**

MÓNICA YOHANA JAIMES MALDONADO

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de
Abogada**

DIRECTOR

DANIEL FABIÁN TORRES BAYONA

Abogado UIS

Esp. en Derecho Público UNAB

Docente de Cátedra UIS

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
BUCARAMANGA**

2010

A todos los seres que forjaron este camino, a quien levanto mi mano cuando me sentí desfallecer, a quien creyó que este sueño sería realidad, a quien con su sonrisa se convirtió en cómplice de esta travesía, al amor, a la existencia, a la amistad, a la confianza, a lo intangible, a Ti

AGRADECIMIENTOS

Mi mayor agradecimiento a:

Daniel Fabián Torres Bayona, quien con su conocimiento me guió en la elaboración de este trabajo investigativo, proporcionándome las herramientas necesarias para su realización. Gracias a su valioso esfuerzo y dedicación.

Mis padres por su incondicional amor y apoyo en esta senda que ha finalizado.

Mi compañero de vida por su dedicación, comprensión, solidaridad e infinito amor.

Mis amigos por su lealtad y amor.

Teatro UIS por creer en mí.

Y a cada una de las personas que contribuyeron de alguna forma para hacer realidad este sueño.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	14
1. EL ORIGEN Y DESARROLLO DEL TRABAJO RURAL	17
1.1 EL TRABAJO RURAL EN LA PREHISTORIA.....	17
1.2 EL TRABAJO RURAL EN LA ANTIGÜEDAD	21
1.2.1 <i>Mesopotamia</i>	21
1.2.2 <i>Egipto</i>	23
1.2.3 <i>Grecia</i>	24
1.2.4 <i>Roma</i>	25
1.3 EL TRABAJO RURAL EN LA ESPAÑA MEDIEVAL	27
1.4 EL TRABAJO RURAL EN AMÉRICA LATINA	31
1.4.1 <i>La cultura Maya</i>	31
1.4.2 <i>La cultura Azteca</i>	32
1.4.3 <i>La cultura Inca</i>	33
1.5 LA REVOLUCIÓN AGRÍCOLA	35
1.5.1 <i>Abolición de la esclavitud</i>	37
1.5.2 <i>La mecanización agrícola</i>	40
1.5.3 <i>La química en la agricultura</i>	41
1.6 LA LUCHA DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO EN LA HISTORIA .	42
1.6.1 <i>Europa</i>	44
1.6.2 <i>Estados Unidos</i>	47
1.6.3 <i>Latinoamérica</i>	49
1.7 EL TRABAJO RURAL EN LA HISTORIA DE COLOMBIA	52
1.7.1 <i>El hombre precolombino</i>	52
1.7.2 <i>La conquista y la colonia</i>	57
1.7.3 <i>Siglo XIX</i>	62
1.7.4 <i>Siglo XX</i>	63
1.7.5 <i>Siglo XXI</i>	64

2.	EL DERECHO AL TRABAJO EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO..	67
2.1	EL TRABAJO DENTRO DEL MARCO CONSTITUCIONAL.....	68
2.1.1	<i>El trabajo humano</i>	68
2.1.2	<i>La dignificación del trabajo a nivel constitucional</i>	69
2.1.3	<i>Principios del derecho del trabajo</i>	71
2.2	LA NORMATIVIDAD LABORAL COLOMBIANA	79
2.2.1	<i>Naturaleza jurídica del derecho laboral colombiano</i>	79
2.2.2	<i>Carácter de orden público de las normas laborales</i>	80
2.2.3	<i>Interpretación</i>	82
2.2.4	<i>Efecto de las normas laborales</i>	83
2.2.5	<i>Aplicación de la normas supletivas</i>	83
2.2.6	<i>Conflicto de leyes</i>	84
2.2.7	<i>Favorabilidad normativa</i>	85
2.2.8	<i>Derechos adquiridos</i>	86
2.3	CONTRATO DE TRABAJO Y RELACIÓN DE TRABAJO.....	87
2.3.1	<i>Concepto</i>	88
2.3.2	<i>Elementos esenciales del contrato de trabajo</i>	89
2.3.3	<i>Elementos comunes en el contrato de Trabajo</i>	92
2.3.4	<i>Partes en el contrato de trabajo</i>	96
2.3.5	<i>Formas del contrato de trabajo</i>	104
2.3.6	<i>Suspensión del contrato de trabajo</i>	107
2.3.7	<i>Terminación del contrato de trabajo</i>	110
2.4	SUSTITUCIÓN PATRONAL	116
2.5	SALARIO	116
2.5.1	<i>Elementos integrantes del salario</i>	117
2.5.2	<i>Pagos que no constituyen salario</i>	118
2.5.3	<i>Modalidades de salario</i>	119
2.5.4	<i>Salario mínimo</i>	120
2.6	JORNADA DE TRABAJO	121
2.6.1	<i>Jornada ordinaria</i>	121

2.6.2	<i>Jornada máxima legal</i>	122
2.6.3	<i>Actividades no sujetas a jornada máxima legal</i>	123
2.6.4	<i>Jornada extraordinaria</i>	124
2.7	DESCANSOS OBLIGATORIOS	125
2.8	DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL	126
2.9	PRESTACIONES SOCIALES	127
2.9.1	<i>Clases de prestaciones sociales</i>	127
2.10	SEGURIDAD SOCIAL	130
2.10.1	<i>Concepto</i>	130
2.10.2	<i>Régimen de seguridad social en salud</i>	132
3.	EL TRABAJADOR AGRARIO EN LOS DIVERSOS ESCENARIOS JURÍDICOS INTERNACIONALES	139
3.1	PRONUNCIAMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)	139
3.1.1	<i>Un trabajo decente</i>	139
3.1.2	<i>Seguridad Social del Trabajador Agrario</i>	141
3.1.3	<i>Salario mínimo</i>	144
3.1.4	<i>Vacaciones remuneradas</i>	145
3.1.5	<i>Plantación</i>	145
3.1.6	<i>Inspección del trabajo en la agricultura</i>	146
3.1.7	<i>Trabajo nocturno</i>	147
3.1.8	<i>Enseñanza técnica en la agricultura</i>	147
3.2	EL TRABAJADOR AGRARIO EN OTRAS LEGISLACIONES.....	148
3.2.1	<i>Derecho laboral en Argentina</i>	148
3.2.2	<i>Derecho laboral en España</i>	158
4.	EL TRABAJADOR AGRARIO EN COLOMBIA, UNA REALIDAD SIN GARANTIAS JURÍDICAS	162
4.1	POBLACIÓN CAMPESINA.....	168
4.1.1	<i>Población en edad de trabajar</i>	170
4.2	APLICACIÓN DE LA NORMATIVIDAD LABORAL VIGENTE AL TRABAJADOR CAMPESINO.	170

4.2.1	<i>En el departamento de Santander en los años 2007 a 2010</i>	170
4.2.2	<i>A nivel de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en los años 2007, 2008, 2009 y 2010.</i>	173
4.3	FORMAS DE VINCULACIÓN DE LOS TRABAJADORES AL CAMPO..	173
4.3.1	<i>Peón o jornalero colonista o feudatario</i>	174
4.3.2	<i>Peón jornalero de explotación agroindustrial</i>	174
4.3.3	<i>Aparceros</i>	174
4.3.4	<i>Propietario minifundista</i>	175
4.3.5	<i>Mediano propietario</i>	175
4.3.6	<i>Propietario asociado</i>	175
4.3.7	<i>Colono o poseedor de tierra ajena</i>	176
4.3.8	<i>Colono o poseedor de tierras públicas</i>	176
4.3.9	<i>El indígena</i>	176
4.4	DERECHO POSITIVO APLICADO A LOS TRABAJADORES DEL CAMPO.	176
4.4.1	<i>Decretos de Bolívar</i>	177
4.4.2	<i>Legislación agraria general.</i>	178
4.5	CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DEL TRABAJADOR AGRARIO	182
4.5.1	<i>Duración del contrato</i>	183
4.5.2	<i>Enganche colectivo y migración</i>	183
4.5.3	<i>Período de prueba del trabajador agrario</i>	184
4.5.4	<i>Sustitución de patronos</i>	184
4.6	SALARIO DEL TRABAJADOR AGRARIO	184
4.7	JORNADA DE TRABAJO	187
4.8	DESCANSOS OBLIGATORIOS	188
4.9	PRESTACIONES SOCIALES	189
4.10	SEGURIDAD SOCIAL	189
4.11	PRINCIPIOS GENERALES QUE DEN ORIGEN A UNA NUEVA LEGISLACIÓN AGRARIA.....	190
4.11.1	<i>Principio de la dignidad del trabajador agrario (Art. 25 inc. 2º)</i>	190

4.11.2	<i>El trabajo como un deber y una obligación (art. 25 de la C.N.)</i>	191
4.11.3	<i>Protección del trabajo (art. 25 de la C.N.)</i>	192
4.11.4	<i>Derecho al empleo (Art. 54 de la C.N.)</i>	193
4.11.5	<i>Libertad de trabajo (Art. 26 de la C.N)</i>	193
CONCLUSIONES.....		195
BIBLIOGRAFÍA.....		197

RESUMEN

TITULO: JORNADA DE TRABAJO, SALARIO, PRESTACIONES SOCIALES, DESCANSOS OBLIGATORIOS, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL, DEL TRABAJADOR AGRARIO EN COLOMBIA*

AUTORA: Mónica Yohana Jaimes Maldonado**

PALABRAS CLAVES: Jornada de Trabajo, Salario, Contrato de Labor, Derecho de Asociación Sindical, Vida Digna, Trabajador Agrario, Seguridad Social Integral, Prestaciones Sociales, Derecho Laboral Colombiano.

DESCRIPCIÓN

La presente monografía para optar el título de abogada, da respuesta al siguiente problema de investigación socio jurídica: ¿Debe existir un régimen laboral especial que regule la Jornada Laboral, el Salario, las Prestaciones Sociales, los Descansos Obligatorios, la Seguridad Social Integral y Derecho de Asociación Sindical del trabajador agrario colombiano?. En tal sentido el informe final de la investigación se estructura de la siguiente manera.

La primera etapa muestra un recorrido histórico de las condiciones laborales y de vida del trabajador agrario desde los orígenes mismos del hombre hasta la dramática situación actual que enfrenta dicho trabajador en nuestra región.

La segunda etapa comprende una fundamentación teórica, donde a la luz de la legislación laboral, la doctrina y la jurisprudencia, se expondrán los fundamentos de derecho que dan sostén al presente trabajo de investigación.

La tercera etapa señala las recomendaciones, tratados y convenios que señala la OIT referentes a la situación laboral del trabajador agrario. De igual forma se observa un análisis comparativo realizado del las legislaciones española, argentina y colombiana, sobre la materia.

La última etapa presenta la solución al problema plantado en la investigación. Aquí se encontrará una análisis estadístico de los procesos ordinarios que hacen referencia a la situación del trabajador agrario y un esquema de principios que pueden servir de base para generar un régimen especial aplicado al trabajador agrario.

* Trabajo de grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Daniel Fabián Torres Bayona.

ABSTRACT

TITLE: WORKDAY, SALARY, SOCIAL BENEFITS, MANDATORY DAYS OFF, INTEGRAL SOCIAL SECURITY AND RIGHT TO LABOR UNION OF THE COLOMBIAN AGRICULTURAL WORKER*

AUTHOR: Mónica Yohana Jaimes Maldonado**

KEY WORDS: Workday, Salary, Contract of Employment, Right to Labor Union, Dignified Life, Agricultural Worker, Integral Social Security, Social Benefits, Colombian Labor Law.

DESCRIPTION:

This monograph to opt the Law Degree, solves the following problem of socio-legal research: There should exist a special work regime that regulates the workday, salary, social benefits, mandatory days off, integral social security, and the right to work union of the Colombian agricultural worker? In such sense, the final report of the investigation is structured in the following way.

The first stage shows a historical overview of the work and life conditions of the agricultural worker, since the origins of mankind to the current dramatic situation that the aforementioned worker faces in our region.

The second stage includes a theoretical foundation, where, in light of work legislation, the doctrine, and the jurisprudence, the law foundations that support the following research.

The third stage points out the recommendations, treaties, and agreements pointed out by the ILO that make reference to the labor situation of the agricultural worker. In the same token, it is observed a comparative analysis of the legislations in Spain, Argentina, and Colombia, about this subject.

The final stage presents the solution to the problem proposed in this research. Here, there will be found a statistic analysis of the ordinary processes that refer to the situation of the agricultural worker, and a scheme of the principles that may function as a basis to generate a special regimen applied to the agricultural worker.

* Word Degree

** Faculty of Humanities. School of Law and political Sciences. Director: Daniel Fabián Torres Bayona

INTRODUCCIÓN

El campo colombiano está lleno de particularidades que lo destacan en el concierto mundial: gran extensión, población rural escasa, zonas geográficas y climáticas muy distintas, índices económicos y de cultura diferentes, confuso régimen de propiedad, colonos, aparceros y pequeños propietarios, rendimientos diferenciales, pobladores nativos, indígenas y mestizos; ganadería, agricultura, explotación lechera, y muchos otros factores que concurren a superar su unidad convirtiéndose en una profusa variedad. A ello se une la dispersión de la población en extensos territorios, su bajo nivel educativo y su dificultad para acceder a la información y la falta de una decisiva política agropecuaria nacional que regule los distintos actores sociales. Todos estos factores contribuyen a que muchos de los trabajadores rurales vivan y trabajen marginados del progreso y del desarrollo de los últimos tiempos, y que se repitan imágenes de desprotección, pobreza, desocupación y miseria, que exigen urgentes soluciones, las que cada día se sienten más esquivas.

Los trabajadores rurales viven en este país en un plano de simple subsistencia y al margen de la economía monetaria, de manera que no llegan a ser factores dinámicos del desarrollo general. El trabajo que efectúan lo hacen en muchas ocasiones en un verdadero estado de servidumbre, sin acceso a la propiedad de la tierra que trabajan, en condiciones impropias de todo ser humano. Así se alude al trabajador rural como “el gran ausente”.

Por otra parte, la legislación colombiana en este punto nunca se ha encaminado hacia la garantía de la protección y el desarrollo de quienes trabajan la tierra, a brindarles el cumplimiento de unos derechos que los hagan merecedores de una vida digna como lo plantea la Constitución Política; tal es el panorama desalentador de la situación del trabajador rural en nuestro medio.

Esta situación empeora por la grave crisis que atraviesan las economías regionales, el conflicto armado, generador de grandes masas de desplazados, en su mayoría campesinos, y por las malas condiciones del mercado y de las variaciones climáticas. Entre estas últimas se incluyen, las terribles inundaciones y epidemias en los sufridos campos del país.

En 1960 Alberto Lleras Camargo, como presidente de Colombia habló sobre la situación precaria del campesinado colombiano que después de 50 años aun padecemos, estas son sus palabras:

“Esta noche estoy en el campo. No hay más de cien kilómetros de distancia de la ciudad de Bogotá hasta este sitio, que sin embargo por lo menos vive un siglo atrás. En cada casa, cubierta de paja, de piso de tierra, se amontonan diez o quince personas que comparten una o dos habitaciones. Son familias de jornaleros. La escuela más cercana está a dos o tres kilómetros. En estas casas se come poco y mal. El trabajo no es regular ni siempre bien pagado...”¹

En países como España y Argentina el Derecho Laboral es más desarrollado, pues se ha convertido en el que regula las relaciones de trabajo por cuenta ajena y subordinada de los sectores de la industria y de los servicios. Por el contrario, las relaciones jurídico-laborales rurales están reguladas bajo otra normatividad, que abarca todas las condiciones especiales de trabajo que tiene la explotación del campo.

Nuestro Código Sustantivo del Trabajo no hace distinción entre trabajador rural y trabajador urbano, lo que muestra la inevitable copia de instituciones jurídicas foráneas y sistemas legales ajenos que no permiten analizar a fondo cuáles son nuestras necesidades y legislar con base en ellas.

¹ MORALES BENITEZ, Otto, (2007), Derecho Agrario, Bogotá, Edit. Leyer, pág.62.

En el típico mosaico geográfico, climático y regional que constituye Colombia, con notables diferencias físicas y culturales, se cumplen tareas rurales bien diferenciadas, originándose así diversas singularidades relacionadas con el lugar geográfico, ambiente y herramientas utilizadas, lo que hace del trabajo rural un conjunto de singularidades, que la legislación no tiene en cuenta para sancionar normas aplicables a sus particularidades, y así solucionar su problemática emergente.

El régimen de producción agropecuario es determinado en buena medida por la naturaleza de los cultivos y el tipo de explotación, que dependen de las condiciones de la tierra y del clima, que varían profundamente de región en región.

Bajo estos análisis, se hace necesario indagar sobre la necesidad de tratar estos temas por medio de un régimen especial que tenga en cuenta al trabajador agrario en toda su expresión.

En este estudio de la regulación especial del Derecho Laboral Agrario daremos una mirada histórica a las diferentes normas que se han expedido en materia agraria en nuestro país y realizaremos un estudio comparado de legislaciones extranjeras e internacionales que regulan la materia, con el fin de propiciar unos elementos y principios que sirvan de fundamento a una futura legislación laboral agraria.

1. EL ORIGEN Y DESARROLLO DEL TRABAJO RURAL

“Los agricultores muisca tenían un dios protector, Chibchacum, el cual en una temporada de invierno inundó toda la Sabana de Bogotá, pero Bochica rompió las rocas produciendo el Salto del Tequendama y permitiendo la salida de las aguas. Bochica le impuso a Chibchacum, el castigo de cargar la tierra sobre sus hombros. Por eso cada vez que se cansa y la cambia de hombro, hay temblores.”
Ezequiel Uricoechea, Memoria sobre las Antigüedades Neo-Granadinas. Biblioteca Banco Popular, Bogotá. 1984. Pág. 41.

1.1 EL TRABAJO RURAL EN LA PREHISTORIA

Para Louis René Nougier el trabajo es “más que la risa, es sin duda lo propio del hombre.”² El hombre desde su origen conoce el trabajo por ser una de las condiciones básicas y fundamentales de su vida. Para Federico Engels “la historia del trabajo es en esencia la historia de la humanidad misma.”³

Las primeras actividades del hombre tuvieron un escenario rural, los primeros excedentes de la producción lo generan los trabajadores del campo.

Según Engels en el estadio inferior del *salvajismo*, “los hombres permanecían aún en los bosques tropicales o subtropicales y vivían, por lo menos parcialmente, en los árboles; esta es la única explicación de que pudieran continuar existiendo entre grandes fieras salvajes. Los frutos, las nueces y las raíces, servían de alimento.”⁴ Y para Nougier, el primer hombre “llevó a cabo una recolecta incesante de

² Nougier, L. (1965) Historia General del Trabajo, Tomo I. Barcelona, España. Edit. Grijalbo S.A. Pág. 15.

³ Engels, F. (1966) El Papel del Trabajo de la Transformación del Mono en Hombre, Tomo I. Moscú, Rusia. Edit. Progreso. Pág. 74.

⁴ Engels, F. (2000), *primera edición en 1884*. El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado. Edit. Progreso. Pág. 123.

alimentos que ocupa, inexorablemente, el largo linaje de los parahomínidos, prehomínidos, *australopithecus* y *pitecántropos*.⁵

Nuestros antiguos vecinos, los antropomorfos, se han quedado y siguen como eran, cuadrúpedos adaptados a la vida agrícola, alimentándose de los frutos del bosque, han continuado con sus brazos y su tronco excesivamente alargados, la cabeza hacia atrás en la extremidad de la columna vertebral.

Los seres humanos somos bípedos, con un desarrollo equilibrado y armonioso de nuestros miembros y cabeza. La dentadura moderadamente adaptada a los tres usos fundamentales: mascar, triturar y cortar.

Las primeras especies del género humano eran recolectores perpetuos e integrales, dados sin descanso a la recolecta de vegetales, de frutas, de granos, de tubérculos, de raíces y a la poca caza de animales sin velocidad, ni reflejos. Esta primera humanidad, reducida a algunos individuos perdidos en los inmensos espacios del antiguo continente, no pueden subsistir sino es mediante la incesante y agotadora recolecta de vegetales.

Aún en la era de los grandes cazadores del mundo primitivo, que es una etapa más avanzada donde existen las primeras y más rudas herramientas, el hombre sigue siendo recolector de vegetales, pues la presa escasea y la subsistencia peligra. Louis René Nougier plantea que: “Inmensos rebaños de bisontes y de caballos, de bóvidos y de antílopes raiga, largas manadas de mamuts y de rinocerontes lanudos, recorrían las estepas. El hombre encuentra un abrigo natural en las profundas grietas, y en los salientes rocosos. Sólo las zonas de espesura calcárea le ofrecen estas facilidades, y el hombre se concentra en ellas. Por primera vez, los lugares habitados se aprietan los unos contra los otros, cavidades

⁵ Nougier, L. (1965) Op. Cit. Pág. 13.

calcáreas, constituyendo verdaderos pequeños “países” (...) La vida social se refuerza, la caza colectiva se desarrolla, las condiciones del trabajo y de los trabajadores son directamente afectados. En tanto que el carácter fundamental de la recolecta es la permanencia, el carácter fundamental de una economía de caza es su “episodio”. La muerte de un bisonte, o la explotación de una cantera de carne como el mamut, permiten largos días de comilonas, incluso si son seguidos de otros, no menos largos, de dieta mientras se busca o se persigue otra pieza. El ritmo de los tiempos activos y de las esperas, no es ya el mismo. El recolector busca siempre, sin tener jamás que esperar de verdad. El cazador conoce fases frenéticas de caza, seguidas de días de abundancia y de las terribles angustias de la escasez.”⁶

Hasta la mitad del milenio IX a.c., el clima había sido intensamente frío, pero a partir de esta época se suaviza lenta pero inexorablemente. El clima templado y húmedo favorece a ese primer mundo rural: poderosas manchas forestales de coníferas e inmensas praderas de gramíneas se mezclan y sugieren al hombre, pero sobre todo a la mujer, nuevas ocupaciones y muchos más recursos. A medida que el clima va tibiando, la mujer y el niño agregan un rudimentario instrumento a su labor ancestral de recolectores de raíces, tubérculos, hayacas, bellotas y frutos salvajes. Es el bastón clásico para hurgar la tierra, que pican sin cesar en busca de nuevos productos, iniciándose así el primer cultivo, inclusive antes de conocer la cerámica, entre 6750 y 6570 a.c.

De la recolecta vegetal y del contacto diario del ser humano con la tierra nace el *campesino*. De la recolecta de la gramíneas escogidas en las estepas herbáceas de las altas planicies del Asia, prepara la primera *agricultura*. Los primeros animales domésticos aparecen en este momento de la vida. Una grave sequia climática, agravó los primeros resultados de la erosión de los suelos trabajados

⁶ Nougier, L. (1965) Op. Cit. Pág. 28.

por el hombre, provocando el abandono de las tierras altas y el exilio hacia las llanuras bajas y húmedas. De las mesetas de Persia, de Anatolia, de Nubia, de Libia, de los grandes espacios saharianos ocupados por pastores y campesinos, las poblaciones desahuciadas por la sequia se refugian y concentran en las llanuras fluviales del Nilo, del Tigris, del Eufrates y del Indo. La segunda *agricultura*, la intensiva, se adueña de la media luna fértil.

Esas dos agriculturas son obra de la mujer. El bastón para hurgar la tierra, prepara el primer cultivo en hoyos, después en líneas. Pronto introduce el arado y el rasgador que hiende la tierra. El arado es la herramienta de la mujer, su símbolo duro y auténtico, lo mismo que el palo para escarbar de donde proviene, porque el arado trabaja la tierra. Al norte de las estepas se implantan vigorosamente los grandes y frondosos bosques. Allí se ubica el hombre. Primero fue una ocupación reducida, pasiva, instalándose en los claros naturales o en los lindes de los bosques. Después, en el curso del III milenio occidental, viene una lucha activa, un desbrozo continuo: creación de verdaderas llanuras. A golpes de pico, de hacha de sílex, hasta que los confines de los bosques cedieron. La primera ola de ocupación neolítica, fue la ola de los campiñeses, primeros campesinos de occidente, que surgen en Europa.

Las primeras especies animales domesticadas aparecen: el perro, el buey pequeño de las turberas, el puerco de los pantanos. La familia campesina ocupa una choza circular, hecha con ramas unidas, cubriendo el hogar central. Estas cabañas del bosque agrupadas, constituyen las primeras aldeas agrícolas. El trabajo de estos primeros campesinos que consistió en el desbrozo e incendio del bosque original, la extirpación de los troncos con el pico o la azada de sílex y el acondicionamiento de la tierras, fue sin duda un trabajo colectivo. La tierra ganada por el esfuerzo de todos, es cultivada en común, pues aún estamos en la comunidad primitiva a pesar de los grandes adelantos.

1.2 EL TRABAJO RURAL EN LA ANTIGÜEDAD

1.2.1 *Mesopotamia*

Dice Paul Garelli refiriéndose a Mesopotamia, que “estaba todavía desierta en el V milenio, cuando comunidades campesinas evolucionadas se expansionaban más al Norte. Las primeras instalaciones fueron, probablemente aldeas de pescadores, a las cuales sucedieron establecimientos agrícolas, instalados sobre las orillas del Tigris y del Éufrates. En esta llanura aluvial donde la lluvia es rara, la irrigación de los campos depende sobre todo de los cursos del agua, y las posibilidades que éstos aducen no son uniformes”.⁷

Igualmente, Alberto José Carro Igelmo menciona sobre Mesopotamia: “Las primeras instalaciones de esos pueblos son pequeñas aldeas agrícolas y reducidos núcleos de pescadores. Anchas actividades coinciden, ya que su economía es mixta, por ser primitiva”.⁸

En Mesopotamia, sus tierras son fecundas para la agricultura y el hombre las ayudó con un buen sistema de irrigación artificial. La finca mesopotámica es integral. Cuenta con depósitos para almacenar productos, pero a la vez centros de transformación y distribución. Algo así como lo que hoy es un centro de acopio. Existen en torno a la finca mesopotámica otros oficios complementarios, como la panadería, la carpintería y la carnicería; sin embargo los agricultores constituyen la fracción más importante de todo el conjunto laboral.

Ya en la época sumeria, más antigua, aparecen los trazos originales de un reparto agrario que subsistirá, con algunas variantes, a lo largo de la historia. Los sacerdotes del dios o dioses locales se reservaban la cuarta parte de las tierras y

⁷ Garelli, P. (1974). Asia Occidental Antigua, Historia General del Trabajo, Tomo I. Pág. 69.

⁸ Igelmo, A. (1985). Historia Social del Trabajo. Barcelona, España. Edit. Bosch S.A. Pág. 76.

cedían al poder político una parte de la renta de sus dominios. El resto de las tierras religiosas se reparten entre campos de subsistencia, explotados directamente por los sacerdotes a través del empleado del templo y campos de labor arrendados a los colonos. Todos los trabajadores viven en definitiva de la tierra. Ella es el denominador común de todas las actividades, puesto que no sólo los que explotan los lotes del templo dejados en usufructo directo, sino también los empleados que ejercen funciones administrativas, reciben como salario la explotación de un campo. Hay por consiguiente cierta fluidez en las actividades, pero correlativamente una gran diferenciación dentro de cada profesión: entre los ganaderos cabe distinguir los pastores de ovejas, los guardianes de cerdos, de bueyes o de volátiles y los que cuidan los pastos.

Estos campos de subsistencia de la época de las primeras dinastías no son muy considerables: algunos no superan las 35 áreas, pero hay ya empleados del templo que redondean su dominio. De acuerdo con Garrelli "Muchos poseían en plena propiedad casas, jardines, viveros e incluso tierras arables. Eso ocurría sobre todo al norte de Babilonia, donde preponderaban los pueblos de lengua semítica. El fenómeno se ampliará con la instauración de la dinastía de Akkad. Entonces algunas familias llegan a poseer grandes dominios. En la época de la primera dinastía babilónica, la propiedad privada se halla fuertemente establecida. Se respeta la de los territorios nuevamente conquistados. Sólo las tierras de los soberanos vencidos son incorporadas al dominio nacional. De la correspondencia cambiada entre Hamurabi, rey de Babilonia, y ciertos gobernadores provinciales, como Shamash Hatsir, resulta que esas tierras no son explotadas de una manera uniforme. Una parte está cedida mediante una renta anual, a colonos, a título de alquiler. Para facilitar su aceptación se les garantizaba contra las dificultades de riego. Si un lote no puede ser debidamente regado, el rey no vacila en conceder otro mejor situado, o en disminuir el alquiler. Para facilitar su aceptación se les garantizaba contra las dificultades de riego.

Al lado de los granjeros están los sustituidos que gozan de una situación análoga. Son los colonos encargados habitualmente de cultivar las tierras atribuidas a los soldados, pero que el rey utilizaba también para las suyas. Pagan igualmente una renta en especie, pero como posiblemente no disponen de recursos considerables, el rey les adelantaba lo necesario para la explotación: los bueyes de labor y el dinero para comprar los instrumentos agrícolas y los sirvientes, estos últimos eran quizás eran reclutados entre los pueblos sometidos. Otros explotadores son prestatarios, militares o civiles, a veces sin ningún título regular, pero a quienes el rey compensa una iniciativa espontánea concediéndoles el derecho a conservar la cosecha. En fin, los servidores civiles o militares del rey reciben, para cuidarlos, campos alimenticios”.⁹

1.2.2 *Egipto*

Toda la vida campesina gira en torno a la crecida del Nilo: las tres estaciones en que se divide el año egipcio, marcan las etapas de este ciclo eternamente idéntico: la inundación (julio-octubre), la salida de la tierra por encima de las aguas (noviembre-febrero), la cosecha (marzo-junio). Durante la crecida, toda la vida de Egipto se refugia en los diques y los pueblos semejan islas que emergen de un inmenso arrozal; la altura del agua se registra diariamente por medio del nilómetro; según el año, se prevén ricas cosechas o siegas miserables. Si el agua sube con demasiada violencia, los diques se hunden, arrastrando en la corriente las aldeas de tierra, los hombres y los rebaños. Si la crecida es insuficiente, vastas extensiones secas permanecerán estériles, y la irrigación será insuficiente para devolver a la tierra su vigor perdido. Al tercer mes, el agua empieza a retirarse; el país se asemeja entonces a un inmenso cañamazo de diques, que retienen el agua que se va, sin embargo, el Nilo vuelve a ocupar su lecho menor, donde con

⁹ Garrelli, P. (1974). Asia Occidental Antigua, Historia General del Trabajo, Tomo I. Pág. 70.

demasiada frecuencia, elige un nuevo camino; entonces aparecen tierras nuevas donde el año desaparece en su campo.

En primavera llegaba el tiempo de las cosechas. La hoz era desconocida de los segadores, que utilizaban una guadaña de madera con el filo formado por un sílex cortante. Más tarde apareció la hoz metálica. Los fallos eran cortados muy arriba, debajo de las espigas; mujeres y niños espigaban detrás de los segadores. Este trabajo se realizaba generalmente en una atmósfera alegre, con cantos y aires de flauta. La cosecha, amontonada en cestos de mimbre, era cargada sobre asnos que la llevaban a las viviendas. Seguía el ahecho, realizado mediante grandes horcas o espátulas de madera, y luego el almacenaje en los graneros, que eran altos edificios en forma de panes de azúcar.

La tierra en Egipto está concentrada en dos dominios, el dominio del Estado y el de los templos o, por el contrario, parcelada por las circunstancias políticas en sectores provinciales. Ya sea que se trabaje en los dominios del soberano, o en los del templo o al servicio de un señor, en la inmensa mayoría de los casos, el campesino no es dueño de la tierra que cultiva.

1.2.3 Grecia

En Grecia la tierra es generalmente pobre. Los cultivos eran escasos, un poco de trigo y algo más de cebada y con más importancia el olivo, la vid y la higuera. Por lo que respecta a la ganadería, desaparecidos los animales fieros, nos encontramos con que las vacas eran poco comunes y el caballo un animal de lujo, reservado para la guerra, viajes o placer. Los animales típicos de Grecia, eran pues, la cabra y la oveja. En definitiva, una cabaña pobre y reducida.

De acuerdo con Félix Bourriot, los campesinos se ven a menudo mal recompensados por sus trabajos y dejan oír lamentos como este anónimo: “A

todos los otros animales –dice- procura la tierra de buena gana sustento; se lo ofrece ella misma sin haber recibido nada a cambio. A nosotros los hombres, sólo después de mucho sufrimiento nos devuelven la semilla recibida, como el capital de una deuda; pero siempre encuentra algún pretexto, una sequía, una helada, para privarnos de los intereses. Quizá sea porque somos nosotros los únicos que la cansamos revolviéndola de arriba abajo, se venga así de nosotros.”¹⁰

Ya en la época romana se utiliza a los esclavos y no a los campesinos para labrar la tierra.

1.2.4 Roma

Roma se halla en el corazón de una región de montañas y mesetas donde el agua brota a la superficie y forma fuentes. Ni aún en verano está el campo demasiado seco, pero la tierra pobre es más adecuada para los pastos que para los cultivos. Y en la tradición primitiva de Roma abundan los indicios que muestran a las tribus dedicadas a las actividades rurales: ganadería, recolección, caza y agricultura.

Ahora veremos la descripción que nos trae Roger Rémondon sobre el trabajo rural a través de las civilizaciones de los etruscos, cartagineses y galos; y las actividades agrícolas en el alto imperio romano.

“Los *etruscos* en el trabajo agrícola, parece que se conformaron con un mínimo de productos indispensables: algunas legumbres, y sobre todo cereales, y trigo de gran calidad y abundancia.

El instrumento más importante utilizado fue el arado mediterráneo, sin ruedas, que penetra muy superficialmente en el suelo, rajándolo más que volteándolo. Sin

¹⁰ Bourriot, F. (1974) “Grecia”, Historia General del Trabajo, T. I. Págs. 169-303.

embargo los *etruscos* implantaron dos innovaciones, la primera: la preparación del suelo mediante una mejor distribución de las aguas y las mediciones. Y por otra parte los agrimensores que establecieron el catastro del Imperio y reconocieron a los *etruscos* como maestros del cultivo del trigo.

Para los *cartagineses* el trabajo rural fue de suma importancia, todo lo que se recogió de esta herencia fue de actividades de la tierra. Por eso Roma hizo traducir los tratados púnicos de agronomía, dejó que se conociese bien la agricultura científica y sus especialidades sin discernimiento hasta que estalló una crisis económica y social.

En cambio para los *galos* la actividad rural es un trabajo despreciado, pues ningún dios protege el trabajo de la tierra. Los galos piensan que es una vergüenza trabajar con sus manos para recoger el trigo. Aquellos a quienes incumbe esta tarea son probablemente los más desheredados, los plebeyos que aplastados ya por las deudas o por los pesados impuestos se dan en servidumbre a los nobles, quienes tienen sobre ellos todos los derechos.

En el *alto imperio romano*, podemos encontrar por lo menos cinco categorías de tierra y con éstas, también cinco clases de propietarios.

La primera está constituida por los inmensos dominios imperiales o *saltus*, en la cual el emperador no explota sus tierras de forma directa sino que las arrienda a particulares o *conductores*.

La segunda categoría es la de los *status privati*, grandes dominios privados cuyos propietarios viven la mayor parte del tiempo lejos de sus tierras.

El tercer tipo de tierras, está constituido por parte del territorio de las ciudades y pertenece a la burguesía urbana, es decir, a los descendientes de los inmigrados

romanos y a la aristocracia indígena romanizada. Estas tierras, a menudo extensas, no son cultivadas por sus propietarios, sino alquiladas a campesinos indígenas o trabajadas por obreros agrícolas.

Una cuarta categoría está representada por la propiedad campesina media y pequeña, continuamente amenazada de absorción. Es la única en que el propietario trabaja por sí mismo la tierra.

Finalmente, la quinta categoría es el caso de terreno transitorio o de paso.

La verdadera unidad del campesino la encontramos en su miseria. Las condiciones de vida de los que trabajan la tierra con sus brazos, ya sean pequeños propietarios, colonos, aparceros, jornaleros o esclavos con pocas diferencias, por doquier, su suerte es desesperante.

En cuanto a los jornaleros agrícolas no se les permite llevar a sus casas nada de lo producido por su fuerza de trabajo. El salario agrícola varía según las condiciones de trabajo: dureza, conocimientos técnicos y horas laboradas.”¹¹

1.3 EL TRABAJO RURAL EN LA ESPAÑA MEDIEVAL

Consagramos un espacio al aspecto rural de este país por ser el más próximo al del campo de la cultura latinoamericana, ya que es esta agricultura, la que más tarde viene a constituir el corte traumático de la cultura de los pueblos precolombinos.

Para Rafael Ballén, la característica fundamental a partir de la Edad Media es la extraordinaria complejidad que reviste el panorama jurídico de las clases

¹¹ Rémondon, R. (1974). “El Mundo Romano” en Historia General del Trabajo. Tomo I. Págs. 305 y ss.

campesinas. “A los tres tipos de cultivadores del agro hispanorromano, esclavos, libres y colonos, sucede una variada gama de situaciones en la forma de explotación del suelo. A partir del siglo XIII, los grandes avances repercuten en una mayor concentración de la propiedad y, a la vez, en un incremento de la adscripción del campesino a la tierra, ante el temor señorial a verse abandonado por los cultivadores que huyen a los territorios nuevos.”¹²

Las extensas zonas del centro y sur peninsular, anexadas en este siglo por Castilla, plantean la posibilidad de su colonización, pero la falta de brazos y capitales inclina a la corona a optar por la solución fácil de fijar las bases económicas del reino castellano en la ganadería. La agricultura inicia su fase de estancamiento y la situación del campesino se hace calamitosa desde el punto de vista material. Según Ballén “(...) el proceso de liberación de los agricultores castellanos se inicia antes que el de los campesinos de la corona de Aragón, pero su libertad de movimientos consagrada definitivamente en 1481 sería más teórica que real, puesto que el 95% del suelo castellano pertenecía a la nobleza, el clero y la corona.”¹³

Al producirse la desvalorización de los productos agrícolas en la segunda mitad del siglo XVI, el agricultor se ve agobiado y arruinado por el peso de los intereses que debe y no puede pagar. Un estancamiento general agrícola, con la consiguiente ausencia de los campos, será ya característico hasta finales del siglo XVIII. Bajo este panorama las condiciones jurídicas en que el agricultor se encuentra, preludia ya la época contemporánea, y es a la vez consecuencia de la evolución desde los siglos medievales. A mediados de ese siglo, el 80% de la tierra es propiedad del rey, de la nobleza y el clero. De algo más de un millón y medio de agricultores, la mitad de estos son jornaleros, y un tercio arrendatarios. La pequeña propiedad es escasa.

¹² Ballén, R. (1991) Derecho Laboral Agrario. Edit. Rodríguez Quito. Págs. 46 y ss.

¹³ Ballén, R. (1991) Op. Cit. Pág. 50.

En cuanto a la técnica y a la forma de explotación agrícola no presenta grandes variaciones a lo largo de miles de años que cubren las denominadas edades Media y Moderna. Al finalizar el siglo XV continúan como fundamentales los cultivos de la época romana. Entre los instrumentos de trabajo, predominaban los de piedra, ante el elevado costo de los metálicos. Los documentos hablan de las mismas labores del campo de la época romana y visigoda: cavado, siembra, escardado, siega, trilla, acarreo, entre otras. Estas labores no experimentan modificaciones sustanciales en los siguientes siglos, sólo en su forma de ejecución.

En las tierras del reino castellano el desarrollo del regadío, en la Edad Media, es casi nulo. Sólo en la primera mitad del siglo XVI, la inversión de capitales burgueses facilitó la construcción de riegos alrededor de las ciudades fertilizadas artificialmente. En la corona de Aragón la zona hortícola de origen musulmán, con regadío intensamente desarrollado, es la que presenta mayores rendimientos del suelo a lo largo de toda la época. En general, esos rendimientos son bajos para el conjunto peninsular.

Ningún progreso técnico contribuyó a mejorar la condición del agricultor, que realizaba un trabajo arduo para obtener solo beneficios mediocres. Todavía en el siglo XVIII se utilizaban arados romanos. En el campo faltaban brazos y capitales, eran escasos los animales de la labranza y existían grandes dificultades de transporte.

En comparación con otros países, las condiciones del trabajo agrario en España fueron avanzadas. La jornada de trabajo, descansos, salario, formas de pago, aparecen regulados por leyes o normas, hasta finales del siglo XVIII. A partir de esta época, el advenimiento del liberalismo deja a la libre determinación de las partes toda la organización de la vida laboral.

La jornada agrícola contenía la ley romana “de sol a sol”, con un descanso discrecional al mediodía, generalmente de tres horas, pero hay numerosas variantes locales y regionales que recogen las leyes. Rige el descanso, el día domingo y en las festividades religiosas. El salario de los agricultores estaba vinculado al disfrute de una parte de los productos. Hasta el siglo XVII, se reguló el salario de los jornaleros, pero después de 1767 se decreta la libertad de jornaleros y dueños para fijar los salarios libremente.

Juan Regla nos muestra que “La forma de pago fue en metálico o en especie, aunque la más corriente fue la combinación de los dos; la contratación por jornada y el pago de un salario fijo a cambio de ella, fue normal, aunque se registran casos de salario a destajo. Los jornaleros venían obligados a presentarse diariamente en las plazas para ser contratados, salvo que se hubieran comprometido con el contratista por plazos más largos, por cosecha o para determinados trabajos. Las mujeres trabajaron corrientemente en el campo, y aunque existieron normas que tendían a preservarlas de las tareas más rudas, parece que no fueron respetadas. La previsión social en el campo, corrió a cargo de cofradías de labradores, desarrolladas especialmente a partir del siglo XVI, que ejercieron prácticas cooperativistas, algunas de las cuales eran de origen remoto. Pero la previsión de riesgos en el trabajo agrícola no alcanzó nunca la amplitud, ni la eficacia que tuvo la del sector industrial.”¹⁴

¹⁴ Regla, J. (1974) Historia General del Trabajo, Tomo II, Págs. 435 y ss.

1.4 EL TRABAJO RURAL EN AMÉRICA LATINA

1.4.1 *La cultura Maya*

La ubicación de los mayas debe situarse al sudeste de México, en Guatemala y parte de lo que hoy es Honduras. Atravesando América Central, comprende zonas geográficas diferentes: altas montañas recortadas, volcánicas, con valles encajonados y fértiles; mesetas ondulantes, cubiertas de selva tropical; tierras bajas, calcáreas y áridas, en el Yucatán. La primera de esas zonas era en muchos aspectos la más favorecida por la naturaleza. Pero los monumentos más fantásticos y los estilos cubiertos de jeroglíficos dejados por esta misteriosa civilización están en la exuberante vegetación meseteña y en el Yucatán.

La civilización maya no supo dedicarse a la ganadería de manera sistemática, ni tampoco a la cría de animales en general. Todo lo más que llegaron a tener fue el pavo doméstico, y una explotación relativamente racional de las colmenas abejas. Así que su alimento era esencialmente vegetariano. También carecían, por supuesto, de la tracción animal, tan útil en las obras. En tales condiciones no extraña demasiado que desconociesen la rueda.

La agricultura maya tiene como producto de base el maíz, situado aquí en una etapa de cultivo primitivo. También puede atribuirse a los mayas, la primera explotación doméstica de varias plantas salvajes, como el cacao, que se daba en las tierras altas, el papayo y el aguacate, cuyos frutos son particularmente nutritivos. Un agave, el sisal, proporcionaba fibras resistentes utilizadas en la fabricación de cuerdas. En Yucatán se cultivaba el algodón. En la mayor parte del país maya el cultivo debía hacerse por el procedimiento de artiga.

La siega se hacía con la hoz. La tierra quedaba así cultivada por un par de años, a lo sumo, y luego se le abandonaba a la maleza y partían a cultivar más allá. En

Yucatán, mucho más seco, el problema era inverso: había que hacer riego. Lo que se lograba mediante pozos naturales en los que se acumulaban el agua de las lluvias.

1.4.2 La cultura Azteca

Está ubicada en las altas tierras de México Central, cerrados por macizos volcánicos, horadadas por valles y lagos. El clima es templado y sano, pero el suelo es pobre y las lluvias insuficientes.

Según Philippe Wolff, “Los aztecas llegaron muy tarde, asentándose en el año 1395 en las inmediaciones pantanosas de un gran lago. En dos siglos, mediante una completa serie de intrigas, de alianzas y de guerras, supieron imponer su dominio a todo un imperio que iba de un océano al otro. Al mismo tiempo acumulaban en balsas de mimbre el lodo arrancado del fondo de los pantanos, agrandaban su ciudad a expensas del lago, tal es el origen de la actual ciudad de México. Cuando la conquista española llega, era ya una ciudad de varios centenares de miles de habitantes que dejó estupefacto a Cortés y a sus compañeros de armas. El imperio azteca se presentaba entonces como una brillante construcción política y militar en plena expansión, fundada en estructuras campesinas mucho más antiguas.”¹⁵

En cuanto a la tierra, la existencia de superficies pobres y secas y la ausencia de cría doméstica, empujaban a los indios a no utilizar más que las zonas de mayor fertilidad y mejor regadas, valles y cuencas, o laderas favorecidas, donde se agrupaban en conjuntos de densidad relativa. Aquí los principales cultivos eran el maíz y el frijol. El amaranto y la salvia contribuían en alto grado a la nutrición. El agave o *maguey*, se prestaba para varios usos: de él se sacaba una bebida

¹⁵ Wolff, P. (1974) “Baser do Partido”. En Historia General del Trabajo, Tomo II. Págs. 30 y ss.

fermentada, una fibra que servía para hacer cuerdas y tejidos varios; sus espinas constituían excelentes agujas de coser, y con sus hojas podían cubrir maravillosamente las viviendas. Los aztecas conocían y practicaban también el cultivo del algodón y del tabaco. En cuanto a la cría de animales domésticos la lista es muy breve. Poco puede decirse fuera del pavo y de cierto tipo de perros sin pelo que eran engordados para ser comidos. El alimento de los campesinos era fundamentalmente vegetariano, a base de tortillas o tortas de maíz y a veces se completaba el menú con la caza de pescados y ranas; todo esto tenía que suplir una agricultura bastante limitada. Poco se sabe de las técnicas agrícolas y en general de la vida del *manceualli*¹⁶.

1.4.3 La cultura Inca

Se emplea la palabra *Inca* para señalar la raza que en miles de años construyó una gran civilización en las regiones altas del Perú y Bolivia.

El primer Inca fue una especie de caudillo guerrero de la tribu quichua de los indios que gobernaban el Cuzco, aproximadamente en el año 1200 después de cristo, adorado como un semidios, hijo del Sol.

Los constructores de Machu Picchu descendían de generaciones de hábiles artesanos, que estaban dirigidos por los incas, es decir por el rey o el emperador, cuyo capital, fue durante centurias, el Cuzco.

Para los incas el arte de la agricultura era de interés supremo. Lo llevaron hasta un extremo notable, otorgándole mayor importancia que la que hoy día se le concede. No cultivaron solamente diversas plantas de alcance medicinal, sino que aprendieron el aprovechamiento del suelo, el arte del desagüe apropiado, los

¹⁶ Wolf: Manceualli “*campesino corriente*”. Op. Cit. Pág. 56.

métodos correctos de riego y de la conservación de la tierra mediante el empleo de terraplenes construidos a gran costo. La mayoría de los campos agrícolas de los Andes peruanos no son naturales. Se ha juntado la tierra colocándola artificialmente, y todavía permanece fértil después de siglos de uso.

Los incas conocieron la importancia de los fertilizantes para mantener el suelo rico y fructífero. Descubrieron el valor del guano encontrado en las islas pobladas por los pájaros que se hallan en la costa del Perú, disponiendo de varias de estas islas para el beneficio de diversas provincias. No se permitía a nadie visitarlas durante la época de la fecundación de las aves. Aunque cientos de miles de pájaros pescadores habitaban dichas islas, los incas castigaban con la muerte cualquiera que matase a unos sólo de aquellos pájaros.

Se valían de la agricultura en terraplén¹⁷. Hay terraplenes en muchos otros países, especialmente en el lejano oriente y en las islas filipinas pero parece muy dudoso encontrar nada semejante a lo que construyeron los incas. En el Perú la reconstrucción artificial de la tierra de la superficie no se limita a las laderas, sino que también se emprendió en grandes áreas de la tierra inculta que se encuentra en el fondo de los valles. Llegaron hasta angostar y enderezar el curso de los ríos apretando la tierra tras fuertes muros completando el trabajo con una capa de fino abono. El sistema de agricultura en terraplén consistía en tres partes: el muro de sostén y dos capas diferentes de tierra llenaban el espacio separado por el muro de sostén. Esta capa era recubierta con otra de tierra rica de dos o tres pies de profundidad. Sorprende justamente la imaginación, calcular cuántos millones de horas de labor exigió la construcción de estos enormes terraplenes agrícolas.

Los incas descubrieron una pequeña planta que crece en lo alto de los Andes. Con una raíz tuberculosa del tamaño aproximado de una mano pequeña. Se probó

¹⁷ La Real Academia de la Lengua Española en su vigésima segunda edición, no señala que Terraplén es: “*Desnivel de tierra con una cierta pendiente*”. (2009). Pág. 896.

que era comestible, y de ella desarrollaron finalmente, en el curso de los siglos, una docena de variedades de lo que llamamos la papa o la patata blanca. Muestran la habilidad y el ingenio de los agricultores incaicos, no sólo en el cultivo de diferentes alturas. Nadie sabe exactamente de qué planta se derivó originalmente el maíz. Las opiniones de los expertos en agricultura están divididas respecto a si fue aclimatado de una planta andina que desapareció hace mucho tiempo, o si fue traído desde Guatemala. Además del descubrimiento de plantas alimenticias útiles, los incas fueron también los primeros que conocieron las ventajas de ciertas yerbas medicinales, especialmente la quinina, muy conocida como específico adecuado a la curación de la malaria. Descubrieron también los efectos específicos de la cocaína, que se extrae de las hojas de la coca, pero permitiendo que la usaran sólo aquellos que eran encargados de actividades agotadoras, como los corredores de postas.¹⁸

En cuanto a animales domésticos, los incas conocieron un pequeño roedor, tímido en extremo y difícil de atrapar, el cuy, llamado también cerdo de Guinea, aunque no vino de allá ni tampoco es cerdo. Así mismo conocieron la llama, compañera del campesino, estimada como un miembro de la familia. De este animal aprovechaban la lana y el estiércol.

1.5 LA REVOLUCIÓN AGRÍCOLA

En sentido amplio se entiende por *revolución agrícola*¹⁹ el conjunto de transformaciones sucedidas en Europa Occidental y en los Estados Unidos de

¹⁸ Bingham, Hiram, La Ciudad Perdida de los Incas, “*Corredor de posta: persona encargada de realizar diligencias o mandados dentro de la comunidad, lo debía hacer corriendo por varios días*”. Edit. Zig-Zag, Chile. (1956). Pág. 21.

¹⁹ Fohle, C. (1985) “Nacimiento de una civilización Industrial”, en Historia General del Trabajo, “*La revolución agrícola describe un período de desarrollo agrícola que abarca desde el siglo XVIII hasta mediados del siglo XIX, durante el cual existió un incremento muy alto de la productividad agrícola y del rendimiento. Estos hechos provocaron un aumento de población sin precedentes, liberando del campo a un significativo porcentaje de la población, que constituyó la mano de obra de la Revolución industrial.*”

América durante el mismo período de la revolución industrial (1750-1875). A pesar de que las transformaciones han sido siempre más lentas en el sector agrícola que en las demás formas de la actividad humana, sin duda alguna, las revoluciones industrial y agrícola se ven reforzadas mutuamente, y es imposible separar muchas relaciones de causa y efecto. De hecho la revolución agrícola es la consecuencia última de ese movimiento antiguo, del que no constituye sino la culminación. En los países marítimos, ya en el siglo XVI, había invadido la agricultura el capitalismo mercantil, y de ello había resultado no pocos perfeccionamientos en el trabajo. Asimismo, las nuevas plantas se conocían en su mayoría antes del siglo XVIII. Su cultivo no constituye por lo tanto un fenómeno revolucionario, sobre todo si se recuerda que no va más allá de unos cuantos países.

En este momento histórico, el trabajador rural empieza la conquista de su libertad, deja de ser “propiedad de alguien”. Hasta el siglo XVIII el régimen predominante era de tipo señorial, ya del señorío propiamente dicho de Europa, o de la plantación americana. El trabajador dependía de un propietario, a quien debía prestaciones personales que tenía que pagar en efectivo o en especie. Los vínculos entre este trabajador y el poseedor del suelo quedaban definidos mediante un proceso de jerarquización: esclavo, siervo, emisario, aparcerero, arrendatario, en fin diversos matices según los países. En el campesinado inglés había la corriente de liberación que acabó por alcanzar a todos los países, aunque no sin colisiones, revoluciones y aun guerras civiles.

No parece muy claro el proceso a través del cual se desarrolló la revolución agrícola. En las últimas décadas los historiadores han citado cuatro factores básicos: el cercado, la mecanización, la rotación cuatrienal y la selección ganadera. Asimismo, estos historiadores también dieron importancia a las actuaciones y decisiones de algunos individuos. Sin embargo, los estudios actuales apuntan a que los cambios en la organización de la fuerza del trabajo y los métodos agrícolas fueron los principales causantes del proceso. Por esta misma razón algunos historiadores argumentan que de hecho no hubo ninguna "revolución", sino simplemente una evolución rápida en los métodos que conllevó el gran incremento de la productividad agrícola. También es el periodo en que se asientan y popularizan nuevas forrajeras y otros cultivos procedentes de América (Maíz y papa entre ellos) que influye en este proceso.” Tomo III, Págs. 91 y ss.

La apropiación individual de las tierras hace triunfar por doquier los principios de libertad, dando al mismo tiempo al sistema capitalista unas bases sólidamente cimentadas.

Naturalmente, la sustitución de las herramientas artesanales por las máquinas y la libertad del trabajador rural que caracterizaba la revolución agrícola, son hechos que no se producen de un instante para otro. Se presentan movimientos, y se desarrollan guerras civiles. En cuanto a la libertad de los esclavos, la institución desaparece en el papel, pero continúa en la realidad. Se acaba en un lugar, pero renace con mayor ímpetu en otro.

1.5.1 Abolición de la esclavitud

Se supone que tan pronto las colonias adquieren su independencia, desaparece la esclavitud²⁰, pero por desgracia no es así.

²⁰ Aguirre, C. (2005). Breve Historia de la Esclavitud. Lima, Perú. “A partir del siglo XVIII empiezan a ser importantes los movimientos abolicionistas de la esclavitud. Dos razones fundamentales existen para ello: el surgimiento de un nuevo orden filosófico y político a partir de las ideas de la Ilustración, que tienen su punto culminante en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 en la Revolución francesa, y el surgimiento de un nuevo orden económico a partir de la Revolución industrial que se iniciara en Inglaterra, que hizo que el sistema esclavista fuera menos conveniente que el sistema de trabajo remunerado. De hecho existe una correlación directa entre industrialización y abolicionismo.

En la Francia revolucionaria, el 4 de febrero de 1794, bajo los Jacobinos, la Convención abole la esclavitud, aunque esta disposición sería revocada años más tarde por Napoleón.

El movimiento abolicionista en el Reino Unido comienza a ser desarrollado por los cuáqueros y muy especialmente por la actuación de Thomas Clarkson quien en 7 años recorrió 35.000 millas a caballo para dar a conocer los horrores del esclavismo. El hecho de que en 1831 se produjera en Jamaica la revuelta más importante en territorio Británico protagonizada por 20.000 esclavos liberados que quemaron más de 100 plantaciones, convenció al gobierno británico de la imposibilidad de mantener el régimen.

La Convención sobre la Esclavitud, promovida por la Sociedad de Naciones y firmada el 25 de septiembre de 1926, entra en vigor desde el 9 de marzo de 1927. Termina oficialmente con la esclavitud y crea un mecanismo internacional para perseguir a quienes la practican. Las Naciones Unidas, como heredera de la Sociedad de Naciones, asume los compromisos de la Convención.

En las nuevas naciones americanas la abolición, muchas veces precedida de la libertad de vientres, se produce durante el proceso independentista, en algunos casos y en otros durante los primeros años de la independencia. El primer país en el que se abolió la esclavitud fue Haití en 1803. En México fue Miguel Hidalgo, el 6 de diciembre de 1810, quien abolió la esclavitud. Le siguieron Chile (en 1811 por decreto del

En el caso de los Estados Unidos, la esclavitud, en las plantaciones continúa después de que éste país conquistó su independencia. En la época se extendía en cuatrocientas hectáreas la plantación ideal para una buena administración, con un centenar de esclavos trabajando en ella. Pero este modelo no es uniforme, pues muchos propietarios en los estados de Alabama, Virginia y Misisipi, tenían a su servicio, aproximadamente mil setecientos esclavos.

El propietario solía vivir en sus tierras y llevaba una vida agradable, exenta de preocupaciones. Los dueños de plantaciones constituían una verdadera aristocracia, con sus costumbres civilizadas y unos gastos a menudo lujosos. Estos propietarios de plantaciones no se interesaban a veces, sino de lejos, por sus tierras, dejando la gestión real a cargo de los administradores, cada uno de los cuales estaba dedicado a una parte de la explotación. La plantación era una unidad económica, que abarcaba todos los servicios y cuantas actividades necesitaba para ver el desarrollo completo. Alrededor de la casa del amo están situados diversos talleres donde trabajan esclavos, dedicados a diversos oficios curtidores, zapateros, herreros, molineros, costureras y lavanderas.

Las características generales de la esclavitud habían quedado fijadas en el siglo XVIII, pero en la primera mitad del siglo XIX, en lugar de desaparecer se incrementó ostensiblemente, debido a los progresos del cultivo de algodón. Antes de la Independencia, el interés se concentraba sólo en el tabaco, la caña de azúcar, el maíz y demás productos coloniales. Ya se cultivaba algodón de fibra de la semilla. La mano de obra necesaria era tanta que ese cultivo dejaba de ser rentable.

Gobierno de José Miguel Carrera y refrendado posteriormente en la Constitución de 1823) y las Provincias Unidas del Río de la Plata en 1813. Entre los últimos países en abolir la esclavitud se encuentran Cuba, bajo dominio español, en 1886, y Brasil en 1888. Las revoluciones cubanas contra el dominio español de finales del siglo XIX se sustentaron en gran medida en el lento proceso de abolición de la esclavitud realizado por las autoridades españolas.” Págs. 95 y ss.

El invento de la desmotadora de algodón, de Eli Whitney en 1793, hizo posible la superación de este problema y amplió rápidamente los límites a los cuales, hasta entonces había quedado confinado este cultivo, hasta el punto de que la fibra se empezó a exportar a los mercados Europeos.

Los progresos de algodón llevaron consigo el renacer de la esclavitud. Los contemporáneos de Washington, veían en la institución esclavista un mal irremediablemente necesario, pero deseaban que fuera suprimida. Jefferson hizo notar en el Congreso en 1807, la abolición de la trata de ébano, y el Tratado de Viena que se había impuesto en las naciones europeas.

Por aquellas fechas cabía pensar en una pronta desaparición de la esclavitud. Pero los progresos del algodón pusieron fin a todas estas esperanzas. La esclavitud había pasado a ser una necesidad económica, y perduraría hasta más allá de la mitad del siglo XX. En efecto al finalizar la lucha, el 22 de septiembre de 1862 Lincoln anunció que los negros serían libres para siempre desde el primero de enero siguiente. Esto significaba el final del trabajo servil. Sin embargo hubo que esperar hasta 1865 para que la decisión surtiera efecto. Estas modificaciones en el sistema de trabajo repercutieron en los cultivos. El algodón perdió su importancia parcialmente. La guerra había evidenciado los peligros del monocultivo. El tabaco, el arroz, la caña de azúcar, volvieron a estar a la orden del día. El imperio del algodón quedaba relegado.

Por la misma época los campesinos de Rusia logran su libertad, después de padecer el mismo proceso, esto es, después de que la servidumbre se acentúa, logrando mayor amplitud y alcanzando su cenit, siglo XVIII y primera mitad del siglo XIX.

Los siervos se dividían en tres clases: los que pertenecen a los nobles, los que pertenecen a los monasterios y los que pertenecen al Estado. El siervo de los nobles, más que la opresión del fisco, está sometido al capricho de su señor, que usa y abusa de él. El propietario ejerce cada vez más en el siglo XVIII un poder sin límites, sin que el siervo tenga medio alguno de protegerse o defenderse. El siervo de los conventos, pertenece a los monasterios. Su condición es parecida a la anterior categoría, deben pagar servicios obligatorios y pagar impuestos, y además cumplir otras obligaciones: tala, pesca y apacentamiento²¹ de los rebaños. Los siervos del Estado, última categoría, eran los únicos que conservaban su libertad individual y hasta podían disponer de sus tierras. El manifiesto del 19 de febrero de 1861, otorgó la libertad a la servidumbre.

1.5.2 La mecanización agrícola

Las condiciones físicas y humanas son las que obligan a los explotadores de la tierra a buscar nuevas fórmulas de trabajo. Primero, estaba la extensa superficie de las fincas. En segundo lugar, la insuficiencia de mano de obra.

Remover la tierra, sembrar, regar y trillar con la sola fuerza humana y sin más colaboración que la de los miembros de la familia era un método demasiado arcaico.

Antes de la aplicación en grande de la tecnología y la química a la agricultura, dos máquinas se destacaron en las labores de campo: el arado y la cosechadora.

En cuanto al arado, este fue el primer instrumento perfeccionado, en madera hasta principios del siglo XIX, con unas cuantas barras metálicas paralelas hincadas en la reja. Un nuevo tipo de arado, íntegramente metálico surge hacia 1820, pudiéndose cambiar sus diversas piezas en caso de rotura, porque estaban

²¹ La Real Academia de la Lengua Española en su vigésima segunda edición, no señala que Apacentamiento es: “Alimento que sirve para el sustento del animal”. (2009). Pág. 37.

sencillamente ensambladas. John Deere construyó algunos años más tarde, un arado perfeccionado, con la reja de acero, y su curvatura calculada de modo que removiera la tierra y rompiera los terrones. La fabricación industrial de estos arados garantizó su difusión rápida entre los granjeros y a mediados del siglo eran ya varios centenares de miles de ellos, los que se utilizaban. El trabajo agrícola se facilitó gracias a este invento. Podía labrarse más honda la tierra, esta quedaba eficazmente removida y los esfuerzos de tracción y de dirección quedaban disminuidos.

La hoz fue la predecesora de la cosechadora, pero con aquella la siega era larga y fastidiosa. Tan sólo se iniciaba el siglo XIX, y ya aparecieron en Norte América, las primeras cosechadoras, aunque sin éxito. El descubrimiento decisivo fue de Mac Cormick, quien en 1831 construyó una cosechadora mecánica, de la que tiraban las bestias. Unos cuchillos móviles cortaban la planta a la altura del tallo y la tiraban sobre una tabla.

La operación completa para la recolección de la cosecha se logró con la trilladora mecánica, lo cual trajo un ahorro cuantioso de trabajo.

1.5.3 La química en la agricultura

Los progresos de la química influyen en la alimentación humana. Una parte de la obra de Pasteur cambia radicalmente las industrias alimenticias, porque el estudio de las fermentaciones transforma la carnicería, la panadería, la industria quesera y la manipulación de la leche.

La química de los abonos, sobre todo, da un poderoso impulso a la agronomía. El abono natural no basta. Ni el estiércol de granja, ni tampoco el guano de las costas del Perú o de Chile, donde ingleses y norteamericanos agotan las

provisiones y exterminan las aves productoras en pocos años. Se requiere, ahora, de los fosfatos y los yacimientos de nitrato de sodio.²²

Se introducen en el suelo, preparados de cultivos de bacterias fijadoras de nitrógeno, para así realizar la simbiosis con leguminosas, como el trébol, la alfalfa, los guisantes y lograr un mejor rendimiento de la rotación. Estos descubrimientos se aplican en las tierras vírgenes de los Estados Unidos y del Canadá, que estaban desprovistas de microorganismos y abocados al agotamiento. Gracias a cultivos artificiales de bacterias los cereales se convierten en la reserva más grande de alimento del mundo. De este modo el progreso científico permite resolver el problema secular de la humanidad: el de los alimentos.

1.6 LA LUCHA DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO EN LA HISTORIA

Durante muchos siglos el trabajo para los campesinos no fue cosa distinta que una labor encaminada a lograr la subsistencia y a satisfacer las necesidades primarias. Pero en la medida en que los brazos de los campesinos le aportan riqueza a las naciones del mundo, estos aspiran a compartir el bienestar con la plenitud de los demás habitantes del planeta y en torno a esas ambiciones han gestado y adelantado diversos movimientos, a través de la historia y en las distintas regiones de la geografía universal.

²² Ballén, R. (1991). Derecho Laboral Agrario. *“En 1842 se obtienen los primeros superfosfatos a base de huesos; cincuenta años después se localizan y explotan los yacimientos naturales de fosfatos en Estados Unidos y en la frontera argelino tunecina. Hacia mediados del siglo, se cotizan más los nitratos de Chile. Estas capas de nitrato de sodio en estado prácticamente puro, el caliche, desencadena rivalidades internacionales de tal envergadura que la guerra estuvo varias veces a punto de estallar en estas latitudes. Desde 1870, los alemanes se orientan hacia el potasio. Se descubren en Stassfurt, en Sajona, inmensos yacimientos, que son explotados con mucho empeño. La producción pasa de 20.000 toneladas a 5 millones en 1907. Esta trilogía: fósforo, potasio y nitrógeno, constituye la base de la productividad agrícola a finales del siglo XIX. En 1878 Warrington demuestra cómo los abonos nitrogenados se convierten en nitratos. En 1885 Berthelot descubre microorganismos capaces de utilizar nitrógeno atmosférico.”* Bogotá, Pág. 67.

La ira campesina se expresa entonces, a través de algunas figuras de labriegos que huyeron al monte, después de matar a un señor o a un recaudador de impuestos, y ya fuera de la ley, se dedicaban a perseguir y a robar ricos para ayudar a los pobres.

Los campesinos admiraban a los bandidos, se identificaban con sus hazañas y los recordaban en sus canciones. Ven en ellos a la justicia del pobre: Dick Turpin en Inglaterra, Robin Hood en Escocia, Fra Diavolo en Italia, Roie Guinart en Cataluña. Ninguna de estas formas de protesta reclama la abolición del orden feudal, sino solo un mejoramiento de la situación del campesino: prestaciones más tolerables, desaparición de las actividades especialmente injustas, limitación del poder de los señores. Muchas protestas y alzamientos campesinos fueron de carácter reformista y no revolucionario.

El campesino medieval no fue nunca una clase en ascenso, que pudiera desear el poder. Era una clase dependiente, cuyas características hacían prácticamente imposible que pudiese hacer una revolución. En cambio, estas mismas características le hacían desear poner fin a su dependencia. Cuando quería suavizar las condiciones de la misma, protestaba; cuando intentó terminarla se rebeló. Pero solo logró su objetivo en el momento en que se alió, tácitamente, con la clase que durante toda la Edad Media estuvo ascendiendo y que ya al final de ella aspiraba al poder: la burguesía urbana. Las rebeliones campesinas estallan espontáneamente, debido a circunstancias locales, carecen de programa definido, no se coordinan entre sí. Su dirección suele surgir de las filas mismas del campesinado. Todas fueron aplastadas, pero todas tuvieron consecuencias importantes.

En el campo, los labriegos casi siempre aspiran a que el rey los protegiera contra los señores, y esto precisamente, permite a menudo a los señores aplastar las

rebeliones campesinas porque el rey nunca está con la causa de los trabajadores del campo.

1.6.1 Europa

En cuanto a la lucha en Alemania, en 1514 recogió el descontento campesino la asociación secreta denominada “*Padre Conrado*”.

De acuerdo con Víctor Alba “Los campesinos formaron nuevas asociaciones secretas. Redactaron un programa de doce puntos, moderados y respetuosos, pero firmes, entre los que están: derecho de las comunidades a elegir sacerdote; supresión de diezmos; supresión de la servidumbre; libertad de caza y pesca; praderas y aguas de propiedad común; justicia a base de leyes escritas. Los campesinos se alzaron en muchos lugares, formándose grandes ejércitos, pero por falta de dirección y por divisiones internas, no pudieron oponerse eficazmente a las tropas de los señores. El resultado fue que después de haber hecho temblar a todo el país por espacio de unos meses, en el otoño de 1525, el movimiento quedó vencido. La represión fue feroz: 130.000 aldeanos fueron muertos, sus dirigentes torturados y ejecutados. Muchos campesinos, expulsados de sus tierras. Y la servidumbre quedó consolidada por casi tres siglos justamente porque la rebelión había sido extensa, el descorazamiento por su fracaso fue duradero.”²³

En las montañas y pequeños valles suizos, la tierra era propiedad común, y estaba rígidamente reglamentado el pastoreo del ganado en ella. Las comunidades tuvieron que luchar a menudo contra los señores que querían apropiarse de sus tierras y lograron vencer, hasta el punto de que en el siglo XIII formaron una federación. A ella se fueron adhiriendo las ciudades que por su situación geográfica se mercantilizaban rápidamente.

²³ Alba, V. (2000). Historia General del Campesinado. Pág. 105.

En Francia se generaron asociaciones campesinas que tenían por objeto explotar y defender los bienes comunales, eran como cooperativas. Pero a mediados del siglo XVIII, que empezaron a realizarse algunos procesos técnicos, se formaron Sociedades de Agricultores, no de campesinos sino de propietarios. Aunque se proponían fomentar las nuevas técnicas, acabaron, bajo la influencia del enciclopedismo.

En el campesinado habían ocurrido cambios. El descenso de la población en Francia, a causa de las guerras y del hambre²⁴ fue muy significativo. Esto determinó que los propietarios de las tierras reunieran en diversas fincas en una sola explotación y expulsaron a muchos campesinos innecesarios, que iban a aumentar el proletariado urbano. El mismo Turgot quiso proteger a los labriegos y, en 1774, estableció la libertad del comercio de granos, y aunque hubo motines contra la medida, se aplicó ésta también al vino y otros productos. Asimismo en 1776 se abolieron otros impuestos de los campesinos al Estado, y fueron sustituidos por una contribución pagada, no por los campesinos, sino por los propietarios. Esto era ya la antesala de la Revolución Francesa.

En lo que hace al campesinado inglés, hay que anotar que en 1381, aquel movimiento rural creyó que se iban a crear nuevos impuestos. Esto suscitó mucha agitación en las ciudades y en los campos. Los campesinos reclamaban que se les devolviera las tierras de la comunidad y se suprimieran los impuestos a favor del señor. Esta agitación condujo pronto a una sublevación de bandas campesinas, que asaltaban los castillos y quemaban los registros de propiedad y los archivos de los jueces.

²⁴ Ballén, R. (1991). Derecho Laboral Agrario. “(...) en un siglo la población de Francia había disminuido en ocho millones de habitantes: de veinticuatro a dieciséis millones.” Bogotá. Pág. 76.

Los campesinos, a los que se unieron los artesanos y muchos tejedores flamencos que trabajaban en Inglaterra, asaltaron las casas de los poderosos, pero no saqueaban, puesto que ejecutaban a quien se dedicara al pillaje. Entraron también en la fortaleza y molieron a golpes a los consejeros del monarca.

La rebelión de 1381 no acabó con la servidumbre, pero tuvo efectos muy duraderos: destruyó la fe del pueblo en el monarca y dio a los campesinos confianza en sí mismos, lo que le permitió ejercer presión para irse liberando paulatinamente de las pretensiones feudales. Los rebeldes iban multiplicándose y mantenían vivo el descontento. Campesinos y nobles odiaban a los señores eclesiásticos; esto fue aprovechado por Enrique VIII para expropiar en 1535, los monasterios cuando entró en conflicto con el Papado. Pero esto no apaciguó a los campesinos, puesto que quienes se benefician con la medida eran los señores. De ahí la intensa participación campesina en las luchas de Cromwell.

En España, no se presenta una rebelión campesina generalizada. Solo sublevaciones locales, pronto aplastadas. En Aragón hay sublevaciones de los “villanos de parada”, reinos sobre los cuales el señor tenía derecho de vida y muerte. Cuando se alzan, lo hacen como los campesinos franceses. Espontáneamente, asaltan el castillo y destruyen sus registros.

En cuanto al campesinado ruso, hay que señalar que por los años de 1840 se registraron importantes agitaciones. Las tímidas y parciales reformas realizadas por Nicolás I hicieron renacer en los campesinos la esperanza de su libertad. En las regiones del Sudoeste el intento de intervención del Estado y de la ley en las regiones entre señores y siervos suscitó una serie de desórdenes y protestas que demostraban que los campesinos de aquellas tierras pretendían que se oyese cada vez más su voz.

La represión contra el campesinado ruso se mostraba cada vez más violenta y cruel. Mujeres con sus hijos al pecho se arrojaban sobre los soldados pidiendo que las azotaran a ellas en vez de a sus hombres. Sin embargo, con el transcurso del tiempo, los campesinos hubieron de convencerse que debían obedecer la ley del Zar. Sus aspiraciones a una verdadera libertad, empezaron a desplazarse en el tiempo, y a presentarse a sus ojos como un hecho futuro.

1.6.2 *Estados Unidos*

Estados Unidos fue un país de pobres y a su vez una nación de agricultores, sin embargo no existió propiamente un movimiento campesino, a la manera de lo que ocurrió en los países de Europa y Latinoamérica. El movimiento de los trabajadores del campo está muy vinculado con los esclavos negros de las plantaciones.

Según Carl N. Degler, “un colono se jactaba diciéndole a otro que; *“puedes estar seguro de que es uno de los mejores países del mundo para los hombres pobres”*. A mediados del siglo XVIII, todo colono tenía excelentes oportunidades para instalarse como granjero, en tanto que no podía esperarse un gran desarrollo industrial debido a la carestía del trabajo y a la mano de obra, pues era necesario suplicarles a los trabajadores, pagarles un salario alto y alimentarlos bien. En el siglo XVIII las tierras eran muy extensas pero aún no había nacido la ambición de poseerlas. En 1776 entre todas las colonias, no llegaba al dos por ciento el número de agricultores poseedores de la tierra. Pero en el siglo XIX la “libido” por la tierra fue impresionante. La compra de Louisiana, como se sabe, fue un accidente, otro de aquellos cuyas dificultades de los europeos favorecían a los estadounidenses. El presidente Jefferson se había conformado con adquirir Nueva Orleans a Napoleón, pero las necesidades del cabecilla francés permitieron a los ministros estadounidenses conseguir la mitad de las tierras que se extendían entre el río Misisipi y las montañas Rocosas. Aunque la compra duplicó las dimensiones

de la república con unos rasgos de pluma, fue solo el comienzo de ese codicioso afán de tierras que induciría al pueblo estadounidense a enfrentarse con el mar, una generación más tarde, tras la muerte de Jefferson. Entonces, la posesión de la tierra era el objetivo de toda acción. En líneas generales, era el remedio de todas las enfermedades sociales o en amores, la droga era comprar tierras, si caía en alguna desgracia, la tierra lo recuperaba, según un viajero británico citado por el historiador Degler. A veces esta avidez de poseer tierras, de colonización, de especulación, de ocupación ilegal temporal, resultaban tan intensas que superaban las fronteras de la nación.”²⁵

La guerra civil cuyo desarrollo se llevó a cabo entre 1861 y 1865, a pesar de haber sido una acción de las ciudades y que acabó con la esclavitud negra, no fue un movimiento de esclavos campesinos, sino una lucha de ciudadanos progresistas contra esclavistas plantadores y grandes terratenientes. Así ocurrió por la elemental razón de que los núcleos urbanos veían en la esclavitud un obstáculo al desarrollo, porque los esclavos formaban una masa de muy bajo consumo de productos industriales.

En el sur, los esclavos se rebelaron en varias ocasiones, pero sin éxito alguno. En el norte los granjeros más pobres se sublevaron también en repetidas ocasiones, reclamando el derecho al voto y oponiéndose a impuestos que los afectaban y en general tuvieron éxito. Pero nunca hubo un movimiento o revolución concatenada y las condiciones a que estaba sometida la esclavitud en el sur no podían generar revueltas significativas. Los obstáculos psicológicos y físicos con que tropezaban los movimientos revolucionarios eran invencibles. Por ejemplo, el inevitable elemento humano de la esclavitud, la relación paternalista y recíproca que surgía entre muchos amos y esclavos, creaba vínculos que reducían enormemente posibles y exitosas revueltas.

²⁵ Degler, C. (1986) *Neither Black nor White*. Barcelona. Págs. 67 y ss.

En muchas conspiraciones abortadas, el esclavo más fiel de la casa renunciaba al complot, para salvar a su amo. El propio carácter rural y con frecuencia fronterizo del sur hacía casi imposibles las revoluciones organizadas en gran escala, aunque podían producirse revoluciones individuales y localizadas o simples interrupciones momentáneas del trabajo.

1.6.3 *Latinoamérica*

La historia del campesinado latinoamericano es muy amplia, contempla aspectos agrarios, laborales y políticos. Hay toda una gama de situaciones en el panorama diferente a la historia urbana e industrial. De acuerdo con Pablo González Casanova, “Las demandas y luchas campesinas por la tierra, por el salario, por la comunidad y el mejoramiento de las condiciones de vida, son la base más general de las luchas nacionales, ya sea en defensa del territorio nacional frente al imperio, o en la lucha de los trabajadores dentro de sus secuelas reformistas, laboristas o socialistas, o en las que da la sociedad civil contra el tirano, todo en combinación crucial con los obreros industriales. Se observan que las dificultades de la expresión política del campesino en sindicatos y partidos son mayores que las del pueblo común y en especial, que las del poblador urbano.”²⁶

En el caso de México, la demanda agraria constituye la principal reivindicación, el más poderoso elemento cohesivo y el más importante concepto ideológico en el surgimiento, organización y lucha de los movimientos campesinos contemporáneos.

Para el movimiento campesino mexicano, existe una primera etapa que se desarrolla entre 1910 y 1920 que se caracteriza por la lucha armada y constituye

²⁶ González, P. (1984). Historia Política de los Campesinos Latinoamericanos. México. Edit. Siglo XXI. Tomo I, Pág. 11.

la fuerza más poderosa y decisiva en la destrucción del viejo orden nacional y el surgimiento de una opción distinta y novedosa.

En los primeros años la rebelión organizada de los campesinos, organizada local y regionalmente, pero sin un mando centralizado, superó la capacidad de represión del ejército profesional de Porfirio Díaz. Cientos, tal vez miles de bandas rebeldes mal armadas pero ampliamente distribuidas por vastas áreas geográficas, configuraron la crisis política que forzó la renuncia de Porfirio Díaz y permitió el ascenso al poder de Francisco Madero.

Los campesinos ocuparon y disolvieron las haciendas como unidades territoriales en el centro-sur del país, donde más vigorosamente actuó el zapatismo. En el área central del movimiento villista, las haciendas fueron preservadas como unidades productivas, pero sus propietarios fueron expropiados por el ejército revolucionario.

Los movimientos campesinos hicieron emerger una demanda agraria por la tierra. Expresada al principio como un reclamo de justicia que pedía la restitución de las tierras injustas e ilegalmente expropiadas a los pueblos y comunidades, la demanda agraria fue adquiriendo profundidad y precisión a lo largo de la década de 1910.

En la década del 30 el movimiento campesino logró la formulación del plan sexenal, que implicó una radicalización del programa agrario y obtuvo la elección del general Lázaro Cárdenas como presidente de México. Por su iniciativa, a través de un decreto presidencial que estableció una sola liga de comunidades agrarias por cada estado del país y una confederación nacional única que se creó en 1935 y se denominó "La Confederación Nacional Campesina (C.N.C.)". En 1938, la C.N.C. se transformó sin perder su función de organismo del Estado, en el sector agrario del Partido de la Revolución Mexicana. A partir de este momento

el aguerrido movimiento campesino comienza a debilitarse por la burocratización y la corrupción, debido a la influencia de intereses de los grupos dominantes. Se cerraron las posibilidades de gestión más allá de las severas limitaciones estructurales.

En cuanto al campesinado cubano, Arturo Warman comenta que este “tiene una vigorosa tradición de lucha en el largo batallar por el derecho a cultivar la tierra y por una vida digna. El primer acontecimiento de singular importancia lo constituye la protesta y movilización organizada por los productores de tabaco en el lustro comprendido entre 1717 y 1723, hecho que registrado en la historia como “la protesta o rebelión de los vegueros”, la cual se originó en la promulgación por Felipe V de la Real Cédula, fechada, el 11 de abril de 1717, mediante la cual se estableció en Cuba el Estanco del Tabaco, que era entonces el principal renglón de exportación de la isla, y por lo tanto constituía una importante fuente de ingresos para la metrópoli a través de la Factoría General creada al efecto. Se establecían precios límites y el tabaco excedente, que no era comprado por la factoría, tampoco podía ser adquirido por ningún otro comprador. La protesta de más de 500 compradores obligó al gobernador Vicente Raja a renunciar al cargo.”²⁷

En lo que atañe al movimiento campesino argentino, hay que señalar que éste se halla constituido por aparceros, arrendatarios y pequeños propietarios, pero básicamente por asalariados del campo. Hay que destacar que el temprano carácter capitalista de la producción agropecuaria, se constituyó en su inseparable antagonista, los asalariados rurales, que también precozmente tendieron a organizarse corporativamente reclamando a su contraparte, los empresarios agrícolas, el salario justo, mejores condiciones de trabajo, libertad de

²⁷ Warman, A. Ver ensayo en González, P. Op. Cit. Págs. 14-37.

sindicalización y otras reivindicaciones sociales.²⁸ No llegó a feliz término sino hasta el hasta finales del siglo XX.

1.7 EL TRABAJO RURAL EN LA HISTORIA DE COLOMBIA

1.7.1 *El hombre precolombino*

Los primeros hombres que llegaron al Nuevo Mundo provenían de Asia y su ingreso lo hicieron por el Estrecho de Bering, pero el cómo y cuándo no lo han precisado aún. Según lo explican, debido a las glaciaciones, el clima aumentaba o disminuía y en esa misma proporción aumentaba o disminuía el nivel del mar y estos dos hechos permitían que se modificaran las líneas costeras dejando al descubierto u ocultando grandes islas y puentes. Se calcula que hace 10.000 o 28.000 años se produjo un descenso del mar y que la zona de Bering formó un amplio puente entre Asia y América y que quizá durante estos períodos fue cuando pasaron de un continente al otro, la mayoría de los primeros pobladores.

Para Gerardo Reichel-Dolmatoff, “la fecha de entrada del hombre a América del Sur se había calculado, hasta hace poco, en unos 8.000 a 12.000 años a.c., pero actualmente, en vista de los últimos descubrimientos arqueológicos en el Perú y en otros países, se sugiere más bien una fecha de 20.000 años”²⁹.

²⁸ Barón, A. y Pegoraro, J. Ver ensayo publicado por González, P. “*En Argentina, en 1902 se realizó el Primer Congreso de Obreros Rurales en la ciudad de Pergamino, para tratar una serie de demandas relativas al trabajo en las máquinas trilladoras, la reglamentación del trabajo de cosecha en las charcas, el movimiento de bolsas de cereales en las estaciones, pactos de solidaridad entre trabajadores de diversas regiones, formación de bolsas de trabajo, propaganda y adhesión a centrales obreras. En 1904 se producen las primeras huelgas obreras del agro. Por una parte, la de los peones agrícolas de algunos distritos de la provincia de Buenos Aires, que pronto son sofocados por la intervención gubernamental. Por otro lado, en la provincia de Tucumán estalla la primera huelga de los obreros de los ingenios azucareros que obligan al gobierno a llegar a una solución favorable a sus reivindicaciones, estableciendo salarios mínimos y pago en moneda de curso legal.*” Op. Cit. Págs. 149-199.

²⁹ Reichel-Dolmatoff, G. (1982). Colombia Indígena. Periodo Prehispanico, Manual de Historia de Colombia, Instituto Colombiano de Cultura. Tomo I, Pág.37.

De acuerdo con hallazgos arqueológicos ubicados cerca al Salto del Tequendama, en el extremo suroccidental de la Sabana de Bogotá, comprueban que el hombre estuvo presente en el altiplano central desde el año 10.000 a.c.

El hombre en aquellos lejanos tiempos estuvo dedicado a los cultivos como actividad principal, habiéndose producido variaciones y progresos significativos como el paso del cultivo de yuca al del maíz. En cierto modo, el paso de una horticultura de raíces a una de semilla constituye un punto crucial en el desarrollo de la organización social de la comunidad, pues significa nada menos que el cambio de una sociedad esencialmente igualitaria a una sociedad jerárquica.³⁰

Muchos cacicazgos y pequeñas sociedades agrícolas tribales se desarrollaron en el territorio colombiano antes de la llegada de los españoles. Pero entre todos esos grupos sociales sobresale la cultura *chibcha*, la que a su vez comprende dos grandes complejos culturales, la cultura *muisca* de las tierras altas de Cundinamarca y Boyacá, y la cultura *tairona* de la Sierra Nevada de Santa Marta; estas quizás puedan ser las más lejanas raíces de lo que hoy llaman la cultura cachaca y la cultura costeña.

En ambos casos se trata de grandes agrupaciones indígenas de habla *chibcha*, cuyo avance cultural fue notable y se acerca a una etapa de desarrollo que señala el nivel de una incipiente organización estatal. Son los *muisca*s y los *tairona*s dos grandes federaciones de aldeas que estaban sometidas bajo la autoridad de sus jefes, los cuales combinaban en su persona funciones políticas, administrativas y religiosas.

³⁰ Reichel-Dolmatoff, G. (1982). “*Las raíces tales como la yuca no pueden almacenarse largo tiempo; por un lado, deben consumirse lo más pronto después de haberse sacado de la tierra y por otro lado, se dañan si se dejan enterradas más tiempo del normal, del proceso vegetativo. En cambio, el agricultor del maíz se encuentra en una posición muy favorable: con dos cosechas anuales y con un esfuerzo físico muy limitado pueden obtener una gran cantidad de granos que son fáciles de almacenar, de preparar para su consumo y que además constituyen un valioso artículo de consumo en el mercado*”. Op. Cit. Pág. 61.

Respecto a la civilización *muisca*, Hermes Tovar Pinzón, profesor honorario de la Universidad Nacional de Colombia, afirma que “dicha civilización estaba constituida por los cacicazgos del Zipa de Bogotá, el Zaque de Tunja y los señoríos del Cocuy, Duitama, y Sogamoso, cada uno con un conjunto de aldeas bajo su dominio y tributación; dominaban una superficie aproximada de 25.000 kilómetros cuadrados y comprendía una población de 649.000 personas. De los cinco el más extenso y más poblado era el del Zipa y sin la llegada de los españoles es probable que se hubiesen apoderado de todo el territorio de los *chibchas*.”³¹

Los *muisca*s realizaban peregrinaciones al Templo del Sol en Sogamoso y entre otros favores imploraban las buenas cosechas y si estas se lograban, las festejaban con cantos y bailes. La fecundidad de la tierra, la suprema ley del sol y la imposición oficial, le confirió a los cultivos tal preeminencia, que la agricultura, pródiga y placentera se confundió con la vida económica y social desde el principio de los tiempos³².

Además de las ferias locales de cada pueblo para el cambio semanal de comestibles, había ferias de mayor importancia para el intercambio de productos derivados de la actividad agrícola como las mantas de algodón, los tejidos de juncos, cañabrava, fique y otras fibras, teñidos con plantas de achicote y zumo de cortezas.

Pero quizá donde el trabajo del campo y más concretamente el trabajo agrícola se hizo más protuberante, fue en el régimen tributario, pues a excepción del oro y la

³¹ Tovar, H. (2001). La Formación Social Chibcha. Segunda edición. Cooperativa de Profesores de la Universidad Nacional. Pág. 21.

³² Triana, M. (1995). La Civilización Chibcha. “*No es posible pensar en un indio de la altiplanicie cundiboyacense sin concebirlo inclinado sobre el surco, acariciando la tierra que el buen Bochica le dio como patrimonio*”. Banco Popular, Quinta edición, Bogotá. Pág. 118.

sal, los demás tributos eran derivados de la agricultura. En la formación social *muisca*, el tributo significó la concreción y materialización de dominio.

Según Tovar Pinzón, “Los tributos eran de dos clases: en especies y en servicios. En el tributo en especies, no existía un monto fijo, ni obligatoriedad en un producto específico. Se entregaban artículos de consumo de maíz, ajo, frijol, batatas, carne, aves y venados. A estos se unían los tributos de productos semielaborados o elaborados de carácter artesanal como los hilos, las mantas y las coladoras de paja. Esto no excluía de hecho, el poder entregar materia prima como era el algodón.

Quien no tenía oro, entregaba una pala para cavar la labranza o un colador de paja para colar la chicha, otros entregaban curíes, conejos u otros géneros de caza, con lo cual se reconocía la autoridad de un cacique. Al lado de esa forma de tributo en especie, existió el tributo en servicios, o sea el tiempo de trabajo, personal o colectivo a que estaban obligados los indios del común. El servicio era de varias formas. El tributo general, consistía en que la comunidad pagaba cada año asistiendo a su cacique en el trabajo de sus labranzas y cercados. El tributo de fiestas, era la obligación de acudir a realizar ciertos trabajos que el cacique asignaba en períodos de fiestas. El tributo de cosechas se refiere a la obligación de indio de dar alguna cosecha a su cacique cuando éste salía a recorrer las tierras.”³³

Por otra parte, la cultura *tairona* es una agrupación indígena que habita en los departamentos del Magdalena, la Guajira y Cesar, en la cara norte de la Sierra Nevada de Santa Marta, incluyendo las cuencas de los ríos Guachaca, Don Diego, y Buritaca y la zona baja costera comprendida dentro del Parque Nacional Natural Tayrona.

³³ Tovar, H. (2001).Op. Cit. Pág. 9.

La estructura política y administrativa de los *tairona* no está bien conocida, pero las investigaciones han concluido que mezclaba aspectos federales con otros centralistas. Cada ciudad grande (unos 1000 habitantes) generalmente contaba con un cacique, que cumplía dentro de los límites de su ciudad funciones ceremoniales, ejecutivas, y judiciales.

La institución más respetada e incluso venerada era la formada por los sacerdotes; que influían notablemente en las decisiones de los consejos y regían la vida de los habitantes bajo los preceptos de los dioses. Como los españoles creyeron ver en la religión de los *taironas* el culto al diablo, los *naomas* o sacerdotes fueron perseguidos duramente y los templos incendiados.

Entre las diversas actividades productivas realizadas por la comunidad indígena, la agricultura constituía, sin duda, la base de la economía. La fertilidad del suelo permitía cultivar varios productos. El maíz era el alimento básico. La yuca fue cultivada no solo en las áreas costaneras, sino también en los valles de la Sierra Nevada. Otros productos tales como el frijol, la ahuyama y numerosos árboles frutales completaban la dieta, además de la miel que constituía una buena contribución. El algodón lo cultivaban y procesaban, elaborando diversos géneros como mantas, o lo intercambiaban, sin procesar, por otros artículos. Además de los anteriores cultivos, los *taironas* también conocieron: el ají, la papa, la arveja, el cacao, la calabaza, la ciruela, la coca o hayo, el aguacate, la guama, la guayaba agria, la guayaba dulce, el mamón, la manzana, el ñame, la papaya, el pericaguazo, la piña, el piñón y el plátano.

Parece que los indígenas tenían una buena comprensión del medio ambiente en que vivían y de la manera más adecuada de explotarlo para obtener un rendimiento sostenido en las cosechas, sin llegar a una sobre-explotación. Los

métodos aborígenes de cultivo muestran claramente una preocupación por conservar la fertilidad del suelo y evitar la erosión.

Se practicaba la rotación de cultivos, tanto en la agricultura mixta, como en la individual. En los cultivos mixtos, práctica que aparentemente se efectuaba en huertas aledañas a las viviendas, los indígenas mezclaban plantas perennes con otras de ciclo corto. Esto ayudaba a evitar plagas en los cultivos y a mantener cobertura vegetal del bosque. El cultivo individual, generalmente se realizaba en áreas mayores, en las afueras de los pueblos y en los valles de los ríos, donde la mayor fertilidad del suelo permitía obtener varias cosechas de buen rendimiento entre un periodo de descanso y uno de cultivo. El abono con tallos de legumbres, de maíz y de otras partes de las plantas aumentaban la fertilidad de los cultivos. Al vivir en una región de lluvias fuertes y prolongadas, los indígenas reconocieron la importancia de conservar el bosque como medio de evitar la erosión. Normalmente se protegía el bosque alrededor de los campos agrícolas y, aunque a veces se utilizaba la quema como método de desmonte, esta se hacía de una manera racional, eliminando solamente las plantas no deseadas y dejando los árboles grandes y el resto de la vegetación útil. Como la mayor parte de las tierras cultivables de la Sierra Nevada se encontraban en pendientes, los indígenas utilizaron el sistema de terrazas para evitar que las partículas y los nutrientes del suelo se lavaran con la lluvia. Las terrazas de cultivo variaban en tamaño y altura y algunas veces incluían muros de contención.

1.7.2 La conquista y la colonia

La aventura de la conquista tenía una gran magnitud para quienes la emprendían y los resultados eran, en un comienzo, tan problemáticos, que solo la posibilidad de grandes recompensas podían servir de estímulo. No podía ser la ambición de enseñar la religión cristiana y el idioma castellano lo que indujo y forzó a los aventureros a conquistar, sino la ambición de la riqueza. Por eso a la llegada, el

frenesí de riquezas era sin límites y apresurado, pues deseaban “hacerse ricos pronto”.

El desmantelamiento de los templos, el robo de las joyas, el saqueo de las sepulturas y los llamados “rescates”³⁴ representaron las maneras típicas de apropiación coactiva de las riquezas que tenían en su poder indígenas precolombinos.

Otro punto importante en esta conquista fueron las capitulaciones,³⁵ a través de las cuales el conquistador se comprometía a hacer los gastos de la expedición, el traslado de pobladores y especies animales y la construcción de navíos necesarios, a cambio de que el monarca le otorgara las tierras conquistadas “para siempre jamás”; le confiriera el título de Capitán General, con la facultad de nombrar regidores, jurados, escribanos públicos y la autorización para repartir los indios, las tierras, las aguas y las minas “por todos los días de su vida”. Exigía el conquistador, para él y sus descendientes, el título y los privilegios de los Grandes de Castilla, la facultad de abreviar los términos en las causas criminales y civiles y la renuncia del Rey a enviar obispos y protectores de indias por prolongado período de tiempo. Era ni más ni menos estatuir dictador al conquistador.

Para Indalecio Liévano Aguirre, “el problema de la aprobación de los indios adquirió caracteres dramáticos, por la inclinación que mostraron los conquistadores a reducirlos a la esclavitud, por juzgar que sólo un sistema que permitiera a los pobladores forzar a los indios a trabajar, podía lograr la utilización

³⁴ Liévano, I. (1982) Los Grandes Conflictos Sociales y Económicos. “*El rescate consistía en secuestrar y encerrar al indio junto con su familia y no liberarlos hasta tanto no pagaran determinada cantidad de oro*”. Vol. I. 5ª Edición. Edit. Carlos Valencia. Págs. 22 y ss.

³⁵ Liévano, I. (1982) Op. Cit. Pág. 33. “*Las capitulaciones consistían un procedimiento mediante el cual el Estado español cedía a sus vasallos parte considerable de sus facultades políticas y jurisdiccionales sobre los territorios conquistados, a cambio de una participación en los beneficios del descubrimiento*”.

adecuada de esas masas de aborígenes que vivían en la edad primitiva de la caza, la pesca y la recolección de frutos. Pronto se institucionalizó la esclavitud de los indios y la práctica de cazarlos con perros de presa, la costumbre de marcarlos con hierro candente y el establecimiento de la compraventa de los mismos como simples animales.”³⁶

Después de muchas luchas por parte del Fray Antonio de Montesinos³⁷ para convencer a la corona española de erradicar la esclavitud de los indígenas, la corona aceptó y logró evitar que el régimen de trabajo esclavista con indígenas se organizara en América.

A los conquistadores les tocó buscar formas de explotación de la mano de obra aborígen compatibles con la leyes que habían otorgado la calidad de vasallos libres a los naturales de América. Había sistemas de servidumbre que correspondían mejor a la atmósfera feudal de que los conquistadores formaban parte, y ello explica la facilidad con que el régimen esclavista fue sustituido por instituciones que establecían en la práctica el trabajo forzado de los indígenas.

Una de esas instituciones fue la encomienda, a través de la cual la corona encomendaba los indios a los españoles con autorización para exigirles la prestación gratuita de los servicios personales, a cambio de que los titulares del privilegio se obligaran a atender debidamente a su evangelización.

El tipo de organización agraria que sustituyó a la encomienda fue el régimen de las grandes haciendas, formadas por las mercedes de tierras o los remates de

³⁶ Liévano, I. (1982) Op. Cit. Págs. 15 y 16.

³⁷ Ballén, R. (1991). Op. Cit. Pág. 202. El Fray Antonio de Montesinos, en vísperas de la navidad de 1511, en el curso de la misa, se subió al pulpito y ante todos los grandes de la isla pronuncio el famoso sermón que cambiaría el destino del Nuevo Mundo: “(...) *todos estáis en pecado mortal y en él vivís y morís, por la crueldad y tiranía que usáis con estas inocentes gentes. Decid con qué derecho y con qué justicia tenéis en tan cruel y horrible servidumbre a estos indios*”.

realengos, haciendas que sus propietarios trabajaban, de manera principal con indios concertados. Como la cantidad de indios se reducía a las cuotas autorizadas por el régimen del concierto, el cual sólo permitía la cuarta o la quinta parte, no existía exceso de mano de obra disponible para la economía privada, sino una relativa escasez de ella, lo que obliga a los grandes propietarios a ofrecer salarios atractivos a los indígenas, siempre que deseaban obtener una mayor cantidad de trabajadores de la autorizada por las cuotas muy limitadas del concierto.

Los salarios de los indios concertados se pagaban al cacique o capitán y no en forma individual, pero en el fondo ayudaban a cubrir los tributos del pueblo indígena. El corregidor se encargaba de cobrar los impuestos y distribuirlos así: un 20% para la administración real como quinto, un 10% para la iglesia y el resto repartido entre gastos administrativos y el sostenimiento de la parroquia. El producto de las faenas comunitarias se destinaba no solo a pagar tributos sino también a sostener el consumo de caciques y capitanes. Las labranzas particulares abastecían el consumo esencial; el tiempo involucrado allí se constituía, por lo tanto, en trabajo necesario o en su equivalente salarial bajo la responsabilidad directa del tributario.

Como ya lo mencionamos en la agricultura precolombina, los aborígenes tenían algunos métodos para conservar la fertilidad del suelo y evitar la erosión, como la rotación de cultivos, la agricultura mixta, el sistema de terrazas, etc. En cuanto a las herramientas, éstas estaban constituidas por palos aguzados, palas, azadas de madera y hachuelas de piedra o hueso. Con estos instrumentos y con tres o cuatro horas diarias de trabajo, los indígenas podían obtener lo indispensable para satisfacer sus necesidades. Con la llegada de los españoles y con la institucionalización de la hacienda todo cambió, ciertamente para tecnificarse. Se juntaron las parcelas, se sembraron otros cultivos (cebada, trigo, hortalizas), se aumentó notablemente la jornada agrícola. La regeneración natural de la tierra,

mediante el largo descanso, quedaba remplazada por el esfuerzo humano. Pero no solo implantaron grandes cambios en la jornada y la productividad del trabajo sino que provocaron una verdadera revolución en el uso de la tierra. En términos simples, hubo una sustitución en gran escala de una población humana por otra animal. Los vacunos introducidos tempranamente se reprodujeron con asombrosa rapidez y empezaron a asentarse en las periferias de las zonas agrícolas que iban decreciendo con la extinción de la población aborígen. Con la expansión ganadera se hizo evidente el uso de los animales de tiro y de carga para el cultivo, procesamiento, movilización y mercadeo de productos agrícolas. El caballo casi no fue utilizado como animal de tiro sino como medio de transporte, pues requería arados livianos de acero y un arnés especial, desconocido por los españoles. Su cruce con el asno dio lugar a la fuerte y paciente mula que remplazó parcialmente a los portadores humanos de cargas y hombres.

El azadón metálico permitió un deshierbe más eficaz y rápido, lo mismo que una siembra más profunda y con menor gasto de semillas. El hacha y el machete incrementaron la productividad de la tala y el despeje de rastrojos. El arado de madera con puntas de metal, arrastrados por ambos bueyes, permitieron cultivar tierras duras, a diferencia del chuzo de madera y la siembra superficial.

La hoz y también el machete aligeraron el corte de los cereales y la caña de azúcar. La molienda de esta última se llevó a cabo en la mayor parte de los casos con trapiches muy primitivos, siendo los más productivos los movidos por mulas y bueyes, y los más atrasados empleaban la fuerza de trabajo del esclavo.

En general, la rueda se aplicó en forma limitada y en carretas que sólo podían recorrer distancias cortas, pues hacían falta caminos adecuados. La adaptación de la tecnología española fue apenas parcial y se fundió con las prácticas locales de los indígenas, quienes asimilaron en especial el machete y otras herramientas cortantes traídas por los españoles.

1.7.3 Siglo XIX

En la altiplanicie cundiboyacense predominaba el régimen de haciendas concertadas que dedicaban parte de sus tierras a la ganadería. Muchas de ellas producían también trigo, cebada, papa y hortalizas. Los trabajadores residentes o estancieros tenían arrendadas parcelas para cultivos de subsistencias.

Los arrendatarios trabajaban sus propios lotes los días de fiesta. Los domingos convidaban los estancieros a sus compañeros a segar sus pequeños trigales. Los residentes estaban obligados a prestar servicios de ordeño, vaquería, siembra y trilla de trigo y cebada, la cual limpiaban por el sistema de lanzarla al viento. La productividad del trabajo agrícola es muy baja y las cosechas no llegan a abastecer siquiera el mercado de Bogotá, pues un agricultor colombiano producía en la misma jornada un europeo.

Según fuera o no época de cosecha el arrendatario podía dedicar a su parcela uno o dos días a la semana. En época de recolección de cosecha en las haciendas, se encontraban jornaleros de los pueblos vecinos. Se observa un alto grado de sumisión de los arrendatarios para con los propietarios.

A los hijos de los hacendados, los estancieros los llaman “amitos”, con trato reverencial. La base del servilismo radica en la estrecha dependencia económica del arrendatario, pero a la vez existen otros mecanismos bastante contundentes, como el cepo que cada propietario tenía en su hacienda y la amenaza de ser castigados por las propias autoridades municipales por la muy estrecha relación entre éstas y los propietarios.

La educación de los arrendatarios y de los campesinos en general para que observen rígidamente una actitud servil era impartida por el clero. Numerosas

haciendas tenían su propia capilla y el cura figuraba en la nómina del hacendado. A los campesinos que demostraban mayor sumisión y la lealtad se les ascendía a capitanes de cuadrilla o a mayordomos. A estos últimos les asistía el derecho de mantener ganado y lotes para cosecha, y sus hijos tenían jornales asegurados. Había haciendas donde los peones estaban atados por deudas que nunca podían pagar y debían permanecer en dichas haciendas durante toda su vida.

1.7.4 Siglo XX

Al entrar el desarrollo agropecuario al siglo XX, se presentaron cambios fundamentales en las formas de trabajo, especialmente por las dos formas de trabajo agrícola: una de tipo comercial o de exportación y otra de economía campesina y entre una y otra la tierra como factor determinante y las distintas maneras como el trabajador agrario se vincula a la misma. En este siglo, producción agrícola, tierra y lucha campesina serán tres conceptos inseparables.

De acuerdo con Salomón Kalmanovitz, “En la década del 20 se encuentra una variedad muy grande de instituciones en la explotación del trabajo rural que tienen en común la sujeción del campesino a la tierra y la obligación extraeconómica de ahorrar rentas bien sea en servicios, productos o dinero. En las grandes haciendas de Cundinamarca, Boyacá, Tolima, Huila, Valle y Cauca la producción era llevada a cabo básicamente por arrendatarios, que pagaban rentas por sus lotes de subsistencia, en forma de productos, dinero y además trabajando en las labores de la hacienda por un salario que era generalmente un 30% inferior al que se pagaba a los forasteros o fuerza de trabajo ocasional no residente en las haciendas. En Nariño, en Cauca y en la costa eran corrientes los terrajes, equivalentes al pago en especie por el derecho de comunidades indígenas o campesinas a usufructuar tierras tituladas a otros. Aun en otras regiones, como el sur de Antioquia y Caldas, existían grandes explotaciones cafeteras repartidas en aparcerías; a la inversión conjunta de terrateniente y campesino se daba un

reparto de utilidades que variaba ampliamente de tercios a medianías del producto obtenido (...). Fuera de esta economía de hacienda se podría considerar una economía campesina de pequeños propietarios, concentrados primordialmente en las tierras más desvalorizadas del país y que incluía desde café, en las regiones de Antioquia y Caldas, hasta maíz, papa y yuca, en el resto del territorio nacional. Dentro de esta economía figuraban también algunos campesinos en tierras mejores, que producían para abastecer los crecientes centros urbanos del país. En la medida que se incrementaban las comunicaciones entre el campo y las ciudades, la pequeña propiedad parcelaria abastecía la mayor parte de las necesidades urbanas, mientras que la economía de la hacienda se concentraba en ganadería, cereales, azúcar refinada y arroz.”³⁸

1.7.5 Siglo XXI

En la actualidad el trabajo rural y de acuerdo con un artículo publicado por el periódico el Tiempo, escrito por el profesor Emilio García Gutiérrez de la Universidad de los Llanos, “La realidad del agro colombiano enseña que 50.000 familias de productores agropecuarios, casi todas ellas pequeñas y medianas, sufren el estrés de ver cómo les avanzan procesos ejecutivos de la banca por deudas que no han podido pagar y que pueden terminar quitándoles la propiedad sobre sus casas y parcelas.

¿Cuál es la situación del agro colombiano? dramática. Pobreza de más del 65 por ciento³⁹. Indigencia de más del 30 por ciento⁴⁰. Treinta de cada cien habitantes de

³⁸ Kalmanovitz, S. (1998). El Desarrollo de la Agricultura en Colombia. Edit. Valencia. Bogotá. Pág. 24.

³⁹ Presentado por García, E. Realidades y Mitos en el Empleo Rural. Artículo publicado por el periódico el Tiempo, el 20 de junio de 2010. Consultado en www.eltiempo.com. El 26 de septiembre de 2010. Tomado de Encuesta realizada por el Acción Social, en junio de 2009, sobre factores de desplazamiento en Colombia.

⁴⁰ Presentado por García, E. Realidades y Mitos en el Empleo Rural. Op. Cit. Consultado en www.eltiempo.com.

las zonas rurales que todas las noches se acuestan a dormir con dolor de estómago, no porque hayan comido mucho sino porque no comieron nada.

El desempleo, sumado al subempleo, llega a 37 por ciento⁴¹ del total. Y el Ministro de Agricultura se ufana por esas cifras con el alegato de que podrían ser peores. Claro que podrían ser peores, pero dejando en claro que no son buenas.

Pero lo que más preocupa en la lógica técnica y económica del agro de cualquier país no es tanto el desempleo, como los bajos salarios. Y aquí lo que tenemos es que cerca de 70 por ciento⁴² de los trabajadores rurales gana menos de un salario mínimo.

En el sólo gobierno del presidente Uribe fueron desplazados de las zonas rurales de Colombia más de dos millones y medio de compatriotas. Estas son las cifras de Acción Social, en parte por la violencia, pero sobre todo por la pobreza, por la miseria, por la falta de oportunidades.

En el caso de la industria de la caña de azúcar, la tendencia es cada vez más a la mecanización del corte, lo que reduce las posibilidades de creación de empleo (una máquina puede llegar a reemplazar en promedio a 150 trabajadores y hoy en día cada ingenio que produce etanol tiene alrededor de 13 máquinas cortadoras).

En Colombia, el discurso oficial afirma que se crearán dos millones de empleos directos y seis millones de indirectos. Pero un reciente estudio sobre el empleo generado por distintos cultivos en Colombia mostró que tanto la caña de azúcar como la palma aceitera generan por unidad de área menos mano de obra que el

⁴¹ Presentado por García, E. Realidades y Mitos en el Empleo Rural. Op. Cit. Consultado en www.eltiempo.com.

⁴² Presentado por García, E. Realidades y Mitos en el Empleo Rural. Op. Cit. Consultado en www.eltiempo.com.

algodón, el café, el maíz tecnificado, el tabaco, la papa, las hortalizas, el plátano y los frutales.

Cada hectárea de caña genera 0,18 puestos de trabajo y según el Conpes 3510 del 2008 a 2019 el cultivo debe generar 12.433 puestos de trabajo, lo que significa que se requieren de 5,5 hectáreas para cada uno de ellos. De la misma forma, en el caso de la palma cada hectárea genera 0,16 puestos de trabajo y según el Conpes, en los mismos once años se generará 35.177 empleos, es decir que se requiere de 6,08 hectáreas para generar un empleo.”⁴³

Debemos mencionar que el abandono en el que se encuentra el trabajador agrario es tal que las pocas leyes o proyectos de ley que se han expedido en Colombia sobre el mundo rural colombiano están enfocadas estrictamente a la tierra y su dominio, pero no a la condición del campesino como colombiano integrante del sistema jurídico, que requiere de una especial protección que le garantice por lo menos unas condiciones de vida digna.

De acuerdo al sistema normativo actual referente a las relaciones laborales se afirma que no cabe distinción entre el trabajador agrario y el trabajador industrial o urbano, sin embargo esta igualdad no funciona, la informalidad con que se contratan los jornaleros para las labores del campo no permite la aplicación clara de las normas que garanticen un trabajo digno.

En definitiva es necesaria una implementación de una normatividad especial que regule las relaciones laborales que se generan bajo la condición de trabajador agrario, para permitir un avance y un cumplimiento del principio fundamental de un trabajo digno.

⁴³ García, E. Realidades y Mitos en el Empleo Rural. Artículo publicado por el periódico el Tiempo, el 20 de junio de 2010. Consultado en www.eltiempo.com. El 26 de septiembre de 2010.

2. EL DERECHO AL TRABAJO EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO

*“Si no quieres perderte en el olvido
tan pronto como hayas muerto,
o escribes cosas dignas de leerse,
o haz cosas dignas de escribirse.”*

Benjamín Franklin.

A propósito del concepto de Trabajo. 1747.

Todo cuanto se ha dicho precedentemente sobre la dignidad del trabajo, sobre la dimensión objetiva y subjetiva del trabajo del hombre, tiene aplicación directa en el problema del trabajo agrícola y en la situación del hombre que cultiva la tierra en el duro trabajo de los campos.

Para el trabajador agrario la situación laboral que afronta tiene mayores dificultades que la del trabajador urbano, basta con mencionar que para él la exposición a condiciones climáticas adversas, como la lluvia, el frío intenso o el calor a altas temperatura, genera un riesgo mayor para su salud y calidad de vida, que en el que enfrentan otro tipo de trabajadores que cuentan con un confort en su lugar de trabajo.

No sólo el desafío a las condiciones naturales ya lo hace distinto del trabajador urbano, hay que observar que existen otras situaciones que lo transforman en un trabajador con actividades distintas que merece de especial protección; por ejemplo el acceso a los centros de salud para valoraciones medicas en caso de incapacidades o licencias laborales, es precario, debido a la gran distancia que hay desde los predios donde se labora hasta el centro de salud de cada pueblo.

Por otra parte, tenemos la ausencia de inspecciones de trabajo, en algunas zonas del país, en especial en corregimientos, lo que hace del acceso a la administración de justicia un camino espinoso que los trabajadores agrarios no pueden tomar.

Entre otras diferencias, tenemos que el reconocimiento de las prestaciones sociales para los trabajadores agrarios es nula, pues quien ejerce el rol de empleador reconoce salarios por tarea realizada, demostrando que ahí finaliza la relación laboral considerando que no se verá obligado a efectuar el pago de las prestaciones sociales, por pensar que el trabajador agrario no va a llegar a instancias legales para el cobro de las mismas.

Estas son razones suficientes para esbozar en este capítulo algunos conceptos y principios referentes al derecho laboral, aplicables al trabajador agrario; pues como ya se mencionó en Colombia no existe distinción alguna entre trabajador agrícola y trabajador industrial o urbano.

2.1 EL TRABAJO DENTRO DEL MARCO CONSTITUCIONAL

2.1.1 *El trabajo humano*

La naturaleza y finalidad del trabajo están vinculadas a la razón de ser de la humanidad, ya que por su medio se expresa, perfecciona o se deteriora. Es el fruto de las acciones propias del ser humano a través de las cuales se comunica con sus semejantes e interactúa con el resto del mundo.

Para Guillermo Guerrero Figueroa, “El trabajo, cuyo objeto es transformar la realidad, requiere conocerla y obrar sobre ella. Por medio de él, el ser humano se realiza en el mundo y se expresa. Su actuación constituye una fuerza liberadora y, por consiguiente, tiene un valor espiritual; se libera de sus necesidades, domina el mundo y logra lo necesario para su subsistencia.”⁴⁴

⁴⁴ Guerrero, G. (2008). Manual de Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Edit. Leyer. Bogotá. Pág. 78.

El trabajo tiene el carácter de un derecho, ya que por medio de él, no solo transforma el mundo, sino que se realiza a sí mismo y como un deber. Deber y derecho a trabajar son atributos constitutivos de la persona.

Todo ser humano, está obligado a trabajar para devolver a la comunidad lo que de ella ha recibido con el producto del trabajo de generaciones pasadas e incrementar las riquezas materiales y espirituales que la sociedad pone a disposición de la nueva sociedad.

En principio el trabajo fue despreciado por considerarse una actividad vil y destinada a seres inferiores

Lo que es dignidad del hombre y gloria de los pueblos, ha surgido de las manos expertas y de la mente creadora del ser humano.

Antonio Vázquez afirma que “El hombre se perfecciona con su trabajo; convierte el barro en hogar, el color en cuadro, las ideas o palabras en libro, la piedra en estatua. Todo el capital de la humanidad es trabajo acumulado de generaciones que han laborado y son sus legítimos dueños las generaciones que trabajaron. Todo lo que es orgullo de los pueblos es fruto del trabajo.”⁴⁵

2.1.2 La dignificación del trabajo a nivel constitucional

A partir de la Carta de 1991, Colombia entra en la era del Constitucionalismo del Derecho del Trabajo, y este queda instituido como uno de los pilares básicos del Estado Social de Derecho.

La Corte Constitucional en sentencia C-479 de 1992, señala, con respecto al cambio que trajo la Constitución de 1991, que “no se trata, como pudiere pensarse

⁴⁵ Vázquez, A. Derecho del Trabajo, Tomo I, Edit. Astra, Buenos Aires, 1982. Pág. 19.

con ligereza, de un simple retoque cosmético o terminológico. Se pretende señalar un rumbo inequívoco y fundamental para la nueva Carta. El trabajo se eleva a rango de postulado ético-político necesario para la interpretación de la acción estatal y de los demás derechos y deberes incluidos en la Carta, así como factor indispensable para la integración social.”⁴⁶

Se llegó a la incorporación del trabajo, en la nueva Constitución, con la jerarquía de un derecho imprescindible, que se asocia en la persona humana y es inherente a su vida y, como tal, exige la protección constitucional.

Nuevamente, la Corte nos señala, que “El trabajo, como factor fundamental de los procesos económicos y sociales, resulta de primordial importancia en razón de que posibilita los medios de subsistencia y la calidad de ésta para el mayor número de la población y de él depende de manera general el crecimiento y desarrollo económico. También de él se desprenden variadas y complejas relaciones sociales concurrentes y divergentes en punto a los intereses en punto a los intereses que en ellas se traban; esta naturaleza básica del trabajo, reconocida por el Constituyente de 1991 desde el preámbulo de la Carta, también manifiesta en su contenido finalista el propósito de asegurarlo de manera prioritaria, ante otros objetivos del Estado.”⁴⁷

Según la Carta Constitucional, la efectividad de los derechos no es un mero postulado. Es una norma Constitucional con toda su fuerza imperativa.

Finalmente, encontramos que la Constitución postula en el artículo 25⁴⁸, el trabajo como un derecho fundamental que dignifica la condición del ser humano y le

⁴⁶ Corte Constitucional, Sentencia C-479/92, agosto 13 de 1992.

⁴⁷ Corte Constitucional, sentencia T-446/92 de julio 8 de 1992.

⁴⁸ Constitución Política de 1991. Art. 25 “*El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.*” Decimo séptima edición, (2007). Bogotá. Edit. Legis.

garantiza su obligatorio cumplimiento por ser uno de los propósitos fundamentales de las personas para el desarrollo social.

2.1.3 Principios del derecho del trabajo

2.1.3.1 Obligatoriedad

El trabajo es socialmente obligatorio. Para Mario de la Cueva “El derecho al trabajo consiste en la facultad que tiene toda persona de emplear su fuerza de trabajo en una ocupación lícita por medio de la cual pueda adquirir los medios necesarios para vivir ella y su familia decorosamente. El derecho al trabajo a conseguir empleo u oficio; toda persona tiene derecho a que no se le impida trabajar.

La manifestación del derecho consiste en la conservación del empleo, puede ser absoluta o relativa. Nos encontramos en el primer caso cuando el trabajador no puede ser despedido sino por justa causa expresamente establecida en la ley. En el segundo, cuando al empleador se le concede la posibilidad de pagar una indemnización al trabajador a cambio de ser reintegrado. El derecho al trabajo no solo se desprende de la obligación social de trabajador, sino que se origina de otros derechos, como el de la propia subsistencia y el sostenimiento familiar. El derecho a la vida requiere de la necesidad de trabajar y, por consiguiente, nace el derecho al trabajo. Al existir radicalmente el derecho a la vida existe en principio el derecho natural a todos aquellos medios que sean indispensables para el cumplimiento de ese derecho a vivir.”⁴⁹

Nadie puede impedir el trabajo a los demás, siendo lícito su ejercicio.

⁴⁹ De La Cueva, M. (1954), *Derecho Mexicano del Trabajo*, T.I, 4ªed., México, México, Edit. Porrúa, pág. 85.

El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: en el pasado, significó la obligación del Estado de respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino, en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.

2.1.3.2 Libertad

Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos legalmente establecidos.

2.1.3.3 Protección

El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones y es que en la relación sustancial de trabajo las partes no son iguales y que aquí el acreedor de los salarios y prestaciones sociales está en inferioridad de condiciones respecto de su deudor.

El derecho del trabajo se ha propuesto desde siempre la protección de los derechos de quienes intervienen en la relación laboral, en especial del que entrega la realización de sus actividades laborales a cambio del pago de un salario y prestaciones sociales.

2.1.3.4 Igualdad

Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen las mismas protección y garantías, y, en consecuencia, está abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas legalmente.

El artículo 13 de la Constitución Nacional al consagrar la igualdad, comienza por la declaración de que “todas las personas nacen libres e iguales ante la ley”. Pero para que la igualdad no se reduzca a un enunciado teórico, sin efectos en la práctica, la norma continúa diciendo que “recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades...” Y concluye el inciso primero con la prohibición de toda “discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”⁵⁰.

El inciso segundo de la norma mencionada, establece que el Estado promoverá “las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará las medidas a favor de grupos discriminados o marginados”.

Ese principio de la igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el concepto de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente formación a supuestos distintos.

En conclusión, la Constitución no autoriza el que la condición o las circunstancias particulares del empleador se conviertan en factores de tratos desiguales, en perjuicio de los trabajadores.

⁵⁰ Constitución Política de Colombia, (2007). Edit. LEGIS. Art. 13.

2.1.3.5 Derecho

Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio. “Toda persona tiene pues el derecho a trabajar y obtener un empleo que le permita satisfacer sus necesidades fundamentales, obtener un *minimum* de seguridad social y vivir bajo condiciones de bienestar acordes con la dignidad humana.

El derecho al trabajo debe considerarse como un derecho público y si bien es cierto que ha sido interpretado como un deber genérico impuesto al Estado en beneficio de los ciudadanos, es al mismo tiempo fuente jurídica de donde se desprenden correlativas obligaciones concretas a cargo del Estado, no simplemente en el plano teórico, sino en el espacio y en el tiempo.

La declaración universal de los derechos humanos afirma el derecho que tiene toda persona a obtener la satisfacción de los derechos económicos y sociales indispensables a su dignidad como ser humano. En este sentido nuestra Constitución impone al Estado la obligación de intervenir por mandato de ley para dar pleno empleo a los recursos humanos y naturales mediante una política de ingresos y salarios, conforme a la cual el desarrollo económico tenga como objetivo principal a la justicia social y el mejoramiento armónico e integrado de la comunidad.

2.1.3.6 Carácter irrenunciable

Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.

2.1.3.7 Validez de la transacción

Para Germán Isaza “Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles. La transacción es un contrato por medio del cual las partes contraen voluntariamente obligaciones específicas. Se refiere a acuerdos privados sin intervención de funcionarios públicos. El artículo 2469 del Código Civil lo define diciendo que en virtud de él las partes terminan “extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual”. En materia laboral, a pesar del principio de la irrenunciabilidad de los derechos otorgados por ellas, se permite la transacción como uno de los medios de realizar la armonía entre los sujetos intervinientes en las relaciones empleo-empleadores. Esta institución es uno de los modos de arreglar amigablemente los conflictos individuales surgidos o por nacer, las partes en forma privada pueden transigir sobre derechos pendientes, pero con la condición, para su validez que el acuerdo se realice sobre derechos dudosos, inciertos y discutibles. No es posible en el derecho laboral transigir sobre derechos ciertos e indiscutibles. Esta observación también es válida para el derecho civil, pues en este tampoco se permite la transacción sobre derechos disputados o litigiosos.”⁵¹

En cuanto a los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, Miguel Torti Santos refiere que “en el mundo de la empresa y de las relaciones laborales, conflicto y negociación son términos habituales. Son constantes las situaciones en

⁵¹ Isaza, G. (2007) Derecho Laboral Aplicado. Edit. Leyer. Pág. 16.

que los trabajadores, buscando mejores condiciones de trabajo y de salario, y el empresario, que busca una productividad más alta y de mayor calidad, acaben enfrentados.

En estos casos la negociación entre las partes suele ser el mejor mecanismo para resolver el conflicto generado. Pero cuando esto no resulta, entonces se entra en una dinámica poco beneficiosa en que tanto empleadores como trabajadores acaban recurriendo a los Tribunales."⁵²

La judicialización de los conflictos laborales tiene muchos inconvenientes de los que destacaríamos que en muchos casos la intervención judicial no resuelve el verdadero problema.

Es necesario aplicar sistemas no judiciales de solución de conflictos en la empresa, que eviten el enfrentamiento y tengan presente las relaciones futuras de las partes. De todos los sistemas alternativos de solución de conflictos quisiéramos destacar, por ser especialmente idóneo en la solución de conflictos en el ámbito empresarial, a la conciliación.

La conciliación es pues un sistema confidencial, rápido y económico de resolver conflictos y que reconoce a las personas implicadas en el asunto como las más capacitadas para encontrar la solución más satisfactoria. El conciliador "únicamente" ayuda a que los participantes puedan alcanzar los acuerdos que darán satisfacción a sus intereses sin utilizar la coacción y facilitando el entendimiento.

Las organizaciones de nuestros tiempos deben minimizar el desperdicio de energías que suelen devenir de conflictos no resueltos o mal resueltos. A raíz de

⁵² Miguel Torti Santos (1994) La Conciliación - Aspectos sustanciales y Procesales; Ediciones Jurídica Radas, Bogotá, Colombia. Pág. 33.

ello, se han venido desarrollando modelos alternativos de trabajo donde se depende más de procesos horizontales y menos de estructuras jerárquicas para solucionar las diferencias. A su vez, estos modelos de administración dependen más de metas compartidas y llevadas a cabo bajo la presión de los mismos pares, que desde controles jerárquicos y estandarizados.

La idea es que los trabajadores se comprometan con su trabajo, y que tengan las oportunidades para constantemente pulir sus habilidades interpersonales, e inclusive crear sistemas de administración efectivos para la solución de los conflictos.

Frecuentemente, dichos modelos cuentan con conciliadores capacitados que facilitan la solución de conflictos de manera sistemática.

Regresando a la teoría general de los principios, para el tratadista Jorge Gamboa Jiménez, de la declaración de principios “se desprenden claramente tres conceptos que es necesario analizar, y son: a) la justicia en las relaciones obrero-patronales; b) la coordinación económica, y c) el equilibrio social.

La justicia en las relaciones obrero-patronales. Nuestra legislación hace referencia a ella cuando dice que la finalidad del Código Sustantivo del Trabajo es buscar la justicia.

El concepto de justicia social constituye una categoría que regula las relaciones laborales de manera diferente a la concepción tradicional de la justicia conmutativa; parte del supuesto de la desigualdad económica y procura el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores, otorgándoles a estos –la legislación laboral- los medios eficaces para alcanzarla. O como dice Néstor de Buen Lozano, la justicia social impone deberes a los particulares frente otros particulares frente a otros particulares, sólo por su pertenencia a determinada

clase social y lleva al Estado a asumir responsabilidades sociales, para cuya atención el Estado recoge las aportaciones de los particulares, empleadores y trabajadores y eventualmente, hace su propia aportación.

Para revisar el concepto de coordinación económica, citaremos a Absalón D. Casas, que manifiesta sobre dicho concepto, lo siguiente: “Es sabido que los factores de producción capital y trabajo, aplicados a la naturaleza, constituyen la base para el progreso económico de las naciones, pero siempre y cuando dichos factores actúen armónicamente teniendo en cuenta que la propiedad privada debe tener una función social.

La empresa entendida como una comunidad laboral, en que el elemento personal -empleador y trabajadores-, forma su base primordial, para que pueda cumplir con sus finalidades sociales el derecho del trabajo considera indispensable coordinar los factores de la producción, o sea, propietarios o empleadores y trabajadores.”⁵³

Con referencia al equilibrio social, se dice que nuestro derecho del trabajo desea entre sus propósitos evitar los abusos que una clase pueda ejecutar contra la otra económicamente débil, sin pretender eliminar las existentes; se propone establecer el equilibrio entre las clases para el normal, funcionamiento de la colectividad. Con este objeto, que reconoce el amparo que se le da a los trabajadores, como elemento vulnerable en las relaciones obrero-patronales.

Para Guillermo Guerrero Figueroa, “El Estado, por medio del derecho laboral, interviene para tratar de conseguir la colaboración entre las clases, coordinando su acción económica”⁵⁴

⁵³ Absalón D. Casas, citado por Gamboa, J. (2008). Código Laboral, Sustantivo del Trabajo y Procedimiento Laboral –anotado-. Vigésimosexta edición. Bogotá. Edit. Leyer. Pág. 3. Art. 1°.

⁵⁴ Guerrero, G. (2008). Op. Cit. Pág. 140.

Pero para la Corte Constitucional “La protección en todas sus formas y la cláusula específica de igualdad en materia laboral implican que la diferencia entre empleadores público y privado no es en sí misma un criterio relevante de diferenciación en relación con las prestaciones debidas a los trabajadores. Por ello la Corte considera que en principio no es admisible que la ley establezca diferencias de beneficios jurídicos entre los trabajadores de los regímenes privado y público, como quiera que se considera que la naturaleza jurídica del empleador no excluye *prima facie* la comparación entre los trabajadores al servicio del Estado y los particulares, y por ende son dos aspectos susceptibles de comparación.

El principio de igualdad de los trabajadores en la aplicación y configuración de la ley, parte de la base de que si bien la existencia de dos regímenes jurídicos es una opción constitucional válida para el Legislador, aquella no significa un mandato de parificación y de igualitarismo, pues en determinados casos esa diferencia de patrono puede constituir una justificación relevante para un trato diferente, pero en tales casos el examen constitucional de igualdad por el juez constitucional tiene que ser más riguroso.”⁵⁵

2.2 LA NORMATIVIDAD LABORAL COLOMBIANA

2.2.1 *Naturaleza jurídica del derecho laboral colombiano*

Existente una diferencia profunda frente a la posición referente a la naturaleza jurídica del derecho laboral. Una tendencia fuerte y generalizada que se inclina por considerarlo como integrante del derecho público, porque cada vez prevalece el carácter estatutario sobre el contractual y los preceptos del poder público que se basan en el interés general sobre las relaciones particulares, por ser cada día más considerado el trabajo como una gran fuerza social.

⁵⁵ Corte Constitucional, (1999). Sentencia C-055 del 3 de febrero.

Otra, estudia el derecho del trabajo dentro del derecho privado, porque contempla como fundamento esencial de esa disciplina el contrato de trabajo y las relaciones que produce tienen carácter de privadas; y porque la materia jurídica del trabajo no difiere de la comprendida en el derecho civil, en donde la voluntad individual tiene un papel fundamental.

Existe una tercera corriente que sostiene que el derecho del trabajo es mixto, por cuanto sus normas participan tanto del derecho público como del privado. La imposibilidad de incluirlo dentro de uno de los grupos –el público o el privado- hizo que RADBRUCH propusiera un *tertium genus*, diciendo: “Si quisiéramos traducir en lenguaje jurídico la enorme revolución que estamos presenciando en los hechos y en las ideas, diríamos que la tendencia hacia un *derecho social* cada vez va socavando más la separación rígida entre el derecho privado y el derecho público, entre derecho civil y administrativo, entre contrato y ley; todos estos tipos de derechos penetran el uno en el otro recíprocamente, dando lugar a la aparición de nuevos campos jurídicos que no pueden ser atribuidos ni al derecho público ni al derecho privado, sino que representan un derecho enteramente nuevo, de un tercer tipo, un derecho económico y obrero.”⁵⁶

2.2.2 *Carácter de orden público de las normas laborales*

El derecho del trabajo es de la naturaleza de Derecho Privado, pero las normas que lo integran son de orden público porque las mismas no son renunciables y tienen un carácter imperativo; se sustraen del campo de la autonomía de la voluntad con el fin de proteger la persona humana, la libertad real, el interés de terceros o el de la colectividad.

⁵⁶ Radbruch (1930). Introducción a la Ciencia del Derecho, Madrid, Edit. Revista de Derecho Privado. Pág. 79.

El carácter de orden público de las disposiciones que regulan el trabajo humano trae como consecuencia lo siguiente: a) Los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la Ley; b) Producen efecto general inmediato y se aplican también a los contratos de trabajos que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definitivas o consumadas conforme a las leyes anteriores; c) Contienen el mínimo de derechos y garantías a favor de los trabajadores y, en consecuencia, no produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca ese mínimo.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de 15 de octubre de 1992 expresó lo siguiente, al tratar el tema en referencia: “El tribunal haciendo una equivocada interpretación del artículo 16 sobre el efecto general inmediato de las normas de trabajo por ser ellas de orden público, le dan un alcance a la denominada retrospectiva de la ley que no corresponde a su recta y genuina inteligencia. Ciertamente, una cosa que las normas sobre trabajo se apliquen a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir y otra bien diferente que ellas, con un verdadero efecto retroactivo y no meramente retrospectivo, modifiquen hechos anteriores a su existencia, mudando en relación contractual lo que en realidad fuera una relación legal y reglamentaria, o viceversa. Una cosa es tomar en consideración hechos acaecidos en el pasado para hacerlas producir efectos futuros y otra muy diferente, y que nuestra ley no consagra, es la transformación *ex post facto* de tales hechos por virtud de una ley que no regía al momento en que tuvieron ocurrencia.”⁵⁷

⁵⁷ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. (1992). Radicado 5202. 15 de octubre de 1992.

2.2.3 Interpretación

Para la interpretación de las normas laborales debe tomarse en cuenta su finalidad⁵⁸.

La interpretación tiene como fundamento desentrañar el sentido, finalidad y alcance de la ley, cuando esta es dudosa, oscura, contradictoria o ambigua y demás.

La ley está destinada hacerse efectiva y, por consiguiente, debe interpretarse, vale decir, determinarse su significado frente a situaciones jurídicas concretas a que debe aplicarse.

En la interpretación se distinguen la expresión y la significación de la ley, ya que esta puede tener expresiones sinónimas, equívocas, tautológicas, equivalentes, entre otras.

La creación de la norma jurídica no termina con el acto que la forma; sigue perfeccionándose al interpretarse la ley y al aplicarse. El problema de la interpretación se plantea luego que termina la formación de la norma legal, bien porque no es suficientemente clara para que resulte fácil relacionarla con un hecho concreto o con una situación determinada de la vida; bien porque la norma, inteligible en el momento de su creación, necesita adaptarse a nuevas exigencias; o bien por otra causa.

⁵⁸ Isaza, G. (2007). Op. Cit. Pág. 10. *“La finalidad primordial del derecho del trabajo es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Así lo preceptúa el artículo 1° del Código Sustantivo del Trabajo. Y es que un concepto en esta materia, ya no podrá ser una definición individualista y liberal, como la norma que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patronos, ni será tampoco una puramente formal, como la norma que regula las conductas externas en las relaciones obrero-patronales, sino que será una definición que tome en consideración el fin perseguido por la declaración de derechos sociales y por la ley, que es la idea de la justicia social.”*

La ley requiere el auxilio de la interpretación, ya que está es la verdadera inteligencia de la norma, según su letra y razón. La ley no es algo frío, inerte, carente de vitalidad, sino que, por el contrario, nace para ser adaptada a casos determinados.

2.2.4 Efecto de las normas laborales

- ✓ Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores.
- ✓ Cuando una ley nueva establezca una prestación ya reconocida espontáneamente o por convención o fallo arbitral por el empleador, se aplicará la más favorable al trabajador.

2.2.5 Aplicación de la normas supletivas

Cuando no haya una norma exactamente aplicable al caso controvertido, se aplican las que regulen casos o materias semejantes, los principios del derecho laboral, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina, los convenios y recomendaciones adoptados por la organización y las conferencias internacionales del trabajo, en cuanto no se opongan a las leyes sociales del país, los principios del derecho común que no sean contrarios a los derechos del trabajo, todo dentro de un espíritu de equidad.

Para entender la ley no basta repasar su tenor literal. “Han de conocerse también la realidad social concreta donde impere y la idiosincrasia y condiciones de los seres humanos cuya conducta rige.

La ley no es un acopio de textos rígidos, fríos e inertes que aplica un juez hierático sumido en la abstracción. Es, al contrario, una fuente dinámica, siempre antigua y siempre nueva, de progreso social y de cultura, de equidad y armonía que, a través de su recto y equilibrio entendimiento, promueve la solidaridad entre los hombres, mediante el recíproco respeto de su dignidad y de sus derechos.”⁵⁹

La equidad es principio fundamental que debe inspirar la interpretación de ley y especialmente de la laboral, que es igualmente evidente que la noción de lo equitativo no puede ser utilizada para desconocer, desvirtuar o tergiversar el mandato explícito, manifiesto y evidente del legislador, so pena de sacrificar el derecho objetivo en aras de un subjetivismo judicial, que tomaría en inciertos todos los derechos y obligaciones que surjan de la ley.

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia C-476 de 1996, ha precisado que: “El principio de equidad opera cuando no existe norma aplicable al caso, pero de ninguna manera puede enfrentarse ese principio a una norma precisa de la ley, y aun menos para desconocer los efectos de un precepto también legal.”⁶⁰

2.2.6 Conflicto de leyes

En caso de conflicto entre las leyes del trabajo y cualquier otra, prefieren las leyes de trabajo. “Por lo tanto, el principio es que la norma que estructura un régimen legal se aplica a las situaciones que se producen con posterioridad a su vigencia (principio de irretroactividad). Con respecto a la aplicación del nuevo régimen a las relaciones concertadas con anterioridad a la vigencia de aquél y que se proyectan en su ejecución durante ese período. En cambio, se mantiene el principio estricto de la irretroactividad en relación a las leyes supletorias.

⁵⁹ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Radicado 4678. Sentencia de agosto 5 de 1980.

⁶⁰ Corte Constitucional. Sentencia C-476 de 1996. 8 de agosto de 1996.

El carácter de orden público laboral de las normas del derecho del trabajo en cuanto a los derechos del trabajador, no basta de suyo para que se lo aplique con carácter retroactivo a hechos o actos jurídicos anteriores a su vigencia.”⁶¹

2.2.7 Favorabilidad normativa

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo prevalece la más favorable al trabajador⁶². La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad. Es este un principio (*el indubio pro operario*) básico, característico del Derecho Laboral y que corresponde a su naturaleza tuitiva o protectora. Sin embargo está consagrado en nuestro derecho positivo únicamente para los casos de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo (ley, convención, laudo arbitral, reglamento o contrato), caso en el cual prevalece la más favorable al trabajador, según el texto claro y preciso del artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se tiene entonces que rige en nuestro ordenamiento una evidente limitación a dicho principio, enunciada ya por la doctrina, consistente en que se aplica al conflicto de normas pero en ningún caso a la apreciación de los hechos. Una cosa es la interpretación de la norma laboral según su *ratio legis* (principio protector),

⁶¹ Vásquez, A. Tratado de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. Tomo 2, pág. 473.

⁶² Corte Constitucional, sentencia C-198 de abril 20 de 1995. “*La condición más beneficiosa para el trabajador, se encuentra plenamente garantizada mediante la aplicación del principio de favorabilidad que se consagra en materia laboral, no solo a nivel constitucional sino también legal, y a quien ha de aplicarla o interpretarla.*”

En nuestro ordenamiento Superior el principio de favorabilidad se halla regulado en los siguientes términos: “situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho”, precepto que debe incluirse en el estatuto del trabajo que expida el Congreso.

De conformidad con este mandato, cuando una misma situación jurídica se halla regulada en distintas fuentes formales del derecho (ley, costumbre, convención colectiva, etc.), o en una misma, es deber de quien ha de aplicar o interpretar las normas escoger aquella que resulte más beneficiosa o favorezca al trabajador. La favorabilidad opera, entonces, no solo cuando existe conflicto entre dos normas de idéntica fuente, sino también cuando existe una sola norma que admite varias interpretaciones; la norma así escogida debe ser aplicada en su integridad, ya que no le está permitido al juez elegir de cada norma lo más ventajoso y crear una tercera, pues se estaría convirtiendo en legislador”.

para favorecer al trabajador, y otra bien distinta es la apreciación de la prueba en procura de la verdad real.

2.2.8 Derechos adquiridos

El constituyente de 1991, en forma clara y expresa se refirió a los derechos adquiridos para garantizar su protección, al estatuir en el artículo 58: “Se garantizan la propiedad privada y los demás derechos adquiridos con arreglo a la leyes civiles, los cuales no pueden ser desconocidos ni vulnerados por leyes posteriores. Cuando de la aplicación de una ley expedida por motivo de utilidad pública o interés social, resultaren en conflicto los derechos de los particulares con la necesidad por ella reconocida, el interés privado deberá ceder al interés público o social...”

Este mismo precepto constitucional prohíbe al legislador expedir leyes que los vulneren o desconozcan, dejando por fuera de esa cobertura a las llamadas expectativas⁶³, cuya regulación compete al legislador, conforme a los parámetros de equidad y justicia que le ha trazado el propio Constituyente para el cumplimiento de su función.

Un ejemplo claro del cumplimiento de los derechos adquiridos, es el siguiente: quien ha satisfecho los requisitos de edad, tiempo de servicio o número de semanas cotizadas, exigidas por la ley para acceder a una pensión de jubilación o de vejez, tiene un derecho adquirido a gozar de la misma. Pero quien aún no ha completado el tiempo de servicio o llegado a la edad prevista en la norma legal, no tiene un derecho sino que se haya apenas ante una simple expectativa de alcanzarlo en el momento de reunir la condición faltante.

⁶³ Isaza, G. (2007). Op. Cit. Pág. 24. “...son aquellas probabilidades o esperanzas que se tienen de algún día obtener un derecho; en consecuencia, pueden ser modificadas discrecionalmente por el legislador”.

Finalmente, el derecho adquirido se incorpora de modo definitivo al patrimonio de su titular y queda a cubierto de cualquier acto oficial que pretenda desconocerlo, pues la propia Constitución lo garantiza y protege; no ocurre lo mismo con la expectativa que, en general, carece de relevancia jurídica y, en consecuencia, puede ser modificada o extinguida por el legislador. Y es esta última categoría donde ubicarse la llamada “condición más beneficiosa”.

2.3 CONTRATO DE TRABAJO Y RELACIÓN DE TRABAJO

Cuando un trabajador entra a prestar sus servicios en determinada empresa, ya encuentra funcionando todo un engranaje que integra dicha empresa, existe una organización regida por normas de origen legal y convencional, así como por unos reglamentos de trabajo. Esto quiere decir que tales normas no forman parte del convenio que el trabajador formaliza con el patrono, por ser preexistentes al contrato de trabajo. Igualmente el trabajador, encuentra al momento de ajustar el contrato, todo un sistema dotado de autoridad que gobierna y orienta la marcha de la profesión y de la empresa. Nada, pues, tiene que ver el contrato de trabajo con esa serie de normas, y sería necio afirmar que dicho contrato va a cambiar el orden interno y el funcionamiento de una empresa.

El contrato de trabajo tiene que ver con una decisión del trabajador que auto limita su actividad profesional, mediante un salario, en el sentido de ponerla a disposición del empleador, o sea, asume la obligación de permanecer en forma continuada a órdenes del beneficiario de la labor. El contrato de trabajo, pues, existe con independencia de su ejecución; tiene por objeto para el trabajador, o tomar una decisión que auto limita su libertad.

La relación de trabajo comprende todos los actos materiales encaminados a la realización del trabajo, o sea, consiste en la efectiva prestación del servicio. Esta

da lugar a un hecho material que está relacionado con el contrato de trabajo pero que no es el contrato mismo.

2.3.1 Concepto

De acuerdo con Germán Isaza Cadavid, el contrato de trabajo es “aquel por el cual una persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario”⁶⁴.

El contrato de trabajo tal y como lo establece la legislación nacional, es un acto jurídico celebrado entre una persona natural o jurídica, el patrono, para que el primero preste determinados servicios personales bajo la continuada subordinación del segundo, y reciba de él, a cambio una remuneración que genéricamente se llama salario. La puesta en práctica de este convenio se conoce con el nombre de relación de trabajo. “Se trata de una relación *sui generis* claramente intervenida por el Estado a través de la legislación para proteger, tanto en su celebración, como en su ejecución y terminación los intereses del trabajador, como medio de mantener un equilibrio necesario entre las fuerzas del capital y del trabajo e impedir por este medio la explotación del asalariado. Es también, como es obvio, un contrato o relación que supone obligaciones mutuas que se encuentran casi en su totalidad señaladas en la ley, y cuyo cumplimiento recíproco es elemento fundamental para su mantenimiento.”⁶⁵

Para CABANELLAS, el contrato de trabajo “es aquél que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por una de las partes de una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de

⁶⁴ Isaza, G. (2007). Op. Cit. Pág. 80.

⁶⁵ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia 24 de enero de 1977.

servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquel que obtiene beneficios.”⁶⁶

2.3.2 Elementos esenciales del contrato de trabajo

De acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 23:

- 1) Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:
 - a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
 - b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país.
 - c) Un salario como retribución del servicio.
- 2) Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

⁶⁶ Cabanellas, citado en la obra de Ruprecht, A. (1976) Contrato de trabajo, Edit. Bibliográfica Omeba. Págs. 4, 5 y 7.

Sobre los elementos del contrato de trabajo la Corte Suprema de Justicia se ha manifestado, a través de su Sala Laboral, tal como se indica a continuación:

En sentencia de 15 de abril de 1961, manifestó que: “No basta que otra persona reciba de otra un servicio para que por ese solo hecho se convierta en patrono. Requierase, además la concurrencia de estos dos requisitos: Que el servicio sea prestado bajo la continuada dependencia o subordinación de quien lo recibe y que el beneficiario del mismo lo remunere. Si fuera suficiente la recepción del servicio, el prestado gratuitamente como el rendido por trabajadores independientes, la daría a su receptor el carácter de patrono, con las obligaciones que a esta calidad jurídica impone la ley del trabajador.”⁶⁷

Por otra parte, en sentencia de 14 de junio de 1973, considera que: “Todo contrato comporta una serie de obligaciones mutuas, cuyo imperioso cumplimiento no es signo de la continuada dependencia o subordinación de una parte a la otra, que es lo que diferencia el laboral de otros similares.

Tal dependencia consiste en la facultad que tiene el patrono de dar órdenes al trabajador y el deber correlativo de éste de acatarlas, y el impugnante no muestra de que manera aparece esta prerrogativa para la empresa en el contrato a estudio, ya que se ha limitado a firmarla, sin citar, al menos una cláusula de la que se deduzca, y es claro que afirmar no es demostrar.”⁶⁸

Afirmamos que dando lugar al cumplimiento de la primacía de la realidad, uno de los fundamentales en el Derecho del Trabajo, en caso de discordancia entre lo que

⁶⁷ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia de abril 15 de 1961.

⁶⁸ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia de junio 14 de 1973.

ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Mario de la Cueva, desarrollando el pensamiento de Molitor y de Scelle, indica que según ese principio “la existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice Scelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor.”⁶⁹

Deveali sostiene que “la mayoría de las normas que constituyen el derecho del trabajo se refieren más que al contrato, considerado como negocio jurídico, y a su estipulación, a la ejecución que se da al mismo por medio de la prestación del trabajo; y la aplicabilidad y los efectos de aquellas dependen, más que del tenor de las cláusulas contractuales, de las modalidades concretas de dicha prestación”. Y agrega: “También en esta oportunidad la realidad de los hechos prevalece sobre la apariencia.”⁷⁰

La Corte Constitucional ha manifestado en Sentencia T-407 de 1992, que “El artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, es simplemente una norma afirmativa del deber que tiene el empleador de respetar la dignidad del trabajador y su honor, así como también los derechos mínimos consagrados en los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos en materia laboral,

⁶⁹ De la Cueva, M. (1986) Op. Cit. Pág. 87.

⁷⁰ Deveali. (1976) Tratado de Derecho Laboral, Edit. Sirey. Pág. 36

los cuales constituyen el reducto esencial de la protección básica que en el ámbito universal se ha acordado a favor de los trabajadores.

Sin embargo, lo anterior significa, respecto al literal b) de dicho artículo, que en el ejercicio de los mencionados poderes el patrono pueda atentar contra los derechos fundamentales, ni contra los derechos mínimos legales establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, ni contra los derechos reconocidos a los trabajadores en el contrato de trabajo, en la convención o en los pactos colectivos de trabajo, en la convención o en los pactos colectivos de trabajo o en los laudos arbitrales, acordados específicamente por las partes, o reconocidos unilateralmente por el empleador.

En consecuencia, el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, no puede entenderse como una norma aislada ni del ordenamiento jurídico superior, ni del conformado por los tratados y convenios humanos del trabajo, ni de las demás disposiciones pertenecientes al régimen legal contenido en el referido código que regulan las relaciones individuales y colectivas del trabajo, de las cuales pueden derivarse derechos para el trabajador que deben ser respetados por el empleador. Por consiguiente, sin perjuicio del respeto de los derechos mínimos mencionados, cuando el empleador ejercite los poderes propios de la subordinación laboral está obligado a acatar los derechos de los trabajadores que se encuentran reconocidos tanto en la Constitución como en las demás fuentes formales del derecho del trabajo.”⁷¹

2.3.3 Elementos comunes en el contrato de Trabajo

Todo contrato, para que sea válido, requiere de la concurrencia de elementos que son comunes: el consentimiento, la capacidad, el objeto y la causa se exigen como indispensables en todo contrato.

⁷¹ Corte Constitucional, Sentencia T-407 del 5 de junio de 1992.

El artículo 1502 del Código del Civil Colombiano expresa: “Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración, de voluntad, es necesario: 1) Que sea legalmente capaz; 2) Que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio; 3) que recaiga sobre un objeto lícito; 4) que tenga una causa lícita (...)”⁷²

Sin embargo, en el contrato de trabajo se presenta una diferencia notoria con el derecho civil en cuanto a los efectos de la inexistencia y de la nulidad de algunos de los elementos comunes, ya que para el derecho laboral la sola relación de trabajo origina los derechos y obligaciones laborales. Es esto lo que permite afirmar que el contrato de trabajo es un contrato-realidad, es decir, que solo la existencia real de los hechos constitutivos de la relación de trabajo hace nacer el contrato de trabajo sin otras consideraciones. Se podría afirmar a diferencia del derecho común, que en el contrato de trabajo son impuestas a las partes por la ley o por las convenciones colectivas, cuando no son establecidas unilateralmente por el patrono sin intervención del trabajador. La capacidad se aparta de las reglas del derecho civil, ya que se tienen en consideración razones de naturaleza económica que se fundan en las necesidades de la clase trabajadora. En cuanto al objeto, resulta difícil determinar si involucra la propia la propia persona del trabajador o solo la fuerza de trabajo o su producción como resultado material. En cuanto a la causa, muchos autores niegan su existencia al afirmar que se confunde con el consentimiento, con la capacidad o con el objeto.

2.3.3.1 Consentimiento en el contrato de trabajo

El consentimiento, en general, es la declaración de la voluntad; es la manifestación de un proceso psicológico que aflora, por medio de la cual una

⁷² Código Civil (2008). Edit. Leyer. Art. 1502.

persona expresa su adhesión o aceptación a un determinado negocio jurídico. Para obligarse a otra persona se requiere “(...) consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio.”⁷³ El artículo 1508 del Código Civil dice: “Los vicios de que puede adolecer el consentimiento son: error, fuerza y dolo.”⁷⁴

En el derecho común todo contrato celebrado es una ley para los contratantes, de obligatorio cumplimiento para las partes. El consentimiento es libre, no sometido a restricciones de ninguna naturaleza. Se presume la igualdad entre las personas que intervienen en el acto jurídico.

Para Guillermo Guerrero Figueroa “En el contrato de trabajo la libertad contractual no puede valorarse ni existir como se aprecia en el derecho civil; en el derecho del trabajo no es la voluntad individual la que obra, si no una presión social reglamentada por el Estado. Es cierto que el consentimiento existe, pero limitado por restricciones que ni el patrono ni el trabajador pueden desconocer; el Estado señala esos límites con el fin de proteger al trabajador como parte débil que es en las relaciones obrero-patronales, y garantizar una verdadera justicia social. El derecho laboral parte de la base de que existe una desigualdad económica entre las partes.”⁷⁵

⁷³ Código Civil (2008). Edit. Leyer. Art. 1502.

⁷⁴ Código Civil (2008). Edit. Leyer. Art. 1508.

⁷⁵ Guerrero, G. (2008). Op. Cit. Pág. 240

2.3.3.2 *Capacidad en el contrato de trabajo*

La capacidad es la facultad que nos permite distinguir lo justo de lo injusto; es la aptitud de obrar válidamente por sí mismo. Por capacidad jurídica se entiende la aptitud que una persona tiene para ser parte, por sí por medio de representante legal, en las relaciones de derecho. Indica facultad para ser sujeto de derechos y obligaciones.

Nuestra legislación plantea que tienen capacidad para celebrar contrato individual de trabajo todas las personas que hayan cumplido dieciocho años de edad. Esta capacidad comprende no solo la plenitud de facultades para celebrar el vínculo laboral, sino para ejercer las acciones que pueden desprenderse del mismo con el fin de buscar, ante los organismos jurisdiccionales, las protecciones que garantizan el trabajo humano. Esta capacidad es la llamada *plena*.

Capacidad *relativa* la tienen los menores de dieciocho años mayores de catorce. Estos pueden celebrar contratos de trabajo siempre que dispongan de una autorización especial escrita de sus representantes legales (los padres o el inspector de trabajo, el alcalde municipal, el inspector de policía del lugar del acto donde ha de celebrarse). Una vez concedida la autorización para ejecutar cualquier acto posterior que se relacione con el mismo contrato, como es el de recibir el salario y ejercer las acciones legales pertinentes.

2.3.3.3 *Objeto del contrato de trabajo*

Para Guillermo González Charry “El contrato de trabajo, tiene como objeto la prestación de la energía del trabajador con un fin determinado. El objeto debe ser posible tanto física como legalmente, así como debe ser determinado y lícito. La

licitud del contrato reside en no violar las leyes, ni las buenas costumbres, ni el orden público social.”⁷⁶

2.3.3.4 *La causa del contrato de trabajo*

Según el Código Civil se presume que todo contrato tiene una causa, o sea, el motivo que induce a celebrarlo.

Guillermo Camacho Hernández se pregunta sobre el motivo que induce a las partes a celebrar el contrato de trabajo. Responde él mismo que, de una manera genérica, para el trabajador “sería la necesidad que tiene de procurarse un salario para atender a sus necesidades personales y las de su familia, principalmente, la subsistencia; para el patrono, consistirá en la necesidad de procurarse servicios personales subordinados. Por lo tanto, la causa genérica, en todos los contratos de trabajo, siempre es la misma.”⁷⁷

2.3.4 *Partes en el contrato de trabajo*

Las partes del contrato de trabajo son: *trabajador*, que debe ser exclusivamente una persona física o natural que presta su servicio; y otra, física o jurídica, respecto a quién se beneficia del trabajo y lo remunera; se llama *patrono*.

2.3.4.1 *Trabajador*

La expresión *trabajador* tiene un carácter genérico que obedece a todas las formas de prestación de servicios, cualquiera que sea la naturaleza intelectual o material del trabajo realizado. El vocablo *trabajador*, se aplica al “que trabaja”, esto

⁷⁶ González, G. (1970) Derecho del Trabajo, 2ª ed. Edit. Temis. Pág. 119.

⁷⁷ Camacho, G. citado por Ortiz, M. (1955) Derecho Laboral Colombiano. Edit. Universidad de Antioquia. Pág. 91.

es, quien ejecuta un trabajo de cualquier naturaleza, por cuenta ajena o sin relación de dependencia. Sólo a las personas físicas es dable considerarlas *trabajadoras*, ya que las jurídicas no pueden realizar por sí mismas una prestación de servicios. Estas, para poder elaborar una obra, necesitan de la actividad de personas naturales o físicas.

Pero no todas las personas físicas que prestan una actividad personal son consideradas como sujetos del contrato de trabajo. Para esta figura, *trabajador* es la persona física que presta un trabajo bajo la dependencia o subordinación de otra persona.

2.3.4.1.1 Clases de trabajadores

2.3.4.1.1.1 Trabajadores de dirección, de confianza o de manejo

De acuerdo con Néstor de Buen Lozano, “Los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de la empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales: Esta fórmula y las disposiciones de la ley vigente, refiriéndose a la mexicana, interpretadas por la doctrina y jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: En primera medida, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón.”⁷⁸

⁷⁸ De Buen, Néstor. (1976). Derecho del Trabajo, 2ª ed. México, Edit. Porrúa S.A. pág. 445.

2.3.4.1.1.2 Trabajadores discontinuos o intermitentes

Son los que ejecutan labores entrecortadas por largos períodos de inactividad. Son los trabajadores permanentes en sus puestos atentos a llamadas eventuales. Según la O.I.T., la discontinuidad o intermitencia se caracteriza por los siguientes factores: 1) el factor de atención, que es continuo; 2) el factor de actividad que no es continuo; 2) el factor que no es continuo; la combinación de estos factores da al trabajo su carácter intermitente.

2.3.4.1.1.3 Trabajador a término fijo

Es cuando en el contrato se establece el término de duración del contrato individual de trabajo, en nuestra legislación no puede ser inferior a un año, ni superior a tres, pero puede ser renovable indefinidamente.

2.3.4.1.1.4 Trabajador por la duración de la obra

Cuando el término del contrato está previsto para la duración de la obra o la naturaleza de la labor contratada.

2.3.4.1.1.5 Trabajador de duración indefinida

Cuando el vínculo contractual se condiciona al tiempo que subsistan las causas que le dieron origen a la materia del trabajo. No se estipula un término fijo.

2.3.4.1.1.6 Trabajadores en periodo de prueba

Cuando el trabajador se encuentra en la etapa inicial del contrato que tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes de aquél; y por parte del

trabajador, la conveniencia de las condiciones de trabajo. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y no puede exceder de dos meses.

2.3.4.1.1.7 Trabajadores nacionales y extranjeros

Trabajador extranjero es el que trabaja en un país que no es el suyo ni por sangre, ni por nacimiento, ni por nacionalización.

Con el objeto de proteger al trabajador nacional, se han fijado limitaciones o restricciones laborales para los extranjeros. En Colombia se ha dispuesto que todo patrono que tenga a su servicio más de diez trabajadores, debe ocupar colombianos en proporción no inferior al 90% del personal de trabajadores ordinarios, y no menos del 80% del personal calificado o de confianza.

Igualmente tenemos, como restricciones para los extranjeros, el no poder funcionar sindicato alguno cuyo personal no esté compuesto, por lo menos en sus dos terceras partes, por ciudadanos colombianos. Cualquiera que sea la forma de dirección del sindicato, ningún extranjero es elegible para los cargos directivos.

2.3.4.1.1.8 Trabajador técnico o especializado

Se caracteriza por la realización de trabajos que exigen una especial competencia o práctica, normalmente especializada. Se pueden distinguir las siguientes categorías de técnicos: los graduados con títulos universitarios, los tecnólogos, los técnicos, los del título secundario, los no titulados y los trabajadores ordinarios con notable experiencia.

2.3.4.1.1.9 Trabajadores de simple vigilancia

De acuerdo a la sentencia C-482 de 1998 e la Corte Constitucional, “Cuando el trabajador limita su esfuerzo a cuidar bienes o enseres sin estar obligado a otras tareas (...). Por otra parte, si vigila el personal, como capataz o jefe de taller, sería un trabajo de dirección o confianza. La simple vigilancia no tiene facultades de dirección sino de cuidado.

La legislación laboral que se refiere a labores de “simple vigilancia”, para exceptuarlas de la jornada máxima de ocho horas, no denota exclusividad en la función sino naturaleza o carácter de la misma. El carácter de vigilancia no se pierde o desnaturaliza por el desempeño de otros oficios que no sean preponderantes, sino accesorios en las actividades del trabajador.”⁷⁹

2.3.4.1.1.10 Trabajador aprendiz

De acuerdo con Guillermo Figueroa “Aprendiz es una persona natural que desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación que le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.”⁸⁰

⁷⁹ Corte Constitucional, sentencia C-482 de 27 de junio de 1998.

⁸⁰ Guerrero, G. (2008). Op. Cit. Pág. 252.

2.3.4.1.1.11 Trabajador del servicio domestico

Este debe realizarse en y para el hogar, ya que si se efectúa en un hotel, restaurante, etc., desaparece por completo su calidad de tal. Lo característico es que las relaciones sean domésticas y no de trabajo mercantil.

2.3.4.1.1.12 Trabajador a domicilio

Para nuestra legislación colombiana, existe contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un patrono.

La contratación del trabajo a domicilio requiere autorización del inspector del trabajo, o, a falta de éste, del alcalde o inspector de policía del lugar.

2.3.4.1.1.13 Colocadores de pólizas de seguros

Hay contrato de trabajo, en la legislación colombiana, con los agentes colocadores de pólizas de seguros, que tengan carácter general o local, cuando dichos trabajadores se dedican personal y exclusivamente a esta labor en compañía de seguros, bajo continuada dependencia, mediante remuneración y no constituyan por sí mismos una empresa comercial.

2.3.4.1.1.14 Representantes, agente viajeros y agente vendedores

Existe en Colombia contrato de trabajo con los representantes, agentes vendedores y agentes viajeros, cuando el servicio de personas determinadas, bajo su continuada dependencia y mediante remuneración, se dediquen personalmente al ejercicio de su profesión y no constituyan por sí mismos una empresa comercial. Estos trabajadores deben proveerse de una licencia para ejercer su profesión.

2.3.4.1.1.15 Profesores de establecimientos particulares de enseñanza

Se considera que el contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza es celebrado por el año escolar, salvo estipulación por tiempo menor.

Para los efectos de los derechos de vacaciones y cesantías, se entiende que el año escolar equivale a trabajo en un año calendario. Las vacaciones reglamentarias dentro del año escolar serán remuneradas y excluyen las vacaciones legales, en cuanto aquellas excedan los quince días.

2.3.4.1.1.16 Trabajadores de la construcción

Se entiende por trabajos de construcción los que tienen por objeto construir cualquier clase de casas o edificios y los inherentes a esas construcciones, excepto su conservación o reparación; y por valor de la obra o actividad, el valor de su presupuesto o de su costo total estimado pericialmente.

La duración del contrato está determinada por el tiempo necesario para llevarse a cabo la construcción.

2.3.4.1.1.17 Trabajadores de empresas de petróleos

Son aquellos que desempeñan su actividad laboral en empresas dedicadas a la producción, explotación y comercialización del petróleo que se encuentren en lugares alejados de los centros urbanos.

2.3.4.1.1.18 Trabajadores de la zona bananera

Estos realizan actividades en las empresas agrícolas de la Zona Bananera del departamento del Magdalena.

2.3.4.1.1.19 Trabajadores de empresas agrícolas, ganaderas o forestales

Trabajadores que prestan sus servicios a empresas constituidas en el ámbito agrícola, ganadero y forestal. Tienen especial protección con referencia a dotación, alojamiento y seguridad social.

2.3.4.2 Empleador

A continuación presentaremos la relación de definiciones que nos trae Néstor De Buen⁸¹ y que estimamos pertinente repetir.

Juan D. Pozzo: “El empleador o patrón o empresario, es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia, en su beneficio, mediante retribución.”

Krotoschin: “...es la persona que a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan servicios.”

Manuel Alfonso García: “Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.”

⁸¹ De Buen, N. Op. Cit. Pág. 452.

Madrid: “Patrono es la persona, natural o jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas.”

Guide: “Se designa con el nombre de patrono, o mejor dicho empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción –tierra o capital- demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado.”

Sánchez Alvarado: “Patrón es la persona física o jurídica colectiva que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada.”

Termina Néstor De Buen entregando su definición: “Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.”

2.3.5 Formas del contrato de trabajo

Según la forma y validez del contrato de trabajo

2.3.5.1 Contrato de trabajo escrito

El artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo, establece unas condiciones mínimas que deben estipularse en las cláusulas del acuerdo cuando éste se celebra por escrito. El texto del citado ordenamiento es el que a continuación se transcribe: “El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos: está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y fecha de su celebración: el lugar

en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestarse el servicio: la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y períodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario y la duración del contrato, su desahucio y terminación.”⁸²

2.3.5.2 Contrato de trabajo verbal

Tal vez en el mundo jurídico sea más frecuente la contratación verbal, con la particularidad que en la mayoría de los casos las personas que así se contratan son las más desprotegidas porque se vinculan con empresas de escasa organización, capital no muy sólido y sin organización sindical que vele por sus derechos.

Cuando la oralidad es la manera como empleador y trabajador se han concertado de inmediato entran en juego una serie de mecanismos legales que tienden a proteger al trabajador y a garantizar la permanencia del contrato.

Así, pues, de la simple prestación personal de servicios se desprende que el contrato de trabajo que de ella se presume es a término indefinido.

Según la duración del contrato de trabajo

2.3.5.3 Contrato de trabajo a término fijo

Para que se dé válidamente esta modalidad contractual es necesario que el acuerdo se pacte por escrito, incluyendo en el texto en que se vierte la convergencia de voluntades el plazo que está llamado a durar.

⁸² Código Laboral. (2008). Edit. Leyer. Art. 39.

De no obrarse así el convenio deberá entenderse como celebrado a término indefinido o como celebrado por la duración de una obra o servicio, si las circunstancias que han motivado la actividad personal del subordinado dan lugar a que pueda considerarse que se dio esta última modalidad.

2.3.5.4 Contrato de trabajo a término indefinido

Es el contrato de trabajo por excelencia. A tal punto que cuando la relación laboral no se puede catalogar como de término fijo, ni como acordada por la duración de una obra o servicio necesariamente tiene que considerarse como de plazo indefinido.

Según Guillermo Guerrero Figueroa, “En esta clase de contrato, se planifica la vocación de permanencia propia de estas relaciones, pues está llamada a perdurar hasta que el subordinado cumpla los requisitos de pensionarse o incurra en una de las justas causas de despidos consagradas por la ley. Por ello es por lo que el artículo 5° del Decreto 2351 de 1965 al referirse a esta modalidad dispone: “1. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contratado a término indefinido.”⁸³

2.3.5.5 Contrato de trabajo por obra o labor contratada

Una de las formas de vinculación para los trabajadores es la de obra, que se contrata al trabajador para una realización determinada, y al cabo de la finalización de la misma expira el contrato de trabajo.

⁸³ Guerrero, G. (2008). Op. Cit. Pág. 299.

El artículo 45 del Código Sustantivo de Trabajo plantea: “El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.”

2.3.6 Suspensión del contrato de trabajo

Los artículos 50, 51 y 52 del Código Sustantivo del Trabajo regulan la figura denominada “suspensión del contrato de trabajo”. Consiste en la paralización de los elementos más importantes de la relación laboral, persistiendo, no obstante, la vinculación contractual. Se trata, según el decir de MONTENEGRO BACCA, del “paréntesis abierto en la ejecución de la relación laboral, en cuyo intervalo hay cesación temporal y parcial de las obligaciones de las partes.”⁸⁴

Para Guillermo Guerrero las características fundamentales de la suspensión del contrato de trabajo son: “que ella sea temporal, que el contrato subsista –puesto que se obliga a las partes a perseguirlo una vez desaparezcan los hechos que originan la suspensión- y que durante ese período el trabajador esté protegido contra ciertos riesgos prestacionales.”⁸⁵

Según el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo se suspende por las siguientes causas:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

Para que se dé esta causal es necesario que, en forma imprevista y sin culpa de las partes, se produzca imposibilidad absoluta, durante un tiempo excesivamente

⁸⁴ Montenegro, J. (1994) Problemas Relacionados con la Estabilidad en el Empleo. Edit. Legis. Bogotá, pág. 134.

⁸⁵ Guerrero, G. (2008). Op. Cit. Pág. 309.

largo -120 días-, de cumplir las obligaciones inherentes a la contratación laboral. Esta exigencia se distingue de la requerida para la revisión del contrato de trabajo en que, mientras que en la segunda basta con que surja una dificultad relevante en el cumplimiento de lo pactado o se destruya el equilibrio inicial de la relación, en la segunda es necesario que se produzca imposibilidad total de ejecutar los compromisos contractuales.

La Corte Suprema de Justicia, en sentencia de 5 de julio de 1955, ha dicho: “Ningún acontecimiento constituye en sí mismo fuerza mayor o caso fortuito liberatorio con respecto a una determinada obligación contractual. La fuerza mayor no es cuestión de clasificación mecánica de acontecimientos. Cuando de tal fenómeno jurídico se trata, no sólo hay que examinar la naturaleza jurídica del hecho, sino indagar también si este reúne, con respecto a la obligación inejecutada, los siguientes caracteres: a) no ser imputable al deudor; b) no haber concurrido con una culpa de este, sin la cual no se habría producido el perjuicio inherente al incumplimiento contractual, c) ser irresistible, en el sentido de que no haya podido ser impedido y que haya colocado al deudor en la imposibilidad absoluta de ejecutar la obligación; d) haber sido imposible, es decir, que no haya sido suficientemente probable para que el deudor haya debido razonablemente precaverse contra él, aunque por lo demás haya habido con respecto al acontecimiento de que se trata, como lo haya con respecto a toda clase de acontecimiento, una imposibilidad vaga de realización.”⁸⁶

2. Por la muerte o inhabilitación del patrono, cuando este sea una persona natural y cuando ella traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.

⁸⁶ Corte Suprema de Justicia, Sala Civil. Sentencia de 5 de julio de 1955.

La muerte o inhabilitación del patrono no hace que el contrato termine, apenas se suspende, pero en algunos casos como por ejemplo, aquellos en los que el patrono es persona natural y su muerte acarrea, como consecuencia necesaria y directa, tal suspensión. Cuando la muerte del patrono no incide en la prestación del servicio no se impone la suspensión del contrato.

3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.

4. Por licencia o permiso temporal concedido por el patrono o por suspensión disciplinaria.

5. Por ser llamado el trabajador al servicio militar.

De acuerdo con la ley 48 de 1993, en este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por seis meses después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho días y cuya causa no justifique la extinción del contrato.

7. Por huelga declarada en la forma prevenida por la ley.

La huelga suspende el contrato de trabajo, y esa es una de las formas como la Constitución garantiza el ejercicio de tan importante derecho. En otros tiempos la huelga, además de ser considerada como delito, era causal para dar por terminada la vinculación laboral.

2.3.7 Terminación del contrato de trabajo

De la legislación colombiana se pueden extractar las siguientes causas que ponen fin al contrato de trabajo.

2.3.7.1 Por voluntad de las partes

Las partes por lo general son libres de disolver el contrato de trabajo por mutuo consentimiento, por cláusulas contenidas en el mismo contrato o por el simple transcurso del tiempo.

2.3.7.2 Por causas ajenas a la voluntad de las partes

Estas causas no provienen de la voluntad de las partes. Algunas de ellas son lógicas como la muerte del trabajador o como la quiebra de la empresa. Por sobrevenir un caso fortuito o fuerza mayor.

La Corte Suprema de Justicia, dijo con respecto a las figuras de suspensión y terminación de los contratos de trabajo que: “La suspensión de las relaciones individuales de trabajo como institución que es, comprende el conjunto de normas que señalan las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores, de los patronos y los efectos que se producen. Ella deriva de la existencia de circunstancias que impiden la prestación de los servicios; su finalidad es evitar la disolución o terminación de las relaciones de trabajo y, consecuentemente, contribuir a la estabilidad de los trabajadores en

sus empleos; tiene por objeto revelar a los trabajadores los trabajadores y a los patronos del cumplimiento de sus obligaciones, con la consecuencia de que los primeros no prestarán sus servicios y los patronos no pagarán salarios; existiendo causa justificada para la suspensión, ninguno de los grupos incurrirá en responsabilidad; su efecto final consiste en el deber del empresario de utilizar a los trabajadores, tan pronto desaparezca el impedimento que impuso la suspensión.”⁸⁷

2.3.7.3 Por muerte del trabajador

Uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo es el servicio personal realizado por el trabajador como persona física. Es lógico que la muerte de éste implique la desaparición de la obligación de ejecutar la actividad personal por sí mismo, y ese deber no se transmite a sus herederos.

2.3.7.4 Por sentencia judicial

En nuestra legislación se puede afirmar que sólo por excepción la sentencia judicial opera como causa de terminación del contrato de trabajo, como sucede en los casos de “fuero sindical-acción de despido” en que sin determinada decisión permisiva del juez competente se puede extinguir definitivamente las obligaciones de las partes.

2.3.7.5 Por clausura o liquidación definitiva de la empresa o establecimiento

La terminación por cierre definitivo de la empresa puede presentarse por voluntad del empresario, por un caso sobreviniente imputable al empleador, por caso

⁸⁷ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Sentencia 26 de junio de 1958.

fortuito o fuerza mayor. El despido que ocurre es masivo o colectivo por lo tanto requiere de autorización del Ministerio de la Protección Social.

2.3.7.6 Por justas causas establecidas en la ley.

Conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, son justas causas de terminación del contrato:

A). Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo

del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

2.3.7.7 Por expiración del plazo pactado

Cuando el trabajador ha sido vinculado para un término fijo, y no ha sido renovado el contrato al término del periodo pactado inicialmente, se entenderá que el contrato ha terminado.

2.3.7.8 Por terminación de la obra o labor contratada

Cuando el trabajador ha sido contratado para una labor determinada y ya ha cumplido la realización de la misma el contrato expirará.

2.3.7.9 Por no regresar el trabajador a su empleo

Se entiende que cuando una persona ingresa a desarrollar una actividad laboral debe asistir al sitio de trabajo de acuerdo con lo pactado a realizar las labores para las cuales fue contratada, por lo tanto si no asiste a l sitio de trabajo o realiza la actividad para la cual fue contratada, se entenderá que el contrato de trabajo podrá expirar.

2.4 SUSTITUCIÓN PATRONAL

Al respecto, Guillermo Guerrero Figueroa nos trae, los siguientes conceptos: “En relación al agente que presta el trabajo, el contrato es de carácter eminentemente personal; de manera que no podría subsistir sin consentimiento del empresario a quien ejecuta el trabajo. En relación al trabajador, el trabajo constituye una relación de carácter económico; y por ello, mientras la sustitución del trabajador viene considerándose como inadmisibles, no lo es, por el contrario, la del empresario, si el lugar de trabajo, la forma de ejecutar este, los caracteres de la relación laboral, subsisten con independencia del beneficiario del trabajo. Existe un vínculo entre el trabajador y la empresa; y de ahí que la sustitución del dueño de la empresa posea escasa importancia cuando esta subsiste en todos los órdenes laborales.”⁸⁸

2.5 SALARIO

Por ser el salario el “Pilar del orden público, de la familia, de las costumbres, de la grandeza de la raza”⁸⁹, los legisladores se han esforzado por la efectividad de ese derecho.

⁸⁸ Guerrero, G. (2008). Op. Cit. Pág. 333.

⁸⁹ Guerrero, G. (2008). Op. Cit. Pág. 345. *“En las sociedades antiguas, inclusive las épocas clásicas de Roma y Grecia, se desconoció el salario por el concepto mismo que se tenía del trabajo; este era realizado por los esclavos y por los prisioneros de guerra y, en consecuencia, esos servicios no tenían retribución de ninguna naturaleza. Se cree que, excepcionalmente, hubo remuneración para ciertas obras de carácter artístico. Algunos consideran que en esa época existió el salario para los sirvientes domésticos, representado en una determinada cantidad de sal, de donde proviene el origen de la palabra; esto es la voz “salario” se deriva de la latina salarium y está, a su vez de sal.”*

2.5.1 Elementos integrantes del salario

El artículo 127 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 14 de la ley 50 de 1990, da la clave para establecerlos elementos integrantes del salario. Según el mencionado artículo el salario está formado, además de la remuneración fija y ordinaria, por todas las ventajas que reciba el trabajador como retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se le dé, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones.

Igualmente constituyen salario de suma importancia, porque, con base en ella, se verifican las liquidaciones de las “prestaciones sociales”, en la forma reglamentada por ley.

2.5.1.1 Primas, sobresueldos y bonificaciones habituales

Hay que aclarar que para que las primas, sobresueldos y bonificaciones constituyan salario, deben tener como característica la habitualidad en su reconocimiento, porque si son sólo “colaboraciones” otorgadas por el patrono no forman parte del salario.

Nuestra Corte Suprema de Justicia, en sentencia de 28 de febrero de 1957, interpretando el artículo 127 dijo: “Y es que, sobre el particular, debe anotarse que esas son las condiciones establecidas por el art. 127 del Código Sustantivo del Trabajo, y que el precepto siguiente de la misma obra, al determinar las circunstancias que excluye la estimación como salario, fijó no solamente la liberalidad del patrono sino lo ocasional de la bonificación. Por donde, para que esta no constituya salario, no basta con el ánimo liberal con que se otorga, sino que se requiere la condición de ocasional. Una bonificación, pues, podrá se

concedida por liberalidad, pero si el acto se repite en forma que constituya hábito, impondrá su estimación como salario por haber dejado de otorgarse ocasionalmente.”⁹⁰

2.5.1.2 Trabajo suplementario y días de descanso obligatorio

El pago del trabajo suplementario o de horas extras en días de descanso obligatorio, también es salario por ser una retribución de servicio a quien presta en forma excepcional su fuerza de trabajo. No se debe considerar ese pago como indemnización, porque no lleva consigo la reparación de un daño o perjuicio causado.

Cuando el patrono preste el servicio de transporte a sus trabajadores directa y gratuitamente, estará exento del pago de este auxilio, salvo respecto de aquellos trabajadores que residan a más de mil metros de la ruta del bus de la empresa.

2.5.2 Pagos que no constituyen salario

Según Roberto de Zubiría, “No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que

⁹⁰ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia 28 de febrero de 1957.

no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.”⁹¹

2.5.3 Modalidades de salario

El salario tiene distintas modalidades de retribución. Generalmente se puede apreciar de dos maneras: por la forma de pago y por la forma de medirlo o calcularlo.

2.5.3.1 Por la forma de pago

Salario en dinero y salario en especie. El salario en dinero es el más corriente y el que mejor satisface las necesidades del trabajador; es el salario por excelencia y el que más facilita la liquidación de prestaciones e indemnizaciones laborales.

El salario en especie es el más antiguo y trae frecuentemente complicaciones por ser de difícil cómputo. Es por eso por lo que se ordena su valoración expresa en todos los contratos de trabajo y, a falta de esa valoración, tendrá que estimarse pericialmente.

Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo estipulación prevista en la ley.

⁹¹ De Zubiría, R. (200). El Derecho del Trabajo ante la Jurisprudencia y la Medicina Laboral. Edit. Rodríguez Quito. Pág. 124.

2.5.3.2 Salario por la forma de calcularlo

De acuerdo con el artículo 133 del Código Sustantivo del Trabajo nos plantea que: “Para fijar el salario hay que tener presente una unidad de tiempo o de obra. La forma más adecuada para calcularlo es, indudablemente, por unidad de tiempo, por la precisión para hacerlo y garantía que presta al trabajador. La unidad de tiempo escogida para fijarlo puede ser la de un día, una semana, quincena, etc. Cuando es por día el salario recibe el nombre específico de jornal, y cuando es por un periodo de tiempo mayor, como por semanas, mes, etc., recibe el nombre de sueldo.

El salario fijado por unidad de obra (destajo, tarea) es aquél, a diferencia del fijado por unidad de tiempo, que no tiene en cuenta el salario en sí, sino el resultado de dicho trabajo; la obra realizada por el trabajador independiente de la actividad personal. Esta forma de salario es el llamado “a destajo”, que puede ser por piezas, cuando se tiene en cuenta la realización de varios objetos separadamente, como por la confección de cada vestido, por arreglo de cada par de zapatos, etc., o puede ser por medida, como cuando se calcula el salario por cada metro de tierra excavada.”

2.5.4 Salario mínimo

En nuestra actual legislación encontramos que el salario mínimo es el equivalente a la cantidad mínima necesaria por el trabajador para su subsistencia.

Sin embargo en el código de 1950 encontramos una visión más progresista del concepto de salario mínimo ya que establecía que el salario mínimo era el que todo trabajador percibe para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

Es difícil comprender cómo con el desarrollo que se ha presentado en los últimos años, no se tenga una visión más progresista de la remuneración mínima que debe recibir el trabajador.

El salario mínimo debe satisfacer las necesidades mínimas de una vida digna que postula nuestra Carta Política.

2.6 JORNADA DE TRABAJO

Para Despontin, “La jornada de trabajo no se gobierna por la autonomía de la voluntad o por la vocación del empleador o empleado, como no se consulta al niño sobre la conveniencia de asistir a la escuela, o al insano sobre la dirección de sus negocios. En estas respectivas materias obrero, niño o insano son incapaces de formular decisiones. Esa es la causa por lo cual cabe sostener que la cuestión del horario del trabajo es sumamente importante desde el punto del Derecho, de la Economía y de la Medicina; y por ello se afirma que la lucha por la disminución del horario de trabajo es la lucha humana por la vida, y la lucha por una vida humana.”⁹²

2.6.1 Jornada ordinaria

El artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo, la define como “la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.” Guillermo Guerrero Figueroa afirma que: “Esta disposición da plena libertad a los sujetos del contrato de trabajo para acordar las horas que integran la jornada en mención. En este evento, la jornada convencional viene a confundirse con la ordinaria. Pero, aunque la ley autoriza a los contratantes libre estipulación en las horas, la cantidad estipulada no puede, en ninguna forma, ser superior a la máxima legal. Esto trae

⁹² Despontin, citado por Cabanellas G. (1995) en Contrato de Trabajo. T. II. Pág. 114.

como conclusión que la jornada ordinaria puede convenirse libremente, siempre y cuando el convenio sea inferior al número de horas señalado por la jornada máxima legal.”⁹³

2.6.2 Jornada máxima legal

El artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo establece la jornada máxima de trabajo de la siguiente manera:

“La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

b). La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. El menor entre doce y catorce años solo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro de horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.

2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años solo podrá trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.

3. La jornada del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana.

⁹³ Guerrero, G. (2008). Op. Cit. Pág. 369.

c) Modificado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. Diario Oficial 45046 del 27/12/02. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá a lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

PARAGRAFO. El empleador no podrá aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

d) literal adicionado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. Diario Oficial 45046 del 27/12/02. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

2.6.3 Actividades no sujetas a jornada máxima legal

Las actividades que no están sujetas a una jornada máxima legal, no dan derecho a exigir pago de horas extras o tiempo suplementario. Estás son:

- a) Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo.

- b) Los de servicio doméstico, ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo.

- c) Los que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio del trabajo.

- d) Los celadores y vigilantes y en general quienes se dedican a actividades de simple vigilancia tienen una jornada de trabajo diferente según residan o no en el sitio de trabajo.

2.6.4 Jornada extraordinaria

El tiempo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada máxima legal. Para que sea considerado como tal es necesario que haya una prolongación de la jornada ordinaria con la misma empresa o patrono, ya que si es con otro empleador, lo que existe no es tiempo suplementario sino otro contrato de trabajo.

Cuando el tiempo suplementario se efectúa en el periodo nocturno se llama extra nocturno, y cuando se verifique en el diurno se denomina extra diurno. Esto tiene importancia porque la remuneración del tiempo suplementario extra nocturno es diferente del extra diurno.

La jornada extraordinaria tiene como fundamento la protección del capital, de la producción y, consecuentemente, del trabajador. La excepcionalidad es su nota característica. De la reglamentación de ella depende la eficacia en la limitación de la jornada.

2.7 DESCANSOS OBLIGATORIOS

La legislación colombiana se ha preocupado no solo por limitar la jornada de trabajo, sino por establecer una serie de descansos obligatorios como complemento necesario. El organismo humano necesita más que simplemente la limitación de la jornada; quiere esta norma evitar e impedir la fatiga causada por el trabajo ininterrumpido; se trata de que el trabajador recupere las energías perdidas por medio de descansos obligatorios.

En nuestro código se establecen los siguientes descansos:

- Durante la jornada diaria de trabajo
- De jornada a jornada
- De protección a la maternidad y los menores
- Semanal o dominical
- En días de fiesta
- Anual (vacaciones)

Está obligado el trabajador a descansar durante el período de vacaciones. Si el trabajador tiene contrato con varios empleadores diferentes entre sí es imposible que las vacaciones otorgadas por uno de ellos lo eximan de trabajar con el uno u otros, salvo, pues, que al mismo tiempo todos los patronos conceden el beneficio de descanso. Pero cuando sólo tiene un empleador, está obligado a disfrutar realmente esas vacaciones. La ley no contempla nada, pero con fundamento en la irrenunciabilidad de las normas que operan para ambas partes, consideramos que sí está obligado a descansar; el patrono puede rechazar a un trabajador agotado por no cumplir con las exigencias legales.

2.8 DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

En la Constitución encontramos como disposición que garantiza el derecho de asociación profesional o sindical el artículo 39 que establece: “Los trabajadores y empleadores tienen derecho a construir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución”.

Para Guillermo Guerrero Figueroa, “El derecho de asociación profesional tiene que partir de la base de que su fundamento es el hombre, es decir, que se le respete sin desconocer los derechos de la persona humana, por que se negaría a sí misma, puesto que en esencia, el grupo social es “realidad efectuada por el hombre.”⁹⁴

En realidad se encuentran los derechos de todos los hombres que componen la organización y los intereses generales de una clase social. La presión sobre los trabajadores para ingresar a un sindicato, ya sea por acción directa o indirecta, atenta contra la libertad de asociación. El hombre debe ser realmente libre en relación con la asociación profesional o sindicato, debe respetar los derechos de la persona humana y atenta contra ella cuando aspira a someterla contra su voluntad. La asociación sindical es un organismo creado para servir al hombre trabajador y no viceversa.

Así, pues, tenemos que el individuo posee la facultad de unirse con otro para la defensa de los intereses comunes. Si esas uniones existen, el individuo es libre de adherirse a cualquiera de ellas según su voluntad.

⁹⁴ Guerrero, G. (2008) Op. Cit. Pág. 411.

En el caso del trabajador agrario, este derecho, en su aplicación, es nulo, pues la falta de reconocimiento de los derechos al trabajador agrario, es un hecho normal dentro de la concepción del empleador y trabajador agrario.

El trabajador agrario no asume la disposición de defensa de sus derechos como trabajador, ya que considera que su patrono está cumpliendo a cabalidad con las obligaciones de empleador, por lo tanto no se atreve a realizar algún reclamo frente al pago de sus salarios y otros derechos adquiridos, ni reflexiona sobre la posibilidad de asociarse con sus otros compañeros de trabajo para ejercer el derecho de asociación sindical.

2.9 PRESTACIONES SOCIALES

Para Germán Isaza, Prestación social es “lo que debe el empleador al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas, o en el contrato de trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral el empleador, para cubrirlos riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no repara perjuicios causados por el empleador.”⁹⁵

2.9.1 Clases de prestaciones sociales

2.9.1.1 Auxilio de cesantía

Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, al término de cada año, es decir el 31 de diciembre se da la liquidación definitiva de cesantía, por la

⁹⁵ Isaza, G. (2007) Derecho Laboral Aplicado. Edit. Leyer. Pág. 247.

anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de lo que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.

2.9.1.2 Intereses a la cesantía

Con la ley 52 de 1975, el empleador está obligado a reconocer y pagar intereses del 12% anual sobre los saldos que en 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro del trabajador o de liquidación parcial de cesantía, tenga este a su favor por concepto de cesantía.

Los intereses deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente aquel en que se causaron, o en la fecha del retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando se produjere antes del 31 de diciembre del respectivo periodo anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.

Si el empleador no paga los intereses, deberá cancelar al asalariado a título de indemnización y por una sola vez el valor adicional igual al de los intereses causados.

2.9.1.3 Dotación de uniformes para trabajadores

Todo empleador que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes deberá suministrar cada cuatro meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labores al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres meses al servicio del empleador.

2.9.1.4 Prima de servicios

La Corte Constitucional nos expone la génesis de la prima de servicios de la siguiente manera: “Lo primero que se advierte, es que la prima de servicios se introdujo en la reforma laboral de 1950, para sustituir la obligación que tenían los patronos de dar a sus trabajadores una participación en las utilidades de la empresa, así como la prima de beneficios, prevista en el régimen laboral derogado. El pago de utilidades se había convertido en uno de los conflictos constantes entre patronos y trabajadores de manera que el legislador se ideó una forma alternativa de permitir al trabajador recibir una suma determinada de dinero, que, en cierta forma, represente su participación en las utilidades de la empresa. Esta no puede ser considerada como salario, porque no todo patrono está obligado a pagarla. Sólo lo están, aquellos que tengan el carácter de empresa, entendida ésta como “toda unidad de explotación económica o las varias dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica que corresponde a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicios.”⁹⁶ Igualmente porque su monto no representa una retribución directa del servicio del trabajador. El valor de esta prima, está determinado por el capital de la empresa, tal como lo consagra el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo.”⁹⁷

2.9.1.4.1 Irrenunciabilidad

Las prestaciones sociales son irrenunciables, por precepto legal y constitucional.

⁹⁶ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. (2009) Vigésimosexta edición. Pág. 278.

⁹⁷ Corte Constitucional, Sentencia C-710 de 9 de diciembre de 1996.

2.9.1.4.2 Inembargabilidad

Son inembargables las prestaciones sociales, cualesquiera que sea su cuantía. Se exceptúan los créditos a favor de las cooperativas legalmente autorizadas y los provenientes de las pensiones alimenticias que se refieren los artículos 411 y concordantes del Código Civil; pero el monto del embargo o retención no puede exceder del 50% del valor de la prestación.

2.10 SEGURIDAD SOCIAL

2.10.1 Concepto

De acuerdo con Germán Isaza Cadavid, “La seguridad social es un conjunto de medidas tomadas por la sociedad y en primer lugar por el Estado, para garantizar todos los cuidados médicos necesarios, así como asegurarles los medios de vida en caso de pérdida o reducción importante de los medios de existencia, causados por circunstancias no propiamente creadas voluntariamente (Primer punto de las Recomendaciones de la 26ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Filadelfia, de 1944 y del Convenio N° 102 de 1952). Esta definición trata de precisar que el concepto de seguridad social no solo interesa a los fines del Estado entendiendo éste como la institución organizada para lograr sus objetivos sociales, sino que debe comprometer a la sociedad en general, en la búsqueda de los objetivos de brindarle al hombre la protección contra todos los riesgos de carácter social y contra las distintas cargas familiares.”⁹⁸

En la Revista de la Organización Iberoamericana para la Seguridad Social, expone: “Desde el punto de vista de la seguridad participativa, como el derecho del hombre a la cobertura integral de sus contingencias y a que se le garanticen

⁹⁸ Isaza, G. (2007). Op. Cit. Pág. 491.

los medios para el desarrollo pleno de su personalidad y para su integración permanente con la comunidad.”⁹⁹

El artículo 48 de la Constitución garantiza la seguridad social “como un servicio público de carácter obligatorio que se prestara bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad en los términos que establezca la ley.

Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social.

El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la seguridad social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la ley.

La seguridad social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas de conformidad con la ley.

No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la seguridad social para fines diferentes a ella.

La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante.”¹⁰⁰

⁹⁹ Revista de la Organización Iberoamericana para la Seguridad Social. Madrid. 1976. Pág. 10.

¹⁰⁰ Constitución Política de Colombia. (2007) Edit. Legis. Art. 8.

2.10.2 Régimen de seguridad social en salud.

2.10.2.1 La actividad de la salud como una función social

Para Germán Isaza Cadavid, “El fundamento de la salud como función social se encuentra en el artículo 1° de la Constitución Política, ya que en él se establece que Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana y solidaridad de las personas que la integran, concepto que desarrolla el artículo 2° de la Carta al prever como uno de los objetos de las autoridades de la Republica el de asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

El derecho a la salud tiene como fundamento los artículos 1° (dignidad humana), 11 (derecho a la vida), 13 (derecho a la igualdad) y su desarrollo en los artículos 48 (seguridad social), 49 (la salud como servicio público a cargo del Estado), 50 (atención a los niños menores de un año) y 366 (mejoramiento de la calidad de vida).

Igualmente, el artículo 95 numeral 2° de la Constitución impone como deber a todas las personas: obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas.

Con la Constitución de 1991 se introduce un derecho social de gran trascendencia por ser la salud un bien de interés público.

El Estado tiene la obligación de preocuparse por la salud de sus gobernados, a ejemplo de los gobernantes griegos para quienes este punto desplazaba todos los demás.”¹⁰¹

2.10.2.2 Derecho a la salud en los trabajadores

La Corte Constitucional, en sentencia del 24 de octubre de 1996, afirmó que: “Es indudable que los trabajadores dependientes, vinculados a un empleador mediante una relación laboral, regida por un contrato de trabajo se encuentran dentro de una situación jurídica que es sustancialmente diferente a aquella que corresponde a los trabajadores independientes. En efecto: El contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica en la cual concurren tres elementos esenciales: la actividad personal del trabajador a favor del empleador, es decir, realizada por sí mismo y sin el concurso o la ayuda de otros, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto al empleador, durante todo el tiempo de su duración y un salario como retribución del servicio.

El contrato de trabajo impone, tanto a los trabajadores como a los empleadores, unas obligaciones positivas, generales y especiales, y negativas, es decir, prohibiciones, derivadas de la necesidad de asegurar, el adecuado desarrollo de las actividades laborales, la existencia de relaciones justas, respetuosas y armónicas entre aquellos, y de evitar riesgos laborales. Pero, además, el referido contrato comporta el establecimiento de obligaciones compartidas, a cargo de los empleadores y de los trabajadores, de contribuir mediante el pago de cotizaciones al sistema de seguridad social.

En tales circunstancias, las obligaciones de los empleadores de vincular obligatoriamente al sistema de seguridad social al trabajador, constituyen un

¹⁰¹ Isaza, G. (2007). Op. Cit. Pág. 503.

derivado necesario del vínculo contractual, en cuanto persiguen la protección y la seguridad de estos últimos durante la existencia de la relación laboral y, eventualmente, cuando ésta ha cesado. Con ello se busca, que el sistema de seguridad social opere y no sólo atienda lo que concierne a la salud y a los riesgos laborales, durante la vigencia de la relación de trabajo, sino que asegure el otorgamiento de la pensión de vejez, para garantizar una subsistencia digna, cuando el trabajador deja cesar en sus actividades laborales en razón de la edad y el tiempo de servicio, es evidente que en tanto el patrono que aprovecha la fuerza de trabajo para los fines que interesan a la empresa como los trabajadores que la proporcionan, tienen un interés común directo en contribuir a dicho sistema.

Los trabajadores independientes no se encuentran vinculados mediante un contrato de trabajo, porque desarrollan, en favor de una o varias personas, en virtud de una relación o relaciones jurídicas regidas por normas civiles, comerciales u otras, una labor o actividad laboral, en forma personal o con el concurso de otras personas, con completa independencia y autonomía sin encontrarse sujetos a poder jurídico de subordinación o dependencia alguno. En el desarrollo de la actividad laboral del trabajador independiente, no interesa propiamente la disponibilidad de su fuerza de trabajo con respecto a la persona que lo contrata si no que lo relevante es el resultado específico concreto logrado con dicha actividad.”¹⁰²

2.10.2.3 *Sistema General de Pensiones*

El sistema general de pensiones tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan en

¹⁰² Corte Constitucional, sentencia del 24 de octubre de 1996.

la ley, así como propender por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones.

2.10.2.3.1 Características del sistema general de pensiones

El sistema general de pensiones tiene las siguientes características:

- a. La afiliación es obligatoria para todos los trabajadores dependientes e independientes.
- b. La selección de uno cualquiera de los regímenes es libre y voluntaria por parte del afiliado, quien para tal efecto debe manifestar por escrito su elección al momento de la vinculación o del traslado.
- c. Los afiliados tienen derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones y de las pensiones de invalidez, de vejez y de sobrevivientes, conforme a lo dispuesto en la ley.
- d. La afiliación implica la obligación de efectuar los aportes correspondientes.
- e. Los afiliados al sistema general de pensiones pueden escoger el régimen de pensiones que prefieran.
- f. Para el reconocimiento de las pensiones y prestaciones contempladas en los regímenes, se tienen en cuenta la suma de las semanas cotizadas con anterioridad al instituto de seguros sociales o cualquier caja, fondo o entidad del sector público o privada, o al tiempo de servicio como servidores públicos, cualquiera sea el número de semanas cotizadas o el tiempo de servicio.

g. Para el reconocimiento de las pensiones y prestaciones se debe tener en cuenta la suma de las semanas cotizadas a cualquiera de ellos.

h. Ningún afiliado puede recibir simultáneamente pensiones de invalidez y de vejez.

i. Los afiliados que al cumplir la edad de pensión no reúnan los requisitos para tal efecto, tienen derecho a una devolución de saldos o de indemnización sustitutiva de acuerdo con el régimen al cual estén afiliados.

j. El estado es responsable de la dirección, coordinación y control del sistema general de pensiones y garante de los recursos pensionales aportados por los afiliados, debiendo controlar su destinación exclusiva.

2.10.2.4 *Riesgos profesionales*

Antes de analizar los términos sobre riesgos profesionales se hace necesario aclarar que existe un Sistema General de Riesgos Profesionales, que Isaza define como “el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan”¹⁰³, y que efectivamente realiza la labor de protección al trabajador en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Por otra parte, se entiende por riesgos profesionales los accidentes que sufre el trabajador como consecuencia directa de la labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional.

¹⁰³ Isaza, G. (2007). Op. Cit. Pág. 583.

2.10.2.4.1 *Accidente de trabajo*

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 18 de septiembre de 1995, afirma que “es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquél que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.”¹⁰⁴

2.10.2.4.2 *Enfermedad profesional*

Isaza plantea que “se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional.”¹⁰⁵

2.10.2.4.3 *Aviso de accidentes*

Los artículos 41 y siguientes de la ley 100 de 1993 consagran que “Para los efectos de información de la controversia a que puede dar lugar el accidente, cualesquiera que sean sus consecuencias, el empleador debe dar aviso suscrito por él o por quien lo represente, donde conste el día, hora y lugar del accidente,

¹⁰⁴ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Sentencia 18 de septiembre de 1995.

¹⁰⁵ Isaza, G. (2007). Op. Cit. Pág. 587.

cómo se produjo, quiénes lo presenciaron, el nombre de la víctima, el salario que devengaba el día del accidente, y la descripción de la lesión o perturbación, firmada por el facultativo que asista al trabajador.

Por otra parte (...) el trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediatamente aviso al empleador o a su representante. El empleador no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador aviso o haberle demorado sin justa causa.”¹⁰⁶

El trabajador agrario a pesar de los riesgos que enfrenta día a día en su actividad laboral, no accede al sistema de riesgos profesionales por negligencia del empleador, ya que consideran que los factores de riesgos naturales a los que se ven expuestos son un simple percance que deben soportar sin exigir cuidado alguno.

¹⁰⁶ Ley 100 de 1993. Arts. 41 y ss.

3. EL TRABAJADOR AGRARIO EN LOS DIVERSOS ESCENARIOS JURÍDICOS INTERNACIONALES

“El objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”.

Juan Somavia, Director General de la OIT

3.1 PRONUNCIAMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

3.1.1 *Un trabajo decente*

La Organización Internacional del Trabajo publica en su página oficial un artículo sobre la necesidad del trabajo decente en las diversas áreas productivas, a continuación nos permitimos citarlo, por considerar que la igualdad y el respeto por la dignidad humana de todos los trabajadores, en especial del trabajador agrario deben ser los fundamentos que formen las bases de las instituciones jurídicas que se refieren a la materia.

“El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral, aspiraciones en relación a oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; justicia e igualdad de género. Las diversas dimensiones del trabajo decente son pilares de la paz en las comunidades y en la sociedad. El trabajo decente refleja las preocupaciones de gobiernos, trabajadores y empleadores, que dan a la OIT su singular identidad tripartita.

El trabajo decente puede ser sintetizado en cuatro objetivos estratégicos: principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales; oportunidades de empleo e ingresos; protección y seguridad

social; y diálogo social y tripartismo. Estos objetivos tienen validez para todos los trabajadores, mujeres y hombres, en la economía formal e informal, en trabajos asalariados o autónomos; en el campo, industria y oficina; en sus casas o en la comunidad.

El trabajo decente es fundamental en el esfuerzo por reducir la pobreza, y es un medio para lograr un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible. La OIT trabaja en el desarrollo de enfoques orientados hacia el Trabajo Decente en las políticas sociales y económicas, en colaboración con las principales instituciones y representantes del sistema multilateral y la economía global.

Para lograr el progreso son necesarias acciones al nivel mundial. La OIT desarrolla una agenda para la comunidad del trabajo, representada por sus mandanes tripartitos, con el fin de movilizar sus considerables recursos para crear esas oportunidades y colaborar en la reducción y eliminación de la pobreza. El Programa de Trabajo Decente aporta las bases para un marco de desarrollo global más justo y estable.

La OIT ofrece apoyo a través de programas nacionales de trabajo decente desarrollados en colaboración con los mandantes de la OIT. Las prioridades y objetivos se definen dentro del marco de desarrollo nacional y con el propósito de combatir los más graves déficits de trabajo decente a través de programas eficientes que abarcan cada uno de los objetivos estratégicos.”¹⁰⁷

La Organización Internacional del Trabajo ha expedido convenios y recomendaciones muy precisas en relación con todos los aspectos del trabajo rural. Algunos de estos convenios han sido ratificados por Colombia, pero en su mayoría no.

¹⁰⁷http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/lang. Tomado el 3 de octubre de 2010, a las 10:24 p.m.

3.1.2 Seguridad Social del Trabajador Agrario

Sobre este aspecto, es quizá donde más se han expedido convenios y recomendaciones de la OIT, razón por la cual los postularemos a continuación por subtemas.

3.1.2.1 Indemnización por accidentes de trabajo

A este punto hace mención el Convenio 12 de 1921 de la OIT, ratificado por Colombia mediante Ley 129 de 1931 y cuyo artículo primero señala que todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique dicho convenio se obliga a extender a todos los asalariados agrícolas el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo.

3.1.2.2 Seguro de enfermedad de los trabajadores agrícolas

De este aspecto trata el Convenio 184 de 2001, que aún no ha sido ratificado por Colombia, en donde establece en su artículo cuarto que:

1. “A la luz de las condiciones y la práctica nacionales, y previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, los Miembros deberán formular, poner en práctica y examinar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud en la agricultura. Esta política deberá tener por objetivo prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, mediante la eliminación, reducción al mínimo o control de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo en la agricultura.”
2. Con este fin, la legislación nacional deberá:

a) designar a la autoridad competente responsable de la aplicación de esa política y de la observancia de la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo en la agricultura;

b) definir los derechos y obligaciones de los empleadores y los trabajadores en relación con la seguridad y la salud en el trabajo en la agricultura, y

c) establecer mecanismos de coordinación intersectorial entre las autoridades y los órganos competentes para el sector agrícola, y definir sus funciones y responsabilidades teniendo en cuenta su carácter complementario, así como las condiciones y prácticas nacionales.

3. La autoridad competente designada deberá prever medidas correctivas y sanciones apropiadas de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, incluidas, cuando proceda, la suspensión o restricción de las actividades agrícolas que representen un riesgo inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores, hasta que se hayan subsanado las condiciones que hubieran provocado dichas suspensiones o restricciones.

Artículo 5.

1. Los Miembros deberán garantizar la existencia de un sistema apropiado y conveniente de inspección de los lugares de trabajo agrícolas, que disponga de medios adecuados.

2. De conformidad con la legislación nacional, la autoridad competente podrá encomendar, con carácter auxiliar, ciertas funciones de inspección a nivel regional o local a servicios gubernamentales o a instituciones públicas apropiados, o a

instituciones privadas sometidas al control de las autoridades, o asociar esos servicios o instituciones al ejercicio de dichas funciones.”¹⁰⁸

3.1.2.3 Seguro de Invalidez

A este aspecto hace relación el Convenio 38 de la OIT que entró en vigor en 1937 y que no ha sido ratificado por Colombia. Dice en su artículo primero que todo miembro de la OIT que ratifique dicho convenio se obliga a establecer o a mantener un seguro obligatorio de invalidez en condiciones por lo menos equivalentes a las previstas en el mismo. El artículo segundo señala que el seguro obligatorio de invalidez se aplicará a los obreros, empleados y aprendices de las empresas agrícolas y a los trabajadores domésticos que estén al servicio personal de empleadores agrícolas.

El artículo tercero dice que la legislación nacional, en las condiciones que dicha legislación determine, concederá a los antiguos asegurados obligatorios no pensionados uno, por lo menos, de los derechos siguientes: continuación voluntaria del seguro o conservación de los derechos mediante el pago regular de una prima especial a estos efectos, a menos que estos derechos se conserven de oficio que, en el caso de una mujer casada, se conceda al marido, que no esté sujeto a la obligación del seguro, la posibilidad de ser admitido en el seguro voluntario, otorgándose así eventualmente el derecho a la mujer a una pensión de vejez o de viudez.

¹⁰⁸ Convenio relativo a la seguridad y la salud en la agricultura (Nota: Fecha de entrada en vigor: 20:09:2003) Sesión de la Conferencia: 89. Lugar: Ginebra. Fecha de adopción: 21:06:200. Tomado de <http://www.ilo.org/>. El 25 de septiembre de 2010, a las 9:00 a.m.

3.1.2.4 Seguro obligatorio de muerte de los trabajadores agrarios

Esta prestación social se halla consagrada en el Convenio 40 de la OIT, el cual entró en vigor en 1949 y no ha sido ratificado por Colombia. En sus tres primeros artículos consagra la obligatoriedad, la aplicabilidad y las condiciones de la legislación nacional en los mismos términos que se consagra en los dos convenios anteriores para el seguro de vejez e invalidez.

3.1.2.5 Protección a la maternidad

El planteamiento de los artículos 236 y siguientes del Código Sustantivo de trabajo, nos dejan ver que la trabajadora en caso de embarazo, no puede ser despedida, tiene derecho a una licencia de 12 semanas, a que se le reconozca salario en el periodo de la licencia, a que su cónyuge la acompañe (ley María), entre otros.

La OIT en aras de proteger la mujer que estando en este estado desarrolle labores agrícolas, formuló a través de la recomendación 12 de 1921, que “las mujeres agrícolas deben gozar de una protección especial antes y después del embarazo”; sin embargo Colombia no ha ratificado dicho convenio por lo que se infiere que la trabajadora agraria, en términos prácticos, se encuentra desamparada.

3.1.3 Salario mínimo

A los métodos para fijar el salario mínimo se refiere el Convenio 99 de la OIT de 1951, ratificado por Colombia mediante ley 18 de 1968 y señala en su artículo primero que todo miembro de la OIT que ratifique dicho convenios se obliga a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en empresas agrícolas y en ocupaciones

afines. Dice igualmente que el gobierno deberá consultar a las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas, para determinar las empresas, ocupaciones o categorías de personas a las cuales se aplicarán los métodos para fijar el salario mínimo que permita un nivel de vida adecuado y debe fijarse teniendo en cuenta: el costo de vida, el valor razonable y equitativo de los servicios prestados, los salarios pagados por trabajos similares y el nivel general de salarios.

3.1.4 Vacaciones remuneradas

Al respecto de este descanso obligatorio se refiere el Convenio 101 de 1952 de la OIT ratificado por Colombia mediante ley 21 de 1967 y cuyo artículo primero dice que los trabajadores empleados en empresas agrícolas y en ocupaciones afines deberán disfrutar de vacaciones anuales pagadas después de un período mínimo de servicio continuo y la duración mínima de las vacaciones anuales pagadas deberán ser determinadas por la legislación nacional, los contratos colectivos, las sentencias arbitrales, por organismos especiales encargados de la reglamentación de las vacaciones pagadas en la agricultura, o por cualquier otro medio apropiado por la autoridad competente. En forma complementaria a lo dicho por el Convenio 101, la OIT expidió la Recomendación 93 de 1952 y señala que las vacaciones deben ser reconocidas proporcionalmente al tiempo servido inferior a un año, y que la autoridad competente deberá examinar la posibilidad de dictar disposiciones más favorables para los trabajadores menores de dieciocho años, comprendidos los aprendices, a fin de facilitar la transición de la vida escolar a la agrícola durante el período de desarrollo físico.

3.1.5 Plantación

A este punto del campo se refiere el Convenio 110 de la OIT de 1958 y que aún no ha sido ratificado por Colombia. Este convenio define lo que se entiende por

plantación, diciendo que comprende toda empresa agrícola, situada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de: café, té, caña de azúcar, caucho, plátano, cacao, coco, maní, algodón, tabaco, fibras, frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña. Según el mismo convenio se pueden agregar productos como: arroz, achicoria, cardamomo, geranio, pelitre o cualquier otro producto. También señala que se deben aplicar las disposiciones del convenio a todos los trabajadores de las plantaciones, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, tribu o afiliación sindical. El convenio trata además de todo lo relacionado a reclutamiento de mano de obra con destino a las plantaciones, sus procedimientos y mecanismos.

3.1.6 Inspección del trabajo en la agricultura

Las normas relacionadas con la inspección del trabajo en la agricultura se hallan contenidas en el Convenio 129 de la OIT de 1969, ratificado por Colombia mediante Ley 1 de 1975. Este Convenio dice que por “empresa agrícola” se entiende las empresas o partes de empresas que se dedican a cultivos, cría de ganado, selvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o cualquier otra forma de actividad agrícola.

Señala el convenio que el sistema de inspección del trabajo en la agricultura se aplicará a las empresas agrícolas que ocupen trabajadores asalariados o aprendices, cualesquiera que sean las formas de su remuneración y la índole, forma o duración de su contrato de trabajo y que pueden extenderse a arrendatarios que no ocupen mano de obra externa, aparceros, a personas que participen en una empresa económica colectiva, como los miembros de cooperativas y a los miembros de la familia del productor.

3.1.7 Trabajo nocturno

3.1.7.1 Mujeres en la agricultura

A este punto específico se refiere la Recomendación 13 de la OIT de 1921 y dice que todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo debe adoptar medidas para reglamentar el trabajo el trabajo nocturno de las mujeres asalariadas empleadas en empresas agrícolas, de manera que se les garantice un período de descanso, de conformidad con las exigencias de su constitución física, que no comprenda menos de nueve horas, de ser posible consecutivamente.

3.1.7.2 Menores en la agricultura

Al caso específico del trabajo nocturno de menores en labores agrícolas, se refieren la recomendación 14 de la OIT de 1921 y señala que todo miembro de la OIT debe adoptar medidas para reglamentar el trabajo nocturno de los niños menores de catorce años en empresas agrícolas, de manera que se le garantice un periodo de descanso, de conformidad con las exigencias de su constitución física, que no comprenda menos de diez horas consecutivas.

3.1.8 Enseñanza técnica en la agricultura

A este punto se refiere la recomendación 15 de 1021 y establece que todo miembro de la OIT se debe esforzar por desarrollar enseñanza técnica agrícola y por poner a los asalariados agrícolas en situación de lograr beneficiarse de dicha enseñanza en las mismas condiciones que cualesquiera otras personas empleadas en la agricultura, y que informe periódicamente a la OIT sobre la aplicación de leyes, gastos efectuados e iniciativas adoptadas para desarrollar la enseñanza profesional agrícola.

3.2 EL TRABAJADOR AGRARIO EN OTRAS LEGISLACIONES

La mayor parte de los países desarrollados han adoptado mediante leyes nacionales el contenido de los convenios y recomendaciones que acabamos de relacionar sobre protección laboral y social de los trabajadores del campo.

3.2.1 *Derecho laboral en Argentina*

A pesar de que en este país existe por lo menos una regulación¹⁰⁹ normativa directamente relacionada con la condición del trabajador agrario el panorama de la vida laboral de dichos trabajadores no es muy alentadora.

A continuación citaremos a Rodolfo Capón Filas, doctrinante del derecho argentino, para que nos exponga con un poco más de claridad la situación del trabajador agrario en Argentina.

Para Capón “el Derecho del Trabajo constituye un conjunto sistemático de normas que regulan un tipo especial de relaciones que tienen su centro o punto de referencia en un trabajo personal infungible que se define por las notas de libertad, ajenidad y dependencia; se trata de un trabajo productivo, remunerado y no gratuito. Es la rama propia del derecho que se ocupa del trabajo por cuenta ajena, socialmente protegido.

Trabajo personal infungible: es personalísimo, realizado exclusivamente por la persona del trabajador.

Trabajo libre, ya que no es coactivo, depende de una manifestación previa del trabajador, y de ninguna manera puede ser prestado en formas de esclavitud, servidumbre, o neofeudalismo.

¹⁰⁹ ley 25.191. boletín oficial n° 29283 del día martes 30 de noviembre de 1999

Trabajo por cuenta ajena: se trabaja para otro, y los resultados de ese trabajo – eventual utilidad patrimonial – han de atribuirse a personas distintas del propio trabajador. El concepto de "ajenidad" es la atribución de resultados del trabajo prestado a un tercero: lo hace por cuenta ajena.

Dependencia personal: el trabajo por cuenta ajena supone la existencia de dependencia personal entre el trabajador y el empresario. Poder de dirección del empresario. Dependencia económica y técnica del trabajador al empresario.

El derecho del Trabajo es el derecho que contempla a las personas que trabajan bajo modalidades determinadas. Y una de esas modalidades es la agraria, con caracteres netamente específicos, que la distinguen de la urbano-industrial.

Fernando Brebbia ha señalado al respecto la necesidad de una regulación especial del trabajo agrario, ya se realice por trabajadores permanentes o no, por cuanto resulta evidente si se tienen en cuenta caracteres propios del trabajo rural.

Luis Mántaras ha señalado también las diferencias sustanciales que existen entre el trabajo rural y el industrial, lo que constituye en definitiva el fundamento de la necesidad de una legislación particular para cada uno de ellos.

Agrega Brebbia que las "sustanciales diferencias en cuanto a la naturaleza y al escenario en que se realiza el trabajo rural obligan, pues, a una distinta consideración y tratamiento legislativo; o dicho de otro modo, a la necesidad de acomodar y adaptar las normas jurídicas generales relativas al trabajo subordinado, a las modalidades señaladas del medio campesino que impone, necesariamente, una legislación acorde".

Coincidimos en que el Derecho Laboral Agrario necesita una regulación especial del trabajo agrario, y que necesita una distinta consideración y tratamiento. Quizá este Derecho Laboral Agrario no cumpla acabadamente con la totalidad de los requisitos científicos que permitan inferir un Derecho totalmente autónomo, sino

que puede llegar a constituir un capítulo especial, con características y fundamentos propios, del Derecho del Trabajo. Pero remarcamos aquí que esa especialidad que lo distingue, no lo pueden aislar al Derecho Laboral Agrario y resultar impermeable a los mayores beneficios y protección derivados de otros Institutos generales del Derecho del Trabajo, y en especial dentro del marco protectorio de nuestra Ley Fundamental por vía de su art. 14 bis que dice textualmente: "...El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador..."

El objetivo fundamental es que otro sea el tratamiento jurídico e institucional que tengan los trabajadores rurales y sus familias y no la vía impuesta por el artículo 2º de la ley de facto 22.248 que excluyó a nuestros trabajadores rurales, sin fundamentos legales valederos, de los beneficios de la Ley de Contrato de Trabajo. Que el Derecho Laboral Agrario dé a la legislación laboral agraria la protección y la dignidad que nuestra Carta Constitucional provee.

En tal sentido el Anteproyecto de Ley de reformas a la ley de facto 22.248 elaborado en el seno de esta Comisión Legislativa Rural al que nos hemos referido, introduce diversos y profundos cambios a la misma. Dicho Anteproyecto expresa no solo que la ley regirá las condiciones de trabajo en todo el país, sino que en su art. 2 dice además que " a los fines de la ley quedarán amparadas todas las personas que desempeñen tareas bajo relación de dependencia y por cuenta ajena, se persigan o no fines de lucro, cualquiera sea la modalidad de su prestación, en las actividades agrarias y afines en el ámbito rural o urbano".

Veamos algunos conceptos básicos, necesarios para esta configuración del Derecho Laboral Agrario que intentamos realizar. Así tenemos que el Derecho Agrario es el orden jurídico que rige las relaciones sociales y económicas que surgen entre los sujetos intervinientes en la actividad agraria, de acuerdo a la doctrina desarrollada por Antonino C. Vivanco. Dos conceptos fundamentales: el derecho y agrario. Por Derecho entendemos todo orden normativo y coactivo,

tendiente a regular la conducta humana dentro del grupo social, y agrario significa la tierra con aptitud productiva y toda actividad vinculada con la producción agropecuaria.

El concepto "agrario" equivale a "ager" (campo), como algo susceptible de producción, en cambio "rus" significa el campo en sentido de ubicación, por oposición a "urbs", o sea lo urbano, ciudad, pueblo, villa, etc. En lo agrario existen dos factores: uno estático, lugar o ámbito fuera del sector urbano, es decir el campo; el otro el dinámico, el suelo, como objeto susceptible de producción, mediante una actividad técnica. En este factor dinámico existen dos elementos activos: el suelo y los animales – elemento natural- y una actividad laboral y técnica- elemento humano – y ambas contribuyen a la producción, principal característica de lo agrario.

El elemento humano – fundamentalmente los trabajadores rurales y productores – se relacionan con la naturaleza por múltiples motivos intencionales, que responden siempre a fines determinados. El hombre se vincula al campo por motivos laborales, económicos, técnicos, sociales etc. de conformidad a distintos fines que guían sus formas de conducta.

La relación material por trabajo –función- del predio – cosa que une a dos o más sujetos para la utilización de un objeto, con derechos y obligaciones para ambas partes y por un plazo determinado o indeterminado.

El Derecho Agrario presenta caracteres propios y definidos que lo perfilan como una rama jurídica autónoma, con caracteres específicos:, ya que: la naturaleza de sus normas, lo configuran como un derecho eminentemente tuitivo, en el que se manifiesta en forma notable la voluntad de defender y proteger tanto el factor natural como el humano dentro del ámbito rural. Es un factor de promoción y progreso, ya que por medio de sus normas se orienta y se regula la actividad estatal pública y la privada.

Pero fundamentalmente es un instrumento de desarrollo técnico-social imprescindible dentro del ámbito rural.

Es así que arribamos a un concepto esencial: "El Derecho Agrario es el orden jurídico que rige las relaciones entre los sujetos intervinientes en la actividad agraria con referencia a objetos agrarios y con el fin de proteger los recursos naturales renovables, fomentar la producción agropecuaria y asegurar el bienestar de la comunidad rural" (Vivanco).

Es indudable que el Derecho Agrario presenta muchas semejanzas y analogías con el Derecho del Trabajo, debido en primer lugar en el carácter tuitivo de ambos y además porque en Derecho Agrario se regulan relaciones de trabajo rural y que constituyen en cierta medida parte del contenido del Derecho del Trabajo. Es así que el Derecho Agrario establece normas específicas que regulan diversas formas de trabajo rural, garantizando las condiciones favorables en la vida y en el trabajo de los trabajadores rurales, como así también de quienes no siendo obreros se pueden incluir entre los trabajadores semi-independientes (caso de aquellos pequeños sectores y de escasos medios de producción, carentes de tierras suficientes, que deben realizar labores en relación de dependencia).

De tal forma que dichas normas específicas fundamentan el Derecho Laboral Agrario y su régimen legal, que así constituye uno de los medios efectivos para lograr el afianzamiento y garantía de los derechos de los trabajadores agrarios. El trabajo, la mano de obra laboral, es uno de los aspectos fundamentales de la actividad agraria en general. No se podría regular ni fomentar la producción agraria sino fuera mediante la adopción de medidas adecuadas en materia de trabajo: esto hace necesario la configuración y desarrollo del Derecho Laboral Agrario.

El Derecho del Trabajo regula las relaciones laborales en general, sin distinguos, pero existen normas específicas que regulan el amplio espectro del trabajo

humano. Por su parte el Derecho Agrario es aquel orden jurídico que rige las relaciones sociales y económicas que surgen entre los sujetos intervinientes en la actividad agraria. De tal manera que existirían normas específicas en materia de trabajo rural, en función de sus principios propios y de las características especiales que adopta dicho trabajo rural.

Los principios generales en materia laboral se aplican al trabajo dependiente en general, pero las particularidades del trabajo rural implican la necesidad de que se adopten principios propios que contengan el desarrollo, bienestar y condiciones dignas de los trabajadores rurales. De allí que el Derecho Laboral Agrario constituye un capítulo especial del Derecho del Trabajo, que es precisamente lo esencial de nuestra propuesta.

El Derecho Laboral Agrario necesita de una regulación especial, una distinta consideración y tratamiento, dadas las particularidades del trabajo rural, con principios propios que contengan el desarrollo, bienestar y condiciones dignas de vida y de trabajo de los trabajadores rurales y sus familias. Decíamos también que este Derecho Laboral Agrario constituye un capítulo especial del Derecho del Trabajo.

Pero debemos analizar si existen los presupuestos básicos para constituirlo como un Derecho autónomo, o por el contrario queda como capítulo especial dentro del Derecho del Trabajo, y a la vez diferenciado del Derecho Agrario. No olvidemos que tratadistas lo incorporan al Derecho Agrario, como Contrato de Trabajo Agrario.

Pese a esa interpretación no debemos dejar de señalar la importancia que tienen en la actividad agraria sus trabajadores, la enorme legión de trabajadores permanentes y no permanentes, con la incorporación de nuevas tecnologías, incluso la diversificación del trabajo rural, incluso la denominada "flexibilización laboral" en el campo, la crisis de las economías regionales, los sindicatos rurales,

la libreta de trabajo rural, las cooperativas y asociaciones patronales, todo lo cual implica reconocer la especificidad de las normas referentes al trabajo rural, no ya como un capítulo especial del Derecho Agrario, sino del Derecho del Trabajo.

Este capítulo especial del Derecho del Trabajo, al que le hemos denominado Derecho Laboral Agrario, reconoce antecedentes en la doctrina. Alfredo Herrera, en su libro "Derecho Laboral Agrario" editado en el año 1971, en su introducción decía: " No debe inducir a confusión el título de este manual, pues no pretende separarse, como rama independiente, del derecho del trabajo. Simplemente se ha tratado de reunir y explicar las diversas normas protectoras que amparan al trabajador rural y reglan sus relaciones con sus empleadores". Por otra parte, agrega Herrera, que ello ya fue sugerido por el profesor español Manuel de Zulueta en su obra "Derecho Agrario" (España, 1952). Más adelante Herrera señalaba que el derecho agrario y el derecho del trabajo tienen distintas esferas de acción, estudian problemas disímiles y sus instituciones son diferentes, pero también es cierto que existen puntos de interrelación e interdependencia que los vinculan estrechamente. "Así como no es posible separar al hombre de la tierra, tampoco puede desligarse al agricultor de sus obreros, pues obedecen a una misma vocación telúrica, actúan en un mismo ámbito, comparten el mismo destino, viven y trabajan con idéntico estilo de vida. Más aún, el progreso o el atraso de la actividad agraria se refleja decisivamente en la suerte de ambas clases de trabajadores".

De tal manera el trabajo rural, realizado en relación de dependencia, con las notas de ajenidad y libertad que hemos señalado, requiere no sólo una legislación específica y protectora que contemple las relaciones laborales emergentes, a nuestro entender en un capítulo especial del Derecho del Trabajo: el Derecho Laboral Agrario, que conjuntamente con el Derecho Sindical Agrario constituyen el fundamento de una acción tendiente al desarrollo y adelanto del campo argentino, y con ello el bienestar, dignidad y progreso de los trabajadores rurales y sus familias.

Hemos propuesto la figura del Derecho Laboral Agrario como el que contempla todo trabajo rural, realizado en relación de dependencia, con las notas de ajenidad y libertad, como capítulo especial del Derecho del Trabajo, dentro de una legislación específica y protectoria. Para ello hemos tenido en cuenta lo siguiente:

- a. La naturaleza de las normas del Derecho Laboral Agrario, lo configuran como un derecho fundamentalmente tuitivo, en el sentido de que debe defender y proteger al trabajador rural y su familia, dentro del ámbito rural y fuera de él.
- b. Ello responde a fines eminentemente concretos y de índole muy específica, como es la actividad agraria.
- c. La particularidad de sus normas, que al regular la actividad laboral agraria, las vinculan a la producción agraria en todas sus etapas.
- d. Este aspecto específico de la producción agraria es de interés público, por cuanto en nuestro país es de fundamental importancia, no sólo en sus aspectos político-económicos, sino también como recurso alimentario de la población en general.
- e. Debe ser mediante políticas y planes bien definidos y realizados, un factor coadyuvante en el desarrollo y progreso de nuestro país.
- f. Como instrumento de liberación, en pos de los grandes principios.

No podemos dejar de señalar algunos aspectos de lo que se ha denominado "flexibilización laboral en el campo", como dato necesario al abordar en estas nociones del Derecho Laboral Agrario.

Comencemos diciendo que la denominada "globalización", la que a criterio de Ermida Uriarte ("Globalización y relaciones laborales"- 2001) puede ser reducida a su más íntima esencia como "la expansión y profundización de la economía capitalista y de sus postulados teóricos como la libre competencia, mercado, libre cambio, incremento de exportaciones, etc.", siendo su pensamiento el "neoconservadurismo" "neoclasicismo " o "neoliberalismo". Este proceso

globalizador significa el predominio de ideologías que no privilegian al factor trabajo; donde el derecho laboral y la acción sindical se ven como obstáculos al desarrollo de la libre empresa. Además la globalización, entre sus múltiples efectos coloca en primer plano la preocupación por la competitividad internacional de la empresa y esta pone en cuestión el costo del sistema tradicional.

Llevada a su máxima expresión, el proyecto neoliberal crearía entre el trabajador y el empleador, una relación individual y desregulada, sin sindicato, sin negociación colectiva, sin derecho de huelga, sin legislación especial, sin inspección del trabajo y sin justicia especializada. Todo ello para abaratar el costo del trabajo, contribuir a incrementar la competitividad y aumentar el lucro empresario.

Se llevaría así a la abolición del sistema de relaciones del trabajo y a su sustitución por múltiples relaciones privadas de cada trabajador que trabaja para otra que compra su trabajo, en un mercado libre. No habría Derecho del Trabajo, sino Derecho Civil o comercial, ni habría relaciones laborales, sino relaciones civiles o comerciales. Ello nos retrotraería a la época de la Encíclica Papal "Rerum Novarum" de fines del siglo XIX, donde se condenaba los excesos del capitalismo hoy denominado "salvaje".

Esta "flexibilización laboral" de una manera u otra, de hecho o de derecho, también se ha extendido en las relaciones laborales agrarias, en el campo. Aspectos como inestabilidad en el empleo y/o en el ingreso, limitación de las prestaciones sociales, recorte en las indemnizaciones cuando no su inexistencia, condiciones de trabajo que exceden la jornada normal de labor, los descansos, la disfuncionalidad del trabajador, etc. Una figura paradigmática que hace a la flexibilización y precarización de las relaciones laborales en el campo, la limitación de los derechos fundamentales del trabajador rural, es la denominada "mediería frutihortícola". Esta no es una situación nueva para los trabajadores del sector, sector que ubicamos en los cordones de producción alrededor de las grandes ciudades: La Plata, Buenos Aires, Rosario, Santa Fe, Mar del Plata, etc. a la que

se le ha denominado de diversas maneras, como "mediería", "trabajo en participación", etc. Este tipo de supuesto "contrato" no es ni más ni menos una típica figura de fraude laboral, como estrategia legal usada por algunos productores para evadir los aportes patronales que les corresponde según el contrato de trabajo: obra social, seguros, aportes sindicales, etc. Al respecto el Dr. Rodolfo Nápoli, en un bien fundado y destacado trabajo sobre el "Régimen de la mediería frutihortícola" en el cual desmenuza el decreto 145/2001, por el cual se aprobó la regulación específica del contrato de mediería frutihortícola en el marco de la ley 13.246 y su modificatoria 22.298, enjuicia dicho decreto y concluye diciendo "este decreto además de inconstitucional, no está encaminado a resolver el antiguo tema del fraude a la ley de los trabajadores rurales".

Agreguemos que la irrupción de la globalización, con su correlato del neoliberalismo, trata por todos los medios de imponer la "flexibilización laboral" en el campo, que por muchas razones tiene una favorable extensión e imposición, que nos llevaría a la época de la "Rerum Novarum" sino más aún: a sostener junto a Ricardo que el salario debía fijarse en el límite que permite a los trabajadores existir y perpetuar su especie sin aumento o disminución, esto es a una moderna y agionarda esclavitud humana.

En una primera aproximación, la tendencia hacia una hominización integral conlleva un orden social justo, factible mediante una reforma social.

Dicha reforma social se instrumenta mediante la Justicia Social. Dentro de los parámetros de la Justicia Social se encuentra la "coalición global a favor del trabajo digno", conforme a la iniciativa de SS. Juan Pablo II en el jubileo de los trabajadores, año 2000.

Este trabajo digno significa lucha contra la pobreza y la desocupación, eliminando el trabajo forzado y obligatorio, la marginación de los trabajadores por políticas excluyentes.

Proponemos así como instrumento de ese orden social justo, a favor del trabajo digno, al Derecho Laboral Agrario, como significativo segmento de la lucha por la liberación integral de los trabajadores rurales.”¹¹⁰

Es importante afirmar que la legislación latinoamericana en este tema sigue siendo muy tímida, es decir, no existe de manera precisa y general para todas las actividades del sector rural. En algunos casos se refiere a un solo tipo de actividad, a los trabajadores del banano por ejemplo, y deja el resto de los asalariados rurales por fuera, En otras oportunidades los códigos del trabajo dejan el vacío general, ni siquiera mencionan al trabajador del campo.

3.2.2 Derecho laboral en España

Para el profesor Alfredo Montoya Melgar de la Universidad Autónoma de Madrid; “El trabajo objeto de regulación por el Derecho del trabajo fue, originariamente, el trabajo industrial. La legislación laboral es así, en sus comienzos, una legislación industrial, preocupada por el ingente desarrollo del trabajo en las grandes empresas urbanas de producción, e ignorante de los problemas del trabajo rural.

El repaso de la lista de disposiciones con que se inauguran los Derechos del trabajo nacionales confirma, sin lugar a dudas, este acierto.

Esta misma predilección del legislador hacia el trabajo industrial —que se manifiesta incluso en la creación de órganos destinados a velar por el cumplimiento de las normas: las Inspecciones de trabajo fueron inicialmente Inspecciones de fábricas— se hace ostensible también en el campo de la Seguridad Social.

¹¹⁰ Capón, R. Citado por Luparia, c. en la conferencia dictada en el quinto Congreso Nacional de Estudios laborales, celebrado los días 1, 2, y 3 celebrado en Buenos Aires. Y recopilado por Luparia en las memorias del congreso. Pág. 32

La dispersión de los trabajadores agrarios, la escasa significación de sus movimientos asociacionistas, el gran número de trabajadores eventuales y de trabajadores por cuenta propia, las peculiaridades de jornada, descanso semanal y vacaciones que presenta el trabajo agrario, la estructura familiar de numerosas explotaciones agrarias, las dificultades de ejercer una efectiva vigilancia de la observancia de la legislación laboral en el medio rural, y otras tantas peculiaridades del trabajo agrario, han motivado la aparición de normas específicas que alcanzan, desde luego, a la acción protectora de la Seguridad Social.

La Seguridad Social agraria viene a ser, de este modo, una Seguridad Social especial en cuanto al campo de aplicación que le es propio trabajadores agrarios, frente a los industriales, que constituyen el eje de la Seguridad Social «general»); especial en cuanto a las contingencias cubiertas —el desempleo es, tradicionalmente, muy resistente a una cobertura en el régimen agrario de la Seguridad Social—; especial en cuanto al sistema de encuadramiento del colectivo protegido —de cuya existencia es preciso tener constancia a través de relaciones censales o instrumentos similares—; especial en cuanto al sistema de financiación, clásicamente deficitario, y necesitado de aportaciones de otros sectores; especial en cuanto a la cotización y recaudación —las cuotas de los trabajadores y las de los empresarios suelen regirse por procedimientos de determinación distintos—, etc.

La evolución histórica de la Seguridad Social agraria española es sobremanera aleccionadora sobre su carácter especial —especialidad que se acompaña por una acción protectora más tardía y menos sustanciosa que la deparada a los trabajadores industriales—.

La Mutualidad Nacional de Previsión Social Agraria fue creada en 23 de abril de 1959, suspendida seis meses más tarde, con el objeto de oír el parecer de la

Organización Sindical y del Consejo de Economía Nacional, y constituida con carácter definitivo el 2 de marzo de 1961.

Los fines básicos del nuevo ordenamiento de la Seguridad Social Agraria, sustitutivo del Régimen Especial de Seguros Sociales en la Agricultura, quedaban centrados en los siguientes puntos:

- Necesidad de integración de la Seguridad Social Agraria en el Plan Nacional de Seguridad Social que hubiera de establecerse para todos los españoles.
- Equiparación del trabajador del campo a los de otras actividades.
- Solidaridad entre los restantes sectores de la producción y el agrario.
- Simplificación administrativa.

Las deficiencias del régimen español de seguros sociales —deficiencias estructurales y financieras—, puestas especialmente de relieve con los deseos de expansión de nuestra economía, y con el contraste entre nuestra Previsión Social y la de algunos de los países de recepción de las corrientes migratorias españolas, motivaron que, una vez más, se acometiese en fecha reciente la abrupta empresa de crear en España un verdadero sistema de Seguridad Social.

Finalmente, para 1966 se creó el actual régimen de seguridad social que favorecen a los trabajadores agrarios que están por cuenta ajena y por cuenta propia en igualdad de condiciones.”¹¹¹

Dentro del ordenamiento jurídico español encontramos un sistema de seguridad social integral especial para los trabajadores que desempeñan sus labores en los campos de las frutas y hortalizas, conservas vegetales, tomate fresco manipulado y empaquetado.

¹¹¹ Montoya, A. (2005). Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. Madrid. Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid. Págs. 102 y ss.

En algunos otros países como México y Perú encontramos algunas normatividades que si bien no tratan directamente el tema favorecen de manera superficial algunos derechos del trabajador agrario.

Todavía queda mucho camino por recorrer en este tema para que algún día se le dé la importancia al trabajo agrario, como uno de los principales sustentos de nuestra existencia, la alimentación.

En el último capítulo mostraremos la realidad jurídica para nuestros trabajadores agrarios en Colombia.

4. EL TRABAJADOR AGRARIO EN COLOMBIA, UNA REALIDAD SIN GARANTIAS JURÍDICAS

*“Empieza el ciclo de siembra,
y el lunes llegué al barbecho,
garrocha y mancera en mano,
tengo la yunta enyugada
para empezar la faena...”*

Miguel Antonio Briceño, Angustias del campesino. 1956

Nos permitimos citar un comunicado de prensa de suma importancia publicado por la OIT, sobre los asalariados agrícolas para contextualizar sobre la realidad que viven los trabajadores agrarios, no solo en nuestro país sino en todo el mundo.

A continuación: *“LOS ASALARIADOS AGRICOLAS: POBRES ENTRE LOS POBRES DEL CAMPO.*

GINEBRA (Noticias de la OIT) - Cerca de la mitad de la población activa en la agricultura mundial, estimada en unos 1.100 millones de personas, son trabajadores asalariados. Muchas de estas personas perciben remuneraciones que las ubican en los tramos inferiores de la escala de la pobreza rural, incluso por debajo del nivel mínimo de subsistencia. Sin embargo, en todo el mundo se registra un aumento constante del comercio de productos agropecuarios y de la productividad de la fuerza de trabajo, dice la Oficina Internacional del Trabajo en un informe difundido hoy.

En este documento se señala que los asalariados agrícolas, cuya vida laboral está marcada por una pobreza casi generalizada, "suelen tener acceso sobre todo a las formas más ocasionales de empleo, trabajan en condiciones precarias y disfrutan de una protección social mínima o simplemente carecen de ella". Por ejemplo, en muchos países las condiciones de transporte hacia y desde los lugares de trabajo son "inhumanas". Otro de los riesgos profesionales más graves que pesan sobre

estos trabajadores es la exposición a los herbicidas y demás productos agroquímicos.

Es significativo el aumento de la proporción de mujeres empleadas en la agricultura, que representan ya entre el 20 y el 30 por ciento de la mano de obra total ocupada en el sector. El trabajo infantil está muy difundido, y en algunos países en desarrollo constituye hasta el 30 por ciento de la fuerza de trabajo agrícola.

El informe Los asalariados agrícolas: Condiciones de empleo y de trabajo fue preparado para una reunión tripartita de representantes de los empleadores, los trabajadores y los Gobiernos, convocada en Ginebra del 23 al 27 de septiembre de 1996 con el objeto de analizar los problemas del sector y estudiar posibles soluciones.

Se indica en el documento que, mientras que el comercio internacional de productos agrícolas creció en alrededor de 3 por ciento durante el pasado decenio, los asalariados agrícolas recibieron una parte ínfima de los beneficios de dicho crecimiento. Un estudio realizado sobre una muestra de 45 países de todas las regiones durante el decenio 1983-1993 muestra que los salarios reales de los trabajadores agrícolas disminuyeron en 18 países y mantuvieron su valor en ocho de ellos. En realidad, las pérdidas de valor real fueron mucho más numerosas que los aumentos: en sólo seis países de los 45 países "se produjeron aumentos en los salarios reales del 30 por ciento o incluso más (Argentina, Colombia, Camerún, Filipinas, Nigeria y Suecia), y en 13 de ellos, disminuciones de más del 30 por ciento". Entre las causas principales de estas variaciones en los salarios reales, la OIT cita "el crecimiento agrícola, la oferta de mano de obra, el empleo no agrícola, los salarios mínimos (cuando se fijan) y los precios de los alimentos".

Según el informe, los asalariados agrícolas suelen gastar más del 70 por ciento de sus ingresos en alimentos. Se estableció que en el 40 por ciento de los países

incluidos en la muestra antes citada no existía un salario de subsistencia, definido como el tiempo de trabajo necesario para comprar un kilo del cereal básico más barato en el mercado local. En la práctica, el tiempo de trabajo necesario para comprar un kilo de cereal de primera necesidad oscilaba entre menos de cinco minutos (Suecia) y más de seis horas (República Centroafricana). El tiempo de trabajo medio era de 37 minutos, y correspondía al registrado en la India. En cinco países, casi todos de África y Asia, el tiempo de trabajo en cuestión era superior a tres horas.

Otro cálculo, basado en datos de 12 países en desarrollo con una gran población rural, muestra que, a principios de los años noventa, solamente en tres países (Egipto, Marruecos y Pakistán) la pobreza aquejaba a menos del 25 por ciento de dicha población. En cinco países (Brasil, Guatemala, Filipinas, Honduras y Zambia), más del 50 por ciento de los trabajadores rurales vivían en condiciones por debajo del umbral de la pobreza. Sin embargo, en todos los casos el nivel de pobreza de los asalariados agrícolas era mayor que el de la población rural en general.

En Filipinas e Indonesia, la pobreza disminuyó tanto entre la población rural en general como entre la mano de obra asalariada agrícola, si bien la mejora de la situación de estos últimos fue menor que la lograda por la población rural en su conjunto. En la mitad de los doce países aludidos en el párrafo anterior se registra una tasa de pobreza entre los asalariados agrícolas superior al 49 por ciento, "de lo cual puede inferirse que, en promedio, de cada dos asalariados agrícolas uno vive en una situación de pobreza".

Además de percibir bajos salarios, los asalariados agrícolas suelen ser subempleados, pues sólo trabajan en promedio 175 días al año, y están, pues, desocupados durante cerca de un tercio del año laboral, con escasos ingresos para subsistir durante dichos períodos de desempleo. Cuando trabajan, las jornadas suelen ser largas, hasta 45 o incluso más horas semanales. El trabajo

agrícola es peligroso: la tasa de accidentes, incluidos los que provocan lesiones mortales, es muy superior a la registrada en todos los demás sectores, y las posibilidades de obtener compensaciones son escasas. "Menos de un 20 por ciento de los trabajadores agrícolas están eficazmente protegidos contra una o más de las nueve contingencias consideradas en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), subraya el informe.

El envenenamiento por plaguicidas es un peligro especialmente común, y podría causar hasta "el 14 por ciento de todas las lesiones profesionales en el sector agrícola y el 10 por ciento de todos los casos mortales". En varios países, el número de casos mortales registrados en el sector agrícola es más del doble del promedio correspondiente a los demás sectores de actividad, y un gran número de accidentes sobrevienen durante el empleo de productos agroquímicos.

Aunque es muy difícil recopilar datos fiables sobre este factor de riesgo, debido a deficiencias de los sistemas de registro de incidentes, según una encuesta pormenorizada que se llevó a cabo en Costa Rica, los casos de envenenamiento por plaguicidas afectan cada año al 4,5 por ciento de la fuerza de trabajo del sector agrícola. Pero este tipo de accidentes no se producen únicamente en los países en desarrollo. En los Estados Unidos, el Consejo Nacional de Seguridad Laboral ha venido clasificando sistemáticamente las actividades agrícolas "entre las tres ocupaciones más peligrosas" en dicho país, mientras que la Oficina de Protección del Medio Ambiente "calcula que el número de casos agudos de envenenamiento por plaguicidas entre los asalariados agrícolas se sitúa entre 20.000 y 30.000 por año".

El informe pone de relieve las difíciles condiciones de trabajo predominantes en la agricultura, en especial en materia de traslado de los trabajadores hacia y desde los lugares de trabajo, problema cuya gravedad se acentúa dado el carácter migratorio y estacional de muchas de las labores agrícolas: "en muchos países se transporta a los trabajadores agrícolas hasta los lugares de trabajo a gran

distancia del lugar donde viven... Por lo que respecta al transporte, las condiciones son inhumanas cuando se transporta a un gran número de trabajadores apiñados en camiones abiertos y en vehículos que no han sido concebidos para el transporte de seres humanos".... "Es frecuente que no se respeten las limitaciones relativas al peso de carga ni tampoco las exigencias en materia de seguridad". Ello explica que los accidentes de carretera sean numerosos.

El informe de la OIT hace notar que "el transporte en condiciones más humanas y seguras" podría beneficiar a todos los interesados, y recomienda "la utilización de vehículos mejor equipados", lo que "contribuiría a reducir el estrés y la fatiga de los trabajadores y, en consecuencia, a mejorar la calidad y la productividad de su trabajo". El informe hace hincapié en que hace falta "una legislación más específica en cuanto a la seguridad y los aspectos técnicos del transporte de trabajadores", así como una aplicación más estricta de los acuerdos concertados mediante negociación colectiva en el sector del transporte.

La OIT, que desde su fundación en 1919 viene interesándose por la situación de los trabajadores agrícolas, propone en su informe adoptar una estrategia global organizada en seis puntos. Se trata de utilizar la experiencia adquirida por la Oficina para buscar soluciones a los problemas del sector. Las medidas sugeridas, "si se adoptan en su conjunto, podrían permitir mejorar las perspectivas de empleo, las condiciones de trabajo y los niveles de ingresos de dos quintas partes de la fuerza de trabajo mundial". Las recomendaciones formuladas por la OIT son:

- impulsar una fuerte expansión del uso intensivo de mano de obra en la agricultura, estimulada por inversiones en obras de infraestructura, a efectos de crear más empleo en este sector y las ramas de actividad afines;
- fomentar con energía la práctica de negociaciones colectivas más frecuentes y más amplias;
- desplegar un esfuerzo sostenido en pro de la mejora de las condiciones de trabajo, desde las condiciones de transporte hasta las relativas a la

seguridad y la salud en el trabajo, reduciendo drásticamente el empleo de mano de obra infantil;

- aplicar un plan de garantía del empleo, por ejemplo de 80 a 100 días de empleo por año en la temporada de menor actividad;
- asegurar el cumplimiento de las normas básicas del trabajo, y
- ampliar las prestaciones básicas de la seguridad social, de modo que beneficien a los asalariados agrícolas.

En la distribución regional de la población económicamente activa del sector agrícola, la parte correspondiente a Asia es la más importante, pues constituye casi el 80 por ciento del total mundial; a continuación siguen África (14,3 por ciento), América Latina (3,6 por ciento) y el resto del mundo (3,7 por ciento). En sólo dos países, China y la India, se encuentra la mayor concentración de mano de obra agrícola del mundo, pues ésta representa más del 60 por ciento del total mundial y 78 por ciento del total de Asia. Nigeria tiene el mayor número de trabajadores agrícolas de África, con 17,5 por ciento del total regional y 2,5 por ciento del total mundial.

Si bien se ha previsto un aumento global de la población económicamente activa en la agricultura durante el próximo decenio, sólo en tres regiones del mundo se registrarán incrementos de la mano de obra hasta el año 2010: África subsahariana (47 por ciento), Asia meridional (33 por ciento) y el Oriente Medio/África del Norte (14 por ciento). El menor crecimiento de la agricultura en Asia oriental y la consiguiente reducción de la mano de obra ocupada en el sector, particularmente en China, ejercerá una influencia decisiva en la evolución a nivel mundial.

Se estima que los países de Europa oriental y de la ex Unión Soviética experimentarán una reducción sumamente marcada de su mano de obra asalariada agrícola, al disminuir la proporción de la fuerza de trabajo del sector con respecto a la población activa total desde cerca de 18 por ciento en 1990 a

más o menos 9 por ciento en 2010. Para el mismo período, dicha proporción se reducirá en Europa a menos de 3 por ciento, y en América del Norte, a apenas algo más de 1 por ciento.

La OIT hace hincapié en el hecho de que contar con una agricultura vigorosa es esencial para el desarrollo económico: "La agricultura es generadora de crecimiento en las etapas iniciales del desarrollo económico... Aunque el sector agrícola termina dando paso a otros sectores de mayor productividad, la transición exitosa a mayores niveles de desarrollo depende mucho de la manera en que se lleva a cabo la transición agrícola." La riqueza generada por un sector agrícola fuerte alimenta un desarrollo industrial igualmente pujante, en particular gracias a los ingresos en divisas y a la redistribución del ingreso nacional mediante la mejora de los salarios y el aumento de las reservas alimentarias, lo que libera a una parte de la fuerza de trabajo agrícola, que se desplaza a la industria."¹¹²

4.1 POBLACIÓN CAMPESINA

En Colombia según el censo de 2005¹¹³ realizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-, para esta fecha habían 41.468.384 habitantes. De esta población 9.958.005 personas, eran campesinas. Ver Figura 1.

¹¹² Organización Internacional del Trabajo. (1996). Asalariados Agrícolas: Pobres entre los Pobres del Campo. Comunicado de Prensa. 23 de septiembre de 1996.

¹¹³ Censo poblacional realizado en junio de 2005, en el territorio nacional por el DANE. Consultado en www.dane.gov.co, el 26 de septiembre de 2010 a las 8:00 p.m.

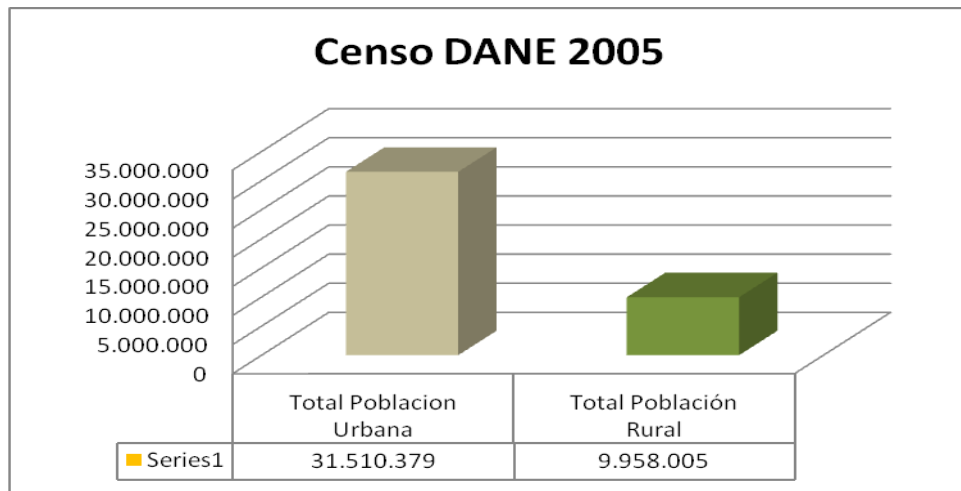


Figura 1.

Según el DANE, para efectos de la encuesta el concepto de campesino, no solamente se le da a quien vive en las veredas, sino en parajes, corregimientos, inspecciones de policía y cabeceras municipales que tienen connotaciones y características evidentemente rurales.

De acuerdo a una proyección que hemos realizado basándonos en los datos del censo de 2005, se espera que para el año en curso existan 10.674.325¹¹⁴ de personas que habitan el campo. A continuación la figura 2, nos muestra la proyección realizada.

¹¹⁴ Censo poblacional realizado en junio de 2005, en el territorio nacional por el DANE. Consultado en www.dane.gov.co, el 26 de septiembre de 2010 a las 8:00 p.m.

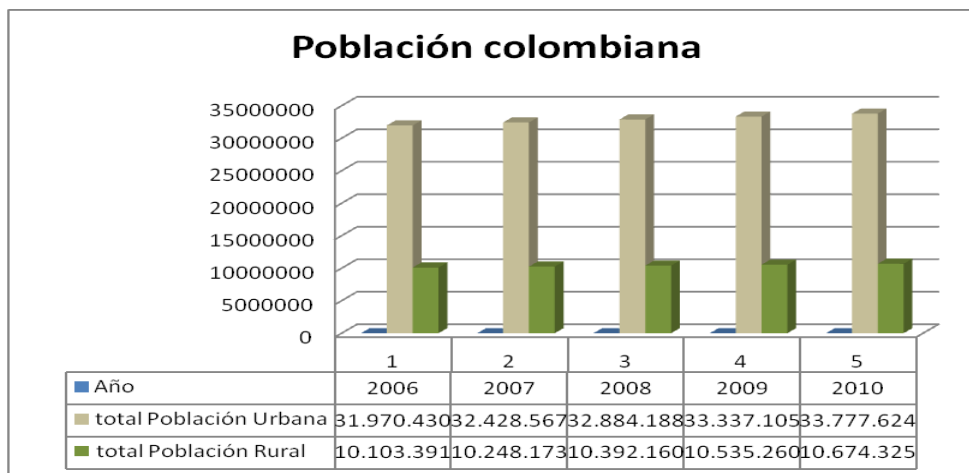


Figura 2.

4.1.1 Población en edad de trabajar

En nuestra legislación se considera que los menores de 18 años no trabajan, sin embargo existen unas excepciones avaladas por la misma legislación en las cuales con autorización de sus representantes legales y el Ministerio de la Protección Social, pueden desempeñar algunas actividades laborales.

Sin embargo en el plano rural esta realidad se transforma al someter al menor de 10 años a una carga laboral, para la cual no está preparado. Bajo este panorama vemos de las personas en edad de trabajar en el sector rural equivale a 6.153.739. De los cuales 1.038.379 se encuentran entre los 15 y 19 años y 1.160.403 se encuentran entre los 10 y 14 años.

4.2 APLICACIÓN DE LA NORMATIVIDAD LABORAL VIGENTE AL TRABAJADOR CAMPESINO.

4.2.1 En el departamento de Santander en los años 2007 a 2010

De acuerdo con el estudio que realizamos encontramos los siguientes datos:

Para el año 2007 de 559 fallos de procesos laborales ordinarios 2 hacían referencia a trabajadores agrarios. Ver figura 3.

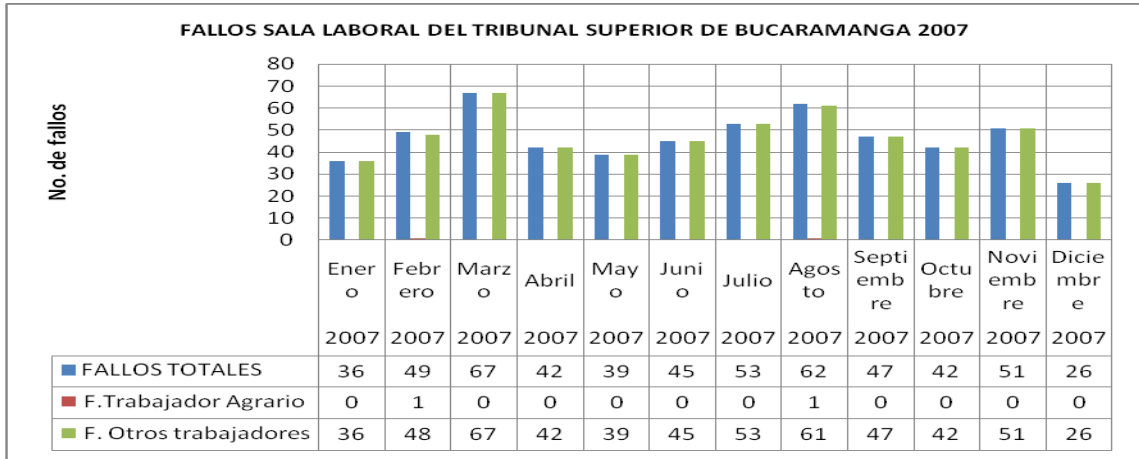


Figura 3

Para el año 2008 de 420 fallos de procesos laborales ordinarios 1 hacía referencia a trabajador agrario. Ver figura 4.

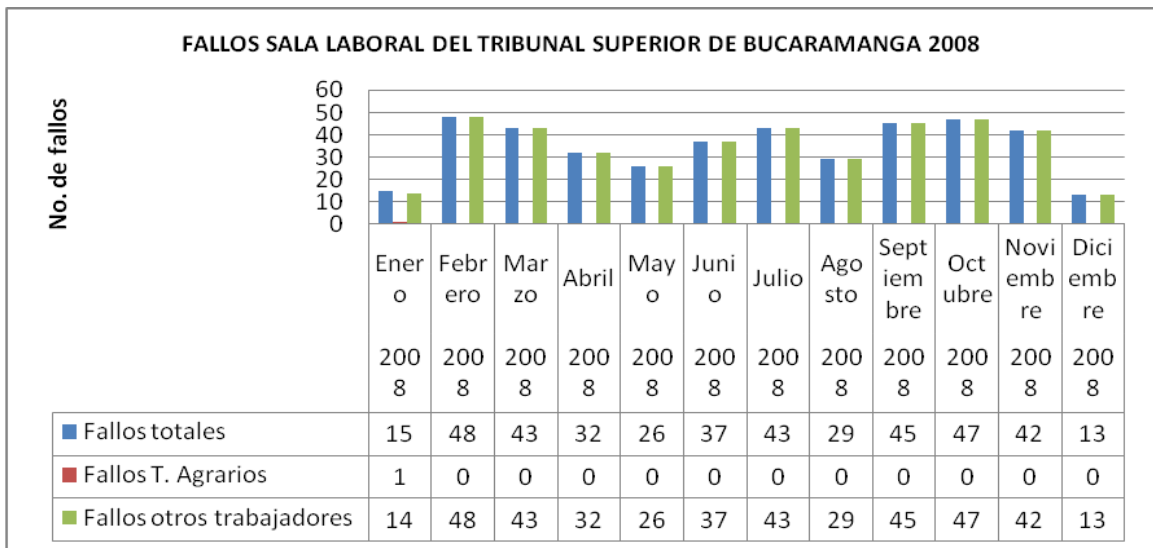


Figura 4.

Para el año 2009 de 510 fallos de procesos laborales ordinarios 4 hacía referencia a trabajador agrario. Ver figura 5.

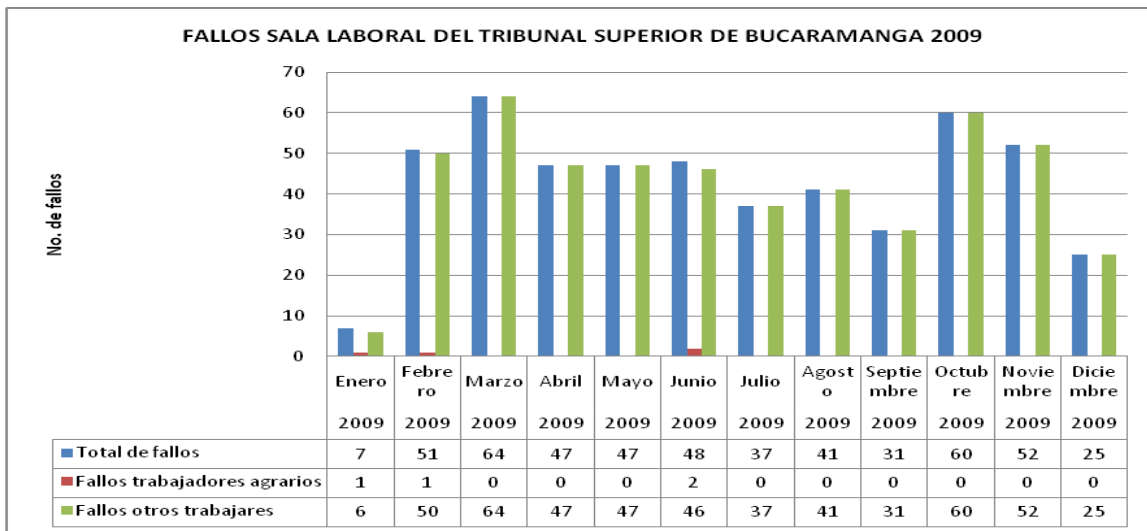


Figura 5.

Para el año 2010 de 398 fallos de procesos laborales ordinarios 1 hacía referencia a trabajador agrario. Ver figura 6.

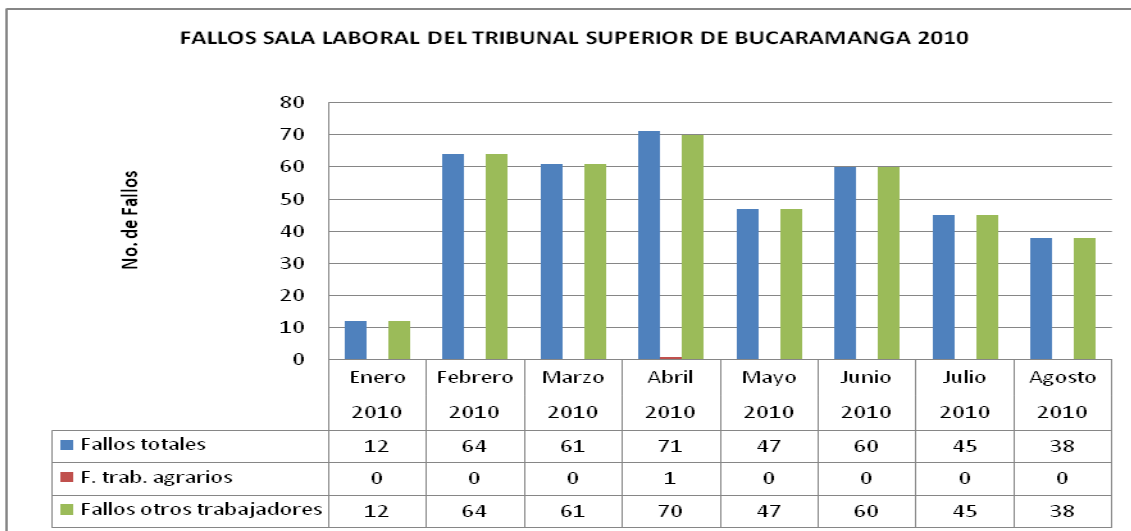


Figura 6.

De acuerdo al análisis realizado concluimos que la aplicación de la normatividad laboral en el departamento de Santander, que hace referencia a las condiciones del trabajador agrario es casi nula.

Aunque este no haga parte directa del objetivo principal de la investigación si nos muestra que en definitiva es necesaria una legislación laboral agraria que permita la garantía de los derechos del trabajador en este campo laboral.

4.2.2 A nivel de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en los años 2007, 2008, 2009 y 2010.

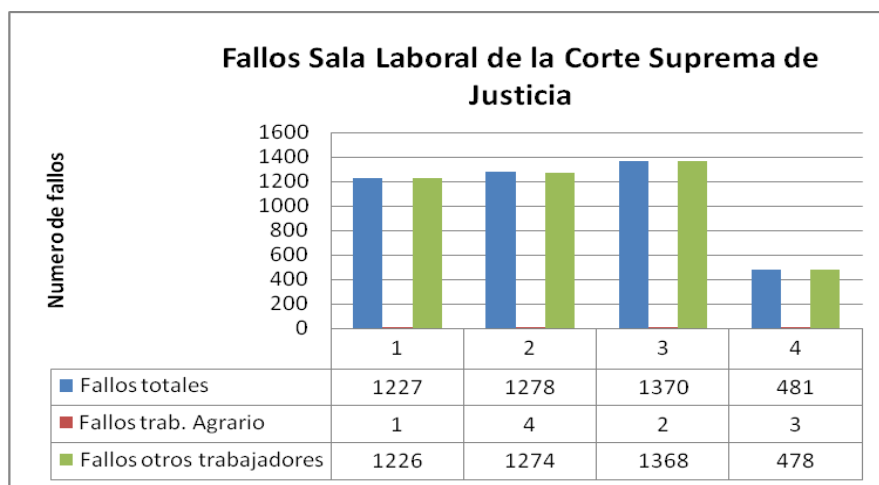


Figura 7.

Esta gráfica nos muestra que al igual que a nivel departamental la aplicación de la normatividad laboral en el trabajador agrario es escasa, casi nula.

4.3 FORMAS DE VINCULACIÓN DE LOS TRABAJADORES AL CAMPO

Son múltiples las formas como el trabajador del campo se halla vinculado a las zonas rurales. Las principales son peón o jornalero, colonista o fundatario, peón o jornalero de explotación agroindustrial, asociado, colono o poseedor de tierra

ajena, colono o poseedor de tierras públicas e indígena. La Ley 100 de 1944, en su artículo 9° también menciona al cultivador, el agregado, el poramero, el viviente, el mediasquero y el cosechero.

Rafael Ballén¹¹⁵, nos muestra a continuación la clasificación de vinculación de los trabajadores agrarios.

4.3.1 Peón o jornalero colonista o feudatario

Es este el que ocupa el nivel más bajo, pues está conformado por personas, por lo regular trashumantes, que ofrecen su trabajo transitorio al mejor postor, quien en la mayoría de los casos le ofrece un salario por debajo del límite de subsistencia.

4.3.2 Peón jornalero de explotación agroindustrial

Estos trabajadores por norma general son bien remunerados en épocas de siembra y de cosecha, debido a lo reducido de la mano de obra, como sucede con cultivos de algodón, arroz, ajonjolí, sorgo a gran escala y café. Este jornalero, si bien recibe buena remuneración, la cual produce excedentes, generalmente no los aprovecha por carecer de sentido del ahorro, por lo que ha pasado el periodo de siembra o de cosecha que es transitorio o estacional, se encuentra con un estado de desempleo que lo obliga a deambular en busca de nuevo trabajo, que no encuentra con facilidad.

4.3.3 Aparceros

Los aparceros son aquellos trabajadores que se obligan a explotar un predio o parte de éste en colaboración con el propietario del fundo rural, con el fin de repartirse entre los dos frutos o utilidades que resulten de la explotación. Entre las

¹¹⁵ Ballén, R. (1991). Derecho Laboral Agrario. Bogotá. Edit. Rodríguez Quito. Pág. 248.

obligaciones de aparcerero están los de adelantar personalmente las labores de cultivo del fundo, además de las propias de dirección, administración, conservación y manejo de las plantaciones y productos.

4.3.4 Propietario minifundista

Los minifundistas son aquellos trabajadores por cuenta propia y de su familia sin remuneración. Es una de las formas más generalizadas del campesino colombiano. Tropezaba con uno de estos dos obstáculos: productividad potencial de la tierra por agotamiento de sus componentes, frente a capacidad física y técnica del propietario trabajador. En ambos casos se necesita asistencia técnica al pequeño propietario y suministro de créditos suficientes y oportunos.

4.3.5 Mediano propietario

Este campesino supera la economía de autoconsumo o de subsistencia con excedentes para el mercado, y como plataforma para el despegue de una economía moderna. No obstante, también requiere asistencia técnica y créditos suficientes y oportunos.

4.3.6 Propietario asociado

Estos trabajadores del campo son pequeños propietarios asociados en cooperativas o en empresas comunitarias, forma establecida por la ley 4ª de 1973 y el decreto 2073 de 1973 que la reglamentó. Esta forma tropieza con falta de insumos y con la baja productividad de la tierra que no corresponde a la fuerza de trabajo invertida.

4.3.7 Colono o poseedor de tierra ajena

En esta forma de vínculo a la tierra, el trabajador del campo se encuentra poseyendo de hecho un terreno abandonado total o parcialmente por su dueño. Con crédito y asistencia técnica puede tener un mayor estímulo para el trabajo y conseguir mayor productividad.

4.3.8 Colono o poseedor de tierras públicas

A las tierras públicas también se les denomina baldíos nacionales, y se adjudican gratuitamente al trabajador que las explote con cultivos o ganados mediante el cumplimiento de ciertos requisitos y hasta determinados límites en su extensión. Mediante esta forma se ha estimulado al trabajador a realizar la colonización espontánea y ampliar la frontera agrícola.

4.3.9 El indígena

Quizá este es el trabajador del campo más desprotegido, pues se le ha negado hasta el derecho a ser indio. Dueño de la tierra en la época precolombina y luego mediante la institución del resguardo, le ha sido usurpada por distintos procedimientos y mecanismos.

4.4 DERECHO POSITIVO APLICADO A LOS TRABAJADORES DEL CAMPO.

Los trabajadores del campo frente al derecho positivo colombiano tienen las mismas garantías que los trabajadores urbanos o industriales, sin embargo se hace necesario la creación y aplicación de un régimen especial laboral agrario dentro de la legislación laboral actual, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los derechos del trabajador agrario, fundamentados en la protección especial que brinda la Constitución al sector agrario en nuestro país, y a las diferencias

que ya se han expuesto en este trabajo, entre los trabajadores agrarios e industriales o urbanos.

Escudriñando en lo más hondo, nos encontramos con los decretos promulgados por Bolívar, con los principios rectores de la Constitución, con unas escasas y brumosas normas en la legislación agraria y con muy pocas y dispersas disposiciones en la legislación laboral.

4.4.1 Decretos de Bolívar

Sobre salario, contrato de trabajo y remuneración en especie hemos encontrado un decreto el cual es, el del 20 de mayo de 1820.

Dicen los artículos 12 y 13 de decreto del 20 de mayo de 1820:

“Artículo 12: Ni los curas, ni los jueces políticos, ni ninguna otra persona empleada o no, podrán servirse de los naturales de ninguna manera, ni en caso alguno sin pagarles el salario que antes estipule un contrato formal celebrado a presencia y conocimiento del juez político. El que infringiere este artículo deberá pagar el doble del valor del servicio hecho, y los jueces políticos exigirán esta multa irremisiblemente a favor del agraviado por la menor queja que tenga. Cuando los jueces mismos sean delincuentes, serán los gobernadores políticos los que exigirán la multa dicha.

Artículo 13: La misma disposición del artículo 12 comprende a las cofradías, cuyos ganados no pastarán en los resguardos, si no pagan arrendamiento, no serán graduados por los naturales, sino del modo dicho en el citado artículo.”¹¹⁶

¹¹⁶ Decreto 20 de mayo de 1820.

Las normas son supremamente claras y contemplan la celebración previa de un contrato formal. Esta formalidad habrá que entenderla de manera oral o escrita, pero debía ser ante el juez. En ese contrato se debía estipular el salario y si este no se cancelaba, el patrono debía pagar el doble. El artículo 12 hace referencia a todo tipo de actividad, bien fuera en la ciudad o en el campo, pero debe observarse que en la época, la mayor parte de las actividades se desarrollaban en el campo y así lo señala el considerado decreto. El artículo 13 es más preciso, pues señala que los trabajadores dedicados al pastoreo de ganado no servirán sino en las condiciones indicadas en el artículo 12.

4.4.2 Legislación agraria general.

Aunque las siguientes leyes no son todas las que se han dado alrededor del tema tierra en Colombia, dado el carácter legalista que siempre ha distinguido nuestro medio; son importantes para este estudio pues, de una forma u otra dan una visión de cuales han sido y de cómo se ha querido dar solución a algunos problemas sobre la tierra planteados en las diferentes épocas, pero sin relación alguna con el que trabaja la tierra. Generando así una serie de leyes, en algunos casos no concentran la realidad social vivida en un momento histórico y que en otros casos se quedan en letra muerta o la reglamentación que se le da nada tiene que ver con su esencia; y que por supuesto no tratan la importancia del trabajador agrario y su cuidado para lograr una continuación en la producción de los productos primarios.

Teóricamente todas las normas del derecho agrario deberían proteger a los trabajadores del campo. En la práctica no es así. Hay muchos vacíos, muchos temores en esa legislación. Las normas son incompletas e imprecisas cuando se refieren a los trabajadores agrarios. Bajo este contexto tenemos:

- Ley 13 de octubre de 1821: El trabajo constituyó la base misma del título por el cual se adquiriría la tierra; las tierras concedidas debían cultivarse.
- Ley 29 de septiembre de 1821: Por medio de esta ley se le adjudicaban tierras a aquellos que le habían servido a la República.
- Ley de 10 de julio de 1824: Por medio de la cual se eliminan los mayorazgos, primera reforma de la agricultura neogranadina
- 1843 a 1850: Durante este periodo se dieron varias normas alrededor de la tierra por ejemplo en 1843 el poder ejecutivo autorizó conceder hasta cien fanegadas de baldíos a cada una de las familias que moraran en territorios señalados por el gobierno; en 1844, la ley 17 de junio hizo también una concesión de baldíos a las familias que se establecieran en Casanare. Creado en 1845 el Territorio de Caquetá, la ley de mayo 12 autorizó también al ejecutivo para adjudicar hasta ciento cincuenta fanegadas de baldíos a cada una de las familias que allí se establecieran, estas leyes, implícitamente, tenían cláusulas de reversión para el caso de abandono, la ley que impone la condición expresa de mantener cultivadas las parcelas es la Ley de mayo 7 de 1845, por medio de la cual fue autorizado el ejecutivo para conceder hasta sesenta fanegadas de baldíos a la vera de los caminos nacionales o cerca de ellos; en 1850 se da otro período reformados pero no atacaron de frente el latifundio, se abolieron los censos, los diezmos y se limitaron a la supresión del latifundio confesional – desamortización de bienes de manos muertas - pero retrocedieron ante el latifundio laico.
- Ley 61 de 1874: Por medio de esta ley los colonos que estén en posesión de tierras baldías serán considerados propietarios de las porciones cultivadas y treinta hectáreas adyacentes a dichas porciones, los cultivadores que abandonen los terrenos que se les concedan por medio de la ley en mención, por un término no menor a cuatro años, perderán los derechos que hayan adquirido sobre tales terrenos, los cuales volverán al dominio estatal.

- Ley 48 de 1882: Estableció la imprescriptibilidad de los baldíos, extendió el número de hectáreas adjudicables, hasta 5000, y señaló la reversión con el plazo de diez años para las tierras que no se cultivasen.
- Ley 48 de 1884: Alberga la sustancia que le sirvió de estructura a la ley 200 de 1936.
- Ley 200 de 1936: Por medio de esta ley se definía la presunción de propiedad privada en base a la explotación económica del suelo, y si se dejaba de ejercer posesión bajo esta forma se establecía a favor de la nación la extinción del derecho de dominio; así se obligó a utilizar trabajo asalariado, puesto que se provocó el lanzamiento de arrendatarios y aparceros, también se desarrollo la ganadería extensiva ya que por medio de una ley de 1938 un predio se considera adecuadamente explotado si por cada hectárea tiene una cabeza de ganado.
- Ley 100 de 1944: Por medio de esta ley se adopta el sistema de contratos de aparcería, de cosecheros, arrendatarios de parcelas etc., también nos dice que la finalidad de las parcelaciones es el incremento de la producción agrícola, también se declara de interés público y social la adquisición por el Estado de tierras incultas o insuficientemente explotadas pertenecientes a particulares, para ser parceladas en los términos de la ley en mención.
- Decreto extraordinario 1843 de 1948, mejorado por el decreto 2113 de 1948: Por medio de los cuales se instauró la política social de parcelaciones de tierras.
- Ley 135 de 1961: Esta como toda ley tiene objetivos nobles, los cuales se encuentran en su artículo primero, se consagra la expropiación, por medio de esta ley se crea el INCORA, se le asigna sus funciones, se crea las Unidades Agrícolas Familiares.
- Ley 1ª de 1968: Adicionó un objetivo a la ley 135. Art. 2º ley 1ª de 1968: "Promover, apoyar y coordinar las organizaciones que tengan por objeto el mejoramiento económico, social y cultural de la población campesina".

- Ley 4ª de 1972: Introdujo tres modificaciones a la legislación agraria: se refirió a la calificación de tierras, para determinar las llamadas adecuadamente explotadas, se establecieron límites mínimos de producción, se modificó la forma de pagar las tierras adecuadamente explotadas que sean afectadas por el INCORA, se introdujo el concepto de renta presuntiva. También se introdujo unas variaciones al INCORA. Esta ley también concedía especial importancia a la explotación de la tierra mediante el sistema asociativo de producción denominado empresa comunitaria.
- Ley 5ª de 1973: Estableció directrices a la política agropecuaria, posibilitando y facilitando la capitalización el sector.
- Ley 6ª de 1975: Trata temas acerca del contrato de aparcería.
- Ley 30 de 1987: Agilizó los trámites para adquisición de tierras.
- Ley 30 de 1988: Amplio las funciones del INCORA, eliminó la calificación de los predios como criterio para determinar cuáles pueden ser expropiados y se reemplazó por el criterio de necesidad para el desarrollo de los programas agrarios, se precisó el concepto de Unidad Agrícola Familiar (UAF), procedimiento para expropiar.
- Ley 160 de 1994: Por esta ley se cambia el marco conceptual de la Reforma Agraria, se cambia las funciones del INCORA, se quiere impulsar el mercado de tierras en el campo, a través de la negociación directa entre propietarios y campesinos sin la intervención del INCORA.
- Ley 607 de 2000: Por medio de la cual se modifica la creación, funcionamiento y operación de las Unidades Municipales de Asistencia Técnica Agropecuaria, UMATA, y se reglamenta la asistencia técnica directa rural en consonancia con el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.
- Ley 732 de 2002: Esta ley tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas

específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.

- Ley 811 de 2003: Por medio de esta ley se crean las organizaciones de cadenas en el sector agropecuario, pesquero, forestal, acuícola, las Sociedades Agrarias de Transformación, SAT.
- Ley 1133 de 2007: Esta Ley tiene como objeto la creación e implementación del programa “Agro, Ingreso Seguro - AIS”, destinado a proteger los ingresos de los productores que resulten afectados, ante las distorsiones derivadas de los mercados externos y a mejorar la competitividad de todo el sector agropecuario nacional, con ocasión de la internacionalización de la economía.

4.5 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DEL TRABAJADOR AGRARIO

Hoy en la legislación laboral vigente, en lo que respecta al contrato individual de trabajo, existen unos aspectos muy generales que no habría necesidad de replantear, en caso de aplicarlos al trabajador agrario, sino simplemente llevarlos a cabo con toda su fuerza legislativa y generando un mayor acceso a la información por parte de trabajadores y empleadores del sector agrario.

Sobra mencionar los elementos vigentes para los contratos de trabajo, pues esta relación ya se efectuó en el capítulo II. Con respecto a estos elementos del contrato de trabajo cualquiera que sea la denominación que se le dé a dichos elementos, en un régimen laboral agrario, no hay necesidad de crear nada en este aspecto. Lo mismo sucede con las obligaciones y prohibiciones de los empleadores y de los trabajadores, con las causales de suspensión y terminación del contrato de trabajo, con la indemnización por despido injusto, etc. Resultaría inoficioso inventar conceptos que hacen parte de la cultura jurídica universal. Por eso, estos aspectos simplemente hay que reproducirlos.

4.5.1 Duración del contrato

Salvo en las empresas agroindustriales, en las demás actividades agrícolas, aún en la denominada agricultura comercial (algodón, café, sorgo, etc.) la mayor mano de obra se presenta en época de cosecha. Esto significa que la modalidad de contrato que se aplica es aquel que tiene por objeto la realización de una obra o labor determinada. También puede darse el caso del contrato transitorio, por tratarse de labores que realizan durante menos de cuatro semanas, pero en labores relacionadas con las actividades normales del empleador. Por lo tanto, habría que darle al contrato con trabajadores agrarios un tratamiento especial con el fin de que el trabajador goce de todas las prestaciones sociales, como: calzado y vestidos, gastos de entierro del trabajador, seguro de vida colectivo obligatorio, descanso dominical y de días festivos, auxilio a la cesantía, intereses de cesantía, vacaciones y prima de servicios proporcionales al tiempo laborado.

4.5.2 Enganche colectivo y migración

Uno de los contratos especiales de trabajo es el de enganche colectivo, el cual como se sabe consiste en la contratación de diez o más trabajadores para que se trasladen de una región a otra a prestar servicios a un patrono.

Este tipo de contrato puede ser interno o externo, según haya de prestarse el servicio dentro o fuera del país. Tanto el uno como el otro debe reunir una serie de requisitos, como celebrarse por escrito, licencia del inspector de trabajo, si es enganche colectivo externo, y pagar los gastos de movilización de ida y regreso del trabajador.

4.5.3 Período de prueba del trabajador agrario

Para el periodo de prueba de los trabajadores agrarios se hace necesaria una forma de aplicación especial que permita calcular el tiempo del periodo de prueba, pues las labores que se realizan en el campo en algunas ocasiones, no cuentan con un periodo definido en el que se deban realizar las labores, y si existe es por un corto tiempo.

4.5.4 Sustitución de patronos

Las empresas en el sector industrial permanecen, por lo general, bajo la dirección de los mismos dueños, y se transmiten de generación en generación por muchos años, en cambio en el sector rural, en un periodo de tiempo puede haber varias transacciones sobre una misma unidad de producción e incluso una misma cosecha puede pasar por varios dueños sus derechos, pues eventualmente serán muchos los patronos sustituidos, quienes no volverán a su antigua empresa, ni dejarán la dirección de su residencia o trabajo para que se les requiera el pago o se les notifique la demanda. Por eso es indispensable que haya mecanismos muy concretos que obliguen al propietario o arrendatario de la unidad de producción agropecuaria, a garantizar por algún medio la estabilidad del trabajador y el pago de sus acreencias laborales, antes de que pueda enajenar o transmitir a cualquier título la empresa.

4.6 SALARIO DEL TRABAJADOR AGRARIO

Sobre los ingresos de los trabajadores agrarios, Hernán Toro Agudelo, escribía en 1962, lo siguiente: “Para ese trato discriminatorio contra los asalariados rurales no hay excusa alguna, apenas explicable por la debilidad social y falta de organización de los campesinos, sometidos en muchas partes al atropello de los elementales derechos consagrados a su favor, como que los salarios mínimos y

menguadas prestaciones no se cumplen o se burlan con más frecuencia y facilidad que en las ciudades, donde los sindicatos, la experiencia, el mejor espíritu combativo y la presencia inmediata de las autoridades constituyen un freno o correctivo oportuno. Las leyes de la república no se cumplen en el campo porque el gamonal, el latifundista poderoso, generalmente doblado de comerciante y de político, utiliza todo su peso para mantener la sujeción del campesino, y trata de paralizar cualquier intento del legislador para hacer justicia.

Decía el doctor Alejandro López que el atraso de la agricultura colombiana radicaba especialmente en el bajo precio de la mano de obra, en la baratura del hombre del campo. Salarios altos en las tareas rurales constituirían estímulo para la tecnificación de la agricultura, para buscar mayor rendimiento por la aplicación de capital, al propio tiempo que el mejor ingreso del trabajador lo convertiría en consumidor de las manufacturas, pues como tantas veces se ha expresado hay allí la oportunidad de aplicar un “plan Vallejo”, dar salida a una creciente producción industrial. Entre las diversas causas de la violencia que azota el país, está el bajo ingreso campesino, insuficiente para la más rudimentaria subsistencia; la expropiación sin indemnización que en su trabajo sufren arrendatarios y aparceros, pues tienen que entregar al propietario ausentista, que no corre riesgo alguno, participaciones abusivas, a veces del cincuenta por ciento del producto; y la desocupación, estacional o permanente, de muchas gentes del agro, causa también de la migración a la ciudad, donde los esperan el hambre, el tugurio y la miseria.”¹¹⁷

Con el objeto de defender sus intereses y actuar en lo posible como bloques con mayor capacidad de negociación, los distintos productores se han unificado en asociaciones o gremios económicos del sector agropecuario e imparten instrucciones y ordenan las medidas que juzgan convenientes para reducir los

¹¹⁷ Toro, H. El problema Social Agrario en Colombia. Ediciones Tercer Mundo, Bogotá, pág. 354 y 355.

costos de producción. De acuerdo con estas instrucciones, los patronos no deben ofrecer a sus trabajadores en condiciones mejores que los que según acuerdos previos se han establecido. Quienes violen los acuerdos sobre los salarios incurren en sanciones que impone el respectivo gremio.

Es el temor a que el libre juego de oferta y demanda de trabajo eleve los salarios al punto de equilibrio, lo que lleva a los productores a establecer los acuerdos referidos.

Una forma de recortar el salario al trabajador rural, consiste en no incluir en la liquidación de prestaciones sociales el valor del salario en especie, por concepto de alimentación u otros aspectos que el empleador haya suministrado. Al respecto la Corte Suprema de Justicia ha dicho. “Ocurre que jurídica y humanamente, el salario como retribución del trabajo tiene la finalidad primordial de subvenir las necesidades normales del trabajador y de su familia entre las cuales obviamente se halla el sustento alimenticio. De este modo si un patrono suministra un gasto que obligatoriamente le correspondía con cargo el salario, de ahí que tal suministro comporte un carácter eminentemente salarial.”¹¹⁸

Así, que dentro del salario del trabajador campesino debe incluirse el valor de la parcela, pasto de ganados y de otras contraprestaciones en especie con que suelen pagarse en el campo colombiano los servicios prestados por aquel. Todos aquellos factores que el propietario de fincas rurales, agrícolas o ganaderas suele ofrecer y dar a quien le presta sus servicios personales, como contraprestación de los mismos y como halago que provoca una permanencia en el trabajo y un enriquecimiento de sus propiedades, deben tenerse en cuenta para definir el salario del trabajador. Por regla general el trabajador agrario, a cambio de salario en dinero que es propio del trabajador urbano e industrial, acepta como

¹¹⁸ Fallo del 1° de diciembre de 1988, Sala laboral, Corte Suprema de Justicia, Magistrado Ponente: Manuel Enrique Daza Alvarez.

contraprestación de sus servicios una serie de ventajas en especie, tales como parcelas que puede explotar en beneficio propio, habitación para sí y para su familia, derecho de mantenimiento de un número de cabezas de ganado, todo lo cual es más apropiado a su género de vida y costumbres.

En la mayoría de las zonas rurales existe la modalidad de salario con alimentación y salario diario sin alimentación. Naturalmente que los salarios sin alimentación es un poco más alto que el salario con alimentación. La diferencia entre estos dos tipos de salario, es el valor del salario en especie. Sin embargo no siempre ese valor nominal corresponde al valor real de la alimentación, por lo tanto conviene fijarle a la comida suministrada un valor real. Todas estas modalidades no se presentan en las labores urbanas, en donde, salvo en ciertas actividades, a los trabajadores no se les suministra alimentación.

Estas circunstancias desventajosas, por fortuna no las sufre el trabajador del sector urbano. Cómo no reconocer entonces que existen para los trabajadores del campo unas connotaciones diferentes a los asalariados industriales, que ni siquiera han pasado por la imaginación de los legisladores. Es esto lo que mueve a reclamar también en lo referente a salarios un régimen especial para los jornaleros y asalariados rurales que contemple características y situaciones propias del medio donde se presta el servicio, tales como el salario en especie y otros halagos personales.

4.7 JORNADA DE TRABAJO

En cuanto a la jornada de trabajo la legislación unificó la jornada de trabajo para el sector urbano y las zonas rurales en ocho horas diarias, sin embargo la discriminación desapareció sólo en la ley, pero en la realidad no solo se continúa con una jornada de cincuenta y cuatro horas semanales sino que se llega hasta setenta y en ocasiones más.

En las labores de recolección, el salario no se paga por una jornada fija, sino por la cantidad del producto recogido o salario o destajo. La necesidad de obtener una remuneración que permita la subsistencia del trabajador y su familia, obliga a los trabajadores a laborar con una mayor intensidad y durante mayor tiempo. Una encuesta¹¹⁹ realizada por el Ministerio de la Protección Social nos indica que el 56.6% de los recolectores de algodón laboran 11 horas diarias de lunes a sábado, esto es 66 horas semanales. La situación se vuelve más dramática, si se tiene en cuenta que a muchos trabajadores les toca laborar en jornadas nocturnas y en dominicales y festivos. En el caso de los trabajadores a quienes se les paga el salario a destajo, nunca se les reconoce la sobre remuneración de horas nocturnas, ni dominicales y festivos. Agréguese a lo anterior, el tiempo que los recolectores de cosechas deben esperar mientras que los encargados de pesar o medir el producto, lo reciben y lo anotan. Este tiempo que puede ser de horas y que hace parte de la jornada que el trabajador debe permanecer en la finca, no se le reconoce al trabajador.

Todos estos hechos de la vida diaria de los trabajadores agrarios deben ser recogidos en normas muy precisas, que no dejen vacíos ni dudas sobre sus derechos.

4.8 DESCANSOS OBLIGATORIOS

Del comentario hecho en el acápite anterior, se desprende que para muchos trabajadores agrarios el descanso dominical no existe, tampoco las vacaciones anuales remuneradas. Mucho menos si se tiene en cuenta que la inmensa mayoría de los jornaleros lo son por temporadas, dos o tres meses en una finca y

¹¹⁹ Encuesta realizada por el Ministerio de la Protección Social, en el año 2008. A la población algodonera del departamento del Atlántico. Tomado de www.minproteccionsocial.gov. El 27 de septiembre de 2010. 8:00 p.m.

los siguientes en otra, y así de manera cíclica o transitoria. Como la falta de legislación en este punto es reiterativa, también es reiterativa nuestra insistencia en la promulgación de una legislación que regulen esos derechos propios del trabajador agrario.

4.9 PRESTACIONES SOCIALES

En el caso de los trabajadores agrarios, especialmente los migrantes, y en buena parte de jornaleros permanentes no se les reconoce ninguna de las prestaciones sociales que la ley consagra y que ya explicamos en el capítulo segundo. Y resultaría sorprendente que no se reconociera el salario, ni el valor de las horas extras, el trabajo en dominicales y festivos, pero sí se les pagara las prestaciones patronales. Donde quiera que se burle el salario o parte de éste, la violación de las prestaciones patronales se da por descontada.

4.10 SEGURIDAD SOCIAL

En el año de 1989, el gerente de la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero, presento en el Segundo Congreso de Seguridad Social, una conferencia de la cual extractamos lo siguiente: “Hablar de la Seguridad Social de nuestros campesinos, es ubicarnos en el problema más sentido por nuestras comunidades rurales. Las causas relevantes del problema social tiene origen en la desprotección en que se encuentra la población rural(...) Por que el día en que todos nuestros campesinos tengan recursos suficientes para vivir bajo un techo digno de un ser humano, alimentarse y nutrirse adecuadamente, educar a sus hijos, posibilidad de vincularse al trabajo productivo, acceso a la atención de los quebrantos de salud, agua potable, electrificación, facilidad de ejercer su derecho al descanso y la recreación, a quienes acudir en caso de desempleo, maternidad e invalidez, cuando exista la posibilidad de recibir una pensión de jubilación o protección para

su familia cuando él muera, ese día, podremos decir que nuestros campesinos tienen acceso a la seguridad social.

Para esta fecha según el funcionario, tan solo el 2,5% de la población rural habita en vivienda con todos los servicios, sólo el 10% con energía eléctrica, un 6% con acueducto, un 0,9% con alcantarillado. “Todo esto agravado por la descomposición social que da origen a la violencia. Al hablar de seguridad social en el campo nos ubicamos en un extremo de desigualdad, frente a las condiciones de la población urbana.”¹²⁰

4.11 PRINCIPIOS GENERALES QUE DEN ORIGEN A UNA NUEVA LEGISLACIÓN AGRARIA.

Entendemos que los principios fundamentales del derecho son los que dan origen a una normatividad, en este a una que regule de modo especial las condiciones laborales del trabajador agrario.

4.11.1 Principio de la dignidad del trabajador agrario (Art. 25 inc. 2º)

El trabajo es toda actividad libre, consiente y noble, necesaria para la vida y generadora de capital y de instrumentos laborales. Es bien del hombre y de la humanidad de ahí su valor humano. Por lo tanto podríamos hablar que el trabajador agrario es fuente generadora de productos indispensables para nuestro diario vivir como lo son los alimentos, sin ellos no podríamos vivir, por lo tanto si se dignifican las condiciones laborales del trabajador agrario tendremos una mayor población rural trabajadora de su campo, que traería como resultado una reactivación del sector primario, una mayor oferta de productos primarios y la garantía de una economía sostenible, por ser todavía Colombia un país agrícola.

¹²⁰ Villamil, C. (1989) Segundo Congreso der Seguridad Social. Hotel Tequendama, Bogotá, julio 13.

El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta, en nuestro caso del trabajador agrario que tiene derecho a que se le respeten todos los derechos que consagra la Constitución Nacional.

4.11.2 El trabajo como un deber y una obligación (art. 25 de la C.N.)

El derecho a conseguir trabajo, toda persona tiene derecho a que no se le impida trabajar.

Este punto permite una reflexión sobre las diversas ocasiones en las cuales el trabajador agrario ha sido despojado de su sitio de trabajo por ser víctima de un conflicto armado que sólo ha ocasionado desplazamientos de grandes masas campesinas que abandonan sus tierras para engrosar las filas de miseria en la ciudad. No solo la violencia ocasiona el impedimento a los trabajadores agrarios a ejercer su oficio libremente como lo postula este principio, sino también, las pésimas condiciones salariales y de seguridad social que se les presta a los asalariados rurales.

Este abandono por parte de las autoridades del Estado al campo ha hecho que la población rural vea como medio de salida y de subsistencia el acceso a las filas de los grupos al margen de la ley o la inmersión en el mundo de los cultivos ilícitos, que tanto ha golpeado nuestro país.

Es necesario que este principio se respete y se pueda hacer efectivo a través de una regulación especial que garantice el cumplimiento de los derechos de los trabajadores agrarios. Debemos aclarar que no podemos conformarnos con la simple legislación, debemos llegar al campo, el Estado debe asumir su responsabilidad por el cuidado y la garantía de los derechos fundamentales en todos los colombianos.

4.11.3 Protección del trabajo (art. 25 de la C.N.)

Este principio contempla la protección de toda clase de trabajo; tanto el que se realiza por cuenta propia, como el dependiente que se ejecuta por cuenta ajena.

En cuanto a las condiciones dignas y justas, quiere decir que ningún trabajo puede desarrollarse en ambientes vejatorios para la dignidad humana. Un claro ejemplo de esta clase de ambientes la encontramos en los diversos ambientes a los que se enfrenta el trabajador agrario cuando realiza su actividad laboral, pues en la mayoría de los casos debe exponerse a temperaturas extremas que pueden llegar a ocasionar graves lesiones en la piel o enfrentarse a la condición animal de la cual el ser humano no puede tener el control, exponiéndose a un grave accidente laboral.

Todas esas condiciones a las que se enfrentan los asalariados campesinos atentan contra la protección al trabajo y las condiciones de vida digna de cada uno de los actores de la relación laboral.

Existen diversos medios para proteger el trabajo. Están los institucionales, que son los organismos de la administración pública, y para la solución judicial de los conflictos, que en el caso concreto de los trabajadores agrarios no funcionan estas medidas de protección pues como lo corroboramos con la investigación realizada en el Tribunal de Superior de Santander, la totalidad de fallos referentes a los trabajadores campesinos están por debajo del 1%, con referencia al total de los fallos de los procesos ordinarios laborales que existen.

4.11.4 Derecho al empleo (Art. 54 de la C.N.)

Es obligación del Estado generar una política orientada al empleo. Solo así se garantiza realmente el trabajo como derecho y como deber.

El Estado nunca se ha preocupado por crear políticas al incentivo del trabajo en el campo, mucho menos por garantizar el cumplimiento de los derechos de quienes trabajan la tierra y nos proveen de la mayor parte de alimentos.

Consideramos que este podría ser el primer paso para el verdadero cambio en el panorama del trabajo rural. Si el Estado se preocupa por crear una política que establezca y sostenga el campo como sector productivo que integre los trabajadores campesinos bajo unas condiciones de trabajo dignas, podremos reactivar gran parte de la economía nacional y garantizar la seguridad alimentaria, incluso de futuras generaciones.

4.11.5 Libertad de trabajo (Art. 26 de la C.N)

El origen de los preceptos relacionados a la libertad de trabajo se encuentra en el edicto de Turgot, que puso fin al sistema corporativo, en el cual se dice lo siguiente:

“Preservando en la resolución que siempre hemos sostenido de terminar los abusos que existían en las corporaciones y comunidades... hemos juzgado necesario establecer para el porvenir reglas a favor de las cuales la disciplina interior y la autoridad doméstica de los maestros sobre los obreros se mantengan, sin que el comercio y la industria sean privados de los beneficios a tenientes a la libertad.”¹²¹

¹²¹ Edicto de Turgot, 1778. Revolución Francesa.

Este principio tiene dos aspectos que hay que diferenciar: El primero, que cada hombre tiene el derecho de escoger el trabajo que considere conveniente de acuerdo a sus aptitudes, a sus gustos o a sus aspiraciones. El segundo se refiere a que la relación laboral no es, ni puede ser una enajenación de la persona, ni podrá poner en peligro la libertad del hombre, por el contrario en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona.

Bajo este último precepto es claro que en la realidad del sector rural se vulnera la aplicación de este principio, pues los trabajadores agrarios se ven forzados a trabajar hasta sus días de descanso, pues su salario no está establecido desde el comienzo de la relación laboral como algo fijo, sino que en muchos casos depende del resultado de su tarea. Esta violación evidente de este principio nos lleva a concluir que en definitiva se necesita una regulación normativa que garantice el cuidado y respeto de la libertad y la dignidad del trabajador agrario.

CONCLUSIONES

- La realidad jurídica y social a la que está sometido el trabajador agrario hace que la cantidad de población campesina que desea trabajar en sus tierras, y tener un nivel de vida digno sea un sueño lejano.
- Los principios fundantes deben dirigirse hacia el cuidado, la protección y la garantía del trabajo rural, por ser este el primer eslabón y la base de la cadena productiva en la gran pirámide de la economía mundial, que permite no sólo una verdadera rentabilidad económica, sino la garantía de una seguridad alimentaria que cada día se ve más tambaleante por la falta de políticas destinadas al cuidado de la alimentación y de sus productores.
- Las garantías constitucionales que postulan una vida digna para todos los colombianos necesita una aplicación directa en los habitantes del campo, que tanto sufren miserias que degradan su condición humana a situaciones deplorables que pone en peligro su existencia; como el exponerse a un trabajo que requiera someterse a condiciones climáticas extremas o enfrentarse a situaciones de riesgo, que son tan comunes en el campo laboral agrario.
- Es evidente que la aplicación de la actual legislación laboral al trabajador campesino no garantiza de modo real y efectivo el cumplimiento de sus derechos como trabajador dentro de un régimen constitucional fundamentado en el respeto a la dignidad humana.
- La actividad agrícola tiene grandes diferencias con la actividad urbana, las condiciones climáticas, el depender de los frutos de la naturaleza para obtener un trabajo hace que el trabajador agrario desarrolle sus labores en circunstancias de mayor exposición a fallas laborales, por esta razón es

imprescindible una legislación especial que realmente proteja y garantice una vida digna a los asalariados rurales.

- Después de haber revisado cuidadosamente las normas constitucionales, la legislación agraria y laboral, sin muchas dificultades se concluye de manera cierta en que no existen normas protectoras de los trabajadores agrarios, que dichos trabajadores carecen de prestaciones sociales, que los trabajadores del agro, jornaleros e independientes carecen de seguridad social, y que las pocas y dispersas normas que se hallan vigentes no se cumplen.
- Dada la vocación agrícola de nuestro país, la importancia de los trabajadores del campo en la economía nacional y el número de trabajadores rurales ocupados, se necesita un acápite especial que regule los derechos del trabajador agrario de acuerdo a sus condiciones de trabajo.
- Éste acápite especial que debe estar dentro de la rama del derecho laboral actual, debe recoger la más antigua legislación laboral agraria, el pensamiento social de las diversas instituciones, los convenios y recomendaciones de la OIT, los principios rectores de nuestra Constitución Política y los esbozos de la legislación agraria.
- Se debe formular una propuesta legislativa a consideración del Estado, de los trabajadores agrarios, de los estudiosos del tema, de los gremios económicos del sector agropecuario y de la población en general.

BIBLIOGRAFÍA

- AFANADOR NUÑEZ, Fernando (2004), Derecho Colectivo Del trabajador, Bogotá D.C. Edit. Mundo.
- BEJARANO, Jesús. (1984) La Reforma Agraria: ¿Cuál es su problema?, Bogotá D.C. Edit. Economía Colombiana.
- BALLÉN, Rafael. (1991) Derecho Laboral Agrario, Bogotá D.C. Edit. Rodríguez Quito.
- CABANELLAS, Guillermo. (1968), Compendio de Derecho Laboral. Buenos Aires. Edit. Omeba.
- CAMPOS, Daniel. (1998) Derecho Laboral Colombiano, Bogotá D.C. Edit. Temis.
- CARTILLA LABORAL. (2008). Edit. Legis.
- CASTAÑEDA BELTRAN, Héctor, (2003) Los Procesos Agrarios, Bogotá D.C. Edit. Leyer.
- CÓDIGO CIVIL, (2007). Vigésimasegunda edición, Edit. Leyer, Bogotá, art. 1512.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA COLOMBIA (2007). Bogotá D.C. Edit. Legis.
- CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO, (2008) Vigésimasexta edición, Bogotá D.C. Edit. Leyer.
- CUETO RÚA, Jairo (1971). Fuentes de Derecho, Buenos Aires, Argentina. Edit. Abeledo-Perrot.
- CUBIDES, Jorge. (2004). Obligaciones. 2ª edición. Bogotá D.C. Facultad de Ciencias Jurídicas y Socioeconómicas. Pontificia Universidad Javeriana.
- DE BUEN LOZANO, Néstor (1970). Derecho del Trabajo. 2ª ed, México, Edit. Porrúa.
- DE LA CUEVA, Mario. (1977). Derecho Mexicano del Trabajo., 4ª ed. México, Edit. Porrúa.
- DE HINOJOSA, Ernesto (1931), Legislación Obrera e Industrial de España, Barcelona, Edit. Labor.
- DEPARTAMENTO DE SERVICIOS A LA PYME. DE COOPERS AND LYBRAND. La nueva legislación laboral y agraria. Manual de seguridad.
- DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL. (1991). Tomo VI. Buenos Aires. Edit. Heliasta.

- EL COLEGIO DE ABOGADOS DEL TRABAJO (2001) Derecho Del Trabajo Y La Seguridad Social, Bogotá D.C. Edit. Temis.
- Edicto de Turgot, 1778. Revolución Francesa.
- GONZALES CHARRY, Guillermo, (2001) Derecho Laboral Colombiano, Bogotá D.C. Edit. Leyer.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, (2008) Manual De Derecho Del Trabajo, Bogotá D.C. Edit. Temis.
- ISAZA, German, (2008) Derecho Laboral Aplicado. Bogotá D.C. Edit. Leyer.
- LINARES, William (1945) Panorama del derecho Social Chileno. Santiago de Chile. Edit. Nascimineto.
- OTTO MORALES, Benitez, (2007) Derecho Agrario, Bogotá D.C. Edit. Leyer.
- PÉREZ BOTIJA, Ernesto (1945). El Contrato de Trabajo, Madrid, España. Edit. Labor.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2009). *Diccionario de la lengua española* (38va Ed.) Madrid, España: Espasa-Calpe.
- VON SAVINGNY, F. (1949). La Ciencia del Derecho, Buenos Aires, Argentina. Edit. Atalaya.

Tesis

- CASTRO, Clara. (2006). Contrato de Aparcería: Un Obstáculo del Campesino para el Acceso a la Propiedad de la Tierra, la Justicia y el Trabajo Digno. Trabajo de Grado, Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga, Colombia.

Legislación y jurisprudencia

- Decreto 20 de mayo de 1820, Rosario de Cúcuta. Presidente de la Republica, Simón Bolívar.
- Decreto Del 4 De Julio De 1825.
- Decreto 15 De Octubre De 1828.
- Ley 153 de agosto 15 de 1887. Publicada en los Diarios Oficiales 7.151 y 7.152 del 28 de agosto de 1887.
- Ley 25 de 1913.
- Ley 200 de 1936. Sobre Régimen de Tierras, Diciembre 30 de 1936.
- Ley 100 de 1944.

- Ley 4ª de 1973. Diario Oficial No. 33828 de abril 13/73.
- Ley 6ª de 1975. 10 enero de 1975.
- Decreto 2303 de 1989. Diario Oficial No. 39.013, del 7 de octubre de 1989.
- Decreto 1422 de 1989. Diario Oficial No 38.881, del 30 de junio de 1989.
- Ley 70 de 1993. Diario Oficial No. 41.013, de 31 de agosto de 1993.
- Ley 160 de 1994. Diario Oficial No. 41.479, de 5 de agosto de 1994.
- Ley 607 de 2000. Diario Oficial No. 44.113, de 03 de agosto de 2000.
- Ley 731 de 2002. Diario Oficial 44.678, de 14 de enero de 2002.
- Ley 113 de 2007. 15 de agosto de 2007.
- Ley 1152 de 2007. Diario Oficial 46.700, de julio 25 de 2007.
- Ley 25.191 del 30 de noviembre de 1999 de la Republica de la Argentina.
- Corte Constitucional, (1992), C-546. Magistrados Ponentes: Ciro Angarita Barón y Alejandro Martínez Caballero. Expediente.No. D-023.
- Corte Constitucional, (1992), T-446. Magistrado Ponente: Fabio Morón Díaz. Expediente N° Expediente No. T-1511.
- Corte Suprema de Justicia, (2008). Magistrada Ponente: Elsy Del Pilar Cuello Calderón. Rad. No.33862. Acta No.61. Bogotá, D.C.
- Corte Constitucional, (1995). C-588. Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonell, Expediente D-939.
- Corte Constitucional, (1994), C-555 Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz, Expediente N° D-572.
- Corte Constitucional, (2001), C-1110. Magistrada Ponente: Clara Inés Vargas Hernández, expediente D-3498.
- Corte Constitucional, (1995). C-483. Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández, Expediente D-912.

Páginas WEB

- www.minagricultura.gov.vo
- www.minproteccionsocial.gov.co
- www.uan.edu.co
- www.ujaveriana.edu.co
- www.finagro.gov.co
- www.uis.edu.co
- www.ilo.org
- www.fao.org