

1-1-2017

Comparación de la normatividad de contratación laboral para el sector rural en Colombia y Perú

Julián Leonardo Malaver Robles
Universidad de La Salle, Bogotá

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_agronegocios

Citación recomendada

Malaver Robles, J. L. (2017). Comparación de la normatividad de contratación laboral para el sector rural en Colombia y Perú. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_agronegocios/206

This Trabajo de grado - Pregrado is brought to you for free and open access by the Facultad de Ciencias Agropecuarias at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Administración de Agronegocios by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

COMPARACIÓN DE LA NORMATIVIDAD DE CONTRATACIÓN LABORAL PARA EL
SECTOR RURAL EN COLOMBIA Y PERÚ.

JULIÁN LEONARDO MALAVER ROBLES

CÓDIGO: 12081049

UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS
BOGOTÁ D.C
2017

COMPARACIÓN DE LA NORMATIVIDAD DE CONTRATACIÓN LABORAL PARA EL
SECTOR RURAL EN COLOMBIA Y PERÚ.

JULIAN LEONARDO MALAVER ROBLES

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR EL
TÍTULO DE
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS AGROPECUARIAS

DIRECTOR
DRA. PAOLA MILENA SUÁREZ BOCANEGRA

UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS
BOGOTÁ D.C
2017

“Ni la universidad, ni los jurados ni el
director, son responsables de las
ideas propuestas por los graduados”

Artículo 95. Párrafo 1 Reglamento Estudiantil

Nota de aceptación.

Firma del jurado.

Firma del jurado.

Bogotá. 2017.

DIRECTIVOS DE LA UNIVERSIDAD

Rector

Hno. Alberto Prada San Miguel.

Vicerrector Académico

Carmen Amalia Camacho.

Vicerrector de Promoción
y Desarrollo Humano

Hno. Diego Mora.

Vicerrector Administrativo

Dr. Eduardo Ángel Reyes

Vicerrector de Investigación y
Transferencia

Dr. Luis Fernando Ramírez

Decano Facultad de Ciencias
Agropecuarias

Hno. Ariosto Ardila

Director del Programa de
Administración de Empresas
Agropecuarias

Dr. Oscar Eduardo Garavito Cantor

Agradecimientos

El autor expresa sus agradecimientos a:

Primeramente doy gracias a Dios por permitirme tener tan buena experiencia dentro de mi universidad, gracias a la universidad de la Salle por permitirme convertir en un profesional en lo que tanto me apasiona, gracias a cada profesor que hizo parte de este proceso integral de formación.

A mi familia, mi Papá Guillermo Malaver Ramírez, mi Mama Clara Inés Robles, mis hermanos, mi Tía Teresa Munar, que con su apoyo incondicional, y testigos de mi esfuerzo permiten que culmine mis estudios universitarios con éxito en esta gran universidad.

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a Dios por dame fuerzas en seguir adelante y no renunciar ante las adversidades presentadas, enseñándome a encarar los problemas sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mi familia quienes por ellos soy lo que soy. Para mis padres por sus consejos, apoyo, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles y por ayudame con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi empeño, mi perseverancia para conseguir los objetivos propuestos.

RESUMEN

Colombia y Perú son países que comparten una larga e inmensa tradición agraria, siendo una de las actividades económicas de mayor participación. En Colombia la población rural asciende a 2'913.163 unidades productivas agropecuarias, para el Perú se estima que 2,3 millones de hogares que dependen de las actividades agrarias, representando el 34% de los hogares peruanos. El presente trabajo tenía como objetivo comparar la normatividad de contratación laboral del sector agropecuario de Colombia con la legislación correspondiente en Perú.

En Colombia por medio del Código Sustantivo de Trabajo y la ley 50 de 1990 se establecieron las condiciones de contratación, deberes y derechos de los trabajadores, sin embargo no se tiene con la adecuada normatividad para el sector agropecuario en donde se aborden temas con pagos de salarios, seguridad social, tipos de contratación etc., por otro lado Perú gracias a la ley 27360 del 2000 logro establecer las condiciones en tema de contratación laboral para el sector rural pretendiendo mejorar las condiciones del sector, sin embargo, aún se deben mejorar las condiciones de contratación en el sector rural velando por el bienestar de los trabajadores.

Palabras claves: Legislación laboral, Normatividad laboral, contratación, contratación laboral rural.

SUMMARY

Colombia and Peru are countries that share a long and great agricultural tradition, being one of the main economic activities of both countries. In Colombia, rural population comes to 2,913,163 agriculture productive units. For Peru, an estimation shows that 2.3 million households depend on agricultural activities, representing 34% of the total of Peruvian homes. The purpose of this document is to compare labor contracting normativity of the agricultural sector of Colombia and the Peruvian legislation.

In Colombia, contracting requirements including duties and rights of the workers were established in 1990 in the Substantial Labor Code and Law 50. However, these documents don't have the appropriate regulations agricultural sector needs to attend the issues related with payment of wages and social security. In the other hand, Peru achieved to establish conditions in terms of labor recruitment for the rural sector (Law 27360/2000), aiming to improve the conditions of the sector looking for welfare of workers.

Key words: Labor legislation, labor normativity, contracting, rural labor contracting.

CONTENIDO

RESUMEN.....	5
1. INTRODUCCION.....	8
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
3. OBJETIVOS	13
3.1. OBJETIVO GENERAL	13
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	13
4. JUSTIFICACION.....	14
5. MARCO CONCEPTUAL.....	15
5.1. Reseña histórica de la normatividad laboral en Colombia	15
5.2. Reseña histórica de la normatividad laboral en Perú	20
6. MARCO NORMATIVO	25
6.1. Normatividad contratación laboral agropecuaria en Colombia	¡Error!
Marcador no definido.	
6.2. Normatividad laboral agropecuaria en Perú.....	31
7. METODOLOGIA.....	33
8. COMPARACIÓN DE LA NORMATIVIDAD DE CONTRATACIÓN LABORAL PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE COLOMBIA CON LA LEGISLACIÓN CORRESPONDIENTE EN PERÚ.	1
8.1. Contratación.....	1
8.2. Horas laboradas	2
8.3. Ingresos	3
8.4. Prestación social.....	¡Error! Marcador no definido.
9. CONCLUSIONES	7
10. BIBLIOGRAFÍA.....	10

1. INTRODUCCION

En algunos países como el caso de Perú se puede evidenciar la existencia de normas diferenciales en cuanto a la contratación de trabajadores del sector rural al sector urbano, así como en otros no hay ningún tipo de diferencia a la hora de contratar personal para los dos sectores.

Esta investigación se realizó con el fin de conocer la normatividad pública y de contratación laboral que afectan al sector rural en específico en donde se identificaron y analizaron las condiciones del sector rural en temas de contratación y condiciones laborales, resaltando las falencias y fortalezas dentro del sistema de contratación laboral rural ya que las actividades desarrolladas en este exigen tiempos y condiciones distintas en materia laboral a otros sectores de la economía.

Posteriormente se hizo un análisis comparativo frente a un país que cuenta con diferente normatividad laboral en el sector rural como Perú; y se expusieron las razones por las cuales se podrían adaptar o asemejar en Colombia para hacer una re estructuración en búsqueda de beneficiar a los trabajadores y al sector como tal, o determinar si definitivamente la normatividad que se maneja actualmente es la más adecuada para dar el manejo en materia laboral al sector rural colombiano.

En algunos aspectos, la situación actual y el pasado reciente de crecimiento de Colombia se asemejan a Perú. De hecho, son dos países con niveles de renta per cápita casi idénticos, cuyo crecimiento en los últimos treinta años ha sido similar. Entre las diferencias destacan el mayor tamaño de Colombia, su más severo problema de desempleo, o el hecho de que en la última década Perú ha crecido a una tasa promedio anual un tercio superior, aunque de forma menos estable.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Colombia la normatividad para la contratación laboral es igual para todos los sectores, esto se debe a que en el país la formulación de trabajo se formaliza sin distinciones como lo es en clases trabajadoras, sectores económicos, tipos de empleador y formas de remuneración entre otros aspectos.

En Colombia según el censo nacional agropecuario, la población rural asciende a 2'913.163 de los cuales 543.064 corresponden a unidades producciones no agropecuarias y los 2'370.099 restantes corresponden a unidades productivas agropecuarias (DANE, 2014). En Perú se estima que 2,3 millones de hogares que dependen de las actividades agrarias, representando el 34% de los hogares peruanos.

Según el boletín técnico del DANE (2016), se presentó un crecimiento en el cuarto trimestre del PIB para el 2015 del 3,3% con respecto al 2014, y este crecimiento se debe a que las actividades económicas que generan un mayor aporte a las finanzas colombianas son actividades desarrolladas en el sector agropecuario, pues es de este sector donde se obtienen las materias primas para el sector industrial, además de presentar una mayoría en la totalidad de las exportaciones del país.

Para el segundo periodo del 2015 se dio en las siguientes actividades: 7,6% en agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; 6,4% en construcción; 4,7% en servicios sociales, comunales y personales y 4,7% en suministro de electricidad, gas y agua, es un alto crecimiento respecto a otros países.

En el caso del sector primario, a pesar de ser uno de los sectores de mayor importancia en la economía colombiana, teniendo en cuenta que de este sector se obtienen la mayoría de las materias primas para el desarrollo del sector industrial, las condiciones laborales son distintas para los trabajadores del sector agropecuario en relación con las actividades desarrolladas por las industrias o actividades rurales, pues obtienen una remuneración muy baja, dejando a los trabajadores con un desconcierto reclamando por condiciones dignas de trabajo (Garay S, 2015).

Actualmente en Colombia sólo existe una legislación laboral la cual es aplicada a los diferentes sectores económicos; no hay tratamiento diferencial entre trabajadores urbanos o trabajadores agrarios; si bien no se tiene desarrollado un concepto de campesino en el artículo 64 la constitución de 1991 se hace referencia a los trabajadores agrarios desprendiendo que este tiene como objetivo social la producción de alimentos, por lo cual es necesario proporcionarle el acceso a su activo básico, la tierra, más activos públicos como vías de comunicación, asistencia técnica y crédito (García Gutiérrez, 2014) En consecuencia, los trabajadores agrícolas gozan de los mismos derechos y deberes de cualquier otro trabajador en Colombia.

Si miramos la legislación colombiana, cuando un propietario de una finca productiva, así sea pequeña, contrata a un trabajador, sin importar si el pago del salario se realice por días o bajos los concepto de jomales, tiene la obligación de afiliar a seguridad social a sus trabajadores y a pagarle prestaciones sociales, además de aportar parafiscales; claro que la realidad es distinta, ya que en el sector rural la gran mayoría de la gente, tanto empleadores como empleado, desconoce la funcionalidad de la seguridad social y de las prestaciones sociales, además de esto, las condiciones económicas de un campesino o pequeño empresario no le permite cumplir con tales obligaciones.

De acuerdo con la Encuesta de Opinión Empresarial Agropecuaria (2011) (EOEA), para noviembre de 2011 casi nueve de cada 10 trabajadores del campo reciben

ingresos equivalentes al salario mínimo o menos. El estudio encuentra que el 88% de los trabajadores laboran por jomales de 25.000 pesos o menos que, si se trabajaran 20 días al mes, significarían un ingreso de máximo 500.000 pesos.

En Perú hasta la década del sesenta la distribución de las áreas agrícolas tenía como característica fundamental la concentración de la tierra en muy pocos propietarios (se calcula que el 90% de las tierras de uso agrícola eran de propiedad de apenas el 5% de los propietarios). Por otro lado, la situación social en el campo venía siendo cuestionada desde distintos frentes, dada las terribles condiciones de vida a las que se encontraban expuestos los campesinos. (Ministerio de Agricultura y Reigo, 2015)

En este contexto las autoridades peruanas conciben al sector rural como un sector impulsado casi por completo por la agricultura. El ingreso rural se equipara con el ingreso del predio y, aún más, con el ingreso agrícola. Por lo tanto, las autoridades consideran que las políticas para luchar contra la pobreza rural son aquellas que mejoran la productividad del predio. La mayoría de los informes oficiales elaborados por el gobierno peruano o por instituciones multilaterales como el Banco Mundial, se han centrado casi exclusivamente en el desarrollo agrícola como medio de reducir la pobreza rural y lograr un crecimiento económico sustentable en las zonas rurales. (Escobar, 2003)

En Perú para el 2012 el número de productores ascendió a 2'260.970, incrementándose en 496.000 productores respecto al año 1994. Igualmente para este mismo año las pequeñas unidades agropecuarias (predios menores a 5Has) son 1'811.000, incrementándose en 520.500 unidades agropecuarias equivalente al 40,3% respecto al año 1994; representando el 81,8% del total. De otro lado, se observa que, el número de unidades agropecuarias de tamaño mediano y las grandes unidades agropecuarias se redujo en 15,5% y 11,5%, respecto al año 1994. (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2012)

Teniendo en cuenta el manejo del sector rural en Perú, en donde se desarrollan un tipo de políticas en la contratación laboral del sector agropecuario diferentes a las demás actividades realizadas en su economía, entendiendo la diferenciación entre sectores y la importancia que esto genera; presentando mejoras en el sector y para los trabajadores como tal, es por eso que surge nuestra pregunta, ¿Cuáles son las diferencias y similitudes entre la normatividad de contratación laboral para el sector rural de Perú y de Colombia?

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Comparar la normatividad de contratación laboral del sector agropecuario de Colombia con la legislación correspondiente en Perú.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la normatividad colombiana que rige para la contratación laboral en el sector agropecuario.
- Identificar la normatividad de contratación laboral para el sector agropecuario en Perú.
- Establecer las diferencias y similitudes entre las normativas de contratación laboral para el sector agropecuario de Colombia y Perú.

4. JUSTIFICACION

Tanto Colombia como Perú comparten una larga e inmensa tradición agraria, una exuberancia de recursos naturales: agua, microclimas, suelos, biodiversidad, bosques y estabilidad climática, haciendo que esta sea una de las actividades económicas de mayor participación (FAO, 2016).

Colombia y Perú comparten una visión común en cuanto a que las contrataciones públicas deben llevarse a cabo de la manera más eficiente y transparente posible, para que los bienes y servicios a ser contratados sean los más adecuados en cuanto a calidad, precio y condiciones. Los dos países poseen un sistema político multipartidista donde una gran cantidad de partidos políticos tienen la oportunidad de optar por el poder ejecutivo, así como el poder legislativo se encuentra dividido entre una gran cantidad de bancadas o fracciones. (Salcedo & Guzmán, 2014)

El resultado esperado de la investigación es aportar conocimiento sobre los temas anteriormente mencionados, que sea de fácil entendimiento y que enriquezca los conocimientos del lector sobre temas de la normatividad laboral en el sector rural colombiano.

5. MARCO DE REFERENCIA

5.1. MARCO TEÓRICO

Desde el primer cuarto del siglo XIX, en Gran Bretaña y Europa central, se vio la presencia de la legislación moderna, teniendo un gran auge cien años más tarde, entre 1915 y 1930. Gracias a la historia y experiencia de la legislación europea se pudo tomar como referencia para la legislación en Latinoamérica. La polémica social y social entre los representantes del capital y el trabajo no fue tan culminante con ocurrió en los escenarios europeos; Políticos e ideólogos de distintas tendencias confluyeron en el diseño de una legislación laboral que apaciguara los conflictos entre trabajo y capital, o si bien que una vez desatados encontrarán un camino de (Avellana Gómez, 2010).

5.2. Reseña histórica de la normatividad laboral en Colombia

Según Jaramillo Jassir (2010) en Colombia, si bien en toda la historia legislativa no faltaron normas que se refirieran al trabajo por cuenta ajena, sólo hasta mediados del siglo pasado se expidió el Código Sustantivo del Trabajo, a pesar de que pueden resaltarse normas que con anterioridad habían regulado los principales aspectos de la ecuación capital-trabajo como la ley 10 de 1934, el decreto 652 de 1935 y la ley 6 de 1945.

Ley 10 de 1934 mediante la cual se creó por primera vez en Colombia el contrato de trabajo y, además, creó el llamado "auxilio de cesantía", pero ambos solamente para trabajadores particulares. (Amaya Álzate, 2014)

Decreto 652 de 1935 Creó el auxilio de cesantías para empleados particulares, con inclusión dentro de la base de liquidación del tiempo de servicios que llevarán al entrar en vigencia de ley.

Ley 6 de 1945 introdujeron el establecimiento de los salarios mínimos diferenciales de acuerdo a la región o actividad económica, dictaron algunas convenciones del trabajo, igualmente se estableció la edad y el tiempo de trabajo para acceder a la pensión. Además de esto, regulo las condiciones de la elaboración de contratos laborales como jornada laboral, salarios y prestaciones sociales.

De acuerdo con esta ley se establecieron las modalidades del derecho a la huelga, la financiación de los sindicatos y la estructura de la jurisdicción del trabajo.

América Latina en la práctica legislativa tomo un rumbo diferente al experimentado en Europa; en lugar de incorporar las nacientes normas laborales en la legislación civil, se procedió a la búsqueda de leyes separadas, de acuerdo a la temática en cuestión: jornada de trabajo, indemnización por accidentes y demás (Avellana Gómez, 2010). Para el caso de Colombia estas fueron algunas de las legislaciones laborales que se dieron antes de los años 30:

- a) Por medio de la Ley 37 de 1905 se reconoció como obligatorio el precepto de guardar los días de fiestas religiosas además del descanso dominical y por la Ley de 1926 se declaró un día de descanso después de seis de trabajo.
- b) Mediante la Ley 57 de 1915 (noviembre) se responsabiliza al patrono por accidentes de los operarios con motivo del trabajo que realicen y establece las indemnizaciones respectivas, en esta no se incorporaron enfermedades profesionales.
- c) Por medio de la Ley 4 y 26 de 1921, se estableció las condiciones higiénicas en las explotaciones petrolíferas, y por Ley 15 de 1925, las condiciones higiénicas y de seguridad en fábricas y establecimientos comerciales y docentes.
- d) Gracias a la Ley 83 de 1923 se crea la oficina General del Trabajo, la cual es dependiente del Ministerio de industria. Mediante la Ley 73 de 1927

- también se inauguró el servicio estatal de Inspección del Trabajo, con la función principal de velar por el cumplimiento de la legislación laboral.
- e) Mediante Ley 48 de 1924, se prohibió admitir menores de catorce años en trabajos donde pudiera peligrar su salud o su vida, pero admitió contratar menores de catorce años con jornadas máximas de seis horas. Posteriormente, por Ley 9 de 1930, se estableció una edad mínima de 18 años para laborar en la industria.

La crisis económica, los conflictos sociales y laborales y, sobre todo, la huelga de las bananeras, influyeron en la pérdida del gobierno por parte del partido conservador dando inicio a 16 años de gobiernos liberales en un periodo de 1930 a 1946. Estos diez y seis años coinciden con lo que podríamos denominar un despegue en el desarrollo de la industria, la agricultura, los servicios y se produce, correlativamente, la configuración del movimiento obrero sindical y un desarrollo importante de la legislación laboral (Ospina Duque, 2015).

Este consistió en el reconocimiento de los derechos a los trabajadores, como el ser contratado por la multinacional obteniendo todos los beneficios que este conllevaba; igualmente se reguló el horario laboral y se exigió a la multinacional a generar el pago de manera puntual. Colombia seguía siendo un país agrícola y campesino, pero ya tenía un núcleo importante de asalariados, en donde se vio la necesidad de fijar un salario mínimo y de estandarizar las jornadas laborales de 8 a 6 horas, dando como incentivo el pago de horas extras, pero, lo más importante es que se dio gran relevancia al contrato del trabajo como entidad jurídica autónoma. (Gonzales & Morales, 2010).

Dentro de este período, en 1936, se creó la primera organización sindical de tercer grado, la Confederación de Trabajadores de Colombia CTC y se expiden los Códigos Procesal (1948) y Sustantivo (1951) del Trabajo. (Ospina duque, 2015)

Jornada laboral, contratación y pago salarial

En la normatividad colombiana tanto en la constitución política como en el código sustantivo del trabajo en sus artículos se establecieron una serie de postulados que son obligatorios en su cumplimiento en el ámbito laboral; teniendo como principios básicos la igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital y móvil, estabilidad de empleo, garantía en la seguridad social; capacitación, adiestramiento y descanso; obligación del estado y el empleador de ofrecer formación y habilitación técnica y profesional entre otros. (Calderón et.al, 2004)

- a) Decreto 895 de 1934 mediante el cual se estableció en 8 horas diarias y 48 horas semanales el tiempo de trabajo para establecimientos industriales, para el caso de las labores agrícolas, tareas de criados domésticos y los oficios de vigilancia y dirección podrían extenderse máximo a 12 horas. Igualmente se definió el pago de las horas suplementarias excedidas de las 8 horas reglamentarias el cual debía aumentar 25% con relación al salario normal. (Calderón et.al, 2004)
- b) Como se mencionó antes la Ley 10 de 1934 a parte mediante el cual diferenció al empleado particular del obrero y del empleado oficial, y estableció que dicho empleado particular realizaría un trabajo por cuenta de otra entidad o de otra persona, a cambio de un sueldo o remuneración periódica o fija.
- c) Decreto 2350 de 1944 el cual se fijó la sobre remuneración a las horas suplementarias y estableció el pago del trabajo nocturno, el cual estableció un aumento del 25% para las horas suplementarias diurnas y un 50% para las horas nocturnas.

Código procesal laboral

Durante el gobierno de Mariano Ospina Pérez, que este encuentra justificación al determinar con certeza las normas del trabajo, así como el examen de las

autoridades que deben vigilar y aplicar las mismas, es ahí donde se determina la expedición de un Código que regulara los asuntos del proceso laboral se constituían ciertos límites normativos a la actuación de los jueces y de las partes, así como la correcta y debida aplicación de las normas sustanciales en materia laboral, dejando de lado el tratamiento que hasta el momento se había dado a los asuntos laborales como negocios civiles y por ende habían estado regulados por el Código Procesal Civil, es gracias a esto q por medio del Decreto 2158 de 1948 se expide el código procesal laboral. El cual más tarde por medio de la Ley Decreto 2148 de 1948 se independizó de los intereses propios del derecho civil que venían regulando los asuntos laborales, pues el legislador y los gobiernos de turno empezaron a dotar de interés público y comunitario en los asuntos laborales. (Sierra & Palacios, 2012)

Código Sustantivo del Trabajo

Con la expedición del Decreto legislativo 2663 de 1950 se creó el código sustantivo del trabajo el cual reitera el principio de igualdad y consagra la separación normativa del sector privado y el sector público. (Motta, 2010)

Con la caída del muro de Berlín en 1989 y la nueva coyuntura política de un mundo unipolar, el Consenso de Washington determinó el conjunto de políticas que los países tercermundistas debían adoptar para lograr el desarrollo en el marco del panorama mundial. La nueva realidad marcó para Colombia la necesidad de adecuar las normas laborales a la situación socio-económica, con el objeto de hacer viable la economía mundial. De esa manera el gobierno del presidente César Gaviria puso en marcha una serie de medidas conocidas como apertura económica, que debía armonizarse con reformas laborales que hicieran compatible el ordenamiento laboral con la nueva realidad económica. En ese contexto, el gobierno propuso una serie de reformas en aras de lograr la denominada flexibilización laboral, consistente en la eliminación de garantías que

se consideraban excesivas para el mercado colombiano que terminaron condensándose en la ley 50 de 1990. (Jaramillo Jassir, 2010)

Ley 50 de 1990

Según Ospina (2015) esta ley es la norma pionera en el proceso de modificaciones de fondo a la legislación laboral en la década del noventa. En esta ley se incorporaron definiciones generales acordes con los Convenios de la OIT en relación al derecho de sindicalización, estableciendo condiciones para la inscripción de los sindicatos antes el Registro Sindical. Igualmente se eliminó la retroactividad de las cesantías, la acción de reintegro después de 10 años, se estableció el salario integral para salarios superiores a 20 salarios mínimos, se debilitó la contratación a término indefinido y se crearon mecanismos para estimular la contratación a término fijo y con contratos de prestación de servicios profesionales sin prestaciones sociales.

Reseña histórica de la normatividad laboral en Perú

Al igual de cómo había ocurrido en Europa del siglo XVIII, la joven República del Perú del siglo XIX empezó a experimentar una serie de conflictos reivindicativos, en los cuales los trabajadores exigían mejoras en las condiciones donde prestaban servicios. En aquel entonces, el trabajo obrero se encontraba regulado principalmente en el artículo 540 del Código Civil de 1852, (Boza Pro, 2014)

A continuación de acuerdo a los planteamientos de (Boza Pro, 2014), la legislación del Perú en cuanto a la contratación laboral, se desarrolló a partir de las siguientes normas hasta los años 30:

- a) A partir de la constitución de 1917 y de los códigos laborales, se estableció el salario mínimo para los indígenas y el pago de los salarios en moneda legal.

- b) En 1920 estableció la Sección de Trabajo del Ministerio de Fomento para medir todos los conflictos obreros patronales.
- c) Mediante la ley de 1918 prohibió el trabajo de menores de 14 años, exceptuando aquellos que hayan terminado sus obligaciones escolares, este último no trabajarían más de 6 horas; igualmente se prohibió el trabajo nocturno para menores de 21 años y el trabajo subterráneo para menores de 28.
- d) Por medio de la ley de 1918 estableció el dominical obligatorio.
- e) Mediante la ley 1378 de 1911 expide la ley protectora de obreros, según establece toda responsabilidad al patrono por accidentes laborales.
- f) En 1926 por medio de la ley se establecieron condiciones de seguridad en establecimientos industrias (Avellana, 2010).

- g) Ley 4916 del 7 de febrero de 1942 confirió la libertad al empleador de poner término al vínculo laboral, siempre y cuando este cumpla con el pre – aviso (90 días); así mismo obligo al trabajador en caso de retiro voluntario a dar aviso con 40 días de anticipación. Se legalizo el pre aviso y el elemento indemnizatorio del derecho de estabilidad.
- h) por decreto supremo del 5 de junio de 1953 se legiso el derecho que tenían los trabajadores con 20 años o más de trabajo continuo a favor del mismo empleador para no ser despedidos arbitrariamente. Esta inició la protección del trabajador basada en el criterio de antigüedad en el trabajo.

5.2. MARCO CONCEPTUAL

5.2.1. NORMATIVIDAD LABORAL

Normatividad Laboral es aquel conjunto de leyes y normas que tienen por objetivo regularizar las actividades laborales, ya sea en lo que a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador. La legislación laboral es una rama del derecho relativamente joven en comparación con otras ramas ya que surge recién en el siglo XX luego de muchos años de protestas y reclamos de sectores obreros que pedían por mejores condiciones de trabajo, estabilidad y seguridad. Esta es de gran importancia y siempre se recomienda a los trabajadores conocerla a modo de poder reclamar lo que les corresponde pero también para saber cuáles son sus obligaciones frente a quien los emplea. (Tabares, 2015)

5.2.2. CONTRATACION LABORAL

El concepto fundamental a partir del cual se estructurará toda la normatividad laboral es el de contratación laboral o relación laboral, puesto que es de este vínculo jurídico que se derivarán los derechos y obligaciones para las partes (Suárez, 2012). La relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos del simple hecho de la prestación del servicio.

5.2.3. CONTRATO DE TRABAJO

Un contrato es un acto por el cual se obliga con otra parte a hacer o no hacer una actividad dirigida en el ámbito laboral, o bien se puede definir como un acuerdo entre el empresario por el cual, el trabajador por voluntad propia prestará sus servicios, bajo la dirección del empresario y a cambio de una retribución (Escuela Julián Besteiro, 2001).

Si bien hay una serie de elementos a tener en cuenta para celebrar un contrato como lo son: a. la actividad a ejecutar por parte del trabajador, b. continua subordinación o dependencia por parte del trabajador con respecto al empleador, este último tiene la facultad de exigir el cumplimiento de las obligaciones manejando siempre el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador y c. recibir un salario como retribución al trabajo desempeñado (Mintrabajo, 2017).

Las partes del contrato son: el trabajador, el cual debe ser exclusivamente una persona natural que preste sus servicios y el empleador, persona física o jurídica que se beneficia de dicho trabajo dando a cambio una remuneración. (Jaimes, 2010)

5.2.4. TRABAJADOR.

La expresión “trabajador” hace referencia a todas las formas de prestación de servicio, sin importar la naturaleza intelectual o material del trabajo realizado. En nuestra sociedad podemos resaltar 5 tipos de trabajadores:

- a) Trabajador de confianza o manejo: son aquellos cuya actividad se relaciona de forma directa con la vida de la empresa, sus intereses ya sea con su dirección administración o vigilancia.
- b) Trabajador por duración de obra: son aquellos cuyo contrato se encuentra determinado por la duración de la obra o la naturaleza de la labora contratar.
- c) Trabajador fijo: en este se establece el término de duración del contrato, resaltando la legislación esta no puede ser inferior a un año ni superior a 3 y teniendo la posibilidad de renovación indefinidamente.
- d) Trabajador de empresas agrícolas, ganaderas o forestales: son aquellos que prestan su servicio a empresa de ámbito agrícola, agropecuario o

forestal, estos tienen protección en cuanto a dotación alojamiento y seguridad social.

- e) Trabajador duración indefinida: su vínculo contractual subsiste al tiempo que las causas que dieron origen al material de trabajo, no se establece un término fijo. (Leibovich et.al, J. (2011)).

5.3. MARCO NORMATIVO

A continuación (en la tabla 1) se expondrán los artículos del código sustantivo del trabajo y demás leyes más relevantes aplicables al sector rural de Colombia; como se mencionó anteriormente no se cuenta con normatividad específica para este sector.

Tabla 1. Relación de normas sobre contratación laboral en Colombia

NORMATIVIDAD	ASPECTOS GENERALES
Artículo 6 código sustantivo del trabajo; establece las condiciones para determinar que un trabajo es ocasional, transitorio o accidental.	<i>Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.”</i>
Artículo 23 código sustantivo del trabajo; establece los elementos esenciales para llevar a cabo un contrato, como es la actividad a desempeñar, y el salario.	<i>Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:</i> <i>a. La actividad personal del trabajador.</i> <i>b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador. todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y</i> <i>c. Un salario como retribución del servicio.</i>
Artículo 38 del código	<i>Cuando el contrato sea verbal, el {empleador} y el</i>

<p>su sustantivo del trabajo; establece las condiciones y características de un contrato verbal.</p>	<p><i>trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;</i> <i>2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago;</i> <i>3. La duración del contrato.</i>
<p>Artículo 39 del código su sustantivo del trabajo; establece las condiciones y características a tener en cuenta la momento de celebrar un contrato escrito.</p>	<p><i>El contrato de trabajo escrito está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.</i></p>
<p>Artículo 46 del código su sustantivo del trabajo; se especifican las condiciones para que se pueden celebrar un contrato a</p>	<p><i>El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.</i></p> <p><i>Si antes de la fecha del vencimiento del término</i></p>

<p>término fijo.</p>	<p><i>estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.</i></p> <p><i>En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.”</i></p>
<p>Artículo 47 del código sustantivo del trabajo; se establecen las condiciones y características de la contratación a término indefinido.</p>	<p><i>El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.</i></p> <p><i>El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el empleador lo reemplace. Para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.</i></p>
<p>Artículo 57 del código sustantivo del trabajo; se establecen las obligaciones que debe tener el empleador hacia el empleado, como lo son</p>	<p><i>Son obligaciones especiales del empleador: 1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.</i></p>

brindarle los elementos necesarios para que el trabajador desempeñe su función.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico.

	<p>8. <i>Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.</i></p> <p>9. <i>Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.</i></p>
<p>Artículo 160 del código sustantivo del trabajo; se establece la duración máxima de la jornada de trabajo diurno y semanal, además de esto, también se exponen las horas laborales para menores de edad.</p>	<p><i>La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:</i></p> <p><i>La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas: 1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde. 2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.</i></p> <p><i>El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diurnas flexibles de trabajo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas</i></p>

	<p><i>diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.</i></p>
<p>Artículo 146 del código sustantivo del trabajo; en este se determina los elementos a tener en cuenta al momento de determinar el salario mínimo para los trabajos urbanos y rurales.</p>	<p><i>Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y empleadores y las condiciones de cada región y actividad.</i></p> <p><i>2. Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el empleador proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida.</i></p> <p><i>3. Las circunstancias de que algunos de los empleadores puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.</i></p>
<p>Artículo 29 de la ley 731 del 2002; por medio de este artículo se dictan normas que favorecen a la mujer rural, como es la igualdad de remuneración y de condiciones laborales</p>	<p><i>Igualdad de remuneración en el sector rural. El Gobierno en compañía del el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el Departamento Administrativo de la Función Pública y demás autoridades, vigilarán el cumplimiento de la legislación que establece igualdad de condiciones laborales, con especial cuidado a que se haga efectivo el principio de igual remuneración para trabajo igual</i></p>

	<p><i>en el sector rural, con el fin de eliminar las inequidades que al respecto se presentan entre hombres y mujeres rurales.</i></p> <p><i>Se crearán instrumentos y mecanismos que aseguren la efectiva y oportuna reclamación de este derecho por parte de la mujer rural, acordes con su especial condición.</i></p>
--	---

Fuente: elaboración del autor a partir de diferentes artículos del código sustantivo de trabajo de Colombia.

5.4. Normatividad laboral agropecuaria en Perú

En la tabla 2 a continuación se realiza la misma relación que se hizo para caso Colombiano en cuanto normas de contratación laboral, pero esta vez para el caso de Perú:

Tabla 2. Relación de normas sobre contratación laboral en Perú

NORMATIVIDAD	ASPECTOS GENERALES
<p>Artículo 7 de la ley 27360 del 2000; por la cual se aprueban las normas de promoción del sector agrario</p>	<p><i>Los empleadores de la actividad agraria podrán contratar a su personal por período indeterminado o determinado. En este último caso, la duración de los contratos dependerá de la actividad agraria por desarrollar. Los pagos por sobretiempo procederán sólo cuando se supere el referido promedio.</i></p> <p><i>Los trabajadores tendrán derecho a percibir una remuneración diaria (RD) no menor a S/. 16.00 (dieciséis y 00/100 Nuevos Soles), siempre y cuando laboren más de 4 (cuatro) horas diarias</i></p>

	<p><i>en promedio.</i></p> <p><i>El descanso vacacional será de 15 (quince) días calendario remunerados por año de servicio o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un período mayor.</i></p>
<p>Artículo 1 del decreto legislativo 854; en la cual se dictan las horas laborales legales para los trabajadores.</p>	<p><i>La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias</i></p>
<p>Artículo 9 del decreto legislativo 855; ley por la cual se promociona el sector agrario, en esta se establece la creación del seguro de salud.</p>	<p><i>SEGURO DE SALUD, Créase el Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad agraria en sustitución del Régimen de Prestaciones de Salud. El aporte mensual por el empleador será de 4% de la remuneración mínima vital por cada trabajador dependiente</i></p>

Fuente: elaboración del autor a partir de la ley orgánica del ministerio de agricultura de Perú.

6. METODOLOGIA

6.1. Tipo de investigación

La investigación de tipo descriptiva busca especificar las propiedades más relevantes de una persona, grupo, comunidad o cualquier otro elemento que sea sometido a análisis.

Se llevó a cabo una investigación de tipo descriptivo ya que se detalló de forma sistemática las características de la normatividad laboral para el sector rural tanto en Colombia como en Perú. Se recopilaron los datos sobre la contratación laboral para el sector rural en general y se hizo un resumen de la información recolectada, para posteriormente analizar los resultados de manera minuciosa a fin de extraer diferenciaciones significativas entre el manejo dado a la legislación laboral del sector rural de estos dos países.

6.2. Método de investigación

El método deductivo es utilizado en la formulación o enunciación de sistemas o conjuntos de tesis de una determinada teoría, ese conjunto es utilizado para concluir a través del empleo metódico las reglas de la lógica. En la investigación este método permite deducir nuevos conocimientos o leyes aún no conocidas; en conclusión este método va de lo universal o general a lo particular o individual. (Fernández Ruiz, 20)

Este método consiste en solidificar una ley y luego deducir nuevas hipótesis como consecuencia de otras más generales. (Carvajal, 2013)

El método de investigación utilizado en este trabajo, es el método deductivo, porque se tomó como base de datos la contratación laboral en general de Colombia y Perú, posteriormente se confrontó con el sector rural en específico y

se realizó la respectiva comparación y análisis los resultados para establecer los pertinentes.

6.3. Herramientas de investigación

Las fuentes primarias y secundarias que se consultaron en esta investigación teniendo en cuenta que dichas fuentes son enciclopedias, antologías, directorios, libros o artículos que interpretan otros trabajos o investigaciones; son decretos, leyes y normas, con el fin de recolectar la información necesaria que nos permita el desarrollo de la segunda herramienta de consulta, el cuadro comparativo, con información precisa, entendible y concreta. En el cuadro comparativo se analizaron diferentes tipos de variables en cuanto a la normatividad laboral para el sector rural de Colombia frente a la de Perú, las variables medidas son: Tipos de contrato, pago de prestaciones sociales, salario y jornada laboral.

En cuanto a las variables:

1. Tipos de contratos: permite identificar las clases de contratos y las formas como se puede vincular a un trabajador para el caso de cada país estudiado.
2. Prestaciones sociales: en cuanto se trata de derechos que se generan a partir de tales contratos laborales en cada caso estudiado.
3. Salario: corresponde a uno de los elementos esenciales que debe tener un contrato de trabajo.
4. Jornada laboral: en virtud del establecimiento de normativas internacionales que imponen el cumplimiento de jornadas máximas legales en todos los países parte de la Organización Mundial del Trabajo (OIT), organismo al que pertenecen tanto Colombia como Perú.

7. COMPARACIÓN DE LA NORMATIVIDAD DE CONTRATACIÓN LABORAL PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE COLOMBIA CON LA LEGISLACIÓN CORRESPONDIENTE EN PERÚ.

En el presente trabajo se realizó una comparación de la normatividad laboral para el sector rural o agropecuario en Colombia y Perú; a continuación se evidenciara un cuadro comparativo entre estos 2 con su respectivo análisis, para lo cual se hizo de las variables explicadas en el diseño metodológico del presente documento; tal comparativo se evidencia en la tabla 3.

Tabla 3. Comparativo normatividad de contratación laboral para el sector agropecuaria en Colombia y Perú.

	COLOMBIA	PERÚ	COMPARATIVO
TIPO DE CONTRATACION	<p>Artículo 38 del código sustantivo del trabajo; contrato verbal el empleador y el trabajador deben pactar sitio del trabajo, forma de remuneración y duración del contrato.</p> <p>Artículo 46 del código sustantivo del trabajo; contratos a término</p>	<p>Artículo 7 de la ley 27360; los contratos para el sector agrario se podrán realizar por periodos indeterminados o determinados, la duración de los contratos dependerán de la actividad agraria.</p>	<p>SIMILITUD: Tanto para Colombia como para Perú a la hora de celebrar un contrato se tiene en cuenta la duración de este y la remuneración, puede ser un acuerdo verbal entre las dos partes implicadas, no es necesario un documento en</p>

	<p>definido, este debe ser no mayor a 3 años pero es renovable indefinidamente.</p> <p>Artículo 47 del código sustantivo del trabajo; contrato a término indefinido.</p>		<p>el que conste dichos acuerdos, aunque es recomendable hacerlo.</p>
JORNADA LABORAL	<p>Artículo 161 del código sustantivo del trabajo; la jornada máximo ordinaria de trabajo ES DE 48 horas semanales.</p>	<p>Artículo 1 del decreto legislativo N° 854; la jornada diurna de trabajo para hombres y mujeres es de 8 horas diarias y 48 horas semanales máximo.</p>	<p>Se observa que tanto para Colombia como Perú, se maneja la misma jornada máxima de 48 horas semanales laboradas tanto para hombres como para mujeres.</p> <p>DIFERENCIA: En Colombia se puede manejar con un permiso especial una flexibilización laboral diaria de 4 horas a 10 horas en Perú 8 HORAS diarias.</p>

<p>SALARIO</p>	<p>Artículo 146 del código sustantivo del trabajo; el salario para las personas del campo se devengara teniendo en cuenta las facilidades que el trabajador proporcione al empleador.</p> <p>Artículo 29 de la ley 731 del 2002; se establece igualdad de remuneración en el sector rural, con el fin de eliminar las inequidades que se presentan entre hombres y mujeres rurales.</p>	<p>Artículo 7 de la ley 27360; los pagos por sobre tiempo se realizara al presentarse jornadas de trabajo mayores a las horas establecidas por la ley. Los trabajadores tendrán derecho a recibir una remuneración diaria no menor a S/16.00 (Nuevos Soles) siempre y cuando labore más de 4 horas diarias en promedio.</p>	<p>DIFERENCIAS: el Smlmv en Peru para trabajadores del sector Agrario es de 33.16 Soles diarios y 28.33 para trabajadores urbanos. Equivalentes a 10,15 USD Y 8,67 USD Respectivamente, mientras que en Colombia es de 8,48 USD para los dos sectores</p> <p>SIMILITUD. En los dos países se maneja el SMLMV teniendo en cuenta que los dos países son miembros de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).</p>
<p>SEGURIDAD SOCIAL</p>	<p>Artículo 32 de la ley 1438; todos</p>	<p>Artículo 9 del decreto</p>	<p>En Colombia el aporte a</p>

<p>SALUD</p> <p>PENSÓN</p>	<p>los residentes en el país deberán estar afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud.</p>	<p>legislativo N°885; crea el seguro de la salud social para e sector agrario, el aporte por el empleador debe ser del 4% de la remuneración mínima vital por cada trabajador dependiente.</p>	<p>salud es del 12,5% del SMLMV del cual el trabajador aporta el 4%, el aporte a pensión es del 16% del cual el trabajador aporta un 4%y un 1% al fondo de solidaridad.</p> <p>En Perú el aporte a salud es del 9% del SMLMV el cual es de carácter obligatorio del empleador pagarlo en su totalidad, en el caso del aporte para pensión el trabajador debe pagar la totalidad del 13% del SMLMV a la OIT (oficina de normalización pensional)</p>
----------------------------	---	--	---

Fuente:

elaboración

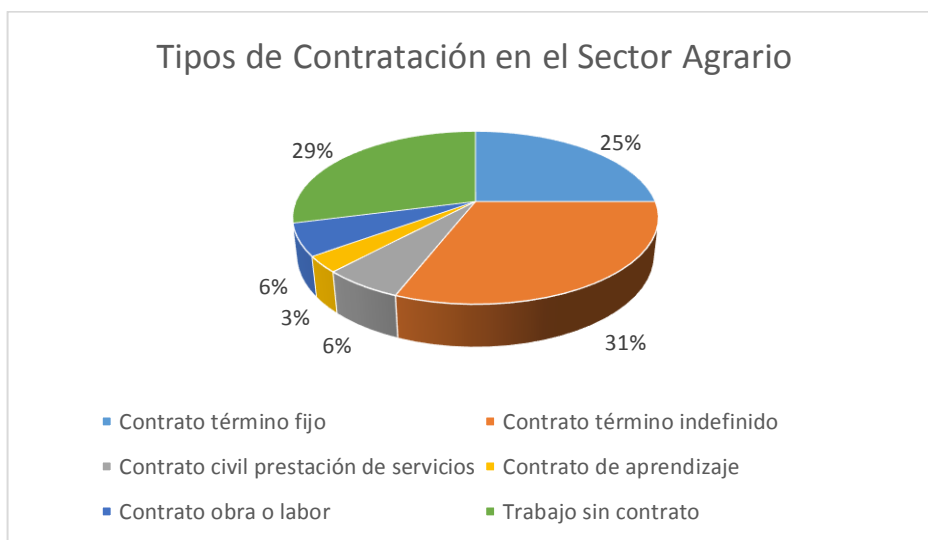
del

autor

7.1. Contratación

En Colombia no se cuenta con una ley que establezca la modalidad de contratación para el sector agropecuario, este al igual que todos los sectores maneja los tipos de contratos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, como se muestra en la gráfica 1, según una encuesta realizada por Colombia Consultora S.A (2013) la cual tenía como finalidad determinar el tipo de contrato que se maneja en los diferentes sectores económico, solo el 8% de la población encuestada trabaja en el sector agropecuario, de las cuales el 31% presentan contratos a término indefinido, el 27% no presentan un contrato laboral y el 25% presentan contratación a término definido. Una de las modalidades de contratación estipuladas en el CST es la oral, la cual debido a los altos índices de analfabetismo en el sector rural ha sido una herramienta útil para la contratación de personas. (Diaz & Cortina, 2003)

Grafico 1. Tipos de contratos en el sector agrario en Colombia.



(Colombia consultora S.A, 2013)

En el caso de Perú, para el 2009 según la planilla electrónica de contratos registrados en el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo para el sector agrícola predomina la contratación temporal con el 93,68%, dentro de esta se destaca en gran número la realización de contratos intermitentes (contratos que otorgan al trabajador un derecho preferencial en la contratación futura, que operará sin requerirse la celebración de un nuevo contrato o una renovación), seguido por la contratación a tiempo indeterminado 36%, a pesar de contar con una ley que favorezca al sector agropecuario la normatividad Peruana para la contratación laboral rural no establece mayores diferencias con respecto al régimen laboral común (Gamero Requena, 2012).

7.2. Horas laboradas

Tanto para Colombia como para Perú la jornada ordinaria de trabajo está establecida en un máximo de 8 horas diarias para un total de 48 horas semanales. Colombia a pesar de que cuenta con el artículo 28 de la ley 50 de 1990 la cual establece que para aquellos que realicen actividades agropecuarias no susceptibles a interrupción deben laborar domingos y festivos recibiendo la debida remuneración establecida en el CST, esta no compensa la necesidad de crear una ley que englobe las necesidades del sector agropecuario, según Díaz y Cortina (2003) las condiciones a tener en cuenta para las jornadas laborables en las actividades agropecuarias deberían ser:

- Una sola jornada laboral máxima de 10 horas diarias para una totalidad de 60 horas semanales, concordando con los acuerdos estipulados por la OIT, esto teniendo en cuenta las actividades a realizar.
- De acuerdo con la duración se deben contar con 3 descansos diarios, ya que se en su mayoría se manejan actividades que demandan una carga física considerable además de esto están expuestos a los diferentes

factores climáticos; se sugiere 2 descansos de 30 minutos uno en la mañana y otro en la noche y un descanso de 1 hora al medio día para tomar el almuerzo.

- Al realizar actividades que no puedan detener su ejecución y esta deba continuar el domingo y festivos, se debe pagar como un día normal de trabajo, teniendo un día de descanso compensatorio.

7.3. Ingresos

En el sector rural colombiano los ingresos recibidos son muy precarios, en el trimestre del 2005, el ingreso promedio mensual de \$340.800 estando por debajo del salario mínimo legal vigente (SMLV), mirando las ramas de actividades en el sector el porcentaje de ocupados que devengan menos de 1 SMLV es de 70% para las actividades agropecuarias (Leibovich, et.al, 2011), para el 2011 el 77% de los ocupados ganaron menos de SMLV y para el sector agropecuario responsable del 63% del empleo rural obtuvieron un ingreso de \$329.072 pesos (Estupiñan, 2015). Así mismo no hay que dejar atrás la posibilidad de que este se puede deber a que en el artículo 146 de código sustantivo del trabajo ya antes mencionado, para el pago a personas del trabajo agrario hay que tener en cuenta las facilidades que el empleador proporcione, ya sea casa, alimentación, combustible y todo aquellas circunstancias análogas que disminuyan el costo de vida.

Según Barrientos & Castrillón (2007) El problema del sector rural no es el desempleo sino la baja calidad del empleo y los bajos ingresos de los trabajadores del campo, reportando que esta se debía a principalmente a la baja productividad de los trabajadores; la oferta de salarios bajos que en su mayoría se encuentran por debajo de un SMLV a causado una gran migración del sector rural; por otro lado se determinó que el sector cuenta con 3 mercados: el moderno (empresarios agrícolas, grupo limitado con una entrada de ingresos medios a altos), tradicional

(agricultores con una productividad de ingresos bajos) y emigrante que como su nombre lo indica la migración de gente a las grandes ciudades.

Perú, por medio de la ley 27360 la cual tiene como finalidad promover las normas del sector agrario permitió establecer un pago salarial mínimo diario en donde se contemplan compensación por tiempo de servicios, gratificaciones de fiestas patrias y navidad, sin embargo en el agro peruano también se presentan bajos salarios predominando en las áreas rurales donde se producen para el mercado interno, aquellas personas que cultivan menos de 20 hectáreas producen escasamente para cubrir sus gastos, es por esto que el precio del jornalero no puede aumentar en muchas zonas del Perú (Prado, 2010). Cabe aclarar que la ley agraria a pesar de contemplar muchos aspectos para el trabajador rural es inconstitucional porque viola los derechos laborales del trabajador, porque su periodo vacacional de los trabajadores es solamente de 15 días, no tienen compensación por tiempo de servicios (cts), no tienen las dos gratificaciones anuales y la bonificación por despido arbitrario, actualmente a los trabajadores los pueden despedir y el empleador no recibe ninguna penalidad beneficiando en cierto modo más al empleador que al empleado (Apolitano Rodríguez, 2014).

Así mismo en países como Perú en donde la informalidad de trabajo (la informalidad implica el establecimiento de relaciones de trabajo que no cumplen, parcial o completamente, las regulaciones vigentes) es un problema frecuente generando un gran efecto sobre el nivel de pobreza en donde solo el 8.9% de la población rural cuenta con un trabajo formal (solo dos de cada cien trabajadores rurales son formales), igualmente existe una diferencia importante entre los salarios que se pagan en el sector formal e informal: siendo el salario promedio para el sector formal de 1.416 nuevos soles mientras que para el sector informal es de 533. (FAO, 2012)

Es importante resaltar la efecto generado en la designación del salario mínimo ya que en países como Colombia, Chile y Brasil el incremento de este ha tenido efectos negativos sobre el mercado laboral, al inducir a la reducción de empleo e incremento del desempleo, siendo mayor en aquellos trabajadores cuyas remuneraciones se ubican alrededor del salario mínimo (Céspedes, 2005), lo anterior sugiere que un aumento en el salario mínimo tiene un impacto negativo sobre el empleo de quienes tienen un salario por debajo del promedio y que el efecto sobre quienes ganan más que el promedio; si bien aumentos en el salario mínimo incrementa el ingreso de quien ganan más del salario promedio, también aumenta la posibilidad de ser desempleados (Hernandez Diaz & Pinzon Garcia, 2006).

7.4. Seguridad Social

Una de los beneficios más grandes para el sector agrario en Perú con el decreto legislativo N° 885 fue la creación del seguro de salud agrario, el cual tiene como finalidad el que cada quien aporte según su capacidad y recibir según su necesidad, siendo un principio básico en un sistema de seguridad social, este sistema comprende a los trabajadores tanto dependientes como independientes que desempeñan labores en la agricultura, agroindustria, crianza, avicultura y acuicultura, para el 2012 presentó una cobertura de 54,2% para dependientes y 50,2% independientes. (Velazco et.al, 2015) Dentro de los servicios que presenta se encuentra: prestaciones de prevención y promoción (educación para la salud, control riesgos), prestaciones de recuperación de la salud (atención médica, insumos médicos, rehabilitación), prestaciones de bienestar y promoción social (ayuda social, orientación a la promoción de la persona, protección de sus salud),

prestaciones económicas (perdidas económicas por incapacidad temporal) y prestaciones de maternidad.(EsSalud,2016)

A diferencia de Perú, Colombia aún no cuenta con una ley que establezca o favorezca al sector rural y agrario para el pago de seguridad social, este se rige por la ley 1438 del 2011 La cual es igual para todos los empleados, en esta se establece la universalidad del aseguramiento igualmente se dictan todas las reformas para el sistema General de Seguridad Social en Salud , dando a entender que todos los habitantes del país deben estar afiliados a un Sistema de Seguridad Social en Salud; sin embargo en función de mejorar las condiciones laborales para el sector agrarios se está creando un decreto “Por el cual se establece el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2010 y se organiza el esquema de seguridad social aplicable a los trabajadores del sector primario”, este pretende establecer el aporte de la seguridad social a todos aquellos trabajadores informales que hagan parte del sector primario (agricultura y ganadería, minería, forestación y demás actividades que transformen los recursos naturales) y así asegurar la protección de la vejez y riesgos laborales.

8. CONCLUSIONES

Aunque no se encontró con una normatividad propia para la contratación en el sector agropecuario en Colombia, se hizo la respectiva comparación con la ley agraria de Perú en la cual se contempla la nueva normatividad para la contratación en el sector, obteniendo grandes diferencias como lo es el establecimiento del pago del salario diario, el pago y la vinculación a la seguridad social.

En cuanto al pago del salario diario en Colombia las condiciones para el sector son muy precarias, pues este se encuentra por debajo del SMLV establecido, según Gómez et. al (2015) la calidad de trabajo y de vida es mucho mejor para trabajadores con altos niveles educativos y que estén empleados en grandes empresas, caso que no se presenta con gran frecuencia en Perú pues gracias a la ley 27360 se pretende establecer un pago salarial diario más justo en donde se contemplen los tiempos de servicio, gratificación de fechas importantes etc, mejorando la calidad de vida del sector agropecuario.

Al respecto de la vinculación seguridad social en Colombia esta se ve determinada bajo la ley 1438 del 2011 siendo igual para todos los sectores, en tanto que en Perú se establece el pago de la seguridad social dependiendo de las condiciones económicas así mismo recibir bajo las necesidades económicas.

También diferencia en cuanto a los tipos de contratos, porque en Colombia según el Dane (2017), el 62% del sector agropecuario presenta una contratación informal en donde no se toman en cuenta aspectos importantes como funciones a desarrollar, horas laborales, pago salarial entre otras, en cambio en Perú existe ciertas normas que abarcan la contratación justa del sector sin embargo no se muestra gran diferencia en la contratación con los demás sectores. (Colombia Consultora S.A., 2013)

Colombia no cuenta con una normatividad propia para el sector agropecuario en temas de contratación laboral, a pesar de incluir algunos artículos o secciones en sus leyes en donde se tienen en cuenta algunos aspectos del sector es necesario crear dicha normatividad estableciendo pagos salariales y demás, horas laboradas, beneficios en seguridad social y tipos de contratos ya que el trabajo realizado en el sector rural es totalmente diferente y demanda un mayor desgaste físico en comparación a los demás sectores colombianos, igualmente hay que tener en cuenta que gran porcentaje de pobreza en el país desempeña actividades agropecuarias.

Perú gracias a la ley 27360 del 2000 la cual tiene como propósito promover el sector agrario, ha podido mejorar las condiciones tanto laborales como de calidad de vida de las personas que se desempeñan en actividades agrarias, agroindustria, crianza, avicultura y acuicultura; en esta se contempla las modalidades de contratación, pago de salario mínimo diario, además de esto con el decreto legislativo 885 se creó el Sistema de Salud Agrario el cual tiene como función satisfacer las necesidades en salud de la población rural, a pesar de esto aún hay un sinnúmero de mejoras a realizar para asegurar los derechos al trabajador.

9. RECOMENDACIONES

Una vez concluido este trabajo, se considera interesante abarcar otros aspectos relacionados con la normatividad de contratación laboral para el sector agropecuario en Colombia.

Trabajar en la factibilidad para el sector agropecuario en Colombia el contar con un salario mínimo diferencial teniendo en cuenta la actividad pecuaria como el tiempo de trabajo, mejorando la calidad de vida de los trabajadores, igualmente el impacto que este traería a la economía de las explotaciones abarcando los ingresos, egresos y las proyecciones a corto, mediano y largo plazo.

Analizar con mayor detenimiento el tipo de contratación que se debe seguir para el sector rural dependiendo de las actividades a realizar por el trabajador, en donde se abarque las responsabilidades que tiene el empleado como el empleador, el tiempo a laborar y la remuneración a tener y lo reglamentado por el Código Sustancial del Trabajo.

Determinar que normatividad establecida para el sector agropecuario peruano puede ser aplicable en Colombia, teniendo en cuenta el desarrollo que está atravesando el sector y el beneficio que este traería a los pequeños y medianos productores.

Implementar una mayor flexibilidad laboral en el sector rural, si bien según el Artículo 161 del código sustantivo del trabajo, establece que se debe trabajar 48 horas semanales, un total de 8 horas diarias, teniendo en cuenta las diferentes actividades que se realizan en el sector rural, la cantidad de horas trabajadas permitidas constituirían un limitante al buen desarrollo de dichas labores e inclusive conlleva a una remuneración injusta de acuerdo a la labor y tiempo implementado en desarrollarlas.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Amaya Alzate, J. (2014). Las Cesantías. *Revista online LUPA Empresarial*.
- Avellana Gómez, M. (2010). *Las instituciones laborales en Colombia; Contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990*. Bogotá : Banco de la Republica - Colombia.
- Barrietos, J., & Castrillón, G. (2007). Generación de empleo en el sector agrario colombiano. *Agronomía Colombiana*, 383 - 395.
- Boza Pró, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *THEMIS Revista de Derecho*, 13 - 26.
- Calderon et.al, L. L. (2004). *REVISIÓN DEL TÍTULO VI (JORNADA TRABAJO) CAPÍTULO 1 (DEFINICIONES) II (JORNADA MÁXIMA) III (REMUNERACION DEL TRABAJO NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO) PROMERA PARTE DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, INVESTIGACIÓN PROFESORAL*. Chia: Universidad de la Sabana.
- Colombia Consultora S.A. (27 de Agosto de 2013). *Contrato laboral de los colombianos según los sectores socioeconómicos*. Obtenido de Trabajando.com:
<http://co.trabajando.com/contenido/noticia/9427/c/empresa/contrato-laboral-de-los-colombianos-segun-los-sectores-economicos.html>

Cortina , C. F., & Diaz, A. F. (2003). *DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL PARA PARA EL TRABAJADOR AGROPECUARIO*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana .

Estupiñan , F. (24 de Marzo de 2015). Sector Agropecuario urge régimen laboral especial. *PORTAFOLIO*, págs. <http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/sector-agropecuario-urge-regimen-laboral-especial-24400>.

Gamero Requena, J. (2012). *Derecho laborales y empleo en la agroexplotación* . Miraflores - Perú: Centro Peruano de Estudios Sociales.

Gonzales, A., & Moreales , E. M. (2010). *EL TRABAJO ATRAVÉS DE LA HISTORIA 1810 -1991*.

Jaramillo Jassir, I. D. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: Breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. *Revista Opinión Jurídica*, 1692 - 2530.

Leibovich et.al, J. (2011). *Caracterización del mercado laboral rural en Colombia*. Bogotá: Banco de la Republica - Colombia.

Motta, C. (2010). *Cuarto producto: exposicion de motivos y proyecto de ley por medio del cual se establece el estatuto laboral en colombia*. Bogotá d.c.: fenalco.

Ospina Duque, E. (16 de Julio de 2015). *Antecedentes históricos del derecho colectivo del trabajo*. Obtenido de <http://e.examen.com/pravo/11690/index.html?page=3>

Prado, A. (2010). El agro ahora paga bien en 14 departamentos. *GESTION El diario de economía y negocio en Perú.*, <http://gestion.pe/noticia/487784/agro-ahora-paga-bien-14-departamentos>.

Sierra , E., & Palacios , C. (2012). *DERECHO PROCESAL LABORAL COLOMBIANO: UNA MIRADA DESDE SU HISTORIA Y EVOLUCIÓN*. Medellín: Universidad EAFIT.

Suarez, P (2012). *La empresa Agropecuaria: gestión legal, constitución, formalización y puesta en marcha de la empresa*. Bogotá: Universidad de la Salle