

## SECCION ESTUDIANTIL

# Uso de la mano de obra en la producción de papa en el departamento de Cundinamarca: un estudio de caso en Colombia

*Marietta Bucheli Gómez<sup>1</sup>*

### Resumen

**Marietta Bucheli Gómez. «Uso de la mano de obra en la producción de papa en el departamento de Cundinamarca: un estudio de caso en Colombia» Cuadernos de Desarrollo Rural N° 35, Santafé de Bogotá, 1995, páginas: 103-119.**

La producción de papa en Colombia se caracteriza por ser una actividad agrícola adelantada fundamentalmente por campesinos. En las zonas aptas para el cultivo predomina el minifundio y la existencia de una economía campesina que mantiene esta actividad como parte de sus estrategias de supervivencia. Sin embargo, en algunas zonas del país existen productores, predominantemente de origen campesino, que han logrado hacer rentable esta actividad.

El artículo presenta el caso de la organización de mayor producción de papa en el país, que bajo la gestión de un productor emprendedor, ha logrado mantener significativos volúmenes de producción. El desarrollo del caso expone los elementos más relevantes de la organización y su entorno, para finalmente realizar una aproximación a la identificación de factores que contribuyan a explicar la presencia y permanencia de grandes productores de papa no campesinos en Colombia.

*Los recursos capital, tierra, tecnología y la expansión del mercado no son suficientes para establecer una gran explotación capitalista: lo esencial son los trabajadores (Kautsky), "Dadas todas las demás condiciones, la explotación capitalista es imposible sino dispone de obreros sin propiedad y obligados a venderse a los capitalistas<sup>2</sup>.*

### Summary

**Marietta Bucheli Gómez. «Use of hand labor in potato production in the department of Cundinamarca: a case study in Colombia» Notebooks on Rural Development N° 35, Santafé de Bogotá, 1995, pages:103-119.**

Potato production in Colombia is basically carried out by peasants. In regions suited for growing potatoes, ownership of small land plots prevails as well as an economy of peasants who seek to maintain this activity as part of their strategies for survival. In some areas of the country there are, nonetheless, potato producers who have succeeded in making this activity profitable.

This paper presents the case of an organization which is the largest potato producing entity in the country. It has succeeded in maintaining significant volumes of production, due to the leadership of a dynamic manager. The description of this case presents the most important elements of this organization and its surroundings. It concludes with an approach to identifying the factors that contribute to the explanation of the presence and maintenance of large nonpeasant potato producers in Colombia.

1 Profesora Investigadora del Instituto de Estudios Rurales. Administradora de Empresas. Magister en Desarrollo Rural, Universidad Javeriana, Santafé de Bogotá, Colombia. Síntesis del trabajo de grado presentado para optar el título de Magister en Desarrollo Rural. Directora Luz Amparo Fonseca.

\* Teacher and researcher at Instituto de Estudios Rurales (Institute for Rurals Studies), business manager, Master in rural development, university Javeriana, Santafé de Bogotá, Colombia.

2 KAUTSKY Karl. La Cuestión Agraria: Estudios de las tendencias de la agricultura moderna y de la política de la social democracia. Editorial Latina, Bogotá, Colombia. s.f.

## Presentación

En el Departamento de Cundinamarca, hay presencia de grandes productores de papa, definidos así<sup>3</sup> por la extensión cultivada, el número de cargas de semillas sembradas al año, la tecnología utilizada y el alto nivel de inversión realizado. Así, los mayores productores de papa del país se encuentran en los departamentos de Cundinamarca y Nariño. Teniendo en cuenta el riesgo que corre el cultivo por los factores climáticos, de enfermedades y fluctuación de los precios de venta, es sorprendente la existencia de economías agrícolas capitalistas, que han efectuado inversiones considerables en este cultivo, a donde no acuden o acuden con dificultades, inversionistas de otros sectores. Los grandes productores de papa en Colombia, son en su mayoría personas vinculadas fundamentalmente a la actividad agrícola y pecuaria y que han desarrollado estrategias para la expansión del cultivo dentro de un espacio de producción donde predomina la economía campesina. De esta forma se ha identificado un grupo de productores capitalistas que dominan gran parte del mercado y de la producción del tubérculo en el país.

Con el fin de rescatar algunos elementos que han permitido la expansión y crecimiento de organizaciones de producción de papa no campesinas, se tomó como punto de partida el estudio de la organización de mayor producción de papa en el país, centrando el trabajo en el conocimiento y el análisis del manejo de la mano de obra y tomando diversas unidades de estudio como: la empresa, el empresario, los trabajadores, el mercado laboral y la política salarial adelantada. Esta unidad particular de explotación, denominada empresa en el desarrollo del trabajo, produce la mayor cantidad de papa del país, «donde su propietario es también el primer productor individual de papa en el mundo. La empresa siembra cerca de 20 mil cargas de papa al año, los que le siguen no llegan ni a la mitad» (Institución Gremial, 1992), esta cifra significa cerca de 2.500 hectáreas sembradas en papa.

## La empresa

La empresa en cuestión es reconocida en el gremio por contar con una infraestructura superior a la disponible por otras unidades similares, pero de menor tamaño. Los aspectos más relevantes en la organización son: el acceso a la tierra, la modalidad de producción, el uso de trabajo asalariado y el manejo y propiedad de todos los medios necesarios para la producción y comercialización del producto. La cercanía a uno de los centros de mayor consumo y distribución de alimentos como lo es Bogotá y la Central de Abastos CORABASTOS en ésta ciudad, facilita la distribución de la producción.

El acceso a la tierra ha sido factible a través del arrendamiento, de terrenos en propiedad y en muy pocas oportunidades de terrenos en porcentaje. Los factores que han permitido el acceso al factor tierra, vía arrendamiento son:

i) Capacidad de tomar constantemente terrenos en arriendo, encontrando siempre oferta para ello. La empresa es reconocida en la zona, como la unidad de producción que dispone siempre de capital necesario para garantizar el pago de las tierras arrendadas. «Las tierras en arriendo para papa en zonas de ladera y aún en la sabana, realmente se consiguen con mucha facilidad» (empresario, 1994).

---

3 En cuanto al tamaño de la explotación se siguieron los parámetros establecidos por funcionarios de FEDEPAPA y productores de papa en Cundinamarca.

ii) En la zona de producción, la empresa se ha acreditado, como gran consumidora de agroquímicos, elementos que dejan el terreno abonado para pastos, una vez terminado el contrato de arrendamiento para sembrar papa (2 ó 3 años).

iii) Los propietarios de los terrenos (pequeños agricultores o propietarios que viven en Bogotá) no podrían cultivar la extensión del terreno en papa, por el costo que requiere, por lo tanto, el arriendo les garantiza un ingreso seguro y a la vez, un terreno apto para el cultivo de pastos.

A través del acceso a la tierra, en forma de arrendamiento, unido a los terrenos adquiridos en propiedad, la empresa ha podido minimizar los riesgos del cultivo, sembrando simultáneamente, en todos ellos y en zonas de clima aptos para la papa, pero con un comportamiento climático diferente, sembrado escalonadamente, cada 2 ó 3 meses. De esta forma, enfrenta los cambios en el precio de la papa, almacenándola hasta 90 días y cosechándola en épocas de buenos precios. Las diversas zonas de cultivo están subdivididas en frentes de trabajo ya sea en fincas de terrenos en propiedad o en tierras arrendadas. Dentro de las estrategias de producción, la empresa siembra papa como cultivo limpio en terrenos arrendados y papa y pastos en los terrenos propios. Cabe mencionar que esta organización mantiene una amplia producción lechera, constituyéndose en una de las principales proveedoras de este producto para las industrias lácteas de la sabana de Bogotá.

Como menciona Kautsky. «solamente donde predomina el sistema de arrendamiento los grandes propietarios terratenientes se sienten impulsados a ensanchar indefinidamente sus propiedades»<sup>4</sup>.

En la empresa se presenta una tecnología mixta, en algunos procesos es muy artesanal y en otros utiliza tecnología mecanizada. La división del trabajo está claramente definida y controlada para todas las fases del proceso productivo. Así mismo, cuenta con la infraestructura necesaria para un sistema de riego por aspersión, además de estanques para abastecimiento y recolección de agua en algunas de las fincas.

La organización se caracteriza porque produce su propia semilla, manteniendo un especial cuidado para su conservación y producción. Así mismo, presenta una posición firme en el mercado —vende diariamente a Corabastos a 4 ó 5 clientes fijos— y un conocimiento profundo del mismo, «uno está aquí metido todos los días en el mercado y sabe exactamente para donde van las cosas y puede manejar la situación muy diferente»<sup>5</sup>.

La empresa prácticamente no tiene competencia, ninguna otra ha logrado alcanzar su volumen de producción, ni su permanencia en el mercado, como tampoco su nivel de inversión, a nivel nacional. De esta forma respalda su actividad, entre otros factores, en la permanencia de la economía campesina, unidad que suministra la mano de obra que emplea para su gran producción, (aproximadamente 1.200 trabajadores al mes).

## El empresario

*El empresariado puede ser definido como el conjunto de actividades que desarrolla un individuo, o un grupo de individuos, con el propósito específico de fundar, mantener o ampliar una unidad para la producción o distribución de bienes y*

4 KAUTSKY Karl. La Cuestión Agraria: estudios de las tendencias de la agricultura moderna y de la política agraria de la social democracia. Editorial Latina. Bogotá. Colombia, página 178, s.f.

5 Empresario: hace referencia a los productores pequeños y medianos, que sólo pueden sembrar un cultivo al año.

*servicios, que esté orientada a obtener utilidades. Ese conjunto de actividades incluye una secuencia integrada de decisiones.*<sup>6</sup>

Dentro de los elementos expuestos por Carlos Dávila, algunos componentes propios del empresariado son: «el espíritu empresarial, origen social, la mentalidad, la educación, la religión, el aprecio o desprecio social por la actividad empresarial, la conducta económica del empresario, (origen de la acumulación, toma de riesgos, visión, detección de oportunidades, respuesta frente a las mismas, diversificación de las inversiones, etc), sus vínculos con el Estado»<sup>7</sup>, y con otras instancias de apoyo al sector, etc.

Caracterizando al empresario, se trata de una persona de origen campesino, que tuvo como objetivo dejar de ser jornalero y llegar a ser el mayor productor de papa en el país; para esto, ahorró e invirtió el dinero que ganaba en cada cosecha. Es una persona sumamente hábil para los negocios, ha gestionado su empresa dándole una estructura particular, que ha generado buenos resultados. Su instrucción académica es de nivel primaria, no ha recibido capacitación alguna en áreas contables y/o financieras, para cubrir estos campos, se ha asesorado de personas con conocimientos y experiencia.

«En realidad ha sido una hazaña, desde cuando comencé a sembrar papa hace unos 35 años (aproximadamente en 1956), en pequeña escala, fui muy disciplinado, inicié con 17 plantas. Empecé por seleccionar las mejores plantas para semilla. Miraba los cultivos de los vecinos y les pedía que me vendieran de las matas que yo mismo marcaba y seleccionaba. Me impuse una meta de trabajar ordenadamente tratando de hacer las cosas bien, haciendo ensayos en pequeña escala con todos los productos y su más eficiente aplicación».

Hablando con el empresario, sobre los factores que le han permitido alcanzar el primer lugar de producción del país y del mundo y conforme a su visión como empresario, éste comenta: «Uno debe tener unas claras determinaciones, sobre todo de los tiempos. Por que el tiempo es el que más molesta para las pérdidas grandes, por que muchas veces el agricultor no tiene en cuenta, llega, y dice voy a sembrar en noviembre, por decir algo, por que está haciendo buen tiempo, por que no está lloviendo, por que no caen heladas, pero no se acuerda, que siempre, en diciembre, enero y febrero, puede que no todos los años, hele, pero la mayoría, hela. Entonces uno no debe cometer esos errores, de decir por si o por no, hay que decir, si o no, como hacen los aviadores».

En palabras del empresario, éste fundamenta sus acciones en la honestidad, característica que la enmarca como: «una de las cosas más importantes que hay, es la honestidad, con la honestidad va uno para adelante, todo el mundo le cree, todo el mundo lo llama, todo el mundo le fía, le dicen hagamos tal negocio, le alquilo mi tierra, le vendo el ganado. Todo esto por que saben que uno es estricto. Por que la persona que trate de no ser correcto, en esto del campo no va a llegar a ninguna parte». (empresario, 1992).

Otro aspecto importante en la empresa es el cumplimiento. «Si, lo que más hemos tenido en cuenta en esta empresa es ser estrictamente cumplido en todo sentido. No solo en la moralidad de los negocios, sino en lo del cumplimiento persona a persona y con los

6 Cole Arthur. «Entrepreneurship and entrepreneurial history: the institutional setting. En Change and Entrepreneur Postulates and Patterns in Entrepreneurial History, editado por Richar Wohl, Harvard, 1949, página 88. Tomado de RODRÍGUEZ Manuel. El empresariado industrial del viejo Caldas. Facultad de Administración Universidad de los Andes, Bogotá, Octubre, 1993, página vii.

7 DÁVILA, Carlos. Historia Empresarial de Colombia: estudios, problemas y perspectivas. Universidad de los Andes. Facultad de Administración. Reimpresión, Agosto de 1992. Santafé de Bogotá, Colombia.

mismos trabajadores, ser uno estricto para su pago y de esa forma es fácil conseguir las cosas. (empresario, 1992).

La planeación, que obedece al conocimiento empírico que tiene el empresario sobre el cultivo, se basa fundamentalmente, en el conocimiento climático; de esta forma el empresario planea la producción conforme al clima de cada región. Así, siembra al tiempo en un lugar y paralelamente está cosechando en otra zona. El hecho de manejar el clima, le permite calcular los insumos necesarios y la mano de obra y de ahí todas las demás actividades que cubren la producción y la posterior venta en Corabastos.

La diversificación de actividades ha sido uno de los elementos claves en el éxito del empresario y su organización, esto se aprecia en que ha canalizado su inversión hacia aquellos espacios que, además de tener un conocimiento profundo, apoyan directamente al cultivo de la papa y la producción ganadera. Parte del secreto está en que no ha invertido todo en papa, sino que ha ido incorporando los recursos en actividades que disminuyen el riesgo y apoyan la producción como: compra de tierra; ganadería y producción de leche; inversión en medios de transporte; importación de tractores y exportación de semilla de papa a Venezuela.<sup>8</sup>

Un aspecto muy particular del empresario es la preferencia por adelantar el trabajo en forma individual. «Yo he tenido experiencia en trabajar en compañía, pero no me ha ido bien, entonces me puse a pensar y en vez de meterme en problemas y siendo que yo era una persona que yo era capaz de sembrar sólo, que no volver a sembrar sino únicamente por cuenta mía y no volver a hacer compañías, con nadie, por que a la larga tenía uno problemas». (empresario).

El empresario mantiene vínculos con la población local y con algunas instancias del sector, actitud que le permite estar enterado de las políticas impartidas hacia éste.

## El trabajador

El estudio evidenció la presencia de una población campesina que se vincula temporalmente como trabajador asalariado en la empresa, población que se desplaza del departamento de Boyacá al departamento de Cundinamarca.

A partir del trabajo de campo elaborado, se detectaron tres tipos de trabajadores que laboran en la empresa: campesinos, campesinos en proceso de vinculación con la ciudad y andariegos<sup>9</sup>. El 100% de los trabajadores de la empresa son hombres cuyas edades en su gran mayoría están comprendidas entre los 18 y 45 años (Ministerio, 1993); el cultivo también utiliza mano de obra infantil, niños de 13 a 16 años aproximadamente (Trabajo de Campo, 1994). El nivel escolar alcanzado por la gran mayoría de los trabajadores es quinto de primaria. Entre ellos, existe la costumbre de cambiarse de nombre cuando son contratados por la empresa, los motivos de cambio responden a que muchos tienen algún pasado judicial, o están siendo perseguidos. (trabajo de campo).

8 Entrevistas: institución gremial, empresario. Observaciones trabajo de campo.

9 Campesinos en proceso de vinculación con la ciudad, pertenecen los campesinos que se están instalando en zonas urbanas pero que no han logrado establecerse del todo en la ciudad. Andariegos: personas de extracción campesina de diversas zonas del país que se caracterizan por no tener vivienda fija. En este estudio se encontraron casos de personas que se vinculan un mes al cultivo, regresan a Bogotá 1 ó 2 días y se revinculan nuevamente como trabajadores en la plaza de los mártires. Algunos han sido desplazados por la violencia, otros «por probar suerte» (trabajo de campo).

Los ingresos del trabajador están constituidos por la venta de su fuerza de trabajo como trabajador asalariado temporal en algunos cultivos, principalmente en la papa en Cundinamarca, y los provenientes de su parcela por venta de productos, ya sea en la zona donde producen o fuera de ella, como es el caso de la venta de quesos y algunas hortalizas en la plaza de los mártires en Bogotá por parte de campesinos que son enganchados en este lugar.

Para la parcela destinan la mayoría del ingreso en compra de insumos y gastos generales del cultivo y necesidades de la familia, en el municipio donde trabajan deben emplear el ingreso en transporte, comida, ropa y diversión (cerveza, tejo, otros) y en la zona de vinculación en alojamiento, comida (trabajadores, 1994) y prostitución (Catequista, 1993)<sup>10</sup>.

Los movimientos migratorios rurales, por parte de campesinos que se vinculan como trabajadores asalariados en diversas zonas, son el resultado de varios factores, que pueden responder a estrategias diversas de supervivencia. El caso de los trabajadores de la empresa, no es diferente a muchos otros, donde el desplazamiento implica también, la oportunidad o la salida más viable para poder reproducir su unidad de explotación familiar. Los trabajadores casi nunca se trasladan con sus familias a los cultivos o zonas de enganche; a estos sitios llegan solos o con un grupo de amigos, o con gente del mismo municipio. Algunos trabajadores provienen de otras actividades como la minería y la ganadería.

Dada la diversidad de factores que inciden en el desplazamiento de los trabajadores, se hace mención a algunos testimonios:

- «Aquí siempre hay trabajo, puedo trabajar en algo que yo sé, cuando estoy aquí ahorro, pues no gasto mucho, me dan de comer y de dormir, claro que malo, pero después con lo que ahorro, puedo comprar abono y cosas para mi casa». (Trabajador en Guasca, 1993). Para los andariegos, el cultivo de la papa representa una alternativa de trabajo, «para vivir al día y tener donde ir, pero las condiciones son malas, en Antioquía se come y vive mejor como jornalero: (Trabajador del departamento de Antioquía, Plaza de los Mártires, Bogotá, 1994).
- Por que ha sido tradición de la familia, los padres y hermanos han trabajado como jornaleros. (Trabajador, Guasca, 1993).
- Siempre hay trabajo en el cultivo de la papa en Cundinamarca, siempre hay plata. (trabajadores, Guasca, 1993).
- La vinculación del trabajador en cultivos de papa en Cundinamarca, obedece a que, de acuerdo a testimonios de los trabajadores, es prácticamente la única fuente de trabajo a que tienen ingreso, dado que en este trabajo nadie les exige papeles, ni documento alguno. «La gran mayoría no tiene papeles, lo único que se les exige es saber cultivar papa, trabajo que adelantan también en su parcelas (empresario, 1992). «Aquí no me piden cédula, no tengo, hay algunos que tienen, pero no la muestran, acá no, no se necesitan papeles, ni le preguntan a uno nada. En cambio en la ciudad si, y es muy cara la ciudad» (Trabajador, Municipio de Guasca, 1994).
- Por la diferencia de jornales entre los departamentos de Boyacá y Cundinamarca y la ausencia de fuentes de trabajo en el departamento de Boyacá<sup>11</sup>.

10 Catequista iglesia del Voto Nacional. Esta iglesia está localizada frente a la plaza de los mártires. La catequista es una persona conocedora de la zona de enganche de los trabajadores, con más de 16 años de permanencia en el sector.

11 Jornal Boyacá a 1994 = \$2.500 a \$3.000 pesos; Cundinamarca \$ 4.000 a \$ 5.000 pesos con alimentación y hospedaje.

— Algunos trabajadores tenían su parcela en Boyacá, en veredas donde se han presentado problemas de violencia, viéndose forzados a migrar.

Tomando en cuenta que la empresa mantiene un promedio de 1.200 trabajadores por mes para el cultivo de la papa y que paga mensualmente con posibilidad de renovar el contrato, se pudo observar, de acuerdo con los registros de pago<sup>12</sup> de una de las fincas de producción, (con un promedio de 50 trabajadores), que el período de vinculación como jornaleros en aproximadamente un mes al año. Más del 50% de los trabajadores se quedan en el cultivo sólo 29 días, lo que puede estar indicando una alta movilización del trabajador. Esta alta rotación de la mano de obra, puede indicar, que el trabajador se vincula temporalmente a la empresa, regresando a su cultivo, cuando las necesidades de la parcela lo ameritan. Los trabajadores que permanecieron casi todo el año en el cultivo son todos niños, que viven en la región.

Los resultados aquí expuestos, dan una visualización del movimiento de una población campesina en calidad de trabajador asalariado. El poco tiempo de permanencia puede indicar que se moviliza constantemente hacia otras fuentes de trabajo, lo que pareciera mostrar, que la migración de Boyacá a Cundinamarca, de la población de trabajadores en la agricultura, es una alternativa para una población campesina, que no migra definitivamente para zonas urbanas.

## **El mercado laboral**

El mercado laboral encontrado para la producción de papa en el departamento de Cundinamarca, está conformado, por el lado de la oferta, básicamente por campesinos que acuden para ofrecer su fuerza de trabajo temporalmente; y la demanda, por los productores y/o administradores de cultivos, que requieren de esta mano de obra. A este sitio se presentan semanalmente personas, para vender su fuerza de trabajo a los productores de diversos cultivos del departamento de Cundinamarca. En terminología local, a estos mercados se les conoce como cuadraderos, donde llegan los trabajadores en grupos de amigos «galladas», en búsqueda de trabajo temporal.

La periodicidad con que acuden tanto los oferentes como los demandantes al mercado, depende de la estacionalidad del cultivo y la etapa del proceso productivo del mismo. En Cundinamarca, hay varios mercados laborales, que atienden la demanda de trabajo para zonas rurales como los municipios Cundinamarqueses de Madrid, mercado de trabajo donde se congregan trabajadores el domingo; Zipaquirá, en unos garajes de la empresa a donde se dirigen los trabajadores; Villapinzón donde se concentran trabajadores domingos y lunes y la Plaza de los Mártires, al frente de la iglesia del Voto Nacional en Bogotá, mercado de mayor concentración de trabajadores, todos los domingos.

Los trabajadores vinculados a la empresa, asisten por lo general, en primera instancia a la Plaza de los Mártires, que es el sitio donde se determina el monto del jornal y la ministra. Para conocer el comportamiento del mercado, los oferentes y demandantes llegan a la plaza a las 4 de la mañana de todos los domingos, realizan un sondeo de los demandantes de mano de obra, donde estudian el pago del jornal, las condiciones y el tiempo de vinculación. Todos permanecen a la espera del «mejor postor». Los demás mercados toman como parámetro

---

12 Registros de pago que incluyen la siguiente información: nombre del trabajador, monto de la ministra (pago semanal; lunes - sábado), días trabajados, horas extras, dominicales, festivos, total pagado y fecha. Este registro lo controla el Administrador del cultivo (ministro, en terminología local).

lo que se fije en la Plaza de los Mártires, por lo tanto se produce un movimiento poblacional de trabajadores, que en búsqueda de mejores condiciones laborales, se movilizan entre uno y otro lugar de enganche.

Se pudo apreciar, que en los Mártires no hay una organización formal, tanto por parte de los demandantes como por parte de los oferentes. En esto pueden incidir factores como: el tipo de trabajador, la temporalidad y permanencia por poco tiempo en un mismo cultivo y la continua búsqueda de un trabajo temporal.

En este cuadradero, se pacta la ministra o pago semanal al trabajador, conforme a la cantidad de gente que acuda a la Plaza, este proceso es un «regateo» entre la oferta y demanda. Por el lado de los trabajadores, uno de los de la gallada establece con el administrador y/o productor del cultivo el monto del jornal. Para el caso de la empresa, el monto de la ministra pactado en el mercado laboral, se sostiene por un mes, independientemente del comportamiento semanal de la ministra en los Mártires, es decir, los trabajadores deben permanecer por lo menos un mes en los cultivos de la empresa, el contrato es oral.

En ocasiones, los rangos donde se entra a definir la ministra son muy amplios, situación que puede responder a que durante la jornada de contratación, que aproximadamente dura 2 horas, el mercado se mueve de forma dinámica. Mientras más temprano, más trabajadores hay, y más demandantes, a medida que avanza la mañana los trabajadores disminuyen y los demandantes de mano de obra también.

Actualmente, la empresa está prácticamente creando un mercado de trabajo, en Zipaquirá. Allí, en unos garajes de su propiedad, llegan trabajadores para vincularse al cultivo de la papa, algunos provienen de los Mártires y deciden trasladarse a Zipaquirá, sobre todo en épocas de escasez de mano de obra, período en que los trabajadores saben que la empresa puede remunerar mejor la ministra, que lo establecido en los Mártires.

De acuerdo a conversaciones sostenidas con algunos trabajadores en los Mártires y a la observación adelantada en ésta plaza, se detectó que predomina en el mercado de Bogotá, la oferta de trabajadores básicamente para el cultivo de papa.

## **Política laboral**

En esta sección, se presentan las diferentes modalidades de pago en la empresa, haciendo una descripción y análisis de los elementos que conforman la relación laboral con los trabajadores contratados.

La contratación directa ha sido, en la empresa, el principal método de enganche de trabajadores; para esto, cuenta con personal dedicado exclusivamente a esta labor<sup>13</sup>, que es adelantada por exjornaleros y que reciben un sueldo mensual por su trabajo, esta modalidad se adelanta directamente en la Plaza de los Mártires los domingos, o en Zipaquirá. La contratación directa cubre tanto los trabajadores por ministra como los que son a destajo.

Los gastos en transporte no corren del todo por parte del empleador, el trabajador debe financiar su viaje de regreso, al terminar el período de trabajo en la empresa.

En ésta organización no es frecuente el uso de la contratación indirecta. Sólo en épocas de escasez de mano de obra, se adelanta la contratación indirecta con algunos trabajadores vinculados quienes traen personal del municipio de procedencia. En esta modalidad el trabajador recibe una bonificación por parte del empleador, monto que depende de la

13 Esta labor es también adelantada por los Administradores de las fincas.

cantidad de trabajadores enganchados, esta forma de enganche es básicamente para las labores de cosecha, tarea pagada a destajo.

Al interior del cultivo, la mano de obra se instala en una edificación de ladrillo prensado, techo de paja y piso de tierra, con esteras y juncos suministrados por la empresa para dormir, en ocasiones no hay luz y el agua la toman del caño más cercano. Al lado de esta construcción, está «el cocinero». Por lo general cuando los terrenos son propios las condiciones de vida del trabajador son mejores, el dueño invierte en su terreno; pero cuando es arrendado, el productor no invierte mucho dinero.

Dentro de la organización de la empresa, hay personas encargadas de abastecer semanalmente todos los frentes de trabajo con comida para los trabajadores, la cual consiste en: chocolate, cuchuco de trigo, harina de trigo, café, pasta, manteca, panela, arroz seco, arroz de sopa, avena, frijol, lenteja, carne una vez por semana y papa.

Por conversaciones sostenidas con algunos trabajadores y por la observación del trabajo de campo realizado, el administrador del cultivo mantiene por lo general, en todas las fincas, una pequeña tienda que la llaman El Mecato. El administrador vende huevos, en algunos casos leche; gaseosas, papas fritas, chitos, patacones, chicles, etc. Es muy usual que los trabajadores compren y pidan fiado al administrador alguna comida, monto que se les descuenta el día de pago.

Los trabajadores no están afiliados al seguro social, únicamente los administradores de los cultivos. Conforme al estudio realizado por el Ministerio de Trabajo, entidad que realizó noventa encuestas a trabajadores de una de las fincas de la empresa, determinó que el 52% se enfermó durante su estadía en el cultivo; donde el 72% recibió atención médica. De este 72%, el 88% asumió los costos del servicio médico y sólo el 8% de los trabajadores compartieron los gastos médicos con el empleador. En caso de muerte del trabajador, la empresa asume los gastos funerarios. En algunas ocasiones los trabajadores reciben una liquidación especial, si han estado vinculados a la empresa más de dos años. Este aspecto no se pudo determinar si es para todos los trabajadores, pero si es una situación que se presenta y adelanta en la empresa.

En materia de períodos de pago, el pago mensual es el más conveniente para la empresa<sup>14</sup>, el empresario asigna un día fijo de pago al mes, para cada frente<sup>15</sup>. El empresario paga personalmente en los cultivos. Esta forma de pago permite tener un mayor control sobre los trabajadores y verificar si hay urgencia de mantener por más de un mes la mano de obra.

Los administradores, expresaron que el pago mensual no fue del agrado de todos los trabajadores. «Pues obliga a quedarse un mes, hasta que paguen» (Administrador, 1992). Esta modalidad puede responder a la necesidad de mantener trabajadores que cubran la magnitud de la extensión sembrada. Si existe la urgencia de mantener mano de obra, el período de pago se extiende en aproximadamente una semana, con el incentivo de aumentar la ministra.

Esta política ha garantizado a la empresa la permanencia de trabajadores. Otras empresas de Cundinamarca productoras de papa, han tenido problemas en la conservación de la mano de obra una vez contratada y establecida en el cultivo. Cuando se presentan urgencias, ocasionadas por alteraciones climáticas, todos los productores están urgidos de mano de obra, y «a veces vienen productores a mi cultivo el domingo por la noche y les

---

14 La empresa ha adelantado diversas modalidades de período de pago: semanal, quincenal y mensual.

15 Frente: se llama frente de trabajo a cada finca de producción con aproximadamente 50 trabajadores.

ofrece a mis trabajadores \$1.000 ó \$1.500 pesos más de lo que yo ofrezco». Productor, 1992).

La empresa paga todas las labores culturales por jornal a excepción de la cosecha. Los trabajadores con salario a jornal laboran prácticamente todos los días incluyendo domingos y festivos, días que se remuneran al equivalente a un jornal; el trabajo dominical es de 7 a.m. a 1 p.m. La empresa paga a los trabajadores de lunes a sábado y el domingo, sólo si se trabaja. Cualquier hora adicional fuera de ese horario son horas extras. El pago por horas extras es aproximadamente el 10% ó 12% del jornal. El administrador debe supervisar las tareas efectuadas, también labora los domingos y festivos, pero en su caso, el trabajo dominical se convierte prácticamente en obligatorio.

### ***Salario a destajo o por tarea***

Dentro de la organización del cultivo en el área de producción, la empresa siempre ha pagado a destajo la etapa de cosecha, que comprende la sacada, la achilada, la selección y recogida de rastrojo y riche<sup>16</sup>, las tres últimas son laborales adelantadas por niños. La empresa tiene como política no dejar nada en el surco, vende en Corabastos lo cosechado en la saca y vende o utiliza en ganadería, todo lo cosechado en la achilada y riche.

### **Factores que inciden en el monto salarial**

Dado que las relaciones laborales en el sector rural se adelantan con sistemas bastante informales de contratación, se trató de determinar cómo se establece, en este caso, el monto salarial.

En conjunto se tomaron algunos elementos como potenciales parámetros de determinación del salario: precio de venta al mayorista del bulto de papa en Corabastos, volumen de producción, salario mínimo legal, ubicación del cultivo e incidencia en el clima.

La elaboración de una regresión<sup>17</sup> para el primer caso, dio como resultado, que el precio de venta de papa en Corabastos no condiciona ni determina el mejoramiento o no del jornal pagado al trabajador. De acuerdo al empresario, el monto de jornal no está condicionado por el precio de venta de la papa en Corabastos, sino por la oferta y demanda de trabajadores y el monte que se fije, de acuerdo a estas variables, en la Plaza de los Mártires. «No importa si la papa se vendió a buen o mal precio». (empresario, 1992).

En cuanto al volumen de producción, se registra una relación directa entre aumento del jornal a mayor producción. Esta situación puede responder a que el empresario, ante la necesidad de mantener mano de obra para la cosecha y para asegurarse la mano de obra suficiente, aumenta el monto del jornal.

Esta estrategia se registra también en otros cultivos, intensivos en mano de obra, como es el caso de la caña de azúcar, donde «al iniciar la producción... los ingenios podían pagar

16 Sacada: sacar la papa del surco, clasificarla, limpiarla ponerla en el costal y luego en el camión. Achilada: tarea posterior a la sacada, es recoger la papa que ha quedado en los surcos. Rastrojo: papa de segunda y la tercera (con relación al tamaño y calidad), a ésta papa también se le llama *riche*.

17 Variables seleccionadas: a) Precio de venta del bulto de papa en Corabastos, precio mensual (variable independiente). b) Jornal pagado al trabajador cada mes. Se tomó el jornal promedio ponderado de todos los trabajadores adultos (variable dependiente). El ejercicio se realizó sobre datos de una finca, con aproximadamente 50 trabajadores, para un período de un año.

a los trabajadores temporales salarios lo suficientemente altos para mantenerlos por el resto del año, asegurándose de este modo su lealtad hacia la industria azucarera<sup>18</sup>».

Se pudo determinar, de acuerdo a las fuentes consultadas, que el salario pagado por la empresa, no tiene como punto de referencia el monto del salario mínimo legal diario vigente, se puede decir, que este aspecto, no se tomó como punto central de análisis, ya que la empresa demuestra una forma particular de funcionamiento, donde lo estipulado legalmente, no se puede tomar como referencia comparativa, de lo que «es» y «debería ser», en materia de cumplimiento de normas legales. Es bien sabido, que los aspectos legales laborales, juegan en el campo, y no sólo en este sector, un comportamiento distinto y lejano, a lo indicado según las normas pertinentes. Conforme al empresario, éste no toma en cuenta el salario mínimo para establecer el monto de la ministra, pero sí considera que el monto pagado está por encima del mínimo legal. Esto se pudo observar en términos nominales, comparando el jornal pagado con el salario mínimo legal diario. Sin embargo, a esta comparación, habría que añadir las prestaciones y otros beneficios laborales que no se toman en cuenta, desde la perspectiva del empleador.

En cuanto a la mano de obra infantil, los niños, entre 9 y 15 años de edad, que participan en la producción de papa, en algunas tareas, como siembra, preparación del terreno y limpieza del mismo, (en tareas por jornal), trabajan la jornada máxima legal, días festivos, dominicales y horas extras. Ellos permanecen en el cultivo en igualdad de condiciones que los adultos, salvo algunos casos, cuando se trata de niños que son de la zona de producción, que van a dormir a sus casas. Los niños reciben una remuneración menor para las horas extras y dominicales, respecto a los adultos, así como el pago por jornal, que por lo general es un 40% menos de lo pagado a los adultos.

En zonas de páramos, el monto del jornal es más alto que en cultivos localizados cerca de la sabana. Las zonas paramunas presentan condiciones climáticas muy crudas, bajas temperaturas, lluvia, etc. Esto atrae poco a los trabajadores, por esta razón, la empresa paga mejor el jornal, pero por lo general son \$1.000 a \$2.000 pesos más por semana, respecto a zonas no paramunas, o menos frías.

## Formación del salario a destajo

El empresario mantiene algunos elementos sobre los cuales basa el monto de salario a destajo: el rendimiento del Trabajador, en la cosecha de papa; la facilidad de cosecharla, es decir si el terreno presenta las condiciones necesarias para sacar la papa con facilidad o no; el monto de la ministra acordada con los trabajadores por jornal; el precio de venta del bulto de papa. Aunque éste último aspecto no condiciona 100% el monto del salario, si se tiene en cuenta. La determinación del salario a destajo se establece entonces en el cultivo después de verificar los parámetros establecidos. Los trabajadores, prefieren el trabajo a destajo, pues representa para ellos un ingreso mayor, así las condiciones de trabajo sean más rudas que el contrato por ministra.

Con el fin de determinar estadísticamente si el precio de venta del bulto de Corabastos influye en el monto del salario a destajo, se realizó una regresión que dio como resultado, que el precio de venta de papa en Corabastos no condiciona ni determina el mejoramiento

---

18 RUTLEDGE Ian. La tierra y la mano de obra en América Latina. Ensayos sobre el desarrollo del capitalismo agrario en los siglos XIX y XX. Capítulo VIII la integración del campesinado de tierras altas en la economía azucarera del norte de Argentina, 1930-1943. Kenneth Duncan, Ian Rutledge (compiladores). Fondo de Cultura Económica. Serie de Economía. Méjico 1987, página 229.

o no del salario a destajo pagado al Trabajador. Las condiciones de clima y ubicación del cultivo guardan el mismo comportamiento que con el salario por jornal. En el caso de la relación con el salario mínimo legal, el salario a destajo presenta la misma relación con el jornal pagado por la empresa; donde ésta no condiciona su salario a destajo por el salario mínimo legal diario.

## Conclusiones

- El trabajo de campo elaborado puso en evidencia que la gran mayoría de trabajadores vinculados a la empresa, son campesinos provenientes de zonas deprimidas de marcado minifundio. Esta situación, constituye uno de los factores fundamentales que permite entender, por qué es factible que una empresa como la descrita, sostenga una producción tan grande, que requiere de la participación constante e intensiva de mano de obra. Si la oferta de trabajo estuviera conformada, en su mayoría, por trabajadores asalariados no campesinos, probablemente la empresa no podría mantener la política salarial y laboral que adelanta. En el caso estudiado, el hecho de contar con mano de obra campesina, implica que no se presenta el espacio -tanto para el empleador, como para el trabajador-, de acordar una vinculación permanente. El trabajador campesino tiene un sentido de pertenencia con su condición como campesino, es decir, con su parcela, su familia; la vinculación como trabajador asalariado con la empresa, no le genera ningún tipo de pertenencia con ésta. Aquí se presenta una conveniencia recíproca: para la empresa el poder mantener la «informalidad» de su política laboral; y para el trabajador, el hecho de poder tener libertad de movilización, de elasticidad en el manejo de sus estrategias de supervivencia, que permitan continuar siendo campesino. La alternativa de vincularse como trabajador temporal al cultivo de la papa, se convierte en una opción que muchos campesinos toman como una salida a sus escasos ingresos monetarios. Más sin embargo, esta estrategia constituye, para otros campesinos, un espejismo, detrás del cual, una población campesina está actuando o participando, sin la obtención de un beneficio mayor.

*«Yo he visto a muchos que van y trabajan allá, muchos de Boyacá<sup>19</sup>, pero hasta ahora no he visto el primero, que llegue y se pueda comprar siquiera una vaquita. Yo no he querido ir, por que los que van y vuelven, llegan distintos. A mí me han dicho, «venga y trabaja con nosotros», pero yo digo: no, para que si aquí estoy bien, estoy en mi casa y trabajo cerca». (Campesino de Boyacá).*

El testimonio expresa claramente la existencia de una población campesina que tiene la idea, absolutamente clara, de no considerar esta vinculación como la mejor opción económica, el someterse como trabajador asalariado permanente pone en peligro su permanencia como campesino.

Haciendo un paralelo con otras explotaciones que requieren de gran cantidad de mano de obra constantemente para su producción, se presenta un cambio en la política laboral dado el tipo de trabajador vinculado. Tomando la experiencia de la producción de flores en la Sabana de Bogotá, se tiene que las empresas se abastecen de mano de obra de origen

---

<sup>19</sup> Campesino del Municipio de Boyacá, Departamento de Boyacá, Colombia. Esta persona se vincula temporalmente como jornalero cuidando cultivos cercanos a su parcela.

campesino. Una diferencia fundamental -con relación al caso de la papa- es que este tipo de organizaciones, debe adelantar estrategias para crear un sentido de pertenencia del trabajador con la empresa que garanticen un proceso de producción eficiente. En este caso, la mano de obra ha dejado de ser campesina y su única opción para sobrevivir es, ser trabajador asalariado. Por lo tanto, es casi un imperativo, invertir en el beneficio del trabajador, para generar un sentido de pertenencia que contribuya a bajar las tasas de rotación de personal. De esta forma la estrategia de muchas empresas, para garantizar la permanencia de los trabajadores y alcanzar las metas de producción y eficiencia, es a través de un contrato fijo de trabajo. Así mismo, se generan otros espacios laborales como la existencia de sindicatos y de la presentación de todas las prestaciones que la ley obliga. La mención a la producción de flores es porque en el caso del cultivo de la papa, no se necesita crear un sentido de pertenencia del trabajador, éste no persigue una estabilidad laboral. Simplemente al trabajador (campesino) le interesa vincularse los días que esté en disposición de hacerlo y al empleador, contar con gente que sepa cultivar. De esta forma, la empresa papera no adelanta con los trabajadores de producción contratos permanentes, no funcionarían dado que trabaja fundamentalmente con trabajadores que son campesinos.

- Hasta el momento, el factor tecnológico no ha obligado a la empresa a cambiar de política laboral. La papa es un cultivo, que en Colombia no presenta altos índices de mecanización y por la topografía presente no todos los procesos se pueden mecanizar. De esta forma, no se requiere mantener una capacitación permanente para los trabajadores de producción. La sola supervisión del trabajo garantiza una producción con buenos resultados. Así, la organización no depende de una mano de obra que debe estar capacitada exclusivamente para esta labor. El nivel educativo no tiene peso alguno como requisito para ingresar a este trabajo. La empresa no exige identificación alguna a los trabajadores. El no disponer de la libreta militar, la cédula de ciudadanía, etc., no constituyen obstáculos para la vinculación laboral.
- El control, la posesión y el manejo de los factores de producción, por parte del empresario, han permitido la expansión y hasta ahora permanencia de la empresa. La importancia de su gestión radica en la disciplina y permanente supervisión del trabajo, además de contar con unas excelentes cualidades como negociante y visionario del sector donde está. Las estrategias basadas en un conocimiento empírico y en un pragmatismo notable, identifican un estilo de dirección muy particular.
- La expansión masiva de producción en terrenos arrendados, la posesión de los medios naturales, como los recursos hídricos y la modificación del paisaje, no han sido obstáculos para su expansión. En las zonas de cultivo se puede apreciar la ausencia de relictos y bosques nativos. Entonces, ¿hasta dónde va a soportar el entorno de la empresa, una explotación intensiva en agroquímicos, con construcción de embalses en zonas paramunas, estableciéndose en ecosistemas frágiles?
- El estudio de caso de cuenta de la existencia de empresarios de origen campesino, que han mantenido una vinculación con el sector agrícola, generando estilos de administración particulares, participando con su gestión, en los procesos de cambio locales.
- En el caso estudiado se trata de un empresario que se ha beneficiado gracias a la resistencia a la descampenización de una población campesina y a que acepta y se enfrenta a trabajar con una población carente de documentos y con antecedentes inciertos.

## Fuentes primarias

- Administradora almacén de FEDEPAPA\* Zipaquirá
- Administradores de Fincas
- Catequista Iglesia del Voto Nacional
- Comerciante Mayorista Corabastos
- Don Alvaro, campesino Vereda de Tausa
- FEDEPAPA\*
- Enfermeras y Médico Hospital de Zipaquirá
- Empresario
- Estadístico FEDEPAPA\*
- Ingeniero Agrónomo FEDEPAPA\*
- Niños trabajadores
- Profesores Vereda, Tausa
- Promotores productos Hoechst
- Señoras cafetería del Voto Nacional
- Trabajadores
- Voluntarias Legión de María

\*Federación nacional de productores de papa

## Bibliografía<sup>20</sup>

ASTORI, DANILO.

*Campesinado y expansión capitalista en la agricultura latinoamericana.* Revista Comercio Exterior s.f.

AYALA, ULPIANO.

Informe de Consultoría para la misión de estudios agropecuarios. *Pobreza y mercado laboral en el sector rural Colombiano*, Diciembre 14 de 1989.

BANCO DE LA REPÚBLICA.

*Índice de Precios al Productor producidos y consumidos.* Bogotá, 1990.

BECERRA, MANUEL.

*El empresario industrial del Viejo Caldas.* Facultad de Administración Universidad de los Andes. Santafé de Bogotá, 1993.

BOHORQUEZ, ROBLES ISABEL.

*Cambio técnico y su efecto en áreas representativas de la agricultura Colombiana.* Fundación Autónoma de Colombia. Fondo de Publicaciones FUAC, Bogotá, s.f.

---

<sup>20</sup> Incluye bibliografía citada en la versión final del trabajo.

CARRIZOSA ASOCIADOS: MOLANO ALFREDO, ROZA FERNANDO, ARENAS MARTA: CEDE: SANZ DE SANTA MARÍA ALEJANDRO, RAMÍREZ CONSTANZA.

*Antecedentes y Perspectivas para el Desarrollo Regional Concentrado en el Bajo Upía*. Informe final presentado a la Fundación para el desarrollo del Upía. Bogotá, Diciembre de 1989.

CENTRO DE INVESTIGACIONES PARA EL DESARROLLO —CID—.

Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas. *Misión de Estudios del Sector Agropecuario*. Proyecto No. 10 Tecnología y Agricultura. Informe Final, Bogotá, Abril 25 de 1990.

CORCHUELO, ALBERTO, URREA FERNANDO.

*Algunas anotaciones Metodológicas sobre los Mercados de trabajo en las Zonas Urbanas*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social SENALDE -Proyecto Migraciones Laborales PNNUD-OIT. Col /72/027. Proyecto: Sector Informal y Ciudades Intermedias. Bogotá, Julio, 1990.

COSTA, SOUZA PABLO RENATO.

*Determinación de los salarios y el empleo en economías «Atrasadas»*. Tesis de Doctorado. Universidad de Campiñas, Brasil, 1980.

DANE.

Encuesta de ingresos y gastos. 1953, 1984-1985.

-----  
Encuesta Municipal. 1990.

DÁVILA, CARLOS.

*Historia Empresarial de Colombia: Estudios, Problemas y Perspectivas*. Universidad de los Andes. Facultad de Administración. Reimpresión Bogotá, Agosto de 1992.

DE GAUDEMAR, JEAN PAUL.

*Movilidad de la fuerza de trabajo y acumulación de capital*, s.f.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN.

*La economía de la papa en Colombia*. Bogotá, 1978.

EMPRESA.

Registros de ventas, 1988, 1989, 1990.

-----  
Registro de pago a trabajadores, 1988, 1989, 1990, 1991, 1992.

FORERO, JAIME.

*Persistencia y Modernización del campesinado en Colombia. Algunas conclusiones preliminares del proyecto*. Pontificia Universidad Javeriana —COLCIENCIAS—. Bogotá, octubre de 1989.

HATAYA, NORIKO.

*Urbano -rural linkage of the labor market in the coffee growing zone in Colombia.* En : The Developing Economies, XXX-1. March, 1992.

HELMSING, A.H.J.

*Cambio Económico y Desarrollo Regional.* CIDER Universidad de los Andes, Bogotá, 1990.

INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI.

Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Sección de Informes preparación de documentos. Mapas: *Departamento de Cundinamarca, Boyacá, Casanare. División Político-Administrativa.* Bogotá, s.f.

JARAMILLO, JAIME EDUARDO.

*Estado Sociedad y Campesinos.* Tercer Mundo Editores. Bogotá, 1988.

KALMANOVITZ SALOMÓN.

*Economía y Nación. Una breve historia de Colombia.* Siglo Veintiuno Editores. CINEP. UN. Tercera Edición. Bogotá, 1988.

KAUTSKI, KARL.

*La Cuestión Agraria: Estudios de las Tendencias de la Agricultura Moderna en la Social Democracia.* Editorial América Latina. Bogotá, Colombia s.f.

LÓPEZ, HUGO, PINZÓN, MARCO.

*Estudio de Factibilidad Centro de Acopio para la papa en Villapinzón.* ASTEC-EMCOPER, Bogotá, s.f.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Dirección General de Empleo. División de Migración. *Aplicación Metodológica para la información permanente y análisis de las corrientes migratorias en el sector agrícola colombiano.* Documento en Borrador, no publicable, 1993.

-----  
Dirección General del Trabajo. *Las Relaciones Laborales a Nivel Rural.* División del trabajador rural. «Buscamos el fortalecimiento de las relaciones laborales en el campo». Santafé de Bogotá. D.C., Marzo de 1992.

PÉREZ, EDELMIRA, GONZÁLEZ, FRANCISCO, DÁVILA, RICARDO, FORERO, JAIME, PROMOTORES SOCIALES DE LA FUNDACIÓN SAN ISIDRO.

*Condiciones de Producción y de los productores de papa, maíz, tabaco y trigo en el norte de Boyacá. Una investigación Participativa.* Pontificia Universidad Javeriana. Fundación San Isidro. Bogotá, Noviembre de 1985.

RETREPO, MARÍA.

*Anotaciones Preliminares sobre Trabajadores Agrícolas Indirectos en la región Nortecaucana.* Colombia s.f.

RUBIO, CAMILO.

*Determinación de los salarios en el sector automotriz.* Tesis Economía. Universidad de los Andes. Bogotá, 1983.

RUTLEDGE IAN.

*La Tierra y la Mano de obra en América Latina. Ensayos sobre el desarrollo del capitalismo agrario.* DUNCAN KENNETH, RUTLEDGE IAN (compiladores). Fondo de Cultura Económica / Serie de Economía. Méjico 1987.

TORRES, SERGIO.

*Posibilidades de la Agroindustria de la Higuera como Estrategia de Desarrollo Sostenible.* Tesis Maestría en Desarrollo Rural. Bogotá, 1994.

URREA, FERNANDO; FORERO, JAIME; RAMÍREZ, JUAN CARLOS.

Taller Latinoamericano sobre Políticas de Migraciones Laborales; Acumulación de capital y Reproducción Agraria; Movilidad y Reproducción de la Fuerza de Trabajo Rural y Rural Urbana en Colombia. *Mercados de Trabajo Rural y Rural Urbano en Colombia.* Buga-Cali, Diciembre de 1980.