

CARACTERISTICAS DEL MERCADO LABORAL EN LA PRODUCCION CAFETERA DEL MUNICIPIO DEL PALESTINA (CALDAS)¹

Isaías Tobasura Acuña²

INTRODUCCION

En el contexto de la producción agrícola nacional, la caficultura absorbe el 34.5% de la fuerza de trabajo ocupado en el sector rural (DNP, 1990). No obstante esa alta demanda de mano de obra de la producción cafetera, se presentan serios desbalances entre los requerimientos y la disponibilidad de trabajadores, dependiendo de los ciclos de producción del cultivo. Además, a nivel regional y local, hay otros inconvenientes que afectan aún más el mercado de trabajo en este subsector. Entre ellos, podemos destacar, baja productividad y escasa calidad y responsabilidad de los trabajadores, y malas condiciones y garantías laborales ofrecidas por los productores.

Con el propósito de conocer más en detalle esta problemática, realizamos en el Municipio de Palestina, durante el primer semestre de 1992, un estudio cuyo objetivo central fue caracterizar la estructura del mercado laboral, haciendo énfasis en la oferta y la demanda de fuerza de trabajo. Así mismo, se trató de identificar (hasta donde fue posible) algunas causas económicas, sociales y técnicas que afectan las relaciones laborales, y determinan las características deficitarias y excedentarias en la zona.

Escogimos el municipio de Palestina ya que éste, según el Comité de Cafeteros de Caldas, es uno de los más tecnificados del país. Actualmente, el 98% de su caficultura se encuentra tecnificada. Es allí donde la mecanización de algunas

1. Trabajo de grado presentado para optar el título de Magister en Desarrollo Rural, dirigido por la Dra. Cristina Escobar.

2. Profesor Asistente. Facultad de Agronomía, Universidad de Caldas. Manizales. A.A. 275.

labores, como las limpias y controles de malezas, se están realizando con guadañadora y herbicidas, con el fin de reducir el número de jornales y por ende los costos de producción. Además, este municipio se caracteriza por tener uno de los más altos índices de ausentismo de sus propietarios y las menores participaciones de trabajo familiar en las explotaciones.

Intencionalmente decidimos realizar la investigación en época de no cosecha ("tiempo frío"), dado que los estudios de este tipo realizados en la zona han centrado su interés en la cosecha y la problemática derivada de esa dinámica. Se desconocen entonces otras fases del proceso de producción, que representan una proporción importante de la fuerza de trabajo de la explotación cafetera, que ameritan su estudio.

La investigación es de carácter descriptivo y analítico. Parte de hacer una aproximación teórico-conceptual del mercado laboral. En segunda instancia, utilizando información empírica y de fuentes secundarias, aborda el proceso de producción y su relación con la utilización de mano de obra. Finalmente, a partir de información de campo, se hace una caracterización del mercado laboral en el municipio. Para recolectar la información se empleó la técnica de entrevista estructurada.

Para ello se diseñaron dos cuestionarios que se aplicaron a trabajadores (permanentes y ocasionales) y a empleadores (propietarios y administradores), seleccionados mediante un muestreo estadístico de proporciones. Además se realizaron entrevistas informales con técnicos, administradores y trabajadores.

1. El trabajo rural

Según Urrea y Forero (1980), el mercado de trabajo rural (en el sistema capitalista) es el conjunto de relaciones que, en el sector agropecuario, coloca a los individuos y las unidades económicas bajo la relación salarial.

En estas relaciones que se establecen entre los agentes económicos (empleadores y trabajadores), en el mercado laboral, surgen dos categorías de trabajadores: "El trabajador por cuenta propia", o sea, aquel que trabaja para sí, y el "trabajador por cuenta de tercero", o asalariado, es decir, aquel que trabaja para otro. Una categoría mixta es aquella en la cual se pueden ubicar los proletarios con tierra o productores de las unidades agrícolas subfamiliares. Estos no son en sentido estricto asalariados, pero tampoco pueden ser considerados como sus propios patronos.

En el municipio de Palestina y, en general, en la zona cafetera central, el mercado laboral se caracteriza por ser poco homogéneo. Pues, a pesar de estar regido por el esquema de los salarios-precio, los flujos migratorios no garantizan el equilibrio entre oferta y demanda de mano de obra.

Además, porque la agricultura está sujeta a la ciclicidad derivada de los procesos biológicos. En el caso de la producción cafetera, la demanda de la mano de obra está condicionada por el ciclo de producción del cultivo. En consecuencia, la época de mayor demanda de trabajadores se presenta en la cosecha; para el caso de Palestina, en los meses de septiembre, octubre y noviembre.

El planteamiento precedente nos coloca frente a un mercado laboral con unas especificidades particulares. Pues si bien las trabas legales (como el concierto y el terraje) que ataban a los trabajadores a un patrón desaparecieron hace tiempo, subsisten otras de carácter estructural, como son las distancias que deben recorrer los trabajadores, el compromiso familiar y las condiciones de bienestar en las zonas de trabajo.

La necesidad de trabajo de las explotaciones agrícolas son muy variables. En el caso del café, esto no es menos cierto. En efecto, en este cultivo depende del tipo de explotación (tecnificado al sol o con sombrío y tradicional), de la fase de cultivo, de la densidad de siembra y del grado de mecanización de las labores. Es así como en determinados momentos, en particular durante la cosecha, la fuerza de trabajo permanente de la explotación (ya sea familiar o contratada) en insuficiente, teniendo que recurrir a trabajadores complementarios u ocasionales.

2. PRODUCCION CAFETERA

2.1 Tipología de las unidades demandantes de mano de obra

Dada la heterogeneidad, en cuanto a tamaño, manejo empresarial y utilización de mano de obra, que presentan las unidades de producción resulta muy difícil definir categorías precisas. No obstante, en este estudio, con base en el tamaño de los predios, la utilización de mano de obra asalariada y la rentabilidad, dividimos las unidades demandantes de fuerza de trabajo en dos grupos, a saber:

2.1.1 Unidades de producción mayores de 5 hectáreas

Representan el 40.8% de los predios y el 85.79% del área sembrada en café. Se caracterizan por la utilización de mano de obra asalariada, tanto permanente como temporal; una importante división del trabajo, destacándose los niveles administrativos y de campo; y el manejo empresarial que exhiben. Estas unidades de producción por las características anotadas se pueden asimilar al tipo de unidad de producción capitalista (UPC).

2.1.2 Unidades de producción menores de 5 hectáreas

Representan el 59.2% de los predios y el 14.21% del área en café. A diferencia de las anteriores, su explotación se realiza fundamentalmente con mano de obra familiar y la administración en su mayoría está a cargo de sus propietarios. No utilizan mano de obra permanente, salvo en los casos cuando el propietario es

ausentista, en cuyo caso la administración está a cargo de un agregado o viviente. Para diferenciarlas de las unidades de producción capitalistas, en este estudio las ubicamos dentro de las unidades de producción campesina (UPC).

De todas formas, las ubicamos dentro de las unidades demandantes de fuerza de trabajo, por una parte, la mayoría utilizan mano de obra asalariada, sobre todo en época de cosecha, y, por otra, están utilizando fuerza de trabajo que podría emplearse en las unidades del tipo capitalista.

A su vez, dentro de estas dos unidades de explotación, podemos diferenciar 4 categorías. (Tabla 1).

2.1.1.1 Unidades de Producción Empresariales Grandes (UPEG)

Son predios mayores de 10 hectáreas. Ocupan el 70,48% del área en café y un 22,11% de los predios cafeteros. En su totalidad la administración del predio está a cargo de terceros, principalmente administradores y mayordomos. Utilizan mano de obra asalariada, tanto permanente como temporal, en todas las fases de producción del cultivo y tienen una importante división del trabajo.

TABLA 1

TIPOLOGIA DE LAS UNIDADES DEMANDANTES DE FUERZA DE TRABAJO

Estratos	Categorías	Tipos	Trabajadores
Más de 1 Ha.	UPEG	UpCapitalistas	Permanentes
5.1. a 10 Has.	UPEM		Ocasionales
2.1 a 5 Ha.	UPCG	UpCampesinas	Recolectores
0 a 2 Ha.	UPCP		Familiares

FUENTE: Elaborado por el autor con base en la información obtenida en la localidad.

2.1.1.2 Unidades de Producción Empresariales Medianas (UPEM)

Representan el 18,69% de los predios y el 15% del área cultivada en café. El 75% utilizan mano de obra permanente y ocasional a lo largo del año y el 25% mano de obra familiar y eventualmente contratada. Estas podrían considerarse como explotaciones de tipo intermedio en cuanto a su gestión empresarial, ya que no ostentan niveles tan avanzados como los de las unidades empresariales grandes.

2.1.2.1 Unidades de Producción Campesinas Grandes (UPCG)

Corresponden a predios entre 2.1 y 5 hectáreas. Representan el 25,82% de los predios cafeteros y un 9,92% del área cultivada. Tienen administración delegada en un 47,6%, a cargo de mayordomos y agregados. Aparte de estos no utilizan mano de obra permanente, en cambio un 85,7% y un 100% utilizan fuerza de trabajo asalariada en época normal y época de cosecha respectivamente, y un 33,3% mano de obra familiar.

2.1.2.2 Unidades de Producción Campesina Pequeñas (UPCP)

Corresponden a predios entre 0 y 2 hectáreas. Representan el 33.38% de las explotaciones y el 4.29% del área cultivada en café. Se caracterizan porque la explotación se realiza fundamentalmente con mano de obra familiar, cuando el predio está administrado por su dueño. Cuando la administración es delegada, está a cargo de un agregado o viviente que en nuestro estudio es un trabajador permanente. Estas unidades económicas cuando utilizan mano de obra familiar no garantizan a todos los miembros una ocupación estable y permanente, de manera que buena parte del tiempo dicha mano de obra se ocupa en las fincas vecinas.

2.2 Fases de la producción y su relación con el uso de la mano de obra

La modernización en la caficultura modificó las relaciones sociales de producción, en términos de requerimientos de trabajadores y medios de trabajo en todas y cada una de las etapas del proceso de producción. Así, el sistema tradicional de cultivo requiere bajas dosis de fertilizantes y sus prácticas culturales se reducen a dos desyerbas y esporádicas fumigaciones. Los requerimientos de mano de obra para este sistema varían entre 90 y 110 jornales por año. (Carrizosa, 1988).

Por su parte, en el sistema tecnificado, iniciado en los años setenta, con la adopción y comercialización de la variedad Caturra por parte de CENICAFE, los requerimientos de mano de obra se incrementaron, debido a las mayores aplicaciones de fertilizantes, alta densidad de siembra, manejo fitosanitario, plateos, limpias y desyerbas, y mayores demandas de trabajadores para la recolección del grano. Se estima en 225 jornales por hectárea año, para una densidad de 5.000 cafetos (Rojas G., 1978). Es decir, por cada jornal requerido por hectárea en el modo tradicional se emplean aproximadamente 3.5 jornales en el sistema tecnificado.

Este desarrollo tecnológico aparte de modificar la composición orgánica del capital en la finca cafetera, suscitó dos objeciones. Una de tipo ecológico y otra de carácter social.

La primera tiene que ver con la destrucción de las ventajas ambientales, que proporciona el sistema tradicional, ya que al eliminar el sombrío se modifica el microclima, lo cual afecta el balance hídrico, expone los suelos a los agentes erosivos y crea numerosos problemas de plagas al romper el equilibrio natural del ecosistema.

La segunda, de carácter social, tiene que ver con la modificación de la composición orgánica del capital, y se refiere a las mayores necesidades de inversión y de capital de trabajo. Buena parte de éste, corresponde a los costos derivados de la utilización de la mano de obra y administración.

El proceso de producción del cultivo de café se puede sintetizar en las siguientes fases: almácigo, siembra, sostenimiento, recolección y beneficio.

Por limitaciones de espacio no podemos hacer una descripción completa sobre cada una de las fases de cultivo y los requerimientos de mano de obra*.

En la Tabla 2 se pueden observar los requerimientos de mano de obra por hectárea y por actividad. Vale la pena destacar que a pesar de que la fase de sostenimiento tiene el mayor peso en la demanda de fuerza de trabajo con 40.3% y 35.9%, para 5.000 y 8.000 árboles/hectárea, la fase en la que se presentan mayores problemas por escasez de trabajadores en la recolección, debido a que ésta se presenta concentrada en unos pocos meses del año (septiembre, octubre y noviembre). Otro elemento que merece especial atención aquí es la modernización en la caficultura, pues a diferencia de lo ocurrido en otros cultivos de la agricultura capitalista (a excepción del proceso de beneficio), no ha podido generar una tecnología ahorradora de mano de obra, debido a las condiciones topográficas donde se desarrolla esta actividad.

TABLA 2
REQUERIMIENTOS DE MANO DE OBRA POR HECTAREA POR ACTIVIDAD

Fase	Actividad	Nº	Jornales	Total	Densidad Siembra/Has.			
		5.000	8.000	5.000	8.000*			
				Nº	%	Nº	%	
Almácigo	Pre/ción	52	52	52	14.3	52	11.9	
Siembra	Pre/ción		25	25				
	Trazado		10	16				
	Ahoyado		16.5	26.4				
	Siembra		43.0	68.8				
	Subtotal			94.5	26.1	136.2	29.6	
Sosten.	Desyerbes		120	120				
	Fert/ción		16	25.6				
	C. Fito/rio		5					
	Deschuponada		2					
	Cons.uelo		3					
	Subtotal			146	40.3	155.6	35.9	
Cosecha	Recolección		68	90	68	18.7	90	20.7
Beneficio			1-2	1-2	1-2	0.6	1-2	0.5
TOTAL				362.5	100	433.8	100	

* Densidad de siembra por Ha.

FUENTE: Elaborado con base en información del Comité de Cafeteros de Manizales, confrontada con las entrevistas realizadas a los productores.

* Ver trabajo del autor: "Características del mercado laboral en la producción cafetera del municipio de Palestina (Caldas) IEsus Magister D.R. Santafé de Bogotá, 1992.

3. CARACTERISTICAS DE LA FUERZA LABORAL

3.1 La demanda

3.1.1 Las características de la explotación

3.1.1.1 Tipos de explotación

En general, la explotación cafetera tecnificada puede ser de dos tipos: al sol y con sombrío. En Palestina, encontramos que el 44.75% de las fincas estudiadas tienen cafetales a plena exposición solar, 45.9% tienen cafetales con sombrío y 8.23% tienen los dos tipos de caficultura y tan sólo un 1.17% tiene café tradicional bien manejado. (Tabla 3). Es importante anotar que en términos de área la mayor proporción está sembrada con cafetales a plena exposición, pues la mayor proporción de fincas con este tipo de explotación son las denominaciones en este estudio como UPEG, UPEM y UPCG.

3.1.1.2 Variedad cultivada

La variedad que predomina en la zona es la variedad Colombia con un 48.24%, el 38.82% de los productores cultiva la variedad Colombia junto con la variedad Caturra, el 11.76% cultiva sólo el Caturra y el 1.17% tiene variedad arábica.

TABLA 3
TIPOS DE EXPLOTACION Y VARIEDAD CULTIVADA POR UNIDAD ECONOMICA

Unidad de P.	Tipo de explotación				Variedad cultivada				
	Tecnificada			tradic.	catú	col.	cat-	col	ara
	sol	som.	mixt.						
U.P.E.G.	21	0	5	0	1	17	8	0	
U.P.E.M.	9	6	1	0	2	8	6	0	
U.P.C.G.	6	14	1	0	2	8	11	0	
U.P.C.P.	2	19	0	1	5	8	8	1	
TOTAL Nº	38	39	7	1	10	41	33	1	
%	44.7	45.9	8.2	1.2	11.8	48.2	38.8	1.2	

FUENTE: Encuesta realizada a los productores de Palestina, durante los meses de febrero y marzo.

Uno se preguntaría, de qué manera afecta el tipo de explotación y la variedad cultivada la utilización de la fuerza de trabajo.

En el caso de las explotaciones a plena exposición solar, debido a las altas densidades de siembra, se incrementa el número de jornales por hectárea en casi todas las labores. De ahí que los estimativos para calcular requerimientos de mano de obra se hagan sobre la base de la densidad de siembra.

Además, observaciones de campo de los técnicos, corroboradas por los administradores entrevistados, indican que en cafetales al sol se incrementa el número de jornales, debido a la mayor presencia de malezas, en las primeras etapas del cultivo. Al contrario, en la fase de producción, debido a la alta densidad, los cafetales se cierran y la presencia de malezas se reduce.

Por otra parte, como consecuencia de la mayor exposición de los cafetos al sol se incrementan los problemas de plagas y enfermedades, lo cual demanda mayor número de jornales para controles fitosanitarios. Sin embargo, lo más importante de todo esto es que la vida útil de la planta se reduce considerablemente, de manera que la renovación en estos cafetales debe hacerse a las tres o cuatro cosechas si no se quiere afectar los rendimientos.

Para el caso de café con sombrero, debido a su menor densidad los requerimientos de mano de obra son más bajos. Sus menores rendimientos hacen que el número de cosecheros sea menor. Cuando las labores se hacen planta por planta, como es el caso de la fertilización, también se reduce el número de jornales. Las renovaciones, tanto por soca como por nueva siembra, se hace más espaciada en el tiempo, con sus obvias consecuencias en la demanda de trabajadores.

La variedad cultivada también incide en la demanda y el uso de la fuerza de trabajo. En la recolección es donde la diferencia es más evidente. Pues, si bien, las dos variedades presentan rendimientos similares, la variedad caturra concentra su producción en una sola época del año, mientras que la variedad Colombia la distribuye a lo largo del año. Esto es muy importante porque el mayor déficit de trabajadores se presenta en la época "pico" de la cosecha. Se espera que con la generalización del café Colombia, se pueda distribuir mejor la producción, haciendo menos dramática la recolección de la cosecha.

3.1.2 Los empleadores

La mayoría de los productores son hombres y sólo el 8.23% son mujeres. El 34.1% tienen fijada su residencia en Palestina, ya sea en el área urbana o rural, y el 65.9% viven en áreas urbanas de otros municipios, principalmente Manizales, Chinchiná, Pereira, Bogotá y fuera del país. Este hecho está estrechamente ligado con las actividades económicas que desarrollan los productores, así: El 8.23% de los productores tienen profesiones relacionadas con el agro, el 9.41% profesiones liberales, 12.94% son comerciantes, el 10.51% empleados, y el 49.40% son agricultores o campesinos (Tabla 4).

Otra característica importante que afecta la explotación cafetera es el marcado ausentismo de los propietarios. En efecto, el 68.60% de éstos no viven en la finca. Este hecho está íntimamente relacionado con la administración de la explotación.

Así, por ejemplo, para las UPEG la administración es delegada en su totalidad, para las UPEM es delegada en 75%, para las UPCG es delegada en un 47.6% y para las UPCP es delegada sólo en un 13.6%.

Como puede apreciarse, a través de las observaciones anteriores el ausentismo de los propietarios va descendiendo a medida que va disminuyendo el tamaño de las explotaciones.

En cuanto a la administración se refiere, en las UPEG, está a cargo de un trabajador con cierto nivel de capacitación (curso en la Fundación Manuel Mejía, Tecnología en Administración y en otros casos es asumida por un agrónomo). En el caso de las UPEM y UPCG está a cargo de un trabajador (agregado o mayordomo), caracterizado por su lealtad hacia el propietario, bajo cuyas órdenes, que cumple a cabalidad, se encarga la explotación del predio.

TABLA 4
DISTRIBUCION DE LOS PRODUCTORES POR PROFESION, LUGAR DE RESIDENCIA Y TIPO DE ADMINISTRACION DE LA EXPLOTACION

Profesión	Nº	UPEG	UPEM	UPCG	UPCP	Palest.	Residencia Adm.		
							Otro del Dir.		
H*		3	6	9	17	20	15	10	25
Agricul. M		1		6		2	5	5	2
Comerc.		5	3	3		3	8	11	0
Prof. Agr.		6	1				7	5	2
Empleado.		1	3	1	5	4	6	9	1
Prof. Lib.		4	3	1			8	8	0
Otro		4		1			5	5	0
No infor.		2					2	2	0
TOTAL		26	16	21	22	29	56	55	30
%		100	100	100	100	34.1	65.9	64.7	35.3

*H: Hombre; M: Mujer

FUENTE: Entrevista realizada a productores y administradores de Palestina.

3.1.3 Relaciones laborales

Las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, surgidos en el mercado de fuerza de trabajo, se materializan en las diferentes modalidades de contratación, y dependen en gran medida del tipo de actividad y de la calificación de la mano de obra. En general, se pueden sintetizar en dos: Por unidad de tiempo y por rendimiento o unidad trabajada. (Tabla 5). En la primera se fija un precio

por día trabajado, de manera que el salario del trabajador depende del número de días o semanas trabajadas. En el segundo caso, el salario del trabajador depende de su productividad, para lo cual los patronos acuerdan con el trabajador un precio por cada unidad trabajada, de modo que el sueldo del trabajador está dado por su rendimiento físico.

TABLA 5
RELACIONES LABORALES EN EL MUNICIPIO DE PALESTINA

Formas de contratación	Relación laboral	Trabajador
A. Unidad de tiempo	1. Jornal	Ocasional
	2. Sueldo fijo	Permanente
B. Rendimiento	1. Destajo	Cosecheros
	2. Contrato	Ocasionales

FUENTE: Preparado con base en la información empírica obtenida.

En la primera modalidad se pueden incluir las categorías de JORNAL y el SUELDO FIJO. Se entiende por jornal la relación establecida entre patronos y trabajadores ocasionales, y se paga según el canon previamente acordado, una vez se haya cumplido con la semana de trabajo. El sueldo fijo es la relación contractual establecida entre patronos y trabajadores permanentes (agregados, mayordomos y administradores). Incluye el pago de un salario en metálico, según la categoría ocupacional, y las prestaciones legales a que tenga derecho el trabajador.

En la otra modalidad se incluyen las relaciones al DESTAJO o por UNIDAD TRABAJADA y al CONTRATO.

La relación al destajo es la más utilizada en época de cosecha. Está basada en la capacidad física y destreza del trabajador. Los trabajadores y patronos al momento de la vinculación acuerdan un precio por kilo de café recolectado, base sobre la cual se hace el pago al trabajador al final de la semana.

El sistema de remuneración al destajo se basa en los intereses personales de patronos y trabajadores, según los cuales mientras al patrón le interesa lograr un costo-salario bajo, al trabajador le importa elevar su nivel de ingresos.

De todas formas, el pago por tarea o por pieza (destajo) no es el único mecanismo para mejorar la productividad del trabajador. De hecho, no todos los patronos lo aceptan, pues quizás hay otros más baratos y también más eficientes. Además el pago por resultados no siempre es practicable o es muy costoso. Como en los casos en que es más importante la calidad que la cantidad, o cuando el rendimiento no depende del trabajador y de la velocidad a que decida actuar.

En situaciones como éstas, los productores adoptan otros métodos. En Palestina, por ejemplo, en algunas fincas, se aplica un sistema de bonificación adicional para los mayordomos o patronos de corte, de acuerdo a los resultados obtenidos al final de la cosecha.

La relación al contrato, basada también como la anterior, en la productividad del trabajador, consiste en dar a una persona, generalmente un contratista, una actividad específica a realizar, por la cual se le paga una suma de dinero determinada. En el caso del café: siembra, ahoyada, limpia, etc. El contratista, por su parte, se encarga de contratar los trabajadores que considere necesarios para realizar dicha labor. Este sistema de contratación diluye la relación contractual entre propietarios y asalariados, y evita problemas de manejo en las fincas, pero afecta el ingreso de los trabajadores, pues el contratista debe obtener su remuneración por la intermediación.

En el caso del cultivo del café, pueden presentarse diferentes tipos de contratación, según se trate de las labores para las cuales se vincule al trabajador. Puede ser a término indefinido, para el caso de trabajadores permanentes (agregados o vivientes y mayordomos o administradores); o por el tiempo que dure la labor (siembra, limpias, etc.); en este caso el contrato se celebra con un intermediario o contratista y se elude la relación directa entre trabajadores y patronos. Cuando el contrato se celebra directamente entre las dos partes interesadas, para realizar labores de mantenimiento de la plantación (fertilización, limpias, controles fitosanitarios) y recolección de la cereza, el contrato se suspende a las siete semanas. Las razones que motivan esta decisión, según los trabajadores y administradores entrevistados, tiene que ver con el pago de liquidación y prestaciones, costos que los productores no están en condiciones y tampoco quieren asumir. En estas circunstancias, los trabajadores agrícolas quedan al margen de las prestaciones patronales.

3.1.4 División y especialización del trabajo

Una característica importante del desarrollo capitalista es la división y especialización del trabajo. En la agricultura esta situación no tiene el mismo comportamiento que en la industria, pues mientras en esta se puede superponer las tareas o hacerse simultáneamente, en la agricultura las labores están sujetas a los períodos del ritmo biológico del cultivo. De todas formas, hoy, en la agricultura moderna hay un importante nivel de especialización y división del trabajo.

Desde luego, en el sector agrícola, la división técnica del trabajo, entendida como la distribución de las tareas dentro de un mismo proceso de producción, es muy diversa y depende del grado de modernización de la explotación, el tamaño de la finca y el tipo de cultivo.

Por ejemplo, en el caso de la producción cafetera, caracterizada por su escasa mecanización, la división y especialización del trabajo no es tan marcada.

Se reduce a trabajadores de campo (jornaleros), administradores, mayordomos, agregados y trabajadores de campo especializados en algunas labores (levantar almácigos, fumigar las plantaciones, manejar la guadañadora y realizar el proceso de beneficio).

En general, en la zona estudiada, si bien, no existe una gran especialización y división de tareas, en la explotación cafetera, sí hay una especialización importante en el trabajo cafetero, pues la mayoría de los trabajadores estudiados siempre han laborado en el cultivo del café o en otros cultivos asociados a éste.

3.1.5 El salario de los trabajadores

Se entiende como salario la remuneración en efectivo o en especie, que recibe un trabajador, como retribución al gasto de su fuerza de trabajo, y se paga después que ha funcionado durante el plazo establecido en el contrato de trabajo; en el municipio estudiado, generalmente al término de una semana.

Allí, dadas las características capitalistas de las explotaciones, cuyo resultado ha sido la total salarización de las relaciones laborales, no se presentan las remuneraciones en especie, por lo menos en las fincas que fueron estudiadas. Debe anotarse, sin embargo, que para el caso de los trabajadores permanentes, la vivienda que disfrutaban los agregados, mayordomos o administradores, no hace parte del salario del trabajador.

De todas formas, debido a la diversidad de categorías ocupacionales y a los diferentes tipos de contratación imperantes en la zona, es muy complicado determinar el salario del trabajador cafetero.

Sin embargo, se observó que los trabajadores de campo contratados por el sistema al jornal, perciben salarios que oscilan entre 0.92 y un salario mínimo, de acuerdo al tipo de producción, es decir, reciben por semana laborada entre 15 y 16 mil pesos, sin alimentación.

Es importante anotar que, dada la ciclicidad de la producción y la consiguiente inestabilidad que esta genera, los trabajadores permanecen buena parte del año sin empleo, es decir, sin ningún tipo de ingresos, lo cual hace más dramática la producción y reproducción de esta fuerza de trabajo.

Otros trabajadores como los agregados o caseros, devengan salarios que van de 0.92 a 1.22 salarios mínimos, o sea, entre 15 y 20 mil pesos. Los mayordomos pueden tener salarios que van entre 1.5 y 2 salarios mínimos.

Los administradores, de las unidades típicamente empresariales, pueden percibir ingresos que oscilan entre 2 y 4 salarios mínimos, además, algunos reciben bonificaciones de fin de año, aparte de las prestaciones legales.

En general, se pueden decir que pese a que se unificó el salario mínimo, para los sectores urbano y rural en 1985, esta norma no se está cumpliendo, para el caso de los jornaleros contratados por el sistema de administración. Parece, más bien, que los empresarios fijaran los salarios de acuerdo al comportamiento del mercado de fuerza de trabajo, es decir, de la oferta y demanda de mano de obra en la zona.

3.2 La Oferta

3.2.1 Características socio-demográficas

3.2.1.1 Edad, estado civil y nivel educativo

Una de las características más sobresalientes de la fuerza de trabajo del municipio de Palestina y en general de la zona cafetera es que en su mayoría (97.5%) está conformada por hombres jóvenes, con edades que oscilan entre 11 y 40 años. Esta observación empírica corrobora la tendencia observada por Errázuriz (1988) y Cuevas (1990), en el sentido de la sustitución del trabajo familiar menos competitivo (mujeres y niños) por un mayor número de hombres jóvenes, con mano de obra más especializada y rentable para el productor.

En época normal (tiempo frío) son muy pocas las mujeres y los niños que trabajan en la finca cafetera. No obstante, en época de cosecha son muchos los niños que dejan la escuela para dedicarse a coger café, unos lo hacen aprovechando la flexibilidad de horarios que ofrece la modalidad escuela nueva y otros abandonando definitivamente las tareas escolares. También hay algunos que sin dejar la escuela combinan sus labores académicas con diferentes actividades económicas.

Es importante destacar que pese a las campañas educativas y de alfabetización de los últimos gobiernos, un buen número de los asalariados entrevistados siguen sin conocer el alfabeto. Este hecho es preocupante, ya que una población en estas condiciones tiene unos horizontes muy limitados, en cuanto a promoción en la escala social. Están condenados a ser peones no calificados de la agricultura o de otros sectores económicos.

3.2.1.2 El hogar de los trabajadores

En general el número de miembros de los hogares de los trabajadores del café es grande, pues el 46.67% de los estudiantes tiene entre 5 y 8 personas. Esto hace que un buen número de los trabajadores tenga una o varias personas que dependan económicamente de él, así: El 35% tiene entre una y dos personas, el 24.99% tiene entre tres y cinco, 6.66% tiene seis o más personas que dependen económicamente. Con esta disparidad de cifras es difícil calcular el índice de dependencia económica (IDE), pero, sí se puede presumir que sea bastante alto.

Por otra parte, la actividad económica de los padres pone en evidencia la forma acelerada como se ha venido proletarizando esta mano de obra. El hecho de que el 51.67% de los padres de los asalariados entrevistados hayan sido agricultores, con parcela, hoy día sólo el 5% de sus hijos posea tierra, indica que el 95% restante son trabajadores plenamente asalariados, lo cual hace pensar que en el futuro la proletarización puede ser mayor.

3.2.1.3 Lugar de procedencia

Buena parte de la mano de obra de Palestina 68.33%, por lo menos la estudiada, es oriunda del departamento de Caldas, y de ésta el 28.33% es del municipio de Palestina. El 31.67% proceden de otros departamentos, de los cuales el que más aporta es Risaralda, con 13.33%, Valle 8.33%, Tolima 5.0%.

De cualquier manera, vale la pena destacar que en la época que se adelantó está investigación (tiempo frío), el mayor número de trabajadores provienen de la misma región, lo cual es explicable ya que los jornaleros que acuden a la cosecha grande generalmente cuando ésta termina regresan a su lugar de origen o van a otros departamentos, donde hay cosecha, por ejemplo, Cundinamarca, Tolima, Valle, Huila y Quindío.

3.2.2 Formas de pago

Dadas las características eminentemente capitalistas de la agricultura en este municipio, las relaciones que se establecen entre patrones y trabajadores son estrictamente salariales y pagadas en metálico. De hecho, sólo una escasa proporción de los trabajadores estudiados (11.7%) manifestaron recibir pagos en especie; principalmente, algo que ellos llaman "revuelto", que no es otra cosa que racimos de plátano o maduro. Sin embargo, es bueno notar que éste no hace parte del salario acordado entre patrones y trabajadores, más bien debe entenderse como un detalle generoso de los propietarios y administradores.

En estas condiciones, la forma como se logra la producción y la reproducción de la fuerza de trabajo rural, depende básicamente del salario (en efectivo) percibido por los trabajadores, en el caso de los estrictamente asalariados; en el caso de los semiproletarios o trabajadores con tierra ésta se logra mediante la combinación de la producción para el autoconsumo, que mantienen en su pequeño fundo, y del salario en metálico que reciben cuando venden su fuerza de trabajo. Todo parece indicar que esta combinación —economía de subsistencia y jornaleo— no ha permitido la proletarización total de un importante segmento de la población campesina, como lo había pronosticado Lenin, cuando afirmó: "La transformación del pequeño productor en obrero asalariado presupone que ha perdido los medios de producción (tierra, instrumentos de trabajo, taller, etc.), es decir, su empobrecimiento, su ruina". Por el contrario, se ha logrado la articulación de la economía parcelaria al modo de producción capitalista, sin alcanzarse la plena descomposición de dichas unidades económicas.

3.2.3 Movilidad y estabilidad del trabajador cafetero

En términos generales, los trabajadores del café son una población muy dinámica, especialmente los asalariados ocasionales. En Palestina, por ejemplo, de los 40 trabajadores entrevistados, el 77.5% han trabajado entre dos y cuatro fincas y el 22.5% en más de cinco fincas, en el último año. Esta observación empírica pone en evidencia la gran inestabilidad de estos asalariados. Las razones, por supuesto, son de diverso orden. La hay de orden técnico y de carácter laboral.

Las primeras se derivan de las características mismas de la producción agrícola. Pues ella, a diferencia de la producción industrial, está sujeta a los ciclos biológicos inmodificables de las plantas, los cuales están determinados por las condiciones climáticas. Este hecho hace que las labores de una plantación se realicen sólo en ciertas épocas del año, dando lugar a altas demandas de fuerza de trabajo en ellas y excesos de oferta en otras. Esto explica en buena parte los desequilibrios entre oferta y demanda de mano de obra.

Por su parte, las razones de tipo laboral tienen que ver con las condiciones de trabajo, predominantes en las fincas, y con las diferentes modalidades de contratación.

Ahora bien, en consideración a que el mercado laboral, por su carácter dinámico, no puede restringirse a los límites de un municipio, sino que se expresa en un ámbito regional, se hace necesario estudiarlo dentro de ese contexto. Para el caso de Palestina, lo podemos enmarcar dentro de la zona centro, que comprende los municipios de Manizales, Chinchiná, Palestina, Belalcázar y Viterbo. En efecto, al interior del departamento de Caldas, la zona centro es la que recibe mayor afluencia de trabajadores en época de cosecha.

Lo anterior nos permite suponer que si bien, no se puede hablar de un mercado de trabajo, a un nivel local, en un sentido estricto, sí se podría hablar de un mercado laboral a nivel regional y comarcal, al interior del cual se conformaría un circuito de trabajadores, los cuales harían parte de la oferta potencial de mano de obra en la zona.

3.2.4 Servicios de bienestar

Los servicios que hacen parte del bienestar de los trabajadores, y de los cuales depende su rendimiento físico, son: La alimentación, la vivienda, la capacitación y la recreación.

En Palestina, como ya hemos dicho en otros apartes, el salario que se paga a los trabajadores es solamente en efectivo, de manera que la alimentación corre por cuenta de los trabajadores. En consecuencia las unidades de producción empresariales, grandes y medianas, ofrecen el servicio de restaurante, a través

de los conocidos alimentadores. Estos preparan los alimentos que luego venden a los trabajadores.

Otro factor de vital importancia, como la alimentación, es la vivienda de los trabajadores. Para los trabajadores permanentes, en el caso de Palestina, la vivienda es buena, tiene servicios de acueducto, electrificación, y en casi todos los casos el estado es aceptable.

Para los trabajadores temporales la situación es bien diferente pues los campamentos o cuarteles donde duermen, muchas veces, no reúnen las condiciones mínimas de higiene, es decir, los servicios sanitarios no son adecuados, los espacios por trabajador tampoco son los mejores para el número de trabajadores, la ventilación es insuficiente y las camas (camarotes) donde duermen no les permiten su descanso pleno.

Otros servicios de bienestar del trabajador, como la capacitación y recreación son prácticamente inexistentes en la zona. En el caso de la capacitación, salvo algunos trabajadores permanentes que son enviados a la Fundación Manuel Mejía a tomar cursos específicos sobre la producción de café, los trabajadores no reciben ningún tipo de capacitación. En cuanto a la recreación es muy escasa, y se reduce a mirar televisión (en algunas fincas), jugar cartas y dados.

3.2.5 Jornada de trabajo

Aunque Colombia suscribió en 1950 el Convenio N° 1 de 1919, de la OIT, según el cual se estableció la jornada laboral en ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, en el país se estableció una injusta discriminación para los trabajadores del campo, pues la jornada se fijó en nueve horas diarias y cincuenta y cuatro semanales.

A pesar de lo injusto de la medida, esta perduró hasta 1981, cuando mediante la Ley 6a. de ese año, se unificó la jornada de trabajo para el sector urbano y rural en ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

Sin embargo, en la práctica no ocurrió lo mismo. Pues, según el DANE, en Colombia los trabajadores del campo laboran entre cuarenta y ocho y sesenta horas semanales, incluso más. Esta situación se presenta sobre todo con los trabajadores remunerados por el sistema al destajo, caso muy frecuente en la recolección de café.

En el caso específico de Palestina, la jornada de trabajo, para los trabajadores ocasionales, oscila entre ocho y diez horas diarias, según el 92.2% de los trabajadores estudiados y entre diez y doce horas para el 7.8% restante.

3.2.6 La organización de los trabajadores

En el concierto nacional los trabajadores rurales de las agroindustrias de los cultivos de caña de azúcar, flores, palma africana y banano, con una gran cantidad de asalariados permanentes, sin duda alguna, ostentan niveles de organización y sindicalización un poco mejores que los trabajadores de los cultivos de plantación (café y arroz), cuyos trabajadores en su mayoría vinculados a destajo en diferentes épocas del año, tienen pocas posibilidades de organizarse y de luchar por reivindicaciones comunes (Arango, 1986).

En la zona cafetera la experiencia organizativa de los jornales agrícolas la inició la ANUC en los años setenta, luchando por salarios justos, jornadas de ocho horas, derechos de organización, movilización y huelga, abolición del trabajo a destajo, remuneración de los días festivos, pago de cesantías y otras prestaciones sociales, condiciones dignas de alimentación y alojamiento, servicios médicos y sociales, y abolición de los despidos injustificados.

No obstante las buenas intenciones de la ANUC, hoy, el nivel de organización alcanzando por esta fracción de la clase trabajadora es nula, debido, por un lado, a la oposición de los empresarios y, por otro, a la naturaleza compleja del sector, pues si una parte es totalmente proletarizada, otra no lo es.

En el caso específico de Palestina, la experiencia organizativa de los trabajadores es muy escasa. Sólo cuatro asalariados temporales (10%) de los entrevistados manifestaron haber tenido alguna experiencia gremial, y otro tanto haber participado en protestas laborales por buenos salarios y mejores condiciones de trabajo (buena alimentación, vivienda digna y trato acorde con su condición humana).

Hay elementos de diversa índole que sirven para explicar (por lo menos parcialmente) esta situación. Por ejemplo, el carácter trashumante de estos asalariados, derivado de la estacionalidad de la producción, no les permite establecer organizaciones permanentes de ninguna naturaleza.

Otro elemento que también afecta la agremiación de los trabajadores es el tipo de contratación predominante en la zona, sobre todo los sistemas a destajo. Estos privilegian los intereses individuales sobre los colectivos, debido a la percepción de trabajadores independientes o por cuenta propia que tienen estos asalariados.

Un elemento de carácter ideológico tiene que ver con el origen campesino y los vínculos que estos trabajadores mantienen con los medios de producción. Pues, como se sabe, ellos fueron campesinos, son hijos de campesinos y siempre han trabajado en el campo. En consecuencia, aunque su proletarización ha sido casi total, ideológicamente se expresan como campesinos. Así que antes que luchar por reivindicaciones propias del proletariado, como son la estabilidad

laboral, las mejoras en los salarios y la organización, buscan hacerse a una tierra o negocio propios.

Otros factores de orden coyuntural en la zona tienen que ver con las experiencias negativas de los intentos de organización, derivados de los intereses adversos a los trabajadores. En efecto, cuentan trabajadores de la zona que hace unos 20 años, el padre Giraldo, con varios trabajadores, trataba de organizar a los jornaleros de café, pero el proceso se frustró, debido a las represalias de intereses oscuros. Más recientemente, hace 2 años, ocurrió algo similar. En este último caso, uno de los promotores de la idea perdió la vida. Aunque no se pudo profundizar sobre las causas que originaron las represalias, se supo que el último sacrificio era un militante de la Unión Patriótica (UP). Quizá su muerte haya sido parte del sistemático exterminio a que fue sometida esta organización política y no a los intereses contrarios a la organización de los asalariados del campo.

4. CONCLUSIONES

4.1 Demanda

— El desarrollo de la caficultura en el municipio de Palestina ha hecho que las relaciones entre los diferentes agentes económicos (empresarios y trabajadores) sean estrictamente salariales, destacándose dos formas de remuneración: Por tiempo y por rendimiento o unidad trabajada. En la remuneración por tiempo se encuentra el jornal y el sueldo fijo. Por su parte, en la remuneración por resultados, se presentan las modalidades al destajo y al contrato.

— La producción cafetera, a diferencia de lo que ha ocurrido en otros cultivos de la agricultura capitalista, no ha podido incrementar la productividad del trabajo, debido a las limitaciones que se presentan para la mecanización de las labores de siembra, sostenimiento y cosecha. La única etapa de la producción que ha alcanzado un nivel importante de mecanización es el beneficio, sobre todo en explotaciones de tipo capitalista.

— Pese a que Palestina tiene un poco más de la mitad de su superficie dedicada al cultivo del café y que éste es el principal renglón económico generador de empleo, no se puede hablar de un mercado de fuerza de trabajo estrictamente municipal o de la producción cafetera, debido a que buena parte de la mano de obra procede de otros municipios de Caldas y de otros departamentos. Más bien se debería hablar de un mercado de fuerza de trabajo de la zona centro-sur del departamento de Caldas integrada por los municipios de Manizales, Chinchiná, Palestina, Belalcázar y Viterbo.

— Como consecuencia de lo anterior, resulta muy complicado obtener información confiable y suficiente a nivel municipal que permita hacer un

balance entre oferta y demanda en términos cuantitativos. De todas formas, podemos decir que en la época de la cosecha grande (meses de septiembre, octubre y noviembre) se presenta escasez de trabajadores y en los restantes meses del año hay número de trabajadores que puede estar alrededor de la demanda promedio anual, o incluso puede haber sobre oferta de brazos.

— De la misma forma, podemos decir que hay factores económicos, sociales y técnicos que afectan la oferta y la demanda de trabajadores en el municipio de Palestina y en general de la zona cafetera central. Entre los económicos, los más sobresalientes son las formas de explotación en propiedad privada, los precios del jornal en diferentes regiones y sectores y los precios internos y externos del grano. Entre los de carácter social son determinantes los fenómenos, y la participación escolar, la administración de los precios y las condiciones laborales ofrecidas por los empleadores; y entre los de carácter técnico influyen el grado de tecnificación y mecanización de la explotación y la variedad cultivada, entre otros.

4.2 Oferta

— La oferta de fuerza de trabajo en Palestina, al igual que en otras zonas cafeteras del país, se caracteriza por ser una población de origen campesino (hijos de agricultores y trabajadores agrícolas), integrada en su mayoría por jóvenes solteros con un nivel de analfabetismo alto, con hogares numerosos y en su mayoría sin ningún vínculo directo con los medio de producción (tierra). En fin, es una población objetivamente asalariada, pero con un comportamiento que no corresponde a dicha condición, pues a diferencia de otros asalariados del sector urbano y de algunas agroindustrias, carecen de un mínimo nivel de organización, que luche por mejorar sus condiciones de vida.

— Otra característica de estos asalariados de la caficultura de Palestina (sobre todo los eventuales) es su trashumancia y precariedad jurídica de sus relaciones laborales, surgidas de las condiciones inherentes a la producción agrícola, los diferentes tipos de contratación y las condiciones de trabajo predominantes en las fincas.

Aparte de la inestabilidad laboral que, a juicio de los trabajadores, es el problema más preocupante, hay otros no menos importantes relacionados con los servicios de bienestar ofrecidos por los empleadores. Por ejemplo, la alimentación que brindan los alimentadores, a veces es de mala calidad o de preparación deficiente. Los cuarteles (dormitorios) tampoco reúnen las condiciones mínimas de bienestar. El trato que los administradores y mayordomos dan a los trabajadores es bueno, aunque a veces se presentan actitudes autoritarias que conducen a abusos por parte de los primeros.

— Para la mayoría de los trabajadores entrevistados, ya sean eventuales o de planta, especializados o no, el ingreso proveniente del salario constituye la

mayor parte del ingreso total. Ese dinero es utilizado para la subsistencia personal o familiar, es decir para la reproducción de la fuerza de trabajo. En consecuencia, las posibilidades de promoción social de este grupo de asalariados son mínimas y en muchos casos nulas.

— Finalmente, de mantenerse el área sembrada, con las tendencias demográficas actuales y no modificarse las condiciones tecnológicas, se espera en los próximos años un déficit estructural de fuerza de trabajo. Sin embargo, dada la situación del mercado internacional, con precios cada vez más deprimidos, y las políticas de la Federación Nacional de Cafeteros consistentes en la reducción de áreas sembradas, se espera una sobre-oferta de brazos que reducirán aún más los salarios de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

- BALLEN, R. Derecho Laboral Agrario. Rodríguez Quito Editores. Bogotá, 1991.
- CARRIZOSA U., J. "Desarrollo sostenido en los ecosistemas cafeteros de Colombia". En: Ensayos sobre economía cafetera. Nº 2. Bogotá, marzo-septiembre, 1988. pp. 24-36.
- CEDE. Análisis demográfico y socio-económico de la zona cafetera 1973-1985 (Informe Final). Universidad de Los Andes. Bogotá, abril de 1989.
- CIDA. La mano de obra agrícola en el latifundismo. En: La lucha de clases en el campo. Análisis Estructural de la Economía Latinoamericana. (Ernest Feder). F.C.E. México, 1975.
- COLOMBIA. Departamento Nacional de Planeación. El desarrollo Agropecuario en Colombia. Parte II. Misión de Estudios del Sector Agropecuario. DNP. Bogotá, 1990.
- COMITE DE CAFETEROS DE CALDAS. División Técnica. Estratificación de las fincas cafeteras del departamento de Caldas, según áreas en café. Sección Información Técnica. Manizales, 1991.
- ERRAZURIZ, M. Evolución del empleo cafetero en Colombia. 1970-1985. En: Coyuntura Económica. V. 17. Nº 3. Bogotá, 1987. Pp. 129-157.
- ERRAZURIZ, M. Mercado de trabajo y empleo en la caficultura. FEDESARROLLO. Bogotá, 1989.
- FEDERACION NACIONAL DE CAFETEROS. Información básica del municipio de Palestina, Caldas. 1985/86-1987. Bogotá, 1989.
- NEFA, J.A. El trabajo temporario en el sector agropecuario de América Latina. OIT. Ginebra, 1986.
- ROJAS, J.M. Estructura social y mercado de trabajo. Una zona cafetera del Norte del Valle. CIDSE. Universidad del Valle. Cali, 1982.
- SANCHEZ, H. El mercado de trabajo en la zona cafetera. En: Producción de café en Colombia. Junguito y Pizano (Coordinadores) FEDESARROLLO. Bogotá, 1991.
- TOBASURA, I. y RESTREPO, L.F. Características socio-económicas del recolector temporal de café en el municipio de Chinchiná (Caldas). Manizales, 1988. (Mecanografiado).
- URREA, F. y FORERO, J. Mercados rurales de fuerza de trabajo y migraciones en Colombia en la década de los setenta. Bogotá, 1980.