



COMPRENDIENDO LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL CAFÉ EN HACIENDAS Y PEQUEÑAS FINCAS FAMILIARES



Solidaridad



SPECIALTY
COFFEE ASSOCIATION
OF AMERICA

AUTORES | ANDREA OLIVAR Y FRANCISCO BUSTAMANTE

Este reporte fue comisionado por el Consejo de Sostenibilidad de Specialty Coffee Association of America (SCAA) y desarrollado por Solidaridad a través de la Plataforma de Comercio Sostenible.

Special Coffee Association of America (SCAA)

Creada en 1982 por un grupo de profesionales que buscaba determinar estándares de calidad para el comercio de café especial, la SCAA es actualmente una de las más grandes asociaciones de comercio de café del mundo, con cerca de 2,500 miembros, quienes en gran medida son responsables del crecimiento y el éxito de la industria del café especial. | www.scaa.org

Solidaridad

Organización internacional con 50 años de experiencia y líder en el desarrollo de cadenas de valor socialmente responsables, ecológicas y productivas. Lleva soluciones a cerca de 50 países, donde apoya a los actores involucrados en las cadenas en la transición hacia una economía sostenible e inclusiva que maximice los beneficios para todos | www.solidaridadnetwork.org

Diagramación | Book & Play | BaP-studio.com

Fotografía de portada | Julio Flórez, 2015. Zona Cafetera, Colombia.

© Solidaridad y SCAA, 2016. Todos los derechos reservados. El contenido de esta publicación podrá ser reproducido si se obtiene permiso de las organizaciones y la fuente es reconocida.

I INTRODUCCIÓN

El café es un producto que integra a miles de personas en todo el mundo. Su importancia económica radica tanto en el hecho de ser un producto altamente comercializado, como en ser el medio de sustento para miles de familias de productores en América Latina, Asia y África. La volatilidad de los precios y las variaciones de las cosechas afectan no solo a los productores sino también a millones de trabajadores rurales, empleados de grandes plantaciones y pequeñas unidades de producción familiar. Los trabajadores son quizá el eslabón más débil de la cadena en cuanto a ingresos y bienestar.

Los problemas asociados con la disponibilidad de mano de obra en países productores y las condiciones de bienestar de los trabajadores son un tema clave de discusión entre la industria cafetera y agentes interesados. La volatilidad de la producción en algunas áreas genera un ciclo de escasez y desempleo año tras año. En otros países, las oportunidades crecientes en otros sectores económicos y la evolución demográfica hacen que la escasez de mano de obra sea un problema estructural.

Por consiguiente, los costos de producción han incrementado en algunas regiones y, en otras, la producción de café se está tornando inviable (ver cuadro).

La relación entre la producción de café de calidad y la disponibilidad de mano de obra es estrecha. La necesidad de hacer manualmente la cosecha y las selección de los frutos maduros, y la habilidad del productor en el manejo de plagas como la broca o la roya también van de la mano. La disponibilidad de mano de obra está redibujando el mapa de las zonas productoras en varios países y desafiando la definición del café de alta calidad que será viable para comercializar en los próximos años.

A través de este reporte, Solidaridad y el Consejo de Sostenibilidad de Specialty Coffee Association of America (SCAA) pretenden aportar elementos clave de discusión a la industria de café, en especial a los actores más interesados en la sostenibilidad de la cadena y la viabilidad de suministro de café de alta calidad.



II CONSIDERACIONES Y LIMITACIONES

Puntos importantes a considerar sobre este reporte:

- » El objetivo de este estudio no es comparar las condiciones laborales entre Colombia y Nicaragua sino obtener un panorama general sobre la realidad de los trabajadores en ambos países. Cualquier comparación señalada en este informe tiene como fin proveer un marco general de tamaño o escala.
- » La sección IV de este informe –Cuestiones laborales en Colombia y Nicaragua– únicamente se centra en los problemas clave que afectan la mano de obra en áreas específicas del estudio. Es posible que esta descripción no aplique para todas las zonas productoras de café en Colombia y Nicaragua.
- » Las áreas comprendidas en este estudio, incluyendo Huila, Cauca y Caldas en Colombia y Jinotega y Matagalpa en Nicaragua, son las principales zonas productoras de ambos orígenes. Sin embargo, su realidad no necesariamente refleja la situación laboral de todas las zonas productoras en estos países.
- » Los pequeños productores que participaron en grupos de estudio o entrevistas fueron contactados a través de organizaciones de productores y participaron en al menos un sistema de certificación. Los trabajadores de las haciendas que forman parte de este estudio cumplen con una o más normas de sostenibilidad.
- » Debido a que el objetivo de este estudio era identificar tanto el contexto de las condiciones laborales en dos localidades, como mostrar estudios de caso positivos que inspiraran a la industria, los trabajadores y pequeños productores elegidos son considerados los mejores en su campo. Esto significa que sus realidades y percepciones puede que no represente el contexto local, ya que sus enfoques y percepciones pueden ser resultado de la influencia de los programas de mejoramiento de las condiciones de la mano de obra.
- » Algunas de las conclusiones y recomendaciones incluidas en este reporte se tomaron de la experiencia que ha obtenido Solidaridad al trabajar con el sector cafetero en Colombia, en específico del trabajo realizado como parte de la Plataforma de Comercio Sostenible. Por lo tanto, la información presentada en este informe debe considerarse como un conjunto de resultados preliminares y generales.

Reconocimientos

El Consejo de Sostenibilidad de Specialty Coffee Association of America (SCAA) solicitó este reporte, el cual ha sido desarrollado por Solidaridad a través de la Plataforma de Comercio Sostenible. Los autores desean agradecer a las organizaciones que facilitaron este estudio, incluyendo a Expocafé en Colombia y UTZ en Nicaragua. Del mismo modo, agradecen a las organizaciones de productores, las asociaciones de agricultores, haciendas, interesados del sector, especialistas en mano de obra e instituciones de investigación que contribuyeron al desarrollo de este estudio.

Aldea Global (Warren E. Armstrong), CRECE (Carlos Ariel García), Cadefihuila (Carlos Andrés Lizcano), Cafenica (Marta Estela Gutiérrez), Caficultores de Aguadas Cooperative (César Julio Díaz, María Alejandra Henao, Egidio Ortiz), Expocafé (Ángela Peláez), La Mesa Estate (Didier López Gómez), La Siria Estate (Carlos Antonio Marulanda), La Trinidad Estate (Ricardo Botero, Arturo Valencia); ISEAL (Rene Escoto- consultor), Ramacafé (Henry Hüeck), Soppexcca (Fátima Ismael, Margarita Araus, Erik Morales), Supracafé- Tecnicafé (César Echeverry), UTZ (Jessenia Arguello, Juan Francisco Martínez), ATC – Asociación de Trabajadores del Campo (Yolanda Areas Blas) y Solidaridad (Eduardo Ocampo).

III METODOLOGÍA

La investigación se llevó a cabo en Colombia y Nicaragua entre enero y marzo de 2016, con un enfoque de estudio de caso. Se buscó hacer un análisis basado en las experiencias de los trabajadores, productores y organizaciones.



- » Entender la situación de los trabajadores agrícolas desde la perspectiva de los productores y los trabajadores.
- » Identificar amenazas y oportunidades en la industria cafetera con base en la situación de los trabajadores.
- » Investigar estudios de caso exitosos relacionados con la gestión de mano de obra en una finca.
- » **Desarrollo de un marco de análisis y priorización de la información secundaria importante.**
- » **Entrevistas con actores clave que trabajan a nivel de campo en cuestión de relaciones laborales.**
- » Grupos focales con trabajadores en haciendas.
- » Grupos focales con productores.
- » **Estudios de caso: pequeñas fincas familiares.**
- » **Estudios de caso: haciendas.**

La metodología combinó fuentes secundarias con una revisión de publicaciones que hacen referencia a la economía de la producción de café en países y regiones específicas. Además, se consideraron aspectos como la oferta y la demanda de la mano de obra, la legislación laboral y la regulación de salarios, las condiciones de los trabajadores y los aspectos demográficos.

En las entrevistas se consultaron expertos que desarrollan análisis en este campo, con experiencia de trabajo con organizaciones de productores y empresas privadas.

Los grupos focales permitieron una interacción y comparación del análisis preliminar de los resultados. A través de ellos se recibieron respuestas abiertas de 55 productores y trabajadores. Se utilizaron herramientas construidas a la medida para promover la discusión entre los participantes y documentar sus reacciones y aportes.

La información de cada caso se documentó en visitas de campo y entrevistas locales. Con el interés de hacer un reporte conciso, se agruparon las experiencias.

IV CUESTIONES LABORALES EN COLOMBIA Y NICARAGUA

A lo largo de este estudio se han logrado identificar cuestiones importantes que afectan la situación de los trabajadores del sector del café en Colombia y Nicaragua. Como ya se ha señalado, el objetivo de esta sección no es comparar ambos países sino entender las tendencias que afectan las condiciones laborales en los dos lugares.

COLOMBIA



Carencia de fuerza de trabajo y limitaciones para proveer condiciones de trabajo dignas.

COLOMBIA es el mayor productor de café arábica lavado en el mundo con volúmenes que alcanzaron 14,2 millones de sacos en 2015. El café se produce en 970.000 hectáreas y genera 700.000 empleos directos¹. Las fincas tienen menos de cinco hectáreas en promedio y requieren de mano de obra externa. La producción del café se concentra en dos áreas principales: la Región Central, que incluye el Eje Cafetero y sus cercanías, y el Sur, donde se encuentran nuevas áreas de producción que han adquirido importancia rápidamente en cuanto a volúmenes. Las condiciones laborales en la Región Central son diferentes a las del Sur. Una de las diferencias fundamentales entre am-

bas regiones es el origen de los trabajadores. Los trabajadores de la Región Central son migrantes internos que van de finca en finca, mientras que la mano de obra del Sur proviene principalmente de las comunidades locales. A continuación se muestran algunos elementos clave que afectan las condiciones laborales en Colombia.

1 **La mano de obra no ha aumentado y otros sectores y regiones compiten por ella**

La población rural es cada vez menor, lo cual afecta directamente al sector cafetero. Esto se debe a los cambios en la dinámica poblacional y en la migración de

¹ Sarmiento Gómez, A. (2013) Educación, calificación y formalización de la Mano de obra en el sector cafetero. Universidad del Rosario. En línea: <http://www.urosario.edu.co/Mision-Cafetera/Archivos/Educacion,-Calificacion-y-Formalizacion-de-la-Mano.pdf>

trabajadores rurales hacia zonas urbanas en busca de nuevas oportunidades, mejores salarios y subsidios. El sector de la construcción es la principal competencia del sector agrícola, ya que los salarios son mayores y la demanda es estable.

2 Comprensión de las dimensiones del trabajo infantil y la participación de los jóvenes

La participación de niños y jóvenes en la producción de café colombiano puede considerarse un desafío sistémico. Trabajar es ilegal para los menores de 15 años y los jóvenes entre 15 y 17 años pueden hacerlo con el permiso de sus padres siempre y cuando las actividades realizadas no los priven de su niñez, les permitan ir a la escuela regularmente y el trabajo a realizar no sea dañino mental, física, social o moralmente. Trabajar en café es una labor considerada peligrosa². Por lo tanto, los jóvenes entre 15 y 17 años no pueden trabajar en plantaciones de café. Esto implica retos importantes para que exista relevo generacional en la futura producción cafetera, ya que su interés en el sector solo puede desarrollarse una vez son adultos. Otros elementos, como un mayor grado de escolaridad y la pertinencia del currículo estudiado –que no siempre suele ser relevante para la agricultura– también afectan su participación.

3 Mano de obra informal

La mayoría de los jornaleros agrícolas tienen contratos informales o verbales con sus empleadores y no gozan de todos los beneficios sociales establecidos en la ley. Entre los derechos de los trabajadores en las plantaciones de café se encuentran la salubridad, la pensión, las vacaciones pagadas y el seguro contra accidentes de trabajo. Algunos de estos derechos deben financiar-

se en conjunto entre trabajadores y empleadores, y estos últimos deben deducir el monto del salario de los jornaleros para transferirlo al régimen nacional. Los trabajadores no están dispuestos a pagar estas reducciones y los productores no alcanzan a pagar estos beneficios sociales con las ganancias de la venta del café. El conocimiento limitado de la ley laboral entre trabajadores, jornaleros y administradores de plantaciones y haciendas agravan esta realidad.

4. Carencia de condiciones de trabajo dignas (principalmente en la región Central)

Trabajar en una finca de café no es digno. Esta es la percepción que tienen los trabajadores tanto de las pequeñas fincas como de las haciendas que participaron en este estudio. Las jornadas de trabajo son largas (más de ocho horas) y el transporte y las viviendas con las que cuentan los trabajadores son inadecuadas. La vivienda y el transporte que proveen las fincas normalmente se encuentran saturados. En caso de que se les provea comida, el costo se les descuenta de la paga semanal. Los trabajadores migrantes conocidos como “andariegos” suelen tener un menor nivel de educación y presentan serios problemas sociales relacionados con el consumo de alcohol y drogas. Este problema no solo afecta la seguridad en las fincas sino que es una cuestión difícil de manejar cuando la mano de obra es limitada y la recolección del café apremia. El trabajo de las mujeres en la producción del café con frecuencia no es reconocido o es imperceptible.

5 El trabajo en café no es atractivo

Trabajar para la industria del café no es atractivo para los trabajadores ya que no siempre se sienten orgullosos de formar parte de la industria cafetera y no quieren que sus hijos sean jornaleros. Como consecuencia,

² REPUBLICA DE COLOMBIA. Ministerio del Trabajo. Resolución 3597- 03 Oct 2012. On Line: <http://oitcolombia.org/trabajo-infantil/download/Resoluci%C3%B3n-3597-Trabajos-peligrosos-Colombia.pdf>

los jóvenes no se interesan por trabajar en café. Esto se ve agravado por el currículo de la educación agrícola, que con frecuencia no es útil ni relevante a la realidad del campo. Otro elemento que influye en el interés de las personas por trabajar en una finca cafetera es la ubicación. Los trabajadores quieren laborar en fincas cercanas a las áreas urbanas y con buena cobertura para sus teléfonos celulares.

6 Bajos salarios de los trabajadores

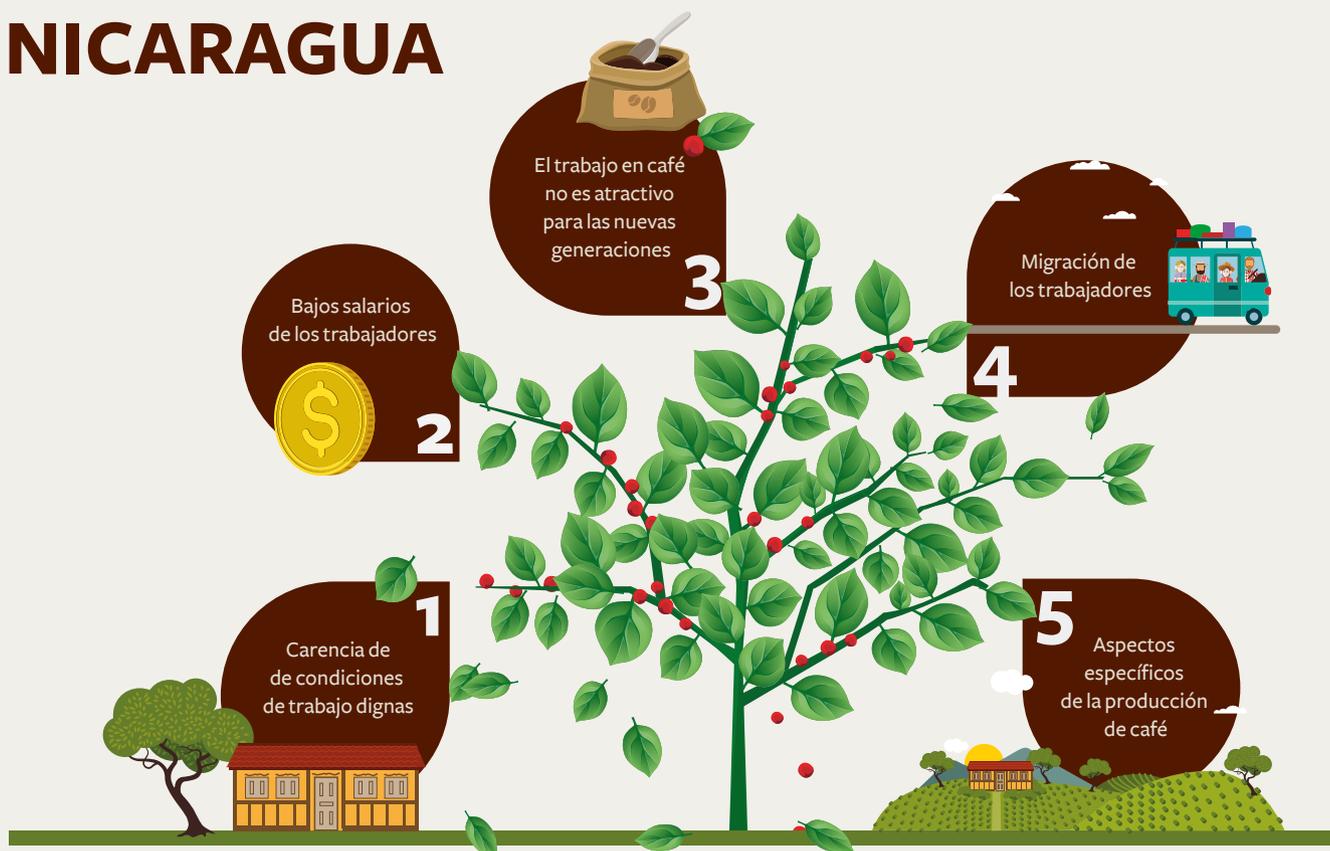
A pesar de que los sueldos de los trabajadores de café están por encima del salario mínimo legal durante la cosecha, los trabajadores no suelen recibir un salario mínimo anual debido a la estacionalidad del cultivo. Otros elementos que afectan los salarios son los ba-

jos rendimientos y la baja productividad de la mano de obra. Por consiguiente, los trabajadores no pueden desarrollar una cultura de ahorro.

7 Aspectos específicos de la producción del café

Otros aspectos específicos que agravan la dinámica laboral en el sector de café colombiano son: la variabilidad de la cosecha (cosecha temprana o tardía), la estacionalidad (alta concentración y demanda de mano de obra durante la cosecha) y el aumento en la productividad a nivel nacional combinada con una reducción en la mano de obra, una innovación limitada en la finca para retener a los trabajadores, y una limitada habilidad o interés de la industria por cubrir los costos reales de producción.

NICARAGUA



Limitaciones para proveer condiciones de trabajo dignas y estabilidad laboral.

Entre 2015 y 2016, NICARAGUA produjo 2,2 millones de sacos en 126.000 hectáreas y emplea a 300.000 trabajadores.

La producción de café se concentra en el norte del país, incluyendo áreas importantes como Matagalpa, Jinotega, Estelí y Nueva Segovia. Dada la magnitud y el alcance de la producción cafetera en Nicaragua, aunada a su concentración y su ubicación, la mano de obra tiende a ser más homogénea que en Colombia. A continuación se muestran algunos de los elementos fundamentales que afectan las condiciones de la mano de obra en Nicaragua:

1 Carencia de condiciones de trabajo dignas

A pesar de que el sueldo de los trabajadores del café es superior al salario mínimo legal en el sector agrícola, su calidad de vida no indica que estén ganando un salario justo para vivir dignamente. Esto significa que no siempre les es posible obtener una ingesta adecuada de calorías y satisfacer sus necesidades básicas. A pesar de los grandes esfuerzos por parte de la industria para resolver estos problemas, hay mucho margen de mejora y muchas fincas, particularmente las que no cuentan con certificación, operan por debajo de las normas mínimas. Los pequeños productores que emplean a trabajadores hacen grandes esfuerzos por proveer las condiciones de trabajo óptimas. Sin embargo, a menudo no logran cubrir sus propias necesidades. Como en Colombia, no se aprecia ni reconoce el trabajo de las mujeres.

2 Bajo salario de los trabajadores

A menudo los trabajadores del café en Nicaragua tienen acceso a tierras y utilizan sus ganancias para cultivar otros productos que puedan proveerles de seguridad alimentaria a lo largo del año. Sus ingresos están limitados a la temporada corta (de tres a cuatro meses al año) y no suelen ser estables. Los sueldos también se ven perjudicados por los bajos márgenes del país, los cuales se tornaron críticos por la epidemia de roya que

ocurrió en Nicaragua en 2012 y 2013. Además, hay una baja productividad por parte de los trabajadores que se ve reflejada en el ingreso diario. Por último, el país tiene un acceso limitado a tecnologías que tienen el potencial para mejorar el ingreso laboral.

3 Trabajar en café no es atractivo para los jóvenes

A los trabajadores no les enorgullece hacer parte de la industria cafetera y alientan a sus hijos a migrar a las zonas urbanas en busca de mejores oportunidades. Los trabajadores de las fincas con mejores condiciones laborales son más propensos a animar a sus hijos a trabajar en el sector cafetero. Los jóvenes prefieren mudarse a zonas urbanas que vivir en el campo.

4 Migración de los trabajadores

La migración es quizá el aspecto más crítico de la mano de obra en Nicaragua. El país cuenta con la suficiente población para cubrir la demanda del sector, pero estas personas a menudo migran a países vecinos como Costa Rica y Honduras en busca de un mejor salario. Algunos trabajadores migrantes entran a dichos países en calidad de turistas, lo cual limita su poder de negociación con los empleadores y pone en riesgo sus derechos laborales. La migración también presiona a los empleadores nicaragüenses, incluyendo tanto a los pequeños productores como a las haciendas, a incrementar los salarios e invertir en la mejora de las instalaciones de las fincas.

5 Aspectos específicos de la producción del café

Nicaragua y Colombia comparten puntos que afectan la producción del café, particularmente en cuanto a la variabilidad y la estacionalidad de la cosecha. Otros aspectos que afectan, o han afectado, la mano de obra en Nicaragua son: la roya y el hecho de que la mano de obra represente un alto porcentaje de los costos de

producción. Al igual que en Colombia, hay un enfoque importante en la calidad de la cosecha misma que se ve

altamente afectada por la demanda de fuerza de trabajo y las habilidades necesarias para realizarla.

V EJEMPLO DE MEJORES PRÁCTICAS EN EL CULTIVO DE CAFÉ

A continuación se muestran dos ejemplos de prácticas exitosas en el manejo de la mano de obra en organizaciones de productores, pequeñas fincas familiares y haciendas. En general las acciones implementadas se traducen en beneficios como:

» Disponibilidad de trabajadores para encargarse del manejo de la producción y la cosecha.

» Menor rotación de personal y estabilidad.

» Calidad de las labores.

» Mayor productividad de los trabajadores y, por lo tanto, un mayor ingreso.

» Disminución y control de costos de producción.

Didier López, trabajando para el bienestar de su familia y de sus trabajadores. **La experiencia de un pequeño productor.**

FINCA LA MESA | Sr. Didier López Gómez | Aguadas, Caldas – Colombia

La finca La Mesa, en las montañas de Aguadas en Colombia, es un ejemplo del trabajo familiar por generaciones. En no más de **cuatro hectáreas** de café, la familia López ha vivido por más de 30 años. Didier es la segunda generación en esta tierra y al menos uno de sus hijos espera continuar en el negocio del café. La historia de la familia López es un testimonio de cómo una **pequeña finca familiar eficiente, genera bienestar a la familia y permite ofrecer mejores condiciones a los trabajadores.**

La relación de Didier con los trabajadores de su finca es una relación de amigos. Desde hace casi ocho años, ha estado trabajando para **tener continuidad con sus trabajadores durante la cosecha** y otras labores. Para Didier, asegurar trabajadores suficientes para la cosecha no es un desafío. En primer lugar, Didier pensó que tener un cultivo productivo, además de ser bueno para él, lo sería para los recolectores. Si él pudiese tener buenos ingresos, podrían tenerlos ellos también. Como una segunda estrategia, Didier se esfuerza por entender las habilidades de los trabajadores y los entrena él mismo para hacer el trabajo más eficiente

y productivo. De esta manera, es posible pagar a sus trabajadores hasta un **20% más por encima del salario local.**

Didier siempre busca que las personas con las que trabaja lo hagan en condiciones óptimas, con un buen trato y un salario decente. Las **buenas relaciones interpersonales establecidas** permiten confianza en el trabajo, autonomía en las actividades y dan campo para que los mismos trabajadores propongan acciones de mejora dentro de la finca. En el momento del estudio, el **60% de la cosecha de la finca era recolectada por mujeres.** El productor reconoce que las mujeres se esmeran por hacer una excelente cosecha. Los trabajadores hombres mueven los sacos de café para que las mujeres no tengan que cargarlos hasta el beneficio.

Didier es miembro de la **Cooperativa de Caficultores de Aguadas, que trabaja con más de 1.500 productores para la comercialización de café y el mejoramiento productivo.** La Cooperativa promueve el ahorro a largo plazo con los productores asociados, proporcionándoles acceso a programas de ahorro pensional.

LA COOPERATIVA SOPPEXCA EN NICARAGUA apoya a sus productores asociados en programas de mejoramiento productivo. Con esta estrategia no solo se favorece el ingreso del caficultor sino el de los trabajadores, ya que logran una mejor productividad durante la cosecha. Esta es una estrategia simple para retener la mano de obra que no siempre es aparente para los productores. En promedio, la productividad en café verde por cada miembro productor en Soppexcca es de entre 23,4 y 31,2 quintales por hectárea en comparación con la producción nacional promedio de 18,7 quintales por hectárea (ICO, 2016).

Soppexca también incentiva el ahorro de las 300 mujeres trabajadoras en su trilladora, quienes, debido a la estacionalidad de la cosecha, eran un eslabón marginado de la cadena de valor. La cultura y la capacidad para ahorrar se logró a través de la creación de una cooperativa de trabajadoras que proporciona fuentes adicionales de ingreso durante todo el año y no solo en el periodo de trabajo estacional. La organización apoyó a estas mujeres en el establecimiento de su propia tienda de productos alimenticios, la cual ofrece productos básicos a los trabajadores y agricultores.

Mejora en la administración de los recursos humanos en una hacienda. **El trabajo en la Hacienda La Trinidad.**

HACIENDA LA TRINIDAD | Mr. Ricardo Botero | Manizales, Caldas – Colombia

La administración de la mano de obra es hoy uno de los principales desafíos de las haciendas de café en Colombia. Es un tema aún sin resolver, pero en el que Ricardo Botero viene trabajando de manera decidida durante los últimos 11 años. La Trinidad es una **finca de 28 hectáreas que emplea a dos trabajadores permanentes y 50 trabajadores en el pico de la cosecha.**

En la hacienda, la administración y el control de los recursos son una estrategia importante para lograr la eficiencia de la mano de obra y obtener beneficios para la empresa y los trabajadores. Es común escuchar hablar de rendimientos y metas cuando la planeación se hace de manera participativa. Se motiva una **buena y fluida comunicación** entre todos los empleados. Por ejemplo, se hacen comités donde jornaleros, mayordomos y administradores puede tener contacto directo con la gerencia y manifestar sus inquietudes o propuestas de mejora. Esto ha permitido es-

tablecer relaciones interpersonales de colaboración, compañerismo y motivación frente al trabajo.

Como primer paso, se usan los registros y los reportes de trabajo para hacer una planeación y administrar el recurso humano, con indicadores de eficiencia y presupuesto. Segundo, se hace una estandarización de parámetros de calidad en las labores. Esto motiva al personal a ser elegido con base en sus habilidades y en el tiempo requerido. En La Trinidad también está cambiando la estructura de las parcelas de café, incluyendo el trazado de los cultivos, para facilitar la cosecha. La hacienda ofrece entrenamiento a los trabajadores para hacer las labores de una forma productiva y segura. Aún falta un largo camino por recorrer en cuanto a la profesionalización laboral y al manejo de los recursos humanos en las haciendas. Ricardo Botero y su equipo, ya han iniciado este viaje.

SUPRACAFÉ (CAUCA, COLOMBIA) Y RAMACAFÉ (MATAGALPA, NICARAGUA) son ejemplos similares de una administración mejorada de la mano de obra, con una capacitación constante y un compromiso por ofrecer condiciones de bienestar a los trabajadores.

Además, Supracafé tiene en gestación un parque tecnológico de innovación para agregar valor al café y a la caficultura: Tecnicafé, un lugar para poner a prueba tecnologías accesibles que podrían aplicarse en las comunidades de los pequeños productores cercanos a la hacienda. El centro tecnológico desea innovar en aspectos de administración del cultivo; logística para el trabajo durante la cosecha; desarrollo de modelos de remuneración combinando un pago fijo y bonos por productividad, y contratación de mujeres durante la cosecha para contribuir a la igualdad de género.

VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El análisis actual de la situación de los trabajadores en Colombia y Nicaragua contribuye a la creciente evidencia que documenta la existencia de problemas estructurales relacionados con la mano de obra, los cuales deben ser resueltos para hacer del café un producto sostenible. A pesar de que varios actores fundamentales del sector, tales como productores, propietarios de las haciendas y asociaciones de la industria cafetera, intentan buscar soluciones, todo el sector debe incluir las condiciones laborales en sus listas de prioridades. Esto precisará un cambio de mentalidad, ya que durante muchos años nos hemos enfocado en los productores y hemos olvidado a los trabajadores como eslabón fundamental de la cadena de valor. A continuación se enumeran algunas de las conclusiones de este estudio y recomendaciones sobre futuras acciones.

Situación de los trabajadores en Colombia y Nicaragua

Los trabajadores sienten que su contribución a la industria cafetera no se valora. Es posible que esta cuestión sea un reflejo del sector, que no suele ser consciente de que incluso fincas pequeñas, de dos hectáreas, en Colombia o Nicaragua ocupan personal externo. Los trabajadores del café en ambos países se encuentran en los estratos más bajos de la pirámide social. A menu-

do se les marginaliza y ellos lo notan. A pesar de que sus salarios diarios durante la temporada de cosecha son mayores al salario mínimo, la estacionalidad del cultivo significa que no logran obtener un salario mínimo anual trabajando en café.

Los resultados de este estudio también muestran que las condiciones sociales y económicas de los migrantes son peores que las de los trabajadores locales. Esto es importante para los migrantes de Nicaragua que viajan a países vecinos y en Colombia, donde los trabajadores migrantes internos tienden a ser más propensos al consumo de drogas. En cuanto a prestaciones y facilidades a las que tienen acceso los trabajadores en las fincas, ciertos elementos, como el alojamiento y la provisión de alimentos, parecen estar mejorando como resultado de la falta de mano de obra y de la implementación de estándares de sostenibilidad. Esto es particularmente importante en Nicaragua.

Implementación de la legislación nacional del trabajo en fincas de café

Existe una normativa laboral en ambos países pero no siempre se aplica. Esto se debe principalmente a los siguientes motivos: porque es costoso aplicarla y,

en el caso de los agricultores, porque apenas logran cubrir sus propias prestaciones, como la seguridad social o las pensiones. De igual manera, hay poco conocimiento sobre la legislación del trabajo. En el caso de Colombia, la legislación laboral para trabajadores temporales es complicada y muy pocas personas conocen su aplicación. El gobierno Colombiano se encuentra desarrollando medidas y herramientas para facilitar las responsabilidades de los empleadores. Sin embargo, estas herramientas cuentan con poca difusión y la mayoría de los trabajadores no reciben prestaciones sociales.

Con la excepción de los trabajadores permanentes, la mayoría de las relaciones contractuales en las fincas son informales. En Colombia, la ley protege al trabajador durante los conflictos laborales, incluso cuando los contratos son verbales. En Nicaragua, la complejidad de la ley suele favorecer al empleador ya que el trabajador no puede costear los honorarios legales. Existe una clara necesidad de desarrollar mecanismos para entender y aplicar la ley. Las organizaciones de productores y el sector privado local podrían facilitar y promover este proyecto.

Estrategias fundamentales implementadas para retener la mano de obra y los errores más comunes

Los errores más comunes incluyen proveer a los trabajadores de instalaciones inadecuadas y alimentación de baja calidad en las fincas, y que los trabajadores pasen de finca en finca buscando un mejor salario. Además, las haciendas que manejan un número importante de trabajadores cuentan con poca capacidad de innovación o conocimiento general sobre las estrategias de recursos humanos necesarias para retener la mano de obra.

Se concluyó que algunas estrategias eficaces para retener la mano de obra incluyen: aumentar la pro-

ductividad de la cosecha, contar con varios modelos de pago de salarios (fijos, variables, mixtos o bonos adicionales), incluir a las mujeres en la mano de obra y ajustar sus sistemas para facilitar su participación, e involucrar a los trabajadores en la planeación de la cosecha.

Salarios en Colombia y Nicaragua

El salario mínimo en Colombia es el mismo para todos los sectores económicos. El salario mínimo en Nicaragua es distinto para cada sector. El sector agrícola cuenta con los salarios más bajos (74% comparado con el sector industrial). Al convertir estos salarios a dólares, sin tomar en cuenta el poder de compra, es evidente que los trabajadores en labores de cosecha en 2015 y 2016 sobrepasan el salario mínimo en ambos países. Esto confirma la escasez de mano de obra y el hecho de que está regulada por la oferta y la demanda. La productividad de los trabajadores es similar en ambos países (90kg -8 latas al día en promedio). Fuera de la época de cosecha, los trabajadores no siempre reciben un salario mínimo. Esto cambia considerablemente dependiendo de la región.

Replantear el modelo de calidad Colombiano

El modelo de negocios colombiano se basa en un café de alta calidad con un grado importante de especialización que requiere que los trabajadores cuenten con determinadas habilidades y tengan disponibilidad en momentos específicos. La falta de mano de obra en Colombia podría desplazar el modelo de calidad actual que ha logrado posicionar el origen alrededor del mundo. Los volúmenes aumentan mientras que el número de trabajadores calificados es cada vez menor. En un futuro, las plantaciones más grandes, con mayor necesidad de mano de obra, podrían considerar implementar un cierto grado de mecanización y centrarse en obtener un mayor volumen con diferentes estándares

de calidad, con unos requerimientos de mano de obra reducidos durante la cosecha. Las fincas más pequeñas podrían elegir continuar con el modelo basado en calidad que les permite obtener mejores precios. Aquellas fincas, ubicadas cerca de las zonas urbanas, tendrían mejor oportunidad de asegurar mano de obra. Este contexto puede aplicarse también a Nicaragua si, a mediano plazo, la situación de la mano de obra pasa de estar limitada a la escasez.

Clasificación del trabajo infantil

El trabajo infantil aún existe en ambos países pero no es un problema general en el sector cafetero. Ambos países han hecho esfuerzos importantes para erradicar las peores formas de trabajo infantil. Sin embargo, la realidad en el campo no siempre se adecúa a la ley nacional. Colombia puede aprender del ejemplo nicaragüense en cuanto a la categorización de las contribuciones de niños y jóvenes a la producción del café. Los niños menores de 18 años pueden participar en la producción del café pero únicamente al llegar a cierta edad y en actividades específicas. Por ejemplo, la ley especifica el peso de los sacos de cereza de café que pueden cargar los niños entre 15 y 17 años de edad. Algunos estándares de certificación permiten el trabajo de los niños en las fincas siempre y cuando no afecte su asistencia escolar. Sin embargo, esto no es necesariamente compatible con la ley local. Es importante analizar, categorizar y especificar qué es considerado trabajo infantil en Colombia y por qué la producción del café se clasifica como una actividad peligrosa. La in-

dustria cafetera puede ayudar a identificar e impulsar la diferenciación de las actividades y edades en cuanto a la participación en la producción del café.

Lo importante para los trabajadores

Los resultados de grupos focales, tanto con trabajadores como con pequeños productores y administradores de grandes haciendas, consideran importante lo siguiente: las condiciones de vivienda y provisión alimentaria, salarios recibidos en comparación con las fincas cercanas, productividad en la cosecha, contar con empleadores respetuosos y la cercanía a zonas urbanas donde haya recepción para sus teléfonos celulares y acceso a electricidad. El objetivo final de los trabajadores es obtener un sustento y lograr estabilidad laboral en las fincas para así volver año tras año.

Lo que piden los trabajadores a la industria

Tanto trabajadores como productores piden a la industria una mejor comprensión de los costos de producción y la paga correspondiente. La industria cafetera debe comprometerse a iniciar conversaciones abiertas sobre los costos de producción reales específicos para cada origen. Exigir a los proveedores sufragar dichos costos y dar un trato justo a sus trabajadores no es suficiente, es necesario crear más iniciativas para abordar las cuestiones laborales. Los trabajadores también piden que la industria del café promueva buenas prácticas en el manejo de situaciones laborales que estén alineadas con la realidad del campo.

DOCUMENTACIÓN CONSULTADA

Amador T., J., Caicedo G., E., Cano S., C., Tique C., E., & Vallejo M., C. (2012). El mercado Mundial del café y su impacto en Colombia. pp. 1-56. Borradores de Economía 710, Bogotá (Colombia).

Aristizábal A., C., & Duque O., H. (2008). Identificación de los patrones de ingreso en fincas de economía campesina de la zona central cafetera de Colombia. pp. 358-375. Cenicafé 59(4), Chinchiná (Colombia).

Botello M., S. E. (2010). Jornales cafeteros e integración del mercado laboral cafetero: 1940-2005 (Tesis de maestría). pp. 87-112. Universidad de los Andes. Bogotá (Colombia).

Centro de Estudios Regionales Cafeteros y Empresariales & Federación Nacional de Cafeteros de Colombia. (2006). Análisis del mercado laboral cafetero y acceso al crédito para pequeños y grandes productores de café en Colombia. pp. 5-143. CRECE. Manizales (Colombia).

Ministerio del Trabajo. (2013, 3 de octubre). “Resolución 3597 de 2013 por medio de la cual se señalan y actualizan las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad”. En Diario Oficial No. 48.953 del 24 de octubre de 2013. Bogotá (Colombia).

Corrales, A. (8 de febrero de 2016). Entrevista radial a Alejandro Corrales, delegado por Risaralda ante la Federación Nacional de Cafeteros. Recuperado de: <http://alacarta.caracol.com.co/audio/104RD130000000000156/>

Duque O., H. (2004). Caracterización socioeconómica de la mano de obra empleada en la cosecha de café, en cuatro municipios de Caldas. pp. 302-316. Cenicafé 55 (4). Chinchiná (Colombia).

Duque O., H. & Dussán L., C. (2004). Productividad de la mano de obra en la cosecha de café en cuatro municipios de la región cafetera central de Caldas. pp. 246-258. Cenicafé 55(3). Chinchiná (Colombia).

Fews Net. (Marzo de 2015). A pesar de una leve recuperación, la roya del café sigue afectando la región. Fews Net. pp. 1-9. Recuperado de: <http://www.fews.net/sites/default/files/documents/reports/FEWS%20NET%20-%20Informe%20especial%20%20Impacto%20de%20la%20roya%20del%20cafe%20en%20America%20Central%20-%20Marzo%202015.pdf>

Fundación Internacional para el Desarrollo Económico Global. (2008). Diagnóstico de la situación y condiciones socioeconómicas de las pequeñas productoras de café en Nicaragua. pp. 2-49. CAFENICA. Nicaragua.

García R., C., Leibovich G., J., & Zárate R., C. (2007). Interrelaciones socioeconómicas entre pequeños y grandes productores de café con énfasis en el mercado laboral. pp. 7-64. CRECE. Manizales (Colombia).

García, R. R. (2014). Informalidad laboral cafetera: rasgos, determinantes y propuestas de política (Versión para comentarios). pp. 1-37. Departamento Nacional de Planeación. Bogotá (Colombia).

International Coffee Organization, Café de Nicaragua. March 2016. On Line: <http://www.ico.org/documents/cy2015-16/Presentations/national-coffee-policies-nicaragua-march-2016.pdf>

- Kay, C. (2009). La persistencia de la pobreza rural en Honduras, Nicaragua y Bolivia: un fracaso del neoliberalismo. pp. 94-112. Nueva Sociedad (223), Buenos Aires (Argentina).
- Lacayo, L. I., & Monterrey, J. A. (2005). Estudio de brechas tecnológicas en la cadena agro productiva del café oro de exportación de Las Segovia. pp. 1-128. FUNICA. Nicaragua.
- Leibovich, J., & Botello, S. (2008). Análisis de los cambios demográficos en los municipios cafeteros y su relación con los cambios en la caficultura colombiana (1993-2005). pp. 67-87. Ensayos sobre economía cafetera 21, Bogotá (Colombia).
- Lorío, A. (7 de enero de 2016). Faltan manos para cortar café en Nueva Segovia. Periódico HOY. Recuperado de: <http://www.hoy.com.ni/2016/01/07/faltan-manos-para-cortar-cafe-en-nueva-segovia/>
- Martínez, M., Gutiérrez, J. R., & Guevara, B. (2013). Situación de inseguridad alimentaria de poblaciones vulnerables altamente dependientes del café afectadas por la crisis de la roya 2013 en Nicaragua. pp. 1-44. ACF Internacional. Managua (Nicaragua).
- Pérez, F. (2009). Impacto de la crisis del sector rural en el mercado laboral urbano y nacional: un análisis de vectores auto-regresivos. pp. 237-277. Cuadernos de Economía, 28(50), Bogotá (Colombia).
- Piñeiro, V., Morley, S., & Elverdin, P. (2015). Los Efectos de la Roya en las Economías Centroamericanas (No. 1457SP). pp. 1-39. International Food Policy Research Institute (IFPRI). Washington (USA).
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo & Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo. (2014). Prospectiva laboral en la región del Eje Cafetero: Caso cadena productiva del café. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Estudios de Prospectiva (Eje Cafetero). pp. 7-105. ISBN 978-958-8863-75-7, Bogotá (Colombia).
- Universidad del Rosario (2013). Educación, calificación y formalización de la mano de obra en el sector cafetero. pp. 3-33. Trabajos misión del café, Bogotá (Colombia).
- Solórzano L., J., & Cáceres T., F. (2012). Programa de mejoramiento productivo de la caficultura para pequeños y medianos productores. pp. 1-67. Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social. Managua (Nicaragua).
- Tobasura A., I. (1992). Características del mercado laboral en la producción cafetera del municipio de Palestina (Caldas). (Tesis de Maestría). Universidad de Caldas. Manizales (Colombia).
- TechnoServe. (2014). Colombia - A business case for sustainable coffee production. Sustainable Coffee Program. pp. 2-17. Recuperado de: <http://www.sustainablecoffeeprogram.com/site/getfile.php?id=377>.
- Tenjo G, J. (2015). Mercado laboral en el sector rural colombiano. pp. 1-36. Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural. Bogotá (Colombia).
- Vallejo, C., & Vallecilla, J. (1997). Programa de Reestructuración y desarrollo en regiones cafeteras de Colombia. pp. 57-82. CRECE. Manizales (Colombia).

ANEXO

Información general de los grupos focales

Grupo focal 1	Pitalito, Huila (Colombia)
Coordinación y apoyo logístico	Expocafé – Cadefihuila
Fecha	17 de febrero de 2016
Participantes	15 pequeños y medianos productores (hombres y mujeres) 2 grupos focales
Principales temas de discusión	<p>Tendencias de la migración laboral en el sur de Colombia.</p> <p>Escasez de mano de obra cada vez más habitual.</p> <p>Los trabajadores que cuentan con buenas condiciones laborales regresan año tras año.</p> <p>Los trabajadores están conscientes de que la ley les protege aun sin tener contratos. escritos con sus empleadores.</p> <p>Las mujeres cosechadoras posiblemente conforman un tercio de la mano de obra total.</p> <p>Los asistentes a los grupos focales participan en programas de calidad del café y sistemas voluntarios de certificación.</p>

Grupo focal 2	Cajibío, Cauca (Colombia)
Coordinación y apoyo logístico	Supracafé - Expocafe
Fecha	19 de febrero de 2016
Participantes	17 trabajadores (hombres y mujeres) 2 grupos focales divididos por género
Principales temas de discusión	<p>Una gran plantación de café cuyo objetivo es innovar sus procesos de producción y calidad.</p> <p>La cosecha realizada por mujeres.</p> <p>El modelo de administración de recursos humanos cuenta con un modelo innovador de pago y un sistema de remuneración basado en incentivos.</p> <p>Creación de relaciones sociales con las comunidades locales.</p> <p>Muchos de los trabajadores que participaron en los grupos focales eran migrantes internos y compartieron sus puntos de vista sobre el trabajo en la Región Central de Colombia.</p> <p>Las mujeres se sienten orgullosas de trabajar en café ya que saben que se les prefiere porque son cuidadosas y prestan más atención a los detalles. Las mujeres están conscientes de que contribuyen a la producción de café de alta calidad.</p> <p>La comunicación entre gerentes y trabajadores en Supracafé es muy fluida.</p>

Grupo focal 3	Matagalpa (Nicaragua)
Coordinación y apoyo logístico	Finca La Virgen Ramacafe - UTZ
Fecha	2 de marzo de 2016
Participantes	23 trabajadores (hombres y mujeres) 2 grupos focales
Principales temas de discusión	<p>25% de los trabajadores eran locales y 75% eran migrantes.</p> <p>30% de los trabajadores eran mujeres.</p> <p>Las condiciones laborales (provisión de alimentos, alojamiento y transporte) en la hacienda son excelentes, y están por encima de las que ofrecen otras haciendas y pequeños productores.</p> <p>Los trabajadores sienten que los propietarios son justos y la paga también lo es. Además, aprecian la estabilidad laboral con la que cuentan en la hacienda.</p> <p>Los salarios en la cosecha son mayores que los estipulados por la ley y además se les proporciona comida y alojamiento.</p>





WWW.SOLIDARIDADNETWORK.ORG

COMERCIOSOSTENIBLE.ORG

WWW.SCAA.ORG