

Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores agrícolas de la vereda Lisboa del municipio de Manizales, Caldas, Colombia

Lorena Laguna Peña

Monografía para optar al título de
Administrador público territorial

Asesora académica

Claudia Jurado Alvarán, Ph.d.

Escuela Superior de Administración Pública

Departamento de pregrado

Programa de Administración Pública Territorial

Tabla de contenido

1	Introducción	3
1.1	Justificación	5
1.2	Planteamiento del problema	5
1.3	Pregunta	6
1.4	Antecedentes.....	6
1.5	Objetivo general	9
1.6	Objetivos específicos	9
2	Marco teórico	10
2.1	Los derechos laborales en Colombia.....	10
2.2	Vulneración de los derechos laborales	12
2.3	Tipos de contratación legal en Colombia	13
2.3.1	Contrato por obra o labor.....	13
2.3.2	Contrato a término fijo	14
2.3.3	Contrato a término indefinido.....	14
2.3.4	Contrato de aprendizaje	14
2.3.5	Contrato temporal, ocasional o accidental.....	14
2.4	La Vereda Lisboa, Manizales, Caldas	15
2.5	Marco legal	16
3	Metodología de trabajo	18
3.1	Población	18
4	Resultados	19
	Conclusiones	28

Recomendaciones	29
Anexos.....	30
Encuesta realizada	30
Anexo 2.....	33
R.....	33
respuestas de las encuestas.....	33

Lista de figuras

Figura 1. Género.....	20
Figura 2. Edad	20
Figura 3. Días laborados a la semana.....	21
Figura 4. Dotación.....	22
Figura 5. Salario o pago por labor.....	23
Figura 6. Salario	24
Figura 7. Modalidad de pago.....	25
Figura 8. Seguridad social.....	25
Figura 9. Prima.....	26
Figura 10. Tipo de contratación	27

1 Introducción

A lo largo de los años, los derechos humanos se han venido tratando con interés creciente desde cuando se escribió la declaración de los derechos humanos en la constitución de 1991, basada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU hasta hoy.

Se habla mucho sobre los Derechos Humanos, se promueven y se pregona sobre varios aspectos en los medios de comunicación, en campañas políticas, en las escuelas y en las universidades, en reuniones comunales, en las organizaciones indígenas, y cada día parece que el tema es más relevante y mejor atendido, y es posible que sea así en muchos lugares del país, pero hay muchos espacios en los que el tema no se menciona en absoluto. En este trabajo, se abordan los derechos laborales, para lo cual es necesario comprenderlos para saber definir la vulneración de ellos. Para esto, conviene citar la Constitución Política de Colombia (1991) que delimita los derechos, los deberes y sus límites.

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la

libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores (Constitución Política, 1991).

Ahora bien, el tema de este trabajo se refiere a los trabajadores de la zona rural, que es un asunto álgido sobre el que se tiene un especial cuidado del gobierno, y ha merecido la creación de un grupo de trabajo en el Ministerio de Trabajo, encargado de velar por la protección de los derechos laborales, porque se sabe que la zona rural no está tan vigilada como la zona urbana. Las funciones de este grupo de trabajo, según la Resolución 1854 del 02 de mayo (Mintrabajo, 2018), son las siguientes:

- Coordinar la ejecución de los planes, programas y proyectos para desarrollar las políticas de prevención, inspección, vigilancia y control de trabajo en áreas rurales, definidas por la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial.
- Evaluar y realizar el seguimiento a la implementación y cumplimiento de los planes de prevención, inspección, vigilancia y control de trabajo en áreas rurales.
- Llevar el control de la ejecución de las actividades relacionadas con los planes de prevención, inspección, vigilancia y control de trabajo que buscan garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales.
- Coordinar la implementación del modelo operativo de atención al ciudadano en la inspección en áreas rurales, en coordinación con la Secretaría General.
- Coordinar con las entidades del sector trabajo la realización de eventos de capacitación, divulgación y actualización, dirigidos a mejorar el nivel de competencia de los actores del sistema de inspección del Trabajo, en materia de Inspección del Trabajo en áreas rurales.

Se observa, entonces, que hay un trabajo de control y vigilancia, cuya literatura permite observar que una cosa es a donde se pretende llegar como país, y otra diferente la realidad vivida. Este desajuste entre la norma y la realidad se observa en la vereda de Lisboa del municipio de Manizales (Caldas). Para la aproximación a esta vereda, se enfocó el sector laboral agrícola y cafetero en una población masculina, mayor de edad, donde se encontraron problemas relacionados con las normas que impulsa el Grupo Interno de Trabajo para la Protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores Rurales, del Ministerio de trabajo. La vulneración de los

derechos laborales en esta vereda tiene varias manifestaciones que podrán verse más adelante sin que se perciba la intervención del Estado. Esto permite percibir una brecha entre lo que plantea la Constitución y la realidad vivida por los trabajadores rurales.

1.1 Justificación

La investigación surge de la necesidad de analizar las causas y los motivos relacionados con la vulneración de los derechos de los trabajadores agrícolas de la vereda Lisboa de Manizales, como un ejemplo de la distorsión de las normas y de la ausencia del Estado en el control de las relaciones laborales de los trabajadores rurales.

Para definir esa brecha entre las normas y la realidad de la vulneración de los derechos humanos, se observa aquí el desarrollo del trabajo de la zona rural para saber qué significa la vulneración mencionada y cómo es percibida por los patrones, por los trabajadores y por los funcionarios públicos, en un trabajo de campo que permite analizar con las personas y en su entorno las percepciones sobre sus derechos y sobre lo que ocurre en sus relaciones laborales. Esta aproximación puede ofrecer una perspectiva diferente, sin ninguna otra pretensión que comprender la situación de los trabajadores de la zona rural en el departamento.

1.2 Planteamiento del problema

La situación del desempleo en Colombia cada día aumenta, sobre todo para las personas que viven en la zona rural, trabajadores agrícolas que, al no conocer sus derechos laborales, son vulnerados por los empleadores. Por ese motivo, el problema es la comprensión de este fenómeno, puesto que, si bien es cierto que todos los ciudadanos tienen derecho al trabajo, este debe ser digno, decente y sin vulneración del trabajador.

Los impactos que esto ha generado han hecho que las entidades públicas controlen y ayuden a que las entidades privadas respeten las normas y promuevan el objetivo del Ministerio del Trabajo. No obstante, el impacto negativo es persistente por la falta de compromiso de las entidades encargadas que reaccionan con debilidad, lo que hace que el problema continúe y se ignore la Ley y la Constitución con toda la impunidad que supone la ignorancia de las normas y el desconocimiento de los derechos. En este sentido, la siguiente pregunta de investigación.

1.3 Pregunta

¿Cuáles son las principales causas por las cuales se vulneran los derechos laborales de los trabajadores agrícolas de la vereda Lisboa, Manizales?

Esta pregunta permite ahondar en varios temas como los derechos humanos, el sistema laboral, la zona rural, y la vulneración, temas que trataremos por separado para entenderlos y poder comprender el significado de ellos respecto al problema.

1.4 Antecedentes

El Ministerio del Trabajo con el paso de los años ha investigado el estado colombiano y de otros países en sentido laboral sobre el respeto de sus derechos y las relaciones entre el trabajador y el empleador. Las investigaciones han abordado los planes de acción y los planes de desarrollo, y han encontrado que su objetivo siempre ha sido adoptar la política nacional de trabajo decente, crear empleo, fomentar la formalización laboral y la protección de los trabajadores, para garantizar que las empresas cumplan a plenitud con las normas laborales, impulsando el diálogo social y la concertación laboral entre otros objetivos que son benéficos para la sociedad, ya que con ellos se han obtenido compromisos en materia laboral para los gobiernos asuman el trabajo como una prioridad. Algunos de estos compromisos se han logrado con la firma del Pacto por el Trabajo Decente que firmó el presidente Iván Duque Márquez, como ratificación del Pacto Internacional del Trabajo de la OIT. Entre los logros obtenidos, se pueden mencionar la erradicación de trabajo infantil, el empleo como un servicio público, la calidad del trabajo y las empresas productivas, la formalización laboral y la protección de la vejez.

Este pacto se inspira en el compromiso ético, político, económico y social del Estado con los trabajadores y los empleadores, con el fin de que haya un país equitativo, educado y en paz. Sin embargo, los hechos presentados en la vereda Lisboa, que han sido registrados en la dependencia de atención al ciudadano de la dirección territorial de Caldas muestran que el pacto por el empleo decente se ha quedado en el papel.

La caficultura ha sido una de las actividades agrícolas más relevantes para el Producto Interno Bruto a lo largo de la historia económica de Colombia (Sanabria y Caro, 2020). El cultivo de café se introduce en Colombia a finales del siglo XIX, cuando llegan las primeras plantas de

cafeto al país. Pero no fue sino hasta mediados de la década de los 30 cuando comenzó a tomar relevancia el cultivo de café en Colombia a nivel internacional gracias a sus notas suaves y la mayor calidad que alcanza el grano cultivado en el país, en comparación con países como Brasil, cultivador de café a mayor escala aún hasta el día de hoy, suponiéndose que al crecer la importancia de dicho producto, podríamos garantizar el cumplimiento de lo que nos demarca la Constitución Política de Colombia, respecto a los derechos de los trabajadores (Valencia, 2016).

Ahora bien, hay varios puntos que conviene examinar sobre este tema, pues, en la Industria agrícola no siempre el tema se refiere a alza. La lógica del mercado le ha mermado relevancia a la exportación del café, puesto que hay nuevos productos que han ganado interés en el mercado internacional, tales como la palma africana y el aguacate Hass que han remplazado el interés del mercado internacional por el café. Estos son productos que Colombia también explota y comercia a gran escala (Correa, 2018).

Sin embargo, en este territorio, el café ha sido constituido de manera tradicional como la base del sustento económico de las personas que han habitado esta región, puesto que la destreza de sus trabajadores, que han dedicado la mayor parte de sus vidas a las labores del cultivo, los califica como expertos para los cultivadores.

No obstante, a los trabajadores agrícolas de la Vereda Lisboa de Manizales, se les vulneran sus derechos laborales por falta de educación académica, puesto que muchos no tienen el nivel de escolaridad suficiente, lo que permite que presten un servicio sin la remuneración que por ley les corresponde, puesto que reciben el pago con retardo, sin prestaciones sociales y reciben un trato no digno de sus patronos o de sus capataces. Estos trabajadores han crecido en los cultivos, sus padres ejercieron los mismos trabajos y esto permite creer que la vida es así, así ha sido y así será.

Entonces, ellos mismos no son conscientes de la vulneración de sus derechos laborales ya que no saben que existen derechos laborales. Y esto sucede debido a los bajos niveles educativos de las personas que laboran en el cultivo del café y desconocen los derechos para desarrollar su trabajo de tal manera que no se atente contra su calidad y se garanticen las medidas estipuladas en la ley como el ejercicio de la creación de sindicatos que puedan regular y desarrollar procesos de veeduría para que se cumplan las normas estipuladas para desarrollar un trabajo con todas las prestaciones de ley.

Es preciso mencionar la escasa homogeneidad en los procesos de recolección y de empleo de las fincas donde se cultiva el café. Este es un cultivo que presenta dos cosechas anuales, de modo que las labores no son siempre las mismas, como puede suceder con otros cultivos, como la caña de azúcar. Además, es un cultivo que se realiza en laderas, lo que impide su mecanización. Estas condiciones permiten la precarización de las condiciones laborales de los empleados, puesto que la temporada de cosecha exige gran cantidad de trabajadores temporales, para los cuales se disponen “cuarteles” para su descanso y se les da una comida basada en carbohidratos, baja en proteínas. Este trabajo no es constante a lo largo del año, puesto que se limita a las cosechas.

Como consecuencia de esto, la población que se dedica a la recolecta de café no tiene un sitio de trabajo fijo, por lo cual se producen migraciones en el territorio en busca de lugares en los cuales el cultivo se encuentre en condiciones de recolectar la cosecha.

Por consiguiente, los trabajadores están atados a las exigencias del cultivo, lo que impide su radicación en un lugar y su estabilidad laboral. Sus contratos se realizan mediante pactos verbales, en los cuales se acuerdan sueldos que no llegan a ser ni siquiera el salario mínimo legal vigente, por jornadas extensas de trabajo lo que configura la precarización laboral (Correa, 2018).

Actualmente, se observa una disminución considerable de la cantidad de trabajadores en las zonas agrarias y urbanas del país, debida a la migración masiva de la población rural a las ciudades. Este fenómeno se debe a los bajos ingresos de los trabajadores rurales y su inestabilidad económica, de modo que buscan nuevas oportunidades de lograr una mejor calidad de vida.

Este fenómeno se debe, en parte, a la escasa presencia del Estado en sectores rurales, donde es difícil encontrar la infraestructura necesaria para tener una vida con las necesidades básicas satisfechas, como la salud, la educación y la adquisición de productos que pueden ser encontrados con facilidad en las áreas urbanas. Estas condiciones hacen que los jóvenes tomen la decisión de migrar del campo a la ciudad (Correa, 2018).

Por otra parte, la situación de grandes fincas cafeteras no es tan prospera como a finales del siglo XX, por lo que se ha intentado incursionar en el cultivo de otro tipo de productos agrícolas, puesto que las ganancias obtenidas por el café no son las mismas que cuando se tenía a los Estados Unidos como principal cliente con el Pacto Cafetero.

Dadas las dinámicas económicas y sociales actuales, en las cuales se puede encontrar mayor calidad de vida en las zonas céntricas y urbanas del país, ha disminuido la inversión social y la veeduría del cumplimiento de las normas laborales vigentes, y ha mermado también la inversión estatal en educación de la población, especialmente del sector rural, lo que hace que el campo sea un entorno propicio para la precarización laboral, donde los trabajos se encuentran en condiciones inferiores a las consideradas en las normas.

En todo caso, es preciso observar que, a pesar de las múltiples variables externas que afectan el mercado, se puede sostener un trato digno al trabajador, lo que es posible si se tienen claros los deberes básicos del empleador.

1.5 Objetivo general

- Analizar las principales causas de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores agrícolas de la vereda Lisboa de Manizales, Caldas, Colombia

1.6 Objetivos específicos

- Identificar las modalidades de contratación de los trabajadores agrícolas de la vereda Lisboa de Manizales.
- Identificar las causas que se relacionan con la vulneración laboral de los trabajadores agrícolas de la vereda Lisboa de Manizales.
- Reconocer algunas rutas de acción de la administración pública que permitan valorar los derechos de los trabajadores agrícolas de la vereda Lisboa.

2 Marco teórico

Para desarrollar un marco de conceptos sobre el tema, se tienen en cuenta cuatro puntos como son los derechos laborales, su vulneración, la contratación y la modalidad que se presenta en los trabajadores de la zona agrícola y, por último, abordaremos el fenómeno en la vereda Lisboa.

2.1 Los derechos laborales en Colombia

El derecho laboral parte de la necesidad de toda persona al trabajo, según su libre elección, en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y con la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual (ONU, 1948, Art. 23).

En la página del Ministerio del Trabajo encontramos, de manera explícita, las funciones de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo (Mintrabajo, 2023), así:

Son funciones de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, las cuales se ejercerán en el marco de las normas legales y tratados o convenios internacionales vigentes, las siguientes:

1. Proponer, dirigir y coordinar las políticas sobre protección de las condiciones del trabajo, salarios y prestaciones, relaciones individuales y colectivas del trabajo, cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo y los que se derivan de su ejercicio, en coordinación con las demás entidades competentes.
2. Proponer, dirigir y coordinar las políticas en materia de regulación laboral y formas de vinculación laboral.
3. Asesorar en la definición de políticas, planes y programas para dar cumplimiento a las normas reguladoras de los derechos fundamentales, individuales, colectivos y de seguridad en el trabajo, con particular atención en las poblaciones vulnerables.
4. Dirigir propuestas que desarrollen los convenios y tratados internacionales en materia de derechos fundamentales del trabajo.

5. Proponer y ejecutar planes y programas que contribuyan a garantizar el derecho de asociación.
6. Promover la defensa de los derechos de los trabajadores, con el fin armonizar las relaciones laborales.
7. Proponer políticas, normas, programas, procedimientos, estudios y acciones, para prevenir y erradicar el trabajo infantil, y en especial sus peores formas.
8. Proponer normas y procedimientos con enfoque diferencial de género buscando garantizar los derechos de la mujer, la maternidad y procurar el mejoramiento de sus condiciones de trabajo para elevar su calidad de vida.
9. Proponer normas y procedimientos con el objeto de lograr el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y respeto de los derechos fundamentales a los jóvenes trabajadores, personas con discapacidad, poblaciones Indígenas, Rom, comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, adultos mayores, trabajadores sexuales, población LGBTI, y en general todas aquellas comunidades que por su situación o condición puedan verse discriminadas o vulneradas, con énfasis en el sector rural.
10. Proponer mecanismos para la promoción y aplicación de las normas laborales, utilizando los estándares internacionales de responsabilidad social.
11. Establecer y desarrollar programas, estudios, estrategias e indicadores que permitan dar aplicación y hacer seguimiento al cumplimiento de los principios que enmarcan el trabajo decente.
12. Proponer programas, estudios y acciones que permitan coordinar, con las autoridades competentes, la promoción y garantía del respeto de los derechos humanos de los trabajadores y empleadores.
13. Dirigir y diseñar, en coordinación con la Oficina de Tecnologías de la Información TIC, Y demás entidades competentes, un sistema de información que permita la identificación, registro y seguimiento de la oferta de servicios y atención de las niñas, niños y adolescentes trabajadores del país.

14. Apoyar el desarrollo y sostenimiento del Sistema Integrado de Gestión Institucional y la observancia de sus recomendaciones en el ámbito de su competencia.

15. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la dependencia.

Cabe aclarar de antemano, que hay al menos dos tipos de derechos asociados a la relación de trabajo (Piedrahita, 2012):

En primer lugar, se encuentran los llamados derechos de carácter fundamental, estos son:

- Derecho al trabajo.
- Derecho a no ser discriminado laboralmente por cuestiones de sexo, raza o condición religiosa o política.
- Libertad de escoger su profesión, arte u oficio.
- Derecho a un trabajo digno.

En segundo lugar, se encuentran los derechos catalogados como económicos o prestacionales, tales como:

- Derecho al auxilio de cesantía.
- Derecho a gozar de vacaciones remuneradas.
- Derecho a la dotación del vestuario a favor del trabajador.

2.2 Vulneración de los derechos laborales

Se entienden vulnerados o lesionados los derechos cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

En un trabajo titulado Principales Formas de Vulneración de los Derechos Laborales en Colombia, su escritora Angelica Ariza Romero, cita lo siguiente luego de una investigación (Ariza, 2019). Esta investigación demuestra que las jornadas de trabajo extra, sumadas al desgaste natural ocasionado por el horario normal de trabajo; la violación a las normas de seguridad y salud en el trabajo, además de la falta de prestaciones sociales y de libertades sindicales reducen notablemente la capacidad y la motivación de los trabajadores al desempeñar sus funciones.

La ineficiente utilización del trabajo en el proceso productivo por causa de la baja protección de los trabajadores está provocando que, solo por violación a la seguridad social, ocurran anualmente más de 317 millones de accidentes de trabajo en el país, muchos de los cuales derivan en el abandono parcial o total del cargo. El coste económico de las malas prácticas laborales se estima en un 4 % del Producto Interno Bruto global de cada año, esto sin contar el coste que provocan las demás vulneraciones (Ariza, 2019).

La vulneración de los derechos laborales ocurre cuando se realizan acciones u omisiones que afectan de forma negativa al empleado, cuando priman los intereses de la organización o empresa por encima de los intereses de sus empleados, cuando no se cumple la ley que expresa claramente los derechos de un empleado. Esto se manifiesta con jornadas extensas de trabajo, se alteran las condiciones de seguridad social y salud en el trabajo, se presenta acoso laboral, se tienen nuevas comisiones o delegaciones que entran en el contrato, se da una sobrecarga laboral, entre muchas otras.

Desde un punto de vista social, Ibarra y González (2010) señalan que la flexibilidad del trabajo puede definirse como “la capacidad de los individuos, en la vida económica y, en particular en el mercado de trabajo, de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias” (p. 37). En este sentido, no por la necesidad que el trabajador tenga del sustento diario, tiene que aceptar un trabajo que no cumpla con lo que exige la Ley respecto a sus prestaciones, y se someta a la vulneración de los derechos laborales para poder sobrevivir.

2.3 Tipos de contratación legal en Colombia

Según la regulación del Ministerio de Trabajo (Mintrabajo, 2019), los siguientes son modalidades de contratos de trabajo.

2.3.1 *Contrato por obra o labor*

Es un contrato que se realiza para una labor específica y termina en el momento que la obra llega a su fin. Este tipo de vinculación es característica de trabajos de construcción, de universidades y colegios. Este contrato es igual en términos de beneficios y descuentos a los contratos indefinidos y definidos, por ser un contrato laboral. (Mintrabajo, 2019)

2.3.2 Contrato a término fijo

Se caracteriza por tener una fecha de inicio y de terminación que no puede superar 3 años, es fundamental que sea por escrito. Puede ser prorrogado indefinidamente cuando su vigencia sea superior a un (1) año, o cuando siendo inferior, se haya prorrogado hasta por tres (3) veces. (Mintrabajo, 2019)

2.3.3 Contrato a término indefinido

El contrato a término indefinido no tiene estipulada una fecha de culminación de la obligación contractual, cuya duración no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o servicio que debe ejecutarse. Puede hacerse por escrito o de forma verbal (Mintrabajo, 2019).

2.3.4 Contrato de aprendizaje

Es aquel mediante el cual una persona natural realiza formación en una entidad autorizada, a cambio de que la empresa proporcione los medios para adquirir formación profesional requerida en el oficio, actividad u ocupación, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto recibe un apoyo de sostenimiento mensual, que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente y durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente .

*No aplica para solicitudes de PEPFF¹ y/o migrantes provenientes de Venezuela en condición irregular. (Mintrabajo, 2019)

2.3.5 Contrato temporal, ocasional o accidental

El Código Sustantivo del Trabajo, define el trabajo ocasional, accidental o transitorio, como aquel no mayor de 30 días, y cuyas labores sean distintas de las actividades normales

¹ **PEPFF: Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización.**

del empleador. Esta forma de contratación puede hacerse por escrito o verbalmente; recomendamos hacerlo por escrito, estableciendo la tarea específica del trabajador.

*No aplica para solicitudes de PEPFF. (Mintrabajo, 2019)

Hay, además, un modelo de contratación para cada tipo de contrato, y esta formalidad también es vulnerada en muchas situaciones, cuando se contrata bajo la sombra de legalidad, es decir, cuando a una persona empleada se le asignan funciones y se llega a un acuerdo de pago, sin legalizar el contrato sino de manera verbal, lo que lo convierte en una contratación informal.

Este tipo de acuerdos que se manejan con informalidad tienen un alto riesgo, puesto que es el ámbito justo y propicio para que se vulneren los derechos laborales. En un artículo presentado por la revista portafolio (Becerra, 2021), se afirma lo siguiente:

En el último reporte de mercado laboral publicado por el Departamento Nacional de Estadística (Dane), se evidenció que para septiembre de este año el país contaba con 21,7 millones de ocupados, pero apenas poco más de la mitad tiene vinculación laboral formal, y de estos solo 63% cuenta con contratos por escrito...

Un elemento que señalan los expertos es que dentro del mercado persiste un fenómeno de “precarización laboral” en varias dimensiones. Y la naturaleza de los contratos es una muestra de ello... (Becerra, 2021)

Becerra cita a un documento elaborado por Luis Jorge Garay Salamanca y Jorge Enrique Espitia, investigadores del Centro de Pensamiento de Política Fiscal de la Universidad Nacional de Colombia en el que revisan la situación de los trabajadores en el país. Según este documento, “entre los 11,5 millones de trabajadores que tienen algún tipo de contrato, el 37% tiene contrato verbal y el otro 63% escrito...” (Becerra, 2021).

2.4 La Vereda Lisboa, Manizales, Caldas

Si bien es cierto lo que plantea Camilo Piedrahita (2012) en su artículo sobre la negociabilidad de los derechos laborales, no todos los trabajadores gozan de este beneficio. Un ejemplo son los trabajadores agrícolas de la vereda Lisboa que son vulnerados por sus

empleadores, que se aprovechan de que los trabajadores no tienen la escolaridad necesaria para entender lo que exige la Ley y así los subyugan para su propio beneficio.

En esta vereda, se encuentra que los trabajadores agrícolas son contratados de forma verbal, informal, lo que propicia la vulneración de sus derechos como empleados respecto a la seguridad social, las vacaciones y los demás derechos mencionados.

En el marco legal, se encuentra la ley 1437 (Ley 1437, 2011) mediante la cual se expide el Código del procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, con el fin de proteger y garantizar los derechos y las libertades de las personas, la primacía de los intereses generales, la sujeción de las autoridades a la constitución y demás preceptos del ordenamiento jurídico. Esto lleva a que su marco normativo sea hoja de ruta para todos los empleadores que deben acatar, someterse y cumplir a cabalidad lo encomendado por la ley.

2.5 Marco legal

Constitución política de Colombia Art. 25	El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
Constitución política de Colombia Art. 53	Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo... (continua)
Constitución política de Colombia Art. 54	El estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.
Código sustantivo del trabajo (Decreto Ley 3743, 1950) Art. 11	Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la constitución y la ley.
Normlex - OIT (Organización Internacional del Trabajo)	Para consultar la recopilación más completa de recursos relativos a las normas internacionales del trabajo y el mecanismo de supervisión, véase “El Sistema de Información sobre Normas Internacionales del Trabajo de la OIT” (NORMLEX) proporciona información actualizada sobre las ratificaciones y el texto completo de todos los instrumentos de la OIT.

3 Metodología de trabajo

Esta investigación es cuantitativa, cuyos resultados se obtuvieron a través de una encuesta, que nos permitió identificar las causas que vulneran los derechos laborales de los trabajadores agrícolas de la vereda Lisboa y de su modelo de contratación por sus empleadores, en esta encuesta participaron hombres mayores de edad, que trabajan en la región agrícola del sector. Para recopilar la información, se realizó una encuesta a 18 hombres, de fácil comprensión, de modo que todo trabajador, joven, adulto, con o sin escolaridad, la entendiera.

Dicha encuesta cuenta con preguntas como nombre completo, cuantos años tiene, cuáles son sus labores en el trabajo, que días labora, recibe salario o pago por su labor, cuanto recibe de pago, tiene servicio de salud, vacaciones, recibe prima a mitad y fin de año, que tipo de contrato tiene, entre otras. Esta encuesta se realizó por medio de un link de google <https://forms.gle/pZXCrWTn6VAaQf9u5>, que se usó por medio del celular del investigador, para que toda persona lograra acceder sin ninguna complicación. De esta forma se llegó a 18 hombres entre los 26 y los 73 años, residentes de la vereda.

3.1 Población

La encuesta fue realizada solo a hombres trabajadores de la vereda de Lisboa de Manizales, ya que se tomó la decisión de centrarse en un solo nicho de comunidad para hacer posible el estudio.

4 Resultados

La Constitución política de Colombia (1991) decreta “Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y la calidad de trabajo” (Art. 53). Pues bien, según los resultados de la encuesta, es posible confirmar la falta de cumplimiento de este en los trabajadores agrícolas de la vereda, entre quienes se encontró que a la mayoría de personas se les vulnera los derechos cuando reciben menos del mínimo vital puesto que el promedio de pago oscila entre 200 y 400 mil pesos quincenales, suma que, por supuesto, no suple las necesidades de un hogar. De esta manera, se observan las causas de vulneración de un trabajo digno y decente, pues las jornadas laborales son cada día más extensas, muchas veces sin tener el descanso que requiere los trabajadores en labores tan arduas como son las del campo, expuestos a enfermedades o accidentes laborales que comprometen la salud y sin la posibilidad de ser atendidos por las entidades competentes, pues sus empleadores no cumplen con el pago a la salud como la ley lo estipula.

De acuerdo con lo anterior es indispensable que cada trabajador agrícola de la vereda Lisboa conozca cuál es la modalidad de contratación y con esta tenga claridad de cual son las condiciones bajo las cuales han sido contratados, y de esta manera exigir y hacer valer sus derechos como trabajadores rurales, ya que con los resultados de estas estadísticas nos damos cuenta de que cuentan con poco conocimiento y no logran identificar la forma en que fueron contratados.

Expresiones como “yo no firme ningún papel”, “yo no sé qué es un contrato”, “yo trabajo con la palabra, porque la palabra es lo que vale”, indican que los empleadores se aprovechan de la situación para vulnerar los derechos de sus trabajadores. También indican que la mayor parte de los trabajadores tienen un grado de escolaridad mínimo o sencillamente no lo tienen y no han tenido la oportunidad de conocer las normas laborales y, por consiguiente, consideran que sus condiciones laborales son las correctas pues son las que siempre han conocido. Es muy inquietante la decepción de las personas que por años han dado su vida y sus esfuerzos a realizar una labor por la necesidad de vivir, sin recibir una remuneración justa según la Ley, y no saben qué es una liquidación, unas prestaciones sociales o una prima, y cuando llegan a su vejez son remplazados por jóvenes sin ninguna garantía económica para vivir de una forma digna el resto de sus días.

Figura 1. Género



Figura 2. Edad



En la figura, se observa que predomina el adulto mayor sobre la población joven, esto se da por las posibilidades que buscan los jóvenes para salir de la zona rural e incursionar en otros ámbitos laborales o educativos que ofrecen más oportunidades, dado que la generación anterior, por falta de oportunidades, falta de recursos, tradición generacional, continuaron toda su vida haciendo labores agrícolas, y durante ese tiempo laboral, no les cumplieron con sus derechos.

Figura 3. Días laborados a la semana

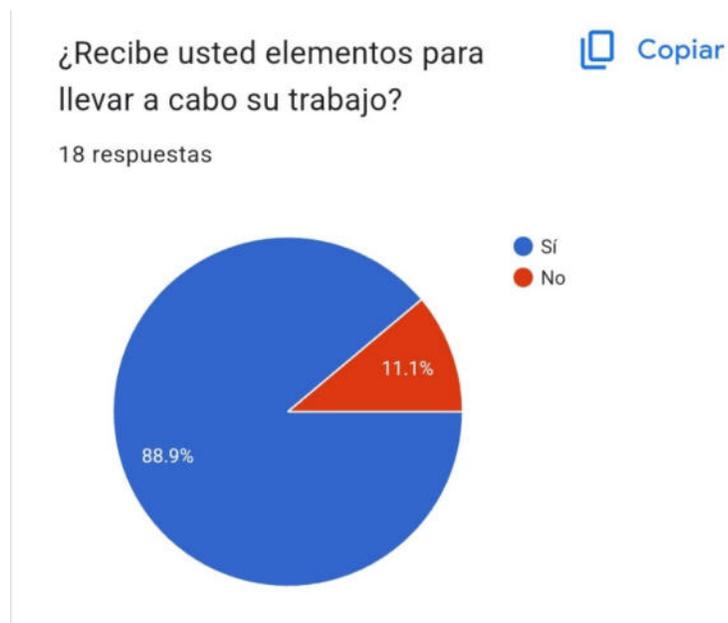


En la figura, se observa que el 61.1 % de la población trabaja seis días de la semana, y un 27.8 % trabaja todos los días de la semana. Este dato indica por qué se realizó este estudio, ya que es derecho del empleado descansar un día a la semana (Ley 57, 1926).

Artículo 1º. Declárase obligatorio un día de descanso después de seis días de trabajo o cada seis días, para todo empleado u obrero de un establecimiento industrial o comercial y sus dependencias, cualquiera que sea la naturaleza del establecimiento, público o privado.

El descanso tendrá una duración mínima de veinticuatro horas, y debe ser dado el domingo.

Figura 4. Dotación



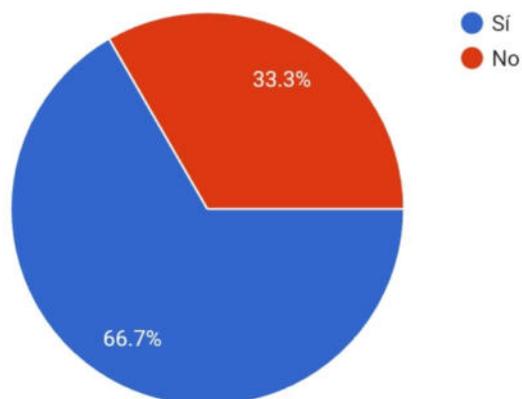
Se puede observar aquí que una gran mayoría de los encuestados cuenta con dotación para elaborar su trabajo. Sin embargo, hay una pequeña minoría que no cuenta con elementos de trabajo, lo cual sugiere la pregunta por la forma en podrán cumplir con su trabajo sin herramientas.

Figura 5. Salario o pago por labor

¿Recibe salario o pago por su labor?

 Copiar

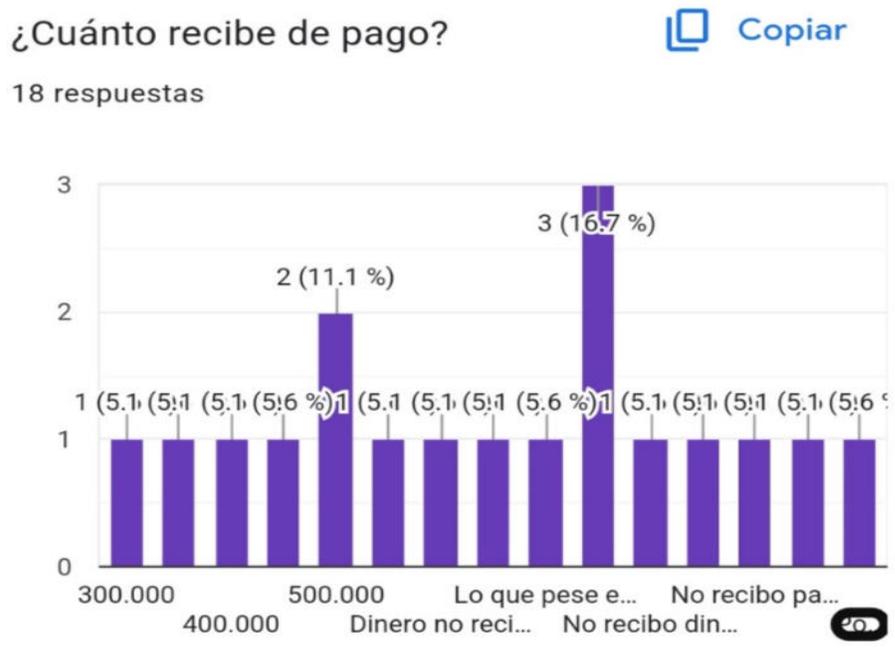
18 respuestas



De acuerdo con los resultados presentados en esta gráfica, que el 33 % de la población encuestada NO recibe un salario producto de su trabajo. Al respecto, es útil saber que la jurisprudencia aborda este tema.

El derecho del trabajador a recibir oportunamente el pago del salario pactado, o establecido con arreglo a la ley, por el empleador particular u oficial, es reconocido como un derecho constitucional fundamental, basado en la necesidad de asegurar un orden social y económico justo, bajo la óptica de la conmutatividad en las relaciones de trabajo, y de garantizar los derechos al trabajo, en condiciones de dignidad y de justicia, y la subsistencia del trabajador y de su familia, entendida ésta ampliamente como la satisfacción de las necesidades materiales requeridas para lograr una especial calidad de vida. (Sentencia T-271, 1997)

Figura 6. Salario

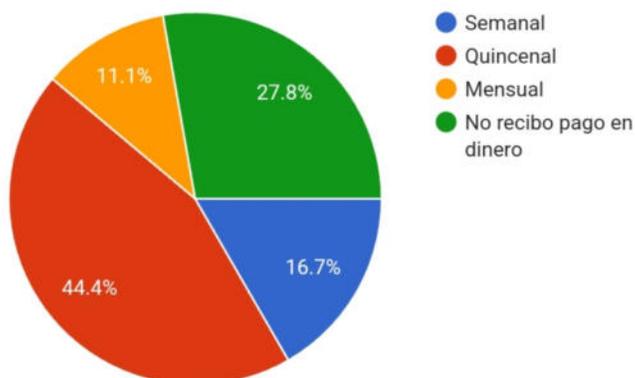


En esta ilustración, se observa que ninguno de los entrevistados, gana lo justo por ley. Al respecto, el decreto 2613 (2022) *por el cual se fija el salario mínimo mensual legal*, indica que sí hay una normatividad, y un derecho que se vulnerado según las respuestas de los hombres trabajadores de la zona agrícola de la vereda Lisboa de Manizales.

Figura 7. Modalidad de pago

¿El pago por su trabajo lo recibe? [Copiar](#)

18 respuestas

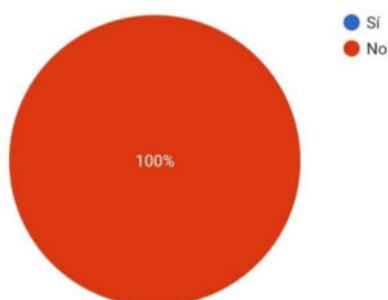


La gráfica permite ver que hay un alto índice de informalidad en los períodos de pago, puesto que el 27.8 % no recibe pago y un 16.7 % lo recibe semanal. Ninguna de las dos formas se considera en la norma en Colombia para cubrir salarios, no tener pago y tenerlo semanal crea inestabilidad en el hogar de las personas que trabajan bajo esa modalidad.

Figura 8. Seguridad social

¿Tiene usted servicio de salud provisto por sus empleadores? [Copiar](#)

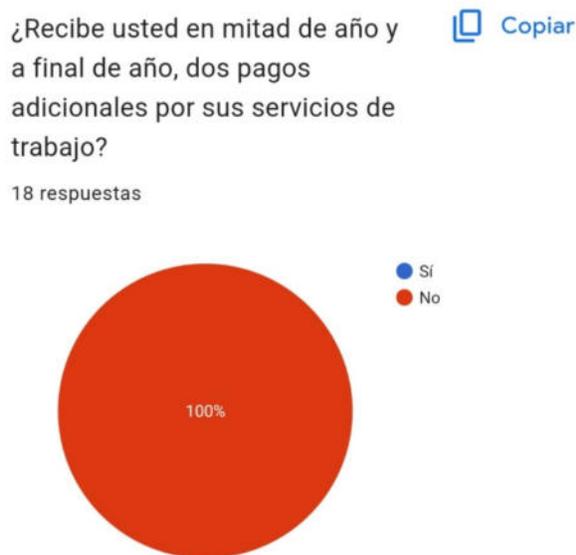
18 respuestas



Claramente vemos un problema máximo en este punto, ya que la encuesta indica que *ninguno* de los encuestados se encuentra afiliado a salud y riesgos profesionales ARL, y es que

esto no es un lujo sino un derecho. El artículo “Salud y Vida en el trabajo, un derecho fundamental” (OIT, 2009) señala que es deber de todo empleador garantizar la seguridad de sus empleados, la preservación de su vida, en el caso de los hombres trabajadores agrícolas de la vereda de Lisboa, esto no aplica en absoluto.

Figura 9. Prima



En este caso la vulneración de los derechos de los trabajadores es evidente, pues el Código sustantivo de trabajo (Decreto Ley 3743, 1950) dice:

De la prima de servicios a favor de todo empleado. El empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. (Art. 306)

Figura 10. Tipo de contratación

¿Qué tipo de contrato tiene?

18 respuestas

Verbal
Indefinido
Escrito
Verbal
Hablado
No tengo contrato
Hablado

En esta figura se observa que varias respuestas dicen que los contratos son hablados y que hay muchas personas sin contrato, de modo que la informalidad en la contratación es flagrante, sabiendo que este tipo de contratos permite lo que se ha visto en las figuras anteriores, empleadores librándose de una responsabilidad en salud, seguridad, y demás, tema que debe ser revisado por su importancia.

Conclusiones

Según las respuestas a los trabajadores varones de la vereda Lisboa del municipio de Manizales, es posible concluir que, a pesar de que hoy en día existen mecanismos y herramientas de educación y capacitación laboral, se presentan numerosas situaciones de vulneración del trabajo digno y sus condiciones apropiadas, y cuando hablamos de este tipo de situación, no nos referimos únicamente a los trabajadores agrícolas de un solo sector como es el caso de la vereda Lisboa de Manizales, sino en general, a la población más vulnerable que sigue sufriendo a causa del mal manejo y no aplicación de las normas laborales.

Es preciso resaltar que, a pesar de que van corridos más de veinte años del nuevo milenio, y que la tecnología y desarrollo avanzan vertiginosamente, aún hay comunidades que desconocen sus derechos, y este desconocimiento hace que el trabajo en condiciones de precariedad sea algo normal. Por eso, las situaciones que se pudieron observar no eran percibidas por los trabajadores como anómalas o contrarias a la Ley ni que se merecen tratos muy diferentes.

Es necesario generar conciencia en los entes involucrados para que así susciten nuevos comportamientos de contratación que vayan en perspectiva de progresividad y no en regresividad.

Una persona, después de trabajar una jornada completa, a veces los 7 días de la semana, no tienen un pago como remuneración, sino que quizás se resignan a tener una habitación y un plato de comida, y con eso quedan contentos.

Sobra decir que no se pudo acceder a sus viviendas, que sería un trabajo muy interesante el trato recibido de los empleadores señala unas formas de vida precarias, sin condiciones mínimas de aseo, descanso y alimentación.

Aunque la esclavitud quedó abolida a mediados del siglo XIX, lo cual es ratificado por la Constitución de 1991 de manera explícita, parece que en algunos sectores de la vereda Lisboa de Manizales, esto no se hubiese leído nunca, y de una forma muy maquillada se siguen viendo rastros de esclavitud en los trabajadores de la zona rural.

Recomendaciones

Es importante que las entidades encargadas de fomentar el conocimiento sobre el ámbito laboral, y de cuáles son sus derechos y sus deberes tanto a empleadores como a trabajadores para establecer una buena relación, hagan conciencia del trabajo que se debe realizar para lograr el cumplimiento de las normas estipuladas por la ley para evitar la vulneración de los derechos para que, algún día, se pueda proteger la dignidad de los ciudadanos con un trabajo decente, especialmente en las zonas más vulnerables, como el caso puntual de la vereda Lisboa y sus alrededores, sin olvidar que el problema ocurre en cualquier sector rural.

Para ello es necesario la participación de todos los actores involucrados, se requiere inversión de tiempo, dinero, capacitaciones, planes de trabajo de educación y correctivos en situaciones que ya han salido a luz, para producir cambios que, con el pasar del tiempo, susciten nuevos comportamientos de contratación que la norma sea el trato digno, y no la excepción como podemos verlo en el territorio escogido en este trabajo.

No sobra decir que todo esto sería posible si se da un primer paso que es la investigación a fondo porque no es posible cambiar lo que no se conoce, no se puede transformar nada sin conocer lo que hay que transformar. Los derechos laborales están drásticamente vulnerados. Los trabajadores deben saber “lo que la ley me entregó y nadie puede quitarme”, es lo que se tiene ganado en papel, pero se necesita que se haga realidad en el vereda Lisboa de Manizales y en todo el país.

Anexos

Encuesta realizada

Descripción del formulario



Nombre Completo



Respuesta corta

Texto de respuesta breve

Genero *

 Masculino Femenino Otro

Cuantos años tiene *

Texto de respuesta breve

Cuáles son sus labores en el trabajo *

Texto de respuesta largo

Cuales de los siguientes días de la semana usted trabaja *

- De lunes a viernes
- De lunes a sábado
- De lunes a domingo

Recibe usted elementos para poder llevar a cabo su trabajo ? *

- Si
- No

Recibe salario o pago por su labor ? *

- Si
- No

Cuánto recibe de pago

Texto de respuesta breve

El pago por su trabajo lo recibe *

- Semanal
- Quincenal
- Mensual
- No recibo pago en dinero

Si la respuesta anterior fue " No recibo pago en dinero" escriba a continuación la forma en que recibe su pago

Texto de respuesta largo

Tiene usted servicio de salud provisto por sus empleadores? *

- Si
- No

Recibe usted en mitad de año y al final del año , dos pagos adicionales por sus servicios de trabajo ? *

B *I* U  

- Si
- No

Qué tipo de contrato tiene *

Texto de respuesta largo

Éstas fueron las 13 preguntas usadas para la investigación, procurando entrar en la situación para poder obtener información pero cuidando de no ser extensos para que ninguna persona se cansara en la mitad del proceso, así es como se toma esta cantidad de preguntas, como una muestra, podemos decir que es una biopsia tomada en la vereda Lisboa de Manizales, pero sabemos que es una situación que se vive en general en la zona rural de nuestro país.

Anexo 2. Respuestas de las encuestas

Tabla 1. Respuestas de la encuesta realizada a hombres trabajadores de la vereda Lisboa de Manizales

Sexo	¿Cuántos años tiene?	Cuáles son sus labores en el trabajo	¿Cuáles de los siguientes días de la semana usted trabaja?	¿Recibe usted elementos para llevar a cabo su trabajo?	¿Recibe salario o pago por su labor?	¿Cuánto recibe de pago?	¿El pago por su trabajo lo recibe?	Si la respuesta anterior fue "No recibo pago en dinero", escriba a continuación la forma en que recibe su pago.	¿Tiene usted servicio de salud provisto por sus empleadores?	¿Recibe usted en mitad de año y a final de año, dos pagos adicionales por sus servicios de trabajo?	¿Qué tipo de contrato tiene?
Masculino	39	Recolector de café	de lunes a sábado	Sí	Sí	Lo que pese el café	Semanal		No	No	Verbal
Masculino	29	Oficios varios	de lunes a sábado	Sí	Sí	\$ 450,000	Quincenal		No	No	No tengo contrato
Masculino	53	Cuidador, encargado de la cosecha	De lunes a domingo	Sí	No	Dinero no recibo	No recibo pago en dinero	Dormida y comida	No	No	Hablado
Masculino	26	Oficios varios	de lunes a sábado	Sí	Sí	Mínimo	Quincenal		No	No	Escrito
Masculino	62	Recolector	de lunes a sábado	No	Sí	Por peso de café	Semanal		No	No	Verbal
Masculino	47	Sembrador y fumigador	De lunes a viernes	Sí	Sí	Mínimo	Quincenal		No	No	Escrito
Masculino	57	Labores agrícolas	De lunes a domingo	No	Sí	\$ 500,000	Mensual		No	No	Verbal
Masculino	33	Agricultor	de lunes a sábado	Sí	Sí	\$ 380,000	Quincenal		No	No	Indefinido
Masculino	65	Agricultura	de lunes a sábado	Sí	Sí	Mínimo	Quincenal		No	No	Verbal
Masculino	55	Agricultura, siembra y recolección	De lunes a domingo	Sí	No	No recibo pago en plata	No recibo pago en dinero	Con la vivienda y la comida	No	No	Hablado
Masculino	56	Recolector	de lunes a sábado	Sí	Sí	Es Por peso de café recogido	Semanal		No	No	Hablado
Masculino	61	Agricultura y mantenimiento	De lunes a domingo	Sí	Sí	\$ 800,000	Quincenal		No	No	Indefinido
Masculino	70	Agrícolas y de mantenimiento	De lunes a viernes	Sí	No	No recibo dinero	No recibo pago en dinero	Vivienda y alimentación	No	No	Verbal
Masculino	73	Mantenimiento, siembra	de lunes a sábado	Sí	No	No recibo dinero	No recibo pago en dinero	Vivienda y comida	No	No	Verbal
Masculino	62	Administrador	de lunes a sábado	Sí	Sí	\$ 300,000	Quincenal		No	No	Verbal

Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores agrícolas de la vereda Lisboa

Masculino	36	Siembra, cuidado de animales	De lunes a domingo	Sí	Sí	\$ 500,000	Mensual		No	No	Indefinido
Masculino	54	Siembra y cuidado de la casa	de lunes a sábado	Sí	No	\$ 400,000	Quincenal		No	No	Verbal
Masculino	58	Siembra, cultivos y cuidado del ganado	de lunes a sábado	Sí	No	No recibo pago en dinero	No recibo pago en dinero	Vivienda y alimentación	No	No	Escrito

Estas fueron las encuestas realizadas con sus respuestas, podemos observar el sexo, la edad, y las preguntas formuladas de donde se tomó la base para esta investigación, se procuró en estas preguntas, manejar un vocabulario sencillo, de calle, nada técnico para facilitar las respuestas y evitar todo tipo de manipulación.

Referencias

- Ariza, A. (2019). *Principales Formas de Vulneración de los Derechos Laborales en Colombia. Efectos generales previsibles en la economía*. Universidad Católica de Colombia.
- Becerra, L. L. (24 de Noviembre de 2021). ¿Faltan garantías? El 37 % de los contratos laborales son verbales. *Revista Portafolio*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/mercado-laboral-en-colombia-tipos-de-contratos-que-hay-558885>
- Bogotá, A. M. (s.f.). *Alcaldía Mayor de Bogotá*. Obtenido de Secretaría Distrital de Gobierno: <https://www.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/glosario/violacion-derechos-humanos#:~:text=Las%20violaciones%20a%20los%20Derechos,instrumentos%20regionales%20en%20Derechos%20Humanos>.
- Constitución Política. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Asamblea Nacional Constituyente.
- Correa, O. A. (2018). *Percepciones e interpretaciones del trabajo recolector cafetero. Un estudio de caso sobre las condiciones de los jóvenes en el suroeste antioqueño (tesis)*. Universidad de Antioquia.
- Decreto 2613. (2022). *Por el cual se fija el salario mínimo mensual legal*. El Presidente de la República de Colombia.
- Decreto Ley 3743. (1950). *Por el cual se expide el código sustantivo del trabajo*. Presidente de la república. Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951.
- Española, R. A. (s.f.). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/vulnerar?m=form>
- Gestor Normativo, F. P. (29 de Diciembre de 2020). *Decreto 1785 de 2020*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=154126>

- Ibarra, M. A., & González, L. A. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Revista de Contaduría y Administración*, (231), 33-52.
- Ley 1437. (2011). *Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo*. El Congreso de Colombia. Diario Oficial No. 47.956 de 18 de enero de 2011.
- Ley 57. (1926). *Por la cual se establece el descanso dominical y se dictan otras disposiciones sobre legislación obrera*. El Congreso de Colombia. Diario Oficial No 20.349, de 17 de noviembre de 1926.
- Mintrabajo. (2018). *Resolución 1854 del 02 de mayo mediante la cual se conforma el Grupo Interno de Trabajo para la Protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores Rurales*. Bogotá: Ministerio de Trabajo de Colombia.
- Mintrabajo. (2019). *Tipos de contrato de trabajo*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>
- Mintrabajo. (2023). *Derechos Fundamentales del Trabajo*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo>
- OIT. (28 de Abril de 2009). *Salud y vida en le trabajo - Un Derecho Fundamental*. Obtenido de Oficina Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/products09/booklet_09-es.pdf
- ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Organización de las Naciones Unidas.
- Piedrahita, C. (2012). La negociabilidad de los derechos laborales: un análisis económico. *Ecós de Economía*, 16(34), 7-27.
- Sentencia T-271. (1997). *Derecho al pago oportuno del salario*. Corte Constitucional de Colombia.

Valencia, K. (2016). Competitividad de las exportaciones de café de Colombia, Guatemala y México hacia el mercado estadounidense (2001-2014). *Ciencia Ergo Sum*, 23(3), 239-246.