

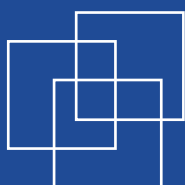


Organización
Internacional
del Trabajo



Incentivos y limitaciones para la SST en la cadena mundial de valor del café de tres regiones productoras de Colombia

Estudio de caso





Carlos Ariel García,
Investigador independiente

Catalina Zarate,
Centro de Estudios Regionales
Cafeteros y Empresariales

Lou Tessier, OIT
Luisa Guerrero, OIT

Incentivos y limitaciones para la SST en la cadena mundial de valor del café de tres regiones productoras de Colombia

Estudio de caso

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2017

Primera edición 2017

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Incentivos y limitaciones para la SST en la cadena mundial de valor del café de tres regiones productoras de Colombia

Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2017

ISBN: 978-92-2-328409-1 (versión impresa)

ISBN: 978-92-2-328410-7 (versión electrónica en PDF)

Departamento GOBERNANZA

Seguridad y Salud en El trabajo / Cadenas de Suministro Mundiales / Salud / Seguridad / Inspección del trabajo / Colombia / Cadenas de valor / Agricultura / Economía rural / Protección social

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Información sobre las publicaciones de la OIT y productos digitales se puede encontrar en: www.ilo.org/publns

Impreso en Colombia

| Prefacio

Las nuevas estimaciones mundiales de los costos económicos de las enfermedades y accidentes laborales indican que representan el 3,94% del producto interno bruto (PIB) por año, o 2.99 millones de dólares. 2.78 millones de trabajadores mueren cada año por enfermedades y accidentes profesionales. Se estima que 2.4 millones de estas muertes se pueden atribuir exclusivamente a enfermedades profesionales.

La atención creciente dada a la prevención en las discusiones políticas internacionales responde a esta observación. Particularmente, este tema se añadió a la agenda del G20 en 2014 cuando los Ministros de Trabajo y Empleo adoptaron la Declaración del G20 sobre lugares de trabajo más seguros y saludables. Este compromiso se reafirmó en 2015 en Ankara en una declaración ministerial en la que los miembros del G20 reiteraron su determinación de mejorar la seguridad y la salud en el trabajo en sus países y en el mundo.

Para contribuir a este esfuerzo, el proyecto conjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea (UE) tiene como objetivo mejorar la base de conocimientos y la seguridad y la salud en las cadenas de suministro mundiales. La UE y la OIT han apoyado el trabajo del G20 sobre lugares de trabajo más seguros como parte del programa de referencia para una acción preventiva en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo (SST). El proyecto floreció como resultado de la reunión del G20 en Ankara y comenzó en marzo de 2016 durante la preparación del Debate General de la CIT sobre el Trabajo Decente en Cadenas de Suministro Mundiales.

El proyecto tiene como objetivo compilar información sobre la manera de abordar la SST dentro de las cadenas de suministro mundiales. Desde esta perspectiva, el proyecto buscó comprender las dinámicas en las cadenas de suministro mundiales para identificar los incentivos y las limitaciones para mejorar la SST tanto en las relaciones comerciales como en los marcos institucionales y políticos de los países productores y consumidores.



Moussa Oumarou
Director
Departamento Gobernanza y Tripartismo
Organización Internacional del Trabajo



| Agradecimientos

Los autores agradecen a todas las compañías, trabajadores y caficultores, así como a sus funciones de apoyo en el sector cafetero (en especial a la Federación Nacional de Cafeteros) y en el sector gobierno (en particular los Ministerios de Trabajo, Salud, Agricultura y Comercio) al nivel central y al nivel local que aceptaron participar en este estudio, compartiendo sus experiencias.

Un agradecimiento especial al Dr. José Humberto Devia, de la Federación Nacional de Cafeteros, y a Italo Cardona, Especialista Regional de la OIT sobre Administración Laboral, Inspección Laboral y SST. Así mismo, al Centro de Estudios Regionales Cafeteros y Empresariales.

Adicionalmente, los autores agradecen el apoyo brindado por el personal de la Oficina de la OIT para los países Andinos, así como a la Delegación de la Unión Europea en Colombia.



Contenidos

Siglas

Resumen ejecutivo

Introducción

1. La cadena de valor del café de Colombia

2. Incentivos y limitaciones para la SST

3. Oportunidades para mejorar la SST

Referencias

Anexos

10
11
13
19
41
57
66
67

Ilustraciones

Ilustración 1.	La cadena de valor del café y su ambiente institucional y de mercado	22
Ilustración 2.	Tipo de productores, aporte al área y la producción	23
Ilustración 3.	Instrumentos ratificados por Colombia	43
Ilustración 4.	Producción de café en Colombia	52
Ilustración 5.	Producción de café de Colombia. 2007 – 2015	53
Ilustración 6.	Regiones seleccionadas en la investigación	54
Ilustración 7.	Dimensiones de la vulnerabilidad al riesgo laboral	58



Siglas

ANDI	Asociación Nacional de Industriales
ARL	Administradora de Riesgos Laborales
ASOEXPORT	Asociación Nacional de Exportadores
CCI	Centro de Comercio Internacional
CMS	Cadenas Mundiales de Suministro
Cps	Café pergamino seco
CUT	Central Unitaria de Trabajadores
DNP	Departamento Nacional de Planeación
EVS	Estándares Voluntarios de Sostenibilidad
Fasecolda	Federación de Aseguradores de Colombia
FMM	Fundación Manuel Mejía
FNC	Federación Nacional de Cafeteros de Colombia
FoNC	Fondo Nacional del Café
Fundaseg	Fundación de Aseguradores de Colombia
OIC	Organización Internacional del Café
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PDET	Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial
RRI	Reforma Rural Integral
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
SG-SST	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
SINTRAFEC	Sindicato de Trabajadores del Café
SINTRAINDUSCAFE	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Café
SISBEN	Sistema de Selección de Beneficiarios de programas sociales
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
UE	Unión Europea
UGQ	Usual Good Quality Coffee



Resumen ejecutivo

Colombia es el tercer productor y exportador de café del mundo, después de Brasil y Vietnam. En conjunto, las distintas etapas de la producción generan alrededor de 743.000 empleos directos en el país. Sólo en la primera etapa (cultivo del café) se generan cada año 730.000 empleos, con un pico durante la cosecha del café. El 69,4 por ciento de estos empleos los ocupan los propios cafeteros y los miembros de sus familias. La mayoría del empleo que se genera es informal, independientemente del tamaño de la explotación agrícola. La naturaleza temporal de la cosecha del café constituye un factor restrictivo para la contratación de trabajadores con contratos formales, especialmente en aquellas regiones en las que el mercado de trabajo asalariado está poco desarrollado.

Incentivos y limitaciones para mejorar la SST

Existe una serie de factores que favorecen y limitan la adopción de prácticas de trabajo seguras en la cadena de valor del café de Colombia:

- La institucionalización: Constituida en 1927, la Federación Nacional de Cafeteros (FNC) está integrada por 33 cooperativas cafeteras. Está financiada parcialmente por el impuesto a la exportación del café, y cuenta con una red de extensionistas rurales en todo el país. A través de su presencia, a la vez centralizada y descentralizada, la FNC divulga y promueve su estrategia para la mejora de la SST en las plantaciones de café.
- Las nuevas tendencias del mercado: Recientemente ha surgido un segmento de mercado, principalmente en los países de ingresos elevados, en el que los consumidores y los compradores prefieren pagar más a cambio de una producción responsable del café, en particular en lo que respecta a condiciones sociales y laborales específicas.
- El marco jurídico y las capacidades institucionales del Ministerio de Trabajo: Un nuevo reglamento sobre la SST lleva a la población y a los sectores privados a unir fuerzas en la preparación de una cadena de valor que cumpla los nuevos requisitos. Con todo, los recursos de las oficinas de trabajo en las regiones, especialmente en las zonas rurales, son limitados y no bastan para que puedan desempeñar sus funciones en la materia.
- El sistema de protección social: Cabe señalar la existencia de programas de protección social contributivos y no contributivos, que juegan un papel tanto preventivo como compensatorio. El marco jurídico del sistema de protección social es amplio, pero el acceso efectivo a las prestaciones y servicios de salud relacionados sigue siendo limitado en las zonas rurales.
- Las perspectivas regionales: Algunas instituciones regionales han hecho progresos en la promoción de la SST en las regiones productoras de café, aunque se han visto desconectadas de las iniciativas centrales, lo que limita su divulgación de una región a otra. Las instituciones de apoyo en las regiones, particularmente en las zonas remotas, no suelen llegar a los cafeteros y a sus trabajadores. Por lo general, los trabajadores rurales temporales no están organizados en asociaciones o sindicatos.

Oportunidades para la promoción de la SST

Aunque representa la mayor parte del empleo generado en la cadena de valor, el empleo en la etapa de producción es, en su mayoría, informal. En la etapa de cultivo del café, los productores y sus trabajadores están expuestos a distintos riesgos laborales. Según la información recogida por la FNC y el Ministerio de Trabajo en un estudio conjunto sobre los principales riesgos laborales en las plantaciones de café, se identificaron los siguientes (por orden de importancia): riesgos biomecánicos (movimiento repetitivo de las manos y rotación del tronco), riesgos ambientales (desastres naturales), riesgos sanitarios (acceso a agua potable), riesgos biológicos (mordeduras de serpiente) y riesgos químicos (utilización de productos agroquímicos). La tasa de accidentes/enfermedades es mayor durante la cosecha de granos de café, la fertilización del suelo y la siembra de las semillas. La gestión, prevención y mitigación de los riesgos en materia de SST en las zonas rurales está en una fase embrionaria, sobre todo en las zonas remotas. Relativamente pocos cafeteros, la mayoría de los cuales cuentan con una certificación conforme a iniciativas de cumplimiento privadas, tienen acceso a información sobre cómo mejorar sus prácticas de prevención. Esto significa que los cafeteros, en particular en los cultivos agrícolas de tamaño pequeño y mediano, están desconectados de los servicios que podrían ayudarles a detectar los peligros y a aplicar medidas preventivas. Lo mismo ocurre con los trabajadores de los cultivos más grandes, los cuales son contratados temporalmente para la cosecha o subcontratados para la aplicación de los productos agroquímicos, que por lo general suelen tener poco acceso a formación, información y compensación por razón de su situación laboral. Los obstáculos al acceso a servicios de salud en el trabajo y a servicios generales de salud persisten debido a la ubicación geográfica y a la situación económica de los cafeteros y sus trabajadores.

El empleo generado durante la comercialización, la trilla y la exportación es formal, se caracteriza por contratos escritos, el salario está basado en disposiciones legales y los trabajadores están afiliados a sistemas contributivos de seguridad social. En la etapa de trilla, los principales riesgos en materia de SST son el levantamiento de cargas pesa-

das, la exposición a partículas en el aire, el ruido y las máquinas, como en el caso de las máquinas sin vigilancia. La exposición a partículas en el aire está controlada en distinto grado, dependiendo de la tecnología y de la inversión que se hayan destinado a prevención. Algunas trilladoras cuentan con sistemas avanzados de extracción, pero otras no. Algunas empresas cuentan con sistemas avanzados de gestión de la SST porque su ubicación en zonas urbanas facilita el acceso a los servicios de prevención y promoción, así como la formación de su personal. Junto a los sistemas de gestión de la SST, las empresas suelen disponer de puntos focales responsables de la seguridad y salud, de un presupuesto destinado a la reducción y eliminación de los riesgos, y de un sistema de control de los accidentes, las enfermedades y sus causas. Como están afiliadas al sistema de seguro social, estas empresas formales tienen acceso a servicios de prevención (diagnóstico, asesoramiento, material promocional) proporcionados por el régimen de seguro de accidentes de trabajo. A nivel de las trilladoras, los avances en SST encuentran obstáculos en el caso de los trabajadores subcontratados, que en su mayoría están expuestos a riesgos de manipulación manual asociados a la carga y descarga de las bolsas de café verde.

Los esfuerzos desplegados para mejorar la SST en la cadena de valor podrían centrarse en los perfiles de los trabajadores considerados particularmente vulnerables: los pequeños cafeteros, sus familias y sus trabajadores temporales, así como los recolectores temporales y los trabajadores subcontratados que aplican los productos agroquímicos en las explotaciones de tamaño medio y grande. Este proceso requiere la movilización de las buenas prácticas existentes en la cadena de valor, así como la participación y coordinación de numerosos actores a lo largo de la cadena de valor y de su entorno institucional. La experiencia acumulada en el sector cafetero podría resultar útil para otras cadenas de valor rurales en Colombia, como parte de la ambiciosa agenda de desarrollo rural del Gobierno, así como para otros países productores de café.



| Introducción

Este estudio de caso se llevó a cabo como parte de un proyecto conjunto entre la Organización Internacional del Trabajo OIT y la Unión Europea UE. El proyecto de investigación conjunto OIT – UE aborda la Seguridad y Salud en el Trabajo SST en las Cadenas Mundiales de Suministro CMS, como parte de la Iniciativa global para el diseño de acciones preventivas en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo, uno de los programas insignia de la OIT. El proyecto tiene el propósito de identificar incentivos y limitaciones para el mejoramiento de la SST en las Cadenas Mundiales de Suministro mediante la realización de estudios de caso en profundidad en las cadenas de Café en Colombia, Palma de aceite en Indonesia y Lichi en Madagascar.

Las cadenas de alimentación y agricultura representan un alto porcentaje del comercio mundial, tanto en valor como en volumen. Se estima que el sector agrícola abarca la tercera parte del empleo mundial y más de la mitad del empleo total en países en desarrollo. Entre 2000 y 2013, la participación del empleo relacionado con estas cadenas en el empleo del sector agrícola se ha incrementado en más del 5% en las economías emergentes, indicando el aumento en la integración del sector. El empleo en la agricultura se caracteriza, con frecuencia, por la vulnerabilidad creciente e inadecuadas condiciones de trabajo y SST, lo cual hace este sector particularmente atractivo para diseñar una estrategia de intervención, lo cual requiere de un diagnóstico adecuado.

Para identificar la problemática de SST, así como las restricciones e incentivos para mejorar los resultados de la SST en cadenas agrícolas de suministro, el proyecto adoptó una metodología de investigación en cuatro fases:

- i) Selección de la cadena de valor de interés en cada país del estudio (Junio a Septiembre de 2016).
- ii) Mapeo de la cadena de valor seleccionada (Octubre a Diciembre de 2016).
- iii) Análisis de la cadena de valor y de los incentivos y limitaciones para mejorar la SST (Enero a Junio de 2017).
- iv) Identificación de intervenciones posibles para mejorar la SST (Julio a Agosto de 2017).

La fase de análisis de la cadena se organizó de la manera siguiente en los tres países de estudio:

- Una revisión preliminar de literatura que incluyó publicaciones científicas y técnicas, la legislación vigente y políticas relevantes en los países productores, estadísticas de comercio, datos sobre condiciones de trabajo y SST, así como artículos de prensa local e internacional y páginas electrónicas seleccionadas.
- Investigación de campo basada en entrevistas semiestructuradas, grupos focales y observación de campo, sobre una muestra cualitativa representativa de todos los actores de la cadena de valor (productores, trabajadores agrícolas, transportadores, recolectores, procesadores, exportadores, importadores, compañías de alimentos, detallistas), así como su ambiente institucional y de mercado en los países productores (Ministerios de Trabajo, Salud, Agricultura, Comercio, Servicios de inspección laboral, Servicios de bienestar social, agentes sociales, asociaciones sectoriales, servicios de salud ocupacional, iniciativas privadas, proveedores de servicios, auditores, proveedores de insumos, socios para el desarrollo, entre otros).
- Para obtener una visión completa de los agentes en los diferentes eslabones de la cadena, se realizaron 120 entrevistas en cuatro regiones del país, incluyendo Bogotá y los departamentos de Caldas, Huila y Nariño. Para tener la visión de los agentes en el exterior, se hicieron adicional-

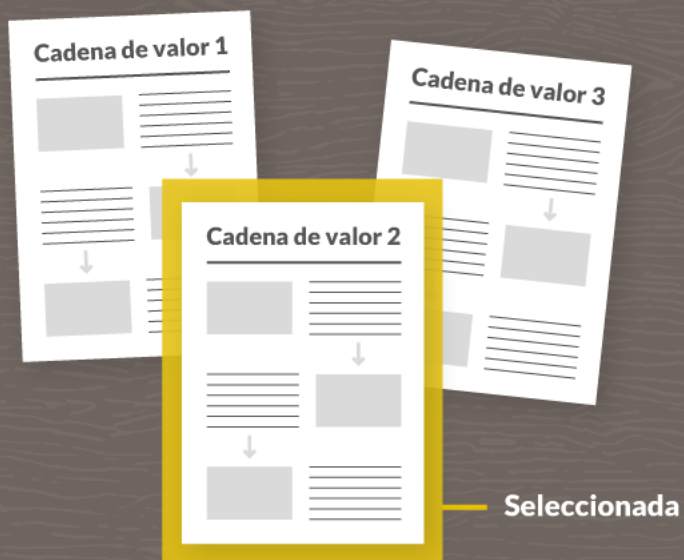
mente más de 50 entrevistas con compradores globales en otros países. Las regiones fueron seleccionadas por su contraste respecto a las características de la caficultura y las instituciones. En el departamento de Caldas predomina la caficultura empresarial, es principalmente receptor de mano de obra y presenta una situación de déficit en la oferta de la misma, sin embargo es uno de los productores principales, participa del 8% de la producción nacional. El departamento del Huila presenta una combinación de caficultura campesina, un equilibrio relativo entre la oferta y la demanda de mano de obra, alta asociatividad entre sus productores y es el mayor productor en el país, con el 18% de la cosecha. En el departamento de Nariño predomina la caficultura campesina, se caracteriza por haber sido históricamente proveedor de mano de obra para la región central del país, entre otros Caldas y Huila, tiene la más baja remuneración relativa por la mano de obra en café y es característico el intercambio de mano de obra entre productores para la recolección. Adicionalmente, en las tres regiones contrastan el tamaño y la capacidad de gestión de las instituciones, así como el grado de conexión de los Comités Departamentales de Cafeteros con las instituciones de apoyo. Finalmente, en la capital Bogotá se llevó a cabo una parte de las entrevistas, ya que allí se encuentran las sedes de la Oficina Central de la Federación Nacional de Cafeteros FNC, los exportadores, representantes de las organizaciones de trabajadores más representativas en el país y otros agentes de la cadena de valor.

- Una serie de consultas con actores clave in las cadenas de suministro seleccionadas y su ambiente institucional y de mercado. Estas consultas se realizaron tomando como base los resultados del trabajo de campo, con el propósito de formular modelos de intervención que permitan el mejoramiento de los resultados en SST en la cadena de suministro e identificar oportunidades de replicar buenas prácticas en otras cadenas en el país productor.

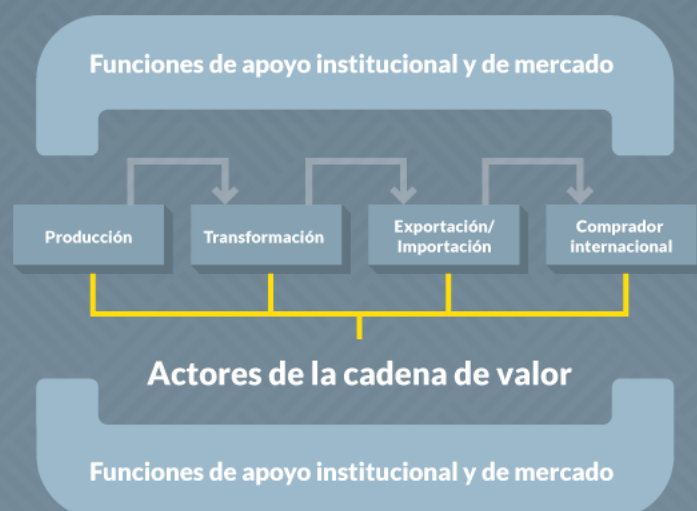
Este caso de estudio sintetiza los resultados de la investigación realizada en Colombia para la identificación de los principales retos y las oportunidades para mejorar las condiciones de SST en la cadena de valor del café.



| Paso 1: Selección



| Paso 2: Cartografía



| Paso 3: Análisis



| Paso 4: Diseño de intervención



Intervenciones para la mejora sostenible de los resultados de salud y seguridad en el trabajo

- _____
- _____
- _____



CA
DE
LOMBI

EXCELSO
CAFÉ
DE
LOMBI

70 Kg



1 | La cadena de valor del café de Colombia

1.1 Mercado y producto

Mercado



Más del 80% del café que se produce en el mundo se comercializa internacionalmente. Su valor de exportación asciende a USD 33,4 billones, mientras que las ventas minoristas suman alrededor de USD 100 billones (Panhuisen, 2014). La producción mundial supera los 150 millones de sacos, mientras que el consumo mundial (año cafetero 2015/2016) ascendió a 155,7 millones de sacos, de los cuales 48,3 millones (31%) se consumieron en los países exportadores y 107,5 millones (69%) en los países importadores. Según datos de la OIC, cerca del 50% del consumo mundial está concentrado en seis países: Estados Unidos (25 millones de sacos al año); Brasil, el único país exportador con un consumo interno destacable (20 millones de sacos); Alemania (9,3 millones); Japón (7,8 millones); Francia (6 millones); e Italia (5 millones). La Unión Europea consume 42,9 millones de sacos al año. En Colombia se consumen 1,5 millones de sacos (menos del 10% de su producción), que equivalen a 1,8 kilos de café verde por persona, que representa un poco menos de la cuarta parte de Brasil, de 4,8 kilos por persona, el país con mayor consumo per cápita.

Durante las últimas dos décadas, el mercado evidencia, de un lado, una tendencia creciente en el nicho de cafés de menor calidad en países no tradicionales en el consumo (2,8%), con mayor dinámica que en los países consumidores tradicionales (0,8%); y, por otro lado, el crecimiento importante de la oferta de cafés diferenciados y de alta calidad. Dentro de los cafés diferenciados, ha sido la creciente participación de los productores en iniciativas de cafés especiales y sostenibles, que los ha introducido en el cumplimiento de estándares que propenden por el cumplimiento de consideraciones sociales, ambientales y económicas en la producción. En la actualidad, cerca de la cuarta parte de los productores colombianos pertenecen a algún estándar de sostenibilidad.

Producto

El café (*Coffea*) es el género más importante de la familia de las Rubiáceas, que incluye mucho más de 500 géneros y más de 6.000 especies. Dos de las numerosas especies del género *Coffea* tienen actualmente importancia económica: *Coffea Arabica*, que se produce principalmente en zonas templadas y zonas altas tropicales de Latinoamérica y del Noreste del África, representa aproximadamente el 60% de la producción mundial; y *Coffea Canephora* (o *coffea Robusta*), que se produce principalmente en Asia, Brasil, África del Este y África del Sur, y participa con el 40% de la producción mundial. Otras especies, como *Coffea Libérica* y *Coffea Excelsa*, se comercializan en cantidades limitadas, según el CCI (2011).

El café necesita para su producción condiciones especiales de suelo, temperatura, precipitación atmosférica y altitud. Alturas sobre el nivel medio del mar entre 1.200 y 1.800 metros de altura se consideran adecuadas, temperaturas entre 17 y 23 grados centígrados y precipitaciones cercanas a 2.000 milímetros anuales, bien distribuidos a lo largo del año. De acuerdo con (Arcila et al, 2007), la planta a libre crecimiento comienza a producir frutos en ramas de un año, alcanza su máxima productividad entre los 6 y 8 años, dependiendo de la variedad y las condiciones, y su ciclo de vida puede alcanzar hasta 25 años en condiciones comerciales. En Colombia se producen diferentes variedades de la especie *Arábica*, que da lugar a una bebida suave, característica del país. Se-

gún la FNC¹, “El Café de Colombia se caracteriza por ser una bebida con una taza limpia, con acidez y cuerpo medio/alto, aroma pronunciado y completo”. Los atributos de calidad se asocian a una tradición de recolección selectiva del grano, con predominio del beneficio, o proceso de post cosecha, por vía húmeda, así como el proceso de secado, y la clasificación posterior mediante trilla.

1.2 Estructura de la cadena de valor

El café colombiano se cataloga en el mercado en la categoría “suave lavado” por las variedades cultivadas y las características del procesamiento. El proceso comprende las etapas de recolección de café cereza, despulpado, remoción del mucílago, lavado y secado hasta obtener el café pergamino seco que luego se trilla para producir café almendra (verde) para exportación.

De acuerdo con la FNC, el cultivo del café se distribuye en 940 mil hectáreas, a lo largo de la Cordillera de los Andes y desde el Mar Caribe hasta la Selva Amazónica, abarcando 20 de los 32 departamentos en 588 de los 1.122 municipios. En total 552 mil productores cafeteros se dedican al cultivo, con un promedio por finca de 1,7 hectáreas sembradas en café. En Colombia se recolecta café durante todo el año, según la región. En el norte la mayor parte de la cosecha se recolecta en el segundo semestre; en la zona sur del país ésta se concentra en su mayor parte en el primer semestre del año. Mientras que en la zona central se divide en dos partes, una cosecha principal, en la que se producen aproximadamente las dos terceras partes de la cosecha anual, y una menor denominada *traviesa* o *mitaca*.

El país produce anualmente 14 millones de sacos de 60 kilogramos de café verde, siendo el tercer país productor después de Brasil y Vietnam. La producción nacional ha crecido en los años recientes después de un exhaustivo programa de renovación de cafetales, recuperándose de una caída pronunciada que experimentó durante cuatro años consecutivos (2009 – 2012), influenciada por el efecto combinado del Fenómeno del Niño, la proliferación de la roya

1 | Página electrónica http://www.cafedecolombia.com/particulares/es/el_cafe_de_colombia/un_cafe_sobresaliente/

del cafeto y el incremento del precio de los fertilizantes. En la actualidad el país cuenta una caficultura renovada, joven (con una edad promedio de 7,1 años), tecnificada² (97% de las plantaciones) y con predominio de variedades resistentes a la roya (71% del área sembrada).

El país exporta alrededor de 12 millones de sacos por año, que representan alrededor del 90% de la producción. En el año 2015 se exportaron 12,7 millones de sacos por un valor de USD 2.788 millones. El destino principal de las exportaciones es Estados Unidos, que participa con el 42%, equivalente a 5,3 millones de sacos. A Japón se hacen embarques anuales de 1,2 millones de sacos en promedio (10%), seguido por Alemania con 1,1 millones de sacos (9%), Bélgica, con 900 mil sacos (7%) y Canadá con 800 mil sacos (6%).

La principal forma de exportación del café es en verde (94,3%), y en menor medida en extracto o soluble (4,7%). El 1,1% de las exportaciones corresponde a otras formas de preparación como verde descafeinado, tostado en grano y tostado y soluble. La participación de los cafés en Estándares Voluntarios de Sostenibilidad EVS viene adquiriendo cada vez mayor peso en la producción y las exportaciones. Según información de la FNC, actualmente el 32% de las fincas (de un total de 684 mil) producen su café bajo algún estándar de producción sostenible. Los cafés especiales representan el 15,2% de las exportaciones, sumando 2,1 millones de sacos para el año 2016. En ese año se vendió como café convencional la mayor parte de las exportaciones, el 71,7%

y el resto como café industrializado (5,8%) y una menor proporción bajo la denominación de ‘producto Colombia’ (7,2%), que corresponde a exportaciones aprobadas, con un nivel diferente de tolerancia de defectos

Las normas para la exportación de café colombiano tienen niveles más altos de cumplimiento que los exigidos por la Green Coffee Association of New York City³, aunque en 2016 el Comité Nacional de Cafeteros decidió darle cierta flexibilidad, permitiendo café con mayor tolerancia de defectos y menor tamaño, manteniéndose dentro de los parámetros internacionales de calidad, “granos que tradicionalmente se destinaban a segmentos específicos del mercado doméstico y que ahora pueden ser mejor valorados en el mercado internacional de mezclas”⁴. De acuerdo con la FNC, la modificación de las normas de calidad de exportación del café colombiano excelso obedeció al objetivo de impulsar las exportaciones, ajustarlas a la normativa internacional y mejorar el ingreso de las familias cultivadoras, sin poner en riesgo la calidad.

La cadena de valor del café colombiano se apoya en más de 500 mil productores que producen el grano en pergamino seco, una extensa red de comercializadores internos conformada por 33 Cooperativas de Caficultores y numerosos compradores o intermediarios⁵, 150 trilladoras y 173 exportadores. El café en grano verde producto de la trilla va a los comercializadores externos como excelso, o bien al mercado interno para ser usado por la industria torrefactora nacional.

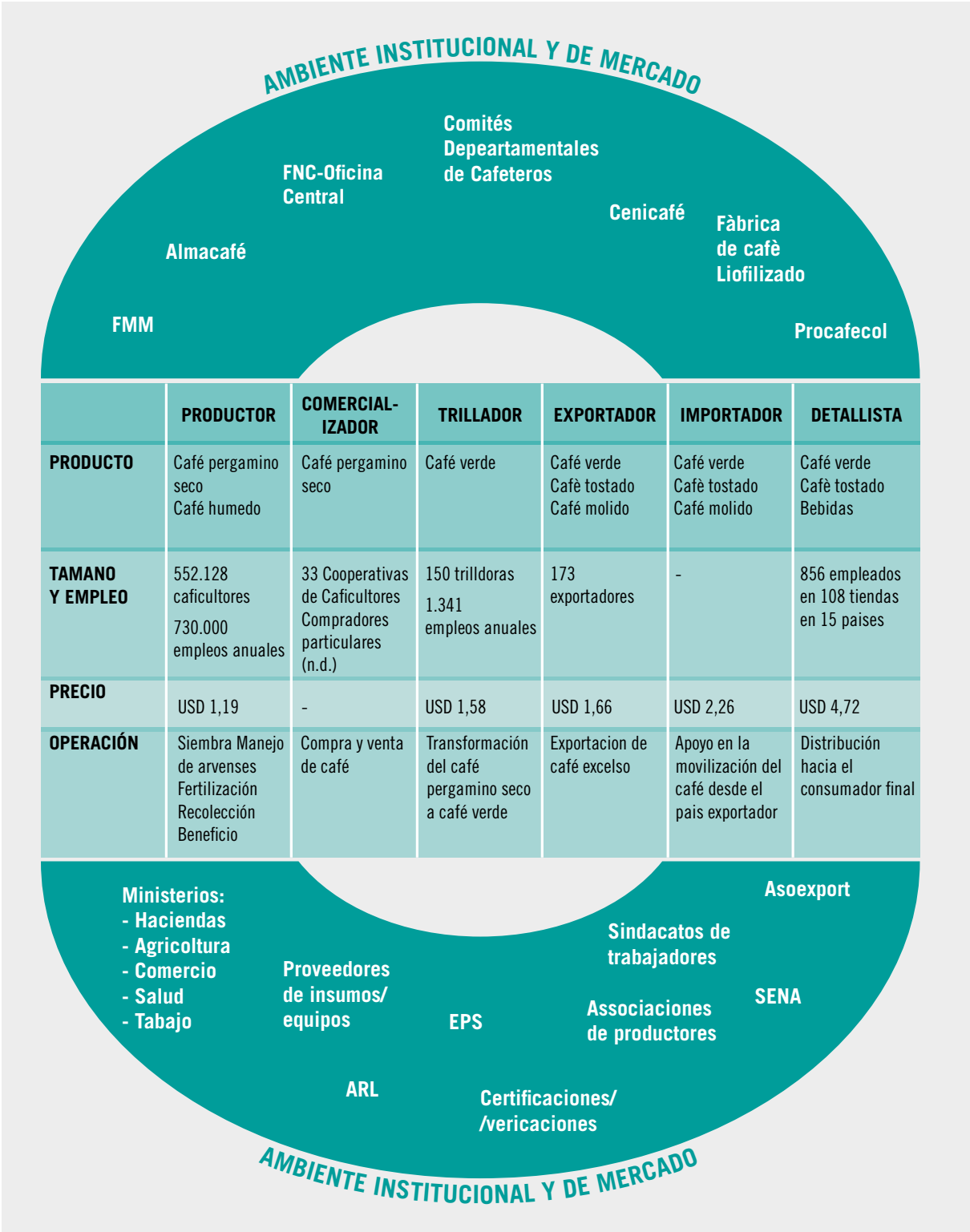
2 La tecnificación del cultivo ha propiciado el incremento de la productividad de los cafetales (17,7 sacos de café verde por hectárea), situando al país por encima del promedio de otros productores de cafés suaves, como América Central (12 sacos / ha.), Perú (12 sacos / ha.) y Kenia (8,1 sacos / ha.). No obstante, continúa muy por debajo de los niveles registrados en Brasil (23,9 sacos/ha. para arábica y robusta) y Vietnam (44,7 sacos/ha.).

3 Las normas de la Green Coffee Association of New York City, ente rector de la compra y venta de café verde arábigo en el mundo, han denominado como café Excelso colombiano al grano con malla 14/64 con un nivel de tolerancia del 5%. Sin embargo, Colombia internamente se autoimponía un nivel de aceptación de 1.5%, que impedía que cafés de muy buena calidad se vendieran en los mercados internacionales.

4 Estos denominados “coproductos”, o “segundas”, son igualmente sometidos a controles fitosanitarios y de humedad por parte de las autoridades sanitarias.

5 Algunos estimativos no oficiales de FNC consideran que podrían ser alrededor de 1.500. Su participación en la compra de café ha estado alrededor del 70%, en promedio 9 millones de sacos, de los cuales 1,3 millones provienen de las ventas que les hacen las Cooperativas de Caficultores.

Ilustración 1. La cadena de valor del café y su ambiente institucional y de mercado



Fuente: autores

La producción y recolección del café

Según los datos de la FNC, el país tiene 552 mil caficultores⁶ con 686 mil fincas, ya que hay caficultores con varias fincas; con un tamaño promedio de tres hectáreas en total y 1,7 hectáreas sembradas en café en promedio por finca⁷.

La institución cafetera contempla cuatro tamaños de caficultores, los pequeños productores (minifundistas y productores de economía campesina), productores medianos y productores empresariales.

Ilustración 2. Tipo de productores, aporte al área y la producción

Pequeños (menos de 5 Ha en café) <ul style="list-style-type: none"> ■ 528.000 productores ■ 74% del área cafetera ■ 73% de la producción 	Minifundistas (Menos de 1 Ha. en café) <ul style="list-style-type: none"> ■ 274.000 productores ■ 19% del área cafetera ■ 17% de la producción
	Economía campesina (Entre 1 y 5 Ha.) <ul style="list-style-type: none"> ■ 254.000 productores ■ 55% del área cafetera
Medianos (Entre 5 y 10 Ha. en café)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 16.560 productores ■ 7% del área cafetera ■ 12% de la producción
Grandes (Más de 10 Ha. en café)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 7.440 productores ■ 11,7% del área cafetera ■ 16% de la producción

Fuente: autores

En el eslabón de la cadena correspondiente al cultivo (Producción), se desarrollan las actividades de establecimiento o siembra, sostenimiento y recolección. La siembra de las semillas se realiza en germinadores y dos meses después, cuando la semilla ha germinado, se procede a sembrarla en los almacigos que son bolsas llenas de una mezcla de tierra y materia orgánica, en las

cuales la planta del café podrá desarrollarse de manera adecuada en un período que va de cuatro a seis meses. Transcurrido este tiempo, se procede a sembrarlas en el sitio definitivo guardando distancias que varían dependiendo de las características específicas del cultivo. En cultivos tecnificados se siembran entre 5.000 y 10.000 árboles por hectárea (Reina et al. 2007).

6 Para ser cafetero federado o cedulado se debe explotar un predio con un área sembrada igual o superior a 0,5 hectáreas y con al menos 1.500 árboles de café. Estos cafeteros pueden participar en las elecciones cafeteras, para elegir representantes a Comités Municipales y Departamentales de Cafeteros. De acuerdo con datos de la FNC, actualmente 377 mil caficultores son federados, el 69%. Los cafeteros no federados deben contar con al menos 400 árboles de café, aunque no pueden participar en las elecciones cafeteras tienen acceso a los servicios de la organización.

7 El 60% en promedio del área de la finca se encuentra sembrada en café, proporción que representa el 75,7% del área en las fincas menores de una hectárea.

El cultivo del café necesita de atención constante y de una administración eficiente. Por esta razón, se debe desyerbar, fertilizar, controlar plagas y enfermedades como la roya (*Hemileia Vastatrix*), y la broca (*Hypothenemus Hampei*). La estabilización de la producción también es una práctica importante y se logra manteniendo grupos de plantas de diferentes edades en la finca, con el objeto de asegurar el promedio máximo de producción anual, al sumar las producciones de los grupos de plantas definidos. Esto da lugar a la existencia de diferentes tipos de renovación o podas. La más usada en el país es el zoqueo, que consiste en un corte del tallo a una altura de 30 40 centímetros, suprimiendo todas las ramas por debajo del corte, es decir sin ramas de savia (Mestre y Ospina, 1994).

La recolección ocurre aproximadamente 32 semanas después de la floración. La cereza se recolecta solo cuando está completamente madura, es decir cuando toma un color rojo intenso. De acuerdo con la FNC, una recolección no selectiva (recolección de frutos verdes, maduros y sobremaduros) disminuye los ingresos de mediano y largo plazo del productor, puesto que estará sacrificando flores que constituyen su ingreso futuro, o reducirá también sus ingresos por tomar frutos inmaduros que se constituirán en un obstáculo para pasar las pruebas de calidad que le exige el sistema. De esta manera, en Colombia la recolección de café tiene una muy alta proporción de frutos maduros al ser selectiva, y primordialmente manual.

De acuerdo con un estudio realizado por el CRECE (García, Zárate y Ochoa, 2016) por encargo de la FNC, **las fincas cafeteras ocupan al año un promedio de 730 mil personas** entre miembros de los hogares cafeteros, jornaleros y recolectores. Esto indica que la caficultura emplea en promedio 1,1 personas por finca y 0,8 personas por hectárea. De acuerdo con la composición de la oferta total (ver la siguiente tabla), la población de los hogares cafeteros representa su principal componente, con una participación del 69,4% (alrededor de 506 mil personas). El estudio también destaca que los propios productores cafeteros representan casi la mitad de la oferta (45,5%), seguidos por los trabajadores familiares sin remuneración (21,7%) y el 2,2% correspondiente a trabajadores familiares que se remuneran.

De acuerdo con el CRECE (García, Zárate y Ochoa, 2016), en las fincas más pequeñas la demanda de trabajo se cubre en gran parte (75%) con mano de obra familiar, mientras que en las medianas este apor-

te representa apenas el 8% y las grandes son casi en su totalidad dependientes de mano de obra contratada. El productor suele dedicar una parte importante de su tiempo al trabajo en la finca.

El 30,6% de la oferta corresponde a mano de obra externa, la mayor parte de ella proveniente de jornaleros agrícolas, generalmente sin tierra, que se dedican a vender su fuerza de trabajo en fincas cafeteras y cuya única contraprestación es el pago de un jornal (un día de trabajo), equivalente a unos USD 10,95 de 2017. Esta población alterna su trabajo entre la recolección de café y otras actividades, cafeteras o no cafeteras, en épocas por fuera de la cosecha. Apenas el 2% de esta mano de obra externa son trabajadores permanentes, que serían el empleo formal estable, con un contrato de trabajo escrito y con las prestaciones de ley (aportes a salud, pensión y riesgos profesionales por parte del empleador).

Los **trabajadores permanentes** comúnmente se desempeñan como administradores o mayordomos en las fincas medianas y grandes y se consideran como ocupando empleos formalizados. Entre sus funciones se encuentran la supervisión de las labores de la finca y su personal, la compra de insumos y el reclutamiento y supervisión de recolectores para la cosecha. A este tipo de trabajadores normalmente se les asigna una casa en la finca y, como se mencionó, gozan de los beneficios de ley con pago de al menos un salario mínimo (USD 252,58).

Las demás labores de la finca grande o pequeña se hacen con base en trabajo en su mayoría informal, compuesto por trabajadores temporales o estacionales, trabajadores independientes (los mismos productores cafeteros) y trabajadores familiares (remunerados y no remunerados). La labor cafetera con mayor demanda de trabajadores es la recolección. Según cálculos del mismo estudio, alrededor de 395 mil personas trabajan en recolección, aunque no se ocupan todas al tiempo, si no que se distribuyen a lo largo del año de acuerdo con los ciclos de cosecha de cada región. Una baja proporción de estas personas, apenas el 10%, constituye mano de obra migrante, es decir, cerca de 40 mil personas se mueven desde su departamento de origen hacia otros departamentos. Una parte importante de la oferta, que no se desplaza interregionalmente, corresponde a población de hogares cafeteros: 77.000 caficultores y 28.000 miembros del hogar diferentes del productor, que alternan su trabajo entre la recolección de café en su finca y en otras fincas.

I. Fincas pequeñas

En las fincas pequeñas, hasta hace algunos años, era común que las labores cafeteras diferentes de recolección (desyerbas, manejo de plagas, fertilización, beneficio) fueran realizadas por los mismos caficultores, aunque la masiva tecnificación de la caficultura ha llevado a que incluso en estas fincas, sea necesaria la contratación de trabajadores para realizar este tipo de labores. En particular las mayores áreas en cultivos renovados han contribuido al aumento de la productividad, llevando a muchos productores a una nueva escala de producción, e incrementando por lo tanto las necesidades de mano de obra. De acuerdo con la información obtenida en campo, el productor es quien se encarga de conseguir los trabajadores, que normalmente son vecinos suyos, para evitarse la provisión de alojamiento y alimentación. En este tipo de fincas, todos los trabajadores son temporales y la división del trabajo familiar se realiza de acuerdo con la exigencia de cada labor. Los hijos tienen escasa participación, a veces recolectando café en sus ratos libres, y las mujeres usualmente se dedican a alimentar los trabajadores y, de manera esporádica, participan en la recolección de café. Aunque la mano de obra familiar representa una proporción importante (23,9%) del número de jornales, su dedicación efectiva a las labores de la finca es ocasional, más como una forma de complementación de los ingresos o de apoyar las labores de la finca.

La **baja participación de los jóvenes en las labores cafeteras** se relaciona tanto con las causas del escaso relevo generacional en el sector, los desplazamientos de la población hacia las ciudades como efecto del conflicto armado, así como con la influencia de la normatividad y requerimientos de los EVS sobre la prevención del trabajo infantil. Sobre las dos primeras causas, la literatura (Aldanondo, 2007) se refiere principalmente a causas como el incremento de la migración hacia las ciudades, el aumento del desempleo y las crecientes preferencias de los jóvenes por actividades urbanas, a los que no son ajenos los jóvenes en la caficultura. En el otro caso, el contenido de las normas y reglamentaciones sobre trabajo infantil, que es acogido plenamente por los EVS, sin duda ha contribuido a reducir la participación de esta población en las labores de la finca. Asimismo, esta situación toma en cuenta los requerimientos de la Plataforma Global del Café, que adhieren a los convenios de las Naciones Unidas al respecto. Los estudios del CRECE sobre iniciativas de sostenibilidad en café muestran que los caficultores que participan en EVS son más

proclives al cumplimiento de este tipo de prácticas. Así mismo, las entrevistas hechas para este estudio confirman que cada vez hay más conciencia entre los caficultores sobre su compromiso de cumplir con las normas laborales. Sin embargo, al mismo tiempo se oyen quejas porque los requisitos de las normas también propician la falta de contacto de los jóvenes adolescentes con las labores del campo dado que la lista nacional de trabajos peligrosos prohíbe el trabajo de menores de menos de 18 años en todo el sector café (la lista está organizada por el momento por sectores y no por actividades (Resolución 3597 de 2013), al respecto, la OIT está brindando asistencia técnica al gobierno para establecer actividades peligrosas dentro de los sectores prioritarios).

La **participación de la mujer** en la caficultura es limitada, tanto en la toma de decisiones como en la ejecución de labores. Esta condición está muy ligada al hecho de que una baja proporción de ellas son propietarias de finca, apenas el 22%, según estadísticas del CRECE; y al carácter arduo de las labores agropecuarias. Sobre este último punto, CRECE (2016) encontró que el 14% de los recolectores son mujeres. Respecto a su participación en la toma de decisiones, según el CRECE (2015), un porcentaje importante de mujeres se involucra en las decisiones relativas al beneficio y secado del café (70,5%), pero esta participación disminuye en lo que atañe al manejo general de la finca (40,2%), la recolección (37,5%) y la toma de registros (33,5%). Según la información obtenida en los grupos focales, las mujeres aportan su mano de obra principalmente en la recolección y el beneficio del café. Algunas mujeres consideran el trabajo de ama de casa como una forma de participación en las labores de la finca, dado que combinan las labores del hogar con actividades en la producción o preparación de alimentos para los trabajadores.

II. Fincas medianas y grandes

Para atender las labores que implican estar en el lote cafetero, incluida recolección, la gran mayoría de los trabajadores son contratados como temporales. De acuerdo con el estudio mencionado del CRECE, el 97,8% de los trabajadores cafeteros son temporales o estacionales, condición que implica que el pago que reciben corresponde sólo a los días exclusivamente trabajados, sin ninguna otra prestación de ley.

Los administradores, mayordomos (que son trabajadores permanentes de la finca) o alimentadores emplean diversas estrategias para conseguir los trabajadores,

principalmente recolectores en época de cosecha. Estos trabajadores llegan generalmente por su cuenta a plazas públicas, a sitios destinados por los Comités Municipales de Cafeteros, o a la misma finca, y allí se realiza la negociación de las condiciones de empleo, la cual se hace de manera individual. No existen asociaciones u organizaciones de trabajadores recolectores que les faciliten negociaciones colectivas. Cuando son los ‘alimentadores’ (trabajador que suministra la alimentación a los demás trabajadores) los que se encargan de la consecución de la gente, el caficultor pone a su disposición el alojamiento, o una casa de la finca con dormitorios para los recolectores. El alimentador, que es usualmente un empleado de finca, es también un canal entre el caficultor y el trabajador para el pago de la recolección, entregando al trabajador el “salario neto” devengado durante la semana, menos un descuento por la alimentación.

El **carácter temporal de las labores de la caficultura** es, de acuerdo con los caficultores entrevistados, un factor limitante para contratar a un trabajador con todas las prestaciones de ley, especialmente en aquellas regiones en las que el mercado de trabajo asalariado formal es poco desarrollado. Por esta razón, el pago de un salario mínimo mensual con todas las prestaciones de ley se limita, por lo general, a los trabajadores permanentes⁸. De acuerdo con el estudio del CRECE, en fincas pequeñas (menos de cinco hectáreas) el empleo permanente equivale apenas al 0,9%, en las medianas (área en café entre 5 y 10 hectáreas) alcanza el 6,7% y en las grandes (más de 10 hectáreas) el 11,4%. La remuneración de los trabajadores temporales se hace bien como pago al destajo o pago al jornal, dependiendo del tipo de labor y la etapa del proceso de producción.

Para labores diferentes de la recolección del grano, el **esquema de pago** al contrato o destajo consiste en establecer la remuneración por una labor específica o un volumen de trabajo acordado, y se utiliza en labores de control de malezas, manejo de plagas, fertilización o renovación. Por ejemplo, en fumigación para control de broca, lo usual es que se contrate por caneca aplicada. Cada caneca tiene una capacidad de 200 litros y cada persona, dependiendo del estado del lote, tiene una productividad de aplicación de dos canecas al día. El año anterior, se pagó en

promedio \$35.000 (USD 11) por caneca aplicada, lo que implica que el salario diario de un trabajador en fumigación pudo alcanzar \$70.000 (USD 22), por encima del salario mínimo diario legal en 2016 de \$22.982 (USD 7,5).

Este tipo de remuneración es también ampliamente usada en la labor de **recolección** del café, cuya unidad de medida es el kilo de café cereza recolectado al día. Este valor es variable por región, al depender de la intensidad de la demanda y de la disponibilidad de la oferta de trabajo. Por ejemplo, en una de las zonas visitadas en Caldas (municipio de Chinchiná), con una de las mayores producciones del departamento, se pagó el año pasado a \$600 el kilo (USD 0,2). En Nariño, este valor alcanzó \$350 por kilo (USD 0,11) y en Huila se pagó \$400 el kilo (USD 0,13). La productividad promedio de un recolector, en época de cosecha alta, es de 120 kilos por día, lo que indica que diariamente puede obtener \$72.000 (USD 24) en un departamento con alta intensidad de la demanda como Caldas o alrededor de \$45.000 (USD 15) en Huila y Nariño, en los que la disponibilidad de la oferta aún no es tan limitada como en los departamentos del centro del país.

Bajo este tipo de remuneración no hay exigencias sobre la jornada laboral, pero el hecho de que ésta dependa de su rendimiento hace que en épocas pico de la cosecha los recolectores decidan extender su jornada más de ocho horas diarias (de manera interrumpida), los siete días de la semana, en la búsqueda del mayor ingreso posible. Esto ocurre durante las dos semanas en que se concentra la cosecha en algunas zonas. Durante la jornada laboral en cosecha, los recolectores tienen tres momentos de descanso durante el día así: comienzan la recolección a las 6:00 a.m., entre 8:00 a.m. y 9:00 a.m. toman el desayuno y continúan hasta las 12:00 m. Se toman una hora para almorzar y continúan su jornada hasta las 4:00 p.m., momento en que toman el último descanso del día. Los que deseen terminar su jornada laboral a las 5:00 p.m. pueden hacerlo.

El pago se hace por día sin importar el rendimiento del trabajador, pero con la exigencia de cumplir la jornada laboral de ocho horas diarias. El valor pagado puede incluir o no la alimentación, dependiendo de la decisión del empleador. Por ejemplo, algunos caficultores entrevistados manifestaron que el año anterior el valor del jornal estuvo alrededor de \$37.000 (USD 12), incluido

8 De acuerdo al Censo Nacional Agropecuario, la tasa que representa la informalidad laboral en el área rural de Colombia es del 90%

el valor de la alimentación. Esto indica que los trabajadores deben descontar del valor del jornal, el costo de la alimentación diaria, equivalente a \$9.000 (USD 3), por lo que sus ingresos netos diarios pueden alcanzar \$28.000 (USD 9).

De acuerdo con las cifras anteriores, puede inferirse que los caficultores colombianos tienden a ajustarse e incluso a superar el salario mínimo legal diario para remunerar a sus trabajadores. De hecho, de acuerdo con los hallazgos del CRECE (García, Zárate y Ochoa, 2016), el precio promedio del jornal cafetero supera en un 31% al salario mínimo legal diario. La gran mayoría de los caficultores (81%) remunera el trabajo con valores mayores o iguales al salario mínimo diario; mientras que el restante 19% que paga por debajo del salario mínimo (el 85% de un salario mínimo legal diario), se concentra en los departamentos de Cauca y Nariño, en los que el diferencial del jornal es inferior al resto del país.

Los esquemas de sostenibilidad han contribuido a una mejor remuneración al trabajo. En fincas que participan en alguna iniciativa de sostenibilidad, el mismo estudio muestra que la remuneración promedio en fincas que participan en EVS es 18% mayor en comparación con fincas convencionales, y un 20% más de las fincas paga jornales por encima del mínimo legal (García, Zárate y Ochoa, 2016). También como resultado de sus requerimientos, se han hecho mejoras en las condiciones de trabajo y de los alojamientos.

Con el crecimiento de la producción y la tecnificación, en la caficultura colombiana se han acentuado los problemas de escasez de mano de obra para las labores cafeteras en la finca, particularmente para la recolección del café, cuya demanda es estacional. Un estudio del CRECE sobre el trabajo en la caficultura (García, Ochoa, & Zárate, 2016), concluye que la escasez tiene características de un problema estructural, que tiende a agudizarse. Aunque las propias familias cafeteras cubren una proporción importante de la demanda, su productividad y su remuneración son bajas. La mano de obra para recolección diferente de la familiar proviene de regiones cercanas a las zonas de producción, siendo escasa la movilidad regional de la misma: la migración de mano de obra entre departamentos no supera el 10% de la oferta para esta labor. El dinamismo de actividades como la construcción y la minería, o incluso actividades ilegales, hace que estas compitan por mano de obra en algunas regiones. La oferta de trabajo para el sector cafetero es reducida y tiene una tasa de crecimiento relativamente rígida, mientras que

la demanda es creciente con la producción. La oferta de mano de obra para café crece a una tasa promedio del 1% anual, mientras que la demanda ha alcanzado una tasa cercana al 4% en los años de recuperación de la producción (García, Ochoa, & Zárate, 2016). Este desbalance contribuye a que se paguen jornales más altos en las regiones con mayor producción.

Comercialización interna

Los intermediarios son los agentes que se dedican a la compra de café pergamino seco a los caficultores para ser entregado a los exportadores, en la mayoría de los casos sin un proceso previo de transformación. Este eslabón de la cadena lo componen las Cooperativas de Caficultores y los compradores que no pertenecen al sistema de la FNC – denominados compradores particulares. Las Cooperativas de Caficultores son órganos formales y los compradores particulares son una diversidad de agentes privados, firmas o personas, de los que no se conoce información detallada.

Las Cooperativas de Caficultores son organizaciones de economía solidaria, de propiedad de los productores de café, cuya función principal es garantizar la compra del café, ejercer la función de “garantía de compra”. La Garantía de Compra se considera un bien público, en cuyo cumplimiento la organización publica diariamente el precio base de referencia del café calculado con las variables del mercado: el precio externo del café de la Bolsa de Nueva York, la prima de calidad reconocida por el café de Colombia para la calidad estándar o UGQ y la tasa de cambio del momento de la publicación. Este precio se usa como referencia para evitar que los productores vendan su café por debajo del precio que está dispuesto a reconocer el mercado internacional. La FNC busca que, mediante esta política, el precio y las condiciones de pago ofrecidos por otros intermediarios y compradores deban competir con el precio de referencia oficial. La cotización diaria está disponible para consulta de los productores en los puntos de compra de las Cooperativas de Caficultores, en los Comités Departamentales de Cafeteros, en las sucursales de Alma-café y en la página web de la FNC.

En el país existen 33 Cooperativas de Caficultores con 488 puntos de compra de café. Las cooperativas cuentan con 82 mil caficultores asociados, que equivalen al 15% de los caficultores del país, lo cual no excluye a los demás productores del derecho a la garantía de compra. En opinión de algunas personas entrevistadas, la razón del número de productores asociado a las cooperativas radica en el monto del costo de afiliación. Dicho

costo es de un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), que en 2017 equivale a USD 252,6. Este valor equivale al costo de la fertilización de un año para un pequeño productor. Entre otros requisitos de afiliación se encuentran, aportar una arroba de café anual (12,5 kilos de café pergamino seco) y el compromiso de vender a la cooperativa como mínimo 500 kilos por hectárea al año.

En el año 2015, las cooperativas compraron 5,2 millones de sacos de 60 kg cps, el 38% de la compra de la cosecha cafetera nacional. Las Cooperativas disponen de una línea de financiamiento con recursos del Fondo Nacional del Café FoNC⁹ para la compra de café pergamino seco en el mercado interno. Este producto luego es vendido a Almacafé S.A., la empresa logística de la FNC, o a Expocafé S.A., la empresa exportadora de las Cooperativas de Caficultores. En 2015, las Cooperativas utilizaron el 36% de los recursos disponibles en esta línea. Del total de café vendido por las Cooperativas en ese año, el 51,9% (2,7 millones de sacos) fue negociado con Almacafé, con destino al FoNC; el 23,1% (1,2 millones de sacos) fue destinado a la exportación a través de Expocafé; y el 25% restante (1,3 millones de sacos) se vendió a particulares.

La capacidad económica de las cooperativas de caficultores depende de su participación en el mercado y de la capacidad de gestión en las compras de café. Según la información obtenida en campo, las diferencias en capacidad institucional e infraestructura de las cooperativas se traducen en diferencias en los beneficios que pueden ofrecer a los caficultores. Por ejemplo, en algunas regiones las cooperativas pueden disponer de equipos de técnicos que refuerzan la capacitación que reciben los productores por parte de la FNC, mientras que otras, con cooperativas con menor capacidad económica, esta actividad recae exclusivamente en el Comité Departamental de Cafeteros respectivo. Además de la función de garantía de compra, cada cooperativa decide autónomamente sobre su propio portafolio de servicios o programas dirigidos a sus afiliados. Entre estos beneficios, pueden encontrarse venta de fertilizantes e insumos, venta de artículos de consumo para el hogar, venta de herramientas y equipos para la finca, crédito, algunos servicios de salud como exámenes de agudeza

visual o auditivos, apoyo educativo, auxilio funerario y otros.

Los compradores particulares de café, los compradores diferentes de la FNC son numerosos agentes, aunque no se dispone de una estadística oficial sobre su número exacto, se estima que pueden superar los mil. Pueden ser de varios tipos, entre compradores independientes individuales, representantes de empresas medianas o grandes que tienen sus propios puntos de compra. Su participación en la compra de café ha estado alrededor del 70%, es decir, compran unos nueve millones de sacos, de los cuales 1,3 millones provienen de compras a las Cooperativas de Caficultores. Su negocio proviene del margen de intermediación entre la compra y la venta del café, para lo cual pagan precios levemente superiores a los de las Cooperativas, aunque sus precios están fuertemente correlacionados con el precio de referencia fijado por la FNC (CRECE, 2008).

En el momento de la negociación entre el intermediario (sea la cooperativa o un comprador particular) y el caficultor, se tiene en cuenta el factor de rendimiento del café, un indicador representado por la cantidad de kilos de café pergamino seco que se necesitan para obtener un saco de 70 kilos de café excelso, tipo exportación. El indicador del factor de rendimiento oficial se ubica en la actualidad en 94 kilos cps. Este se determina por medio de un análisis físico realizado a una muestra de 250 gramos de café en el momento de la compra.

Para obtener el precio al productor por carga¹⁰, se tiene en cuenta si el factor del café pergamino es menor o mayor al establecido. A pesar de que el caficultor sabe de antemano que tiene garantizada la compra de su café, independientemente de su calidad, el incentivo para vender un café con la mayor calidad posible es la bonificación que puede obtener. Es decir, si el café vendido por un productor obtiene un factor de rendimiento menor a 94 significa que obtendrá un mayor precio. Por ejemplo, con base en el precio publicado por la FNC el 30 de marzo de 2017, un café con factor 94 se estaba pagando a USD 269 por carga de 125 kilos cps, un café con factor 90 tenía una bonificación de USD 12 adicionales por carga, es decir, el precio recibido por el caficultor pudo ser de USD 281 por carga.

9 El FoNC otorga subsidios en tasa de interés para las compras que realicen las cooperativas para la FNC. Este subsidio es un préstamo de capital de trabajo con cero intereses, siempre y cuando las cooperativas entreguen el producto de la compra a la FNC dentro de un plazo determinado no mayor a 45 días (CRECE, 2008).

10 El precio interno del café colombiano se publica en cargas de 125 kilogramos de café pergamino seco.

La cantidad de agentes en el mercado interno del grano le permite al caficultor seleccionar el comprador al que van a vender su café, según la calidad que de antemano saben que van a obtener. Por esta razón, incluso aquellos caficultores fieles a la cooperativa saben que tienen un comprador de segunda instancia (los particulares) que recibe café de todas las calidades. Las cooperativas, por su parte, son más cautelosas al recibir café de menor calidad, puesto que esto puede jugar contra sus ingresos, al ser posteriormente rechazado por un exportador o por el propio Almacafé.

Trilla y almacenamiento

El proceso productivo de la trilla consiste en retirar la cascarilla del café pergamino seco para extraer por medio de máquinas especializadas el endocarpio que lo cubre, convirtiéndolo en café verde. Posteriormente el café se selecciona según las calidades del grano a través de máquinas escogedoras electrónicas, que desplazaron hace una década la mano de obra temporal para seleccionar los granos defectuosos y su tamaño. De esta forma, el café verde de mejor calidad, según granulometría y taza, y los estándares de la FNC, se separa para el empaque y su posterior exportación (Villegas, 2008).

Una vez seleccionado el café verde, se procede al empacado en sacos de fique de 70 kilos con las marcas del exportador, las marcas solicitadas por los compradores y el número del lote asignado por el empresario para su identificación en el resto de la cadena de exportación. El café se almacena en las bodegas de la trilladora correspondiente, hasta que se autorice su despacho a puerto, tanto por el empresario como por Almacafé, que se encarga de hacer la intermediación aduanera. Los denominados cafés inferiores o ‘pasillas’, que por su granulometría, número de defectos o taza no cumplen con requisitos para la exportación, se venden a la industria torrefactora o de liofilización para el consumo interno (Villegas, 2008).

El país cuenta con 150 firmas trilladoras de café, de las cuales pertenecen nueve a Almacafé, nueve a cooperativas de caficultores y las restantes a los exportadores privados de mayor tamaño. Según información del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la producción total de esta industria en 2015 fue de 440 millones de kilos por un valor de USD 1,4 millones.

Almacafé, como operador logístico de la FNC, almacena en sus bodegas el café que compra el Fondo Nacional del Café y en algunas sedes donde tiene capacidad en exceso presta el servicio de almacenamiento para otros clientes y productos. Se encarga del transporte desde las bodegas hasta los puertos de exportación y de hacer el control de calidad al producto para exportación. Tiene 16 bodegas de almacenamiento en diferentes departamentos del país, con 16 laboratorios regionales, tres en los puertos marítimos y uno en la oficina principal en la ciudad de Bogotá, cuatro agencias en los puertos y una planta torrefactora en el centro del país con dos centros de distribución para las tiendas Juan Valdez. Además, administra nueve plantas industriales especializadas en la trilla. En ejercicio de su función de garantizar la autenticidad de los productos catalogados como 100% café colombiano, toma alrededor de 32 mil muestras anuales en sus laboratorios y realiza inspecciones en los tres puertos marítimos del país.

El empleo generado en los agentes Cooperativas, Almacafé, trilladoras y exportadores es de carácter formal, se respalda con contratos escritos, la remuneración se basa en el salario mínimo fijado anualmente por el gobierno y los trabajadores cuentan con afiliación a seguridad social y otras prestaciones de ley. Todas las empresas de estos eslabones disponen de personal de nómina y contratistas, así como de personal temporal que deben contratar en época de cosecha, durante la cual, el incremento del personal puede ser hasta de un 80%, también como empleos formales. Estas mismas condiciones se cumplen en el caso de los compradores particulares cuando están integrados a algún exportador. Sin embargo, en el caso de los intermediarios pequeños entrevistados en los municipios, se pudo constatar que el empleo que generan es completamente informal: con remuneraciones inferiores al salario mínimo¹¹, sin afiliación a seguridad social y sin contratos que medien la relación laboral. Los braceros por su parte reciben remuneración a destajo (USD 0,49 por cada kilo manipulado).

Exportación (comercialización externa)

La comercialización externa es realizada por la FNC, que cumple una función de regulación delegada por el gobierno nacional, por Expocafé S.A. que es propiedad de las cooperativas de caficul-

11 El salario mínimo en 2016 se fijó en \$689.454 (USD226)

tores y por numerosos exportadores privados. Los clientes de los exportadores son los importadores, otras casas de comercialización y los tostadores. Algunas empresas exportadoras están integradas verticalmente siendo propietarias de la firma exportadora. La práctica común de estos agentes consiste en adquirir de los intermediarios el café pergamino, trillarlo y exportarlo como café verde.

Para 2015 había 173 exportadores registrados, según cifras de la FNC. El volumen exportado se concentra en 15 de ellos, que abarcan el 90% del volumen y de los ingresos por exportaciones. La FNC es el mayor exportador con una participación del 21,5% de los embarques totales y unos ingresos por exportación cercanos a USD 610 millones. Le siguen los principales exportadores privados Racafé (9%) y Carcafé (8,6%) y Expocafé (8%). Estos cuatro exportadores suman el 48,3% de las compras. Los demás participan con menos del 6% cada uno.

Alrededor de 20 de los mayores exportadores privados se agremian en la Asociación Nacional de Exportadores de Café de Colombia - Asoexport -, cuyo propósito es propender por una mayor eficiencia y estabilidad en las reglas del juego del mercado. Esta Asociación hace contrapeso al papel de la FNC, que cumple dos funciones simultáneas, como regulador de la actividad exportadora y como exportador a nombre del FoNC. No obstante, entre sus objetivos también se encuentra el de colaborar con la FNC en la solución de los problemas que afectan a la industria.

La FNC ha disminuido su participación entre los exportadores, pasando del 36% al 22% en las últimas dos décadas. En parte, esta pérdida de participación se debe a que las Cooperativas han venido reduciendo el café que le entregan a la FNC, aumentando sus entregas a Expocafé, aumentando sus ventas a exportadores privados y haciendo exportaciones directas, algunas de ellas.

El surgimiento de los Estándares Voluntarios de Sostenibilidad EVS, ha propiciado un mayor acercamiento entre caficultores y exportadores privados, eliminando intermediarios en el proceso de compra y venta del café. Hasta hace una década estos agentes trabajaban exclusivamente con intermediarios, a quienes compraban el café, para luego trillarlo y exportarlo. Durante la última década en particular, la creciente exigencia de los tostadores por cafés con calidades específicas, o con un estándar en particular, ha propiciado que los exportadores trabajen con los productores en la con-

secución del producto diferenciado que demanda el mercado. Algunos exportadores privados ofrecen anticipos de dinero a cambio de la entrega de una cantidad equivalente en café. Estos exportadores tienen equipos de técnicos en campo prestando asesoría a los caficultores y pagan incentivos por la calidad.

Importación de café en verde y comercialización en los mercados de consumo

La mayor parte del café de Colombia se exporta en verde (94,3%), una pequeña parte en forma de extracto o soluble (4,7%) y el resto (1,1%) en formas de preparación como verde descafeinado, tostado en grano y tostado y soluble. El café se exporta en verde por dos razones principales: i) tradicionalmente con los tiempos de duración del transporte de un continente a otro, tostar el café cerca del mercado de consumo aseguraba una mejor calidad y conservación del grano; y ii) ese proceso permite a los tostadores mezclar cafés de diferentes orígenes, controlar mejor la calidad, así como asegurar márgenes mezclando cafés de varias calidades (y diferentes precios). Los importadores están localizados en mercados de consumo del café. En el caso del café de Colombia, los países importadores principales son Estados Unidos (41,2%), Italia (9,7%), Australia (9,5%), Canadá (6,5%) y Reino Unido (5,6%), países que abarcaron el 72% de las compras al país en 2016.

Los importadores están conformados por los traders, o comercializadores, y los tostadores que en conjunto controlan un porcentaje elevado del negocio cafetero en sus respectivos segmentos:

- **Commodity traders:** agentes especializados en la comercialización del café, que operan como intermediarios entre los exportadores colombianos y los tostadores en los mercados de consumo. Esos agentes pueden únicamente la función de importación y venta o, alternativamente, pueden también tener algún nivel de integración vertical con empresas exportadoras particulares en Colombia. Tostadores: completan el proceso de transformación del café, lo tuestan, lo mezclan y pueden completar operaciones adicionales dependiendo de los arreglos comerciales: molienda, empaque, distribución. Unos tostadores tienen su marca y red de distribución propia (i.e. Starbucks) y otros comercializan café molido (supermercados) o en bebida (cafés, restaurantes, compañías de servicios, etc.).

La intermediación de café está dominada por tres compañías: Neumann Gruppe (Alemania), Volcafe

(Suiza) y ECOM (Suiza). El 50% del café verde del mundo se negocia a través de estas empresas con quienes trabajan la mayoría de los tostadores. Su papel en la cadena es el de organizar la compra y la logística para el transporte del café hasta la empresa tostadora. Dependiendo de los casos, los comercializadores pueden comprar ellos mismos el café y ser dueños del producto, o pueden actuar solamente como un nexo entre la empresa que produce el café y la empresa que necesita comprar. Generalmente no hacen ningún proceso o transformación del producto. Sólo se encargan de la organización logística. Su responsabilidad termina al entregar el café verde a la empresa tostadora.

El café de Colombia se posiciona en mercados exigentes en los que son determinantes la calidad del producto y las exigencias del consumidor:

- La importancia que se le da a la calidad del café y a los cafés de origen en la cultura del café en los años recientes le da espacio a una alta diferenciación del producto (contrario a otros commodities que tienen muy poca visibilidad hacia el consumidor). Estos factores explican el crecimiento en las últimas décadas de marcas que se posicionan en un mercado que requiere calidades específicas del café y alta trazabilidad. Esas marcas se desarrollaron para asegurar la provisión de cafés especiales, políticas de compra con requerimientos más exigentes, así como el involucramiento del comprador final en el proceso de producción en los primeros estabones.
- El desarrollo de las exigencias del consumidor respecto a la producción del café, en términos de sostenibilidad ambiental, así como social, incluyendo la preocupación por mejores condiciones laborales y mayor ingreso para los caficultores. El café es uno de los productos que cuenta con más sellos de certificación y con el mayor consumo como producto certificado. Un número creciente de supermercados, comercializadores y tostadores han decidido comprar / vender solo café con sellos de sostenibilidad. Por ejemplo, algunos supermercados en Europa comercializan café con marca propia únicamente, con un sello que corresponde a sus valores. Algunas compañías multinacionales también integraron en su política de compra para el consumo de sus empleados la compra de café 100% certificado sostenible. Esos sellos de certificación que se venden al consumidor se materializan por la adopción por parte de los caficultores, cooperativas, trilladoras y exportadores de Estándares Voluntarios de Sostenibilidad (EVS).

Estas dos tendencias de mercado se desarrollaron en las últimas décadas, cambiando la estructura de las cadenas de suministro del café. El café fue uno de los primeros productos que tuvo sello de sostenibilidad, y Colombia es uno de los países con mayor avance en la penetración de los sellos, así como de políticas de compra sostenible de café especial; por lo que se puede observar los impactos de esos mecanismos en el tiempo de manera más visible. Por otra parte, la propensión del consumidor a pagar primas por los cafés producidos bajo los sellos va disminuyendo con el incremento de la demanda. De acuerdo con las entrevistas hechas a representantes de los sellos, las empresas agroalimentarias y los supermercados en Europa y América del Norte, la obtención de un sello o la producción de manera sostenible es cada vez más un requisito de compra, más que un valor agregado al producto por parte del consumidor.

Tostión y molienda, redes de distribución

El café verde que se queda en el mercado doméstico (alrededor del 10% de la producción anual del país), es transformado en café tostado y molido, y soluble, por la industria torrefactora nacional. Las ventas de café para el mercado doméstico se estiman en USD 1,3 millones anuales. La cadena productiva genera cerca de nueve mil empleos en las zonas urbanas en la transformación, empaque y distribución (FNC, 2014). Se estima que existen 159 empresas dedicadas a la tostión de café (Chaves, 2009) con una fuerte concentración, dado que 10 de ellas abarcan más del 90% del total de ventas y el resto de las compañías participa con menos del 3%.

En la industria tostadora mundial sobresalen tres empresas transnacionales: Nestlé, Mondelez y DE Master Blenders 1753, y algunos tostadores grandes como Smuckers, Strauss, Starbucks y Tchibo. Los diez tostadores más grandes procesan casi el 40% de todo el café que se consume en el mundo. Si bien Nestlé sigue siendo el líder mundial en términos de ingresos, en los volúmenes negociados, Jacobs Douwe Egberts (empresa creada como resultado de la fusión entre Mondelez con DE Master Blenders en 2015) tomó el primer lugar y se convirtió en un gran competidor para Nestlé en mercados desarrollados y en desarrollo. De acuerdo con Panhuysen y Pierrot (2014), los tostadores de café han ganado cada vez más el control de la cadena de comercialización en los últimos años, a pesar de la fuerte competencia de los supermercados y sus marcas propias de café. En

respuesta al desafío de las cadenas de cafés especiales (por ejemplo, Starbucks) y la proliferación de los tostadores de pequeña escala con su promoción de cafés de alta calidad, los tostadores convencionales se están centrando en el desarrollo de productos más individualizados para sus consumidores.

En Colombia, la fábrica Buencafé, constituida por la FNC, exporta el 97% de su producción a más de 63 países en el mundo en Europa del Este, Norteamérica y Asia, entre otros. De acuerdo con la FNC (2015), anualmente se facturan alrededor de 9 mil toneladas de café por un valor de USD 109 millones, cuya materia prima proviene del FoNC que, por intermedio de Almacafé, compra en el mercado interno coproductos, entre pasillas y consumos. En el año 2015, las compras de coproductos llegaron a 13,1 millones de sacos. Esta fábrica, que es la única planta de liofilización en Colombia, es una de las más modernas en el mundo. El café liofilizado conserva el aroma mediante un proceso de preparación con congelación (freeze dry). La fábrica cuenta con 400 empleados directos y 284 contratistas permanentes. En el área de producción todos los empleados son hombres, tanto por la actividad física que requiere, como por la rotación de turnos, que algunas veces no es conveniente para las mujeres, especialmente si son madres cabeza de hogar. En las demás áreas, alrededor del 35% son mujeres.

En el eslabón de consumo, Procafecol S.A. es una empresa de propiedad de la FNC creada en 2002 con el objetivo de generar negocios de valor agregado para los cafeteros y su marca Juan Valdez®. La empresa cuenta con cuatro líneas de negocio: Tiendas especializadas, Grandes Superficies, Canal Institucional y el portal e-commerce. Tiene 226 tiendas a nivel nacional y 108 en el exterior, con presencia en 15 países.

Funciones de apoyo

El sector cafetero en el país cuenta con una gran cantidad de apoyos en la cadena, a través de la participación del gobierno nacional en el presupuesto y en el apoyo a programas dirigidos a los caficultores, los programas de capacitación a través del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, la presencia de los EVS y las organizaciones de certificación, las entidades prestadoras de salud y las administradoras de riesgos laborales.

El sector gobierno

Entre las entidades gubernamentales del orden nacional, los Ministerios de Agricultura y Desarrollo Rural - MADR y de Hacienda tienen la relación más directa con la industria cafetera. Mediante convenios, programas de financiamiento o el otorgamiento de subsidios, el gobierno apoya la vinculación de los caficultores a diferentes programas, que son ejecutados por la FNC. Entre estos se pueden citar programas de sostenimiento del ingreso cafetero, el programa de subsidios de vivienda rural, la entrega de recursos para fertilización y programas de refinanciación de la cartera cafetera, entre otros. Dentro de las transferencias de recursos del Presupuesto General de la Nación al FoNC, la ley 1485 de 2011 determina como elegible el gasto orientado a cumplir con el incentivo a las cooperativas para transferir mayor precio al caficultor, o aquel orientado al servicio de extensión para el desarrollo de los programas de Crédito, Gestión Empresarial, Transferencia de Tecnología y Cafés Especiales. Además de los ministerios que tienen un mandato directo para intervenir al estabón de producción, los ministerios de trabajo y salud tienen un papel central en el desarrollo de la normatividad en seguridad y salud ocupacional y el monitoreo de su aplicación.

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo colombiano se origina en normas internacionales, como las recomendaciones y convenios de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio 187 y Recomendación 197 de 2006) y la Comunidad Andina de Naciones (Decisión 584 y Resolución 957 de 2005). Las normas vigentes sobre SST en Colombia hasta 2015 están compendiadas en el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo, Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo, 2015). Esta norma define el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, como el desarrollo de un proceso que busca promover la mejora continua de las condiciones de trabajo y está diseñado para implementarse por etapas. La normativa vigente modificó el tradicional programa de salud ocupacional. El Ministerio de Trabajo (Decreto 052 de 2017) prorrogó el plazo para la transición hacia el nuevo sistema, ante la baja capacidad de respuesta de los actores para desarrollar todos los requisitos. Posteriormente estableció los Estándares Mínimos del SG-SST (Resolución 1111 de 2017), que contienen el conjunto de normas, requisitos y procedimientos para que los empleadores desempeñen las actividades del Sistema General de Riesgos Laborales.

El **SG-SST** debe desarrollarse en cinco fases de adecuación y transición, en un plazo que va desde junio de 2017 hasta abril de 2019, fecha a partir de la cual este continuará con su ciclo anual. Las fases son las siguientes: (i) **evaluación inicial** para identificar las prioridades y necesidades en SST (junio - agosto de 2017); (ii) **plan de mejoramiento**, para corregir las debilidades identificadas en la autoevaluación (septiembre a diciembre de 2017); (iii) **ejecución**, incluyendo la formulación del plan anual de mejora 2019 (durante 2018); (iv) **seguimiento y plan de mejora**, desarrollo e implementación del SG-SST, así como vigilancia preventiva a cargo del Ministerio de Trabajo y las ARL (primer trimestre de 2019); (v) **inspección, vigilancia y control**, verificación del cumplimiento de las normas por parte del Ministerio de Trabajo (desde segundo trimestre de 2019).

La normatividad delega en la inspección laboral, vigilancia y control, supervisar el cumplimiento de los requisitos del SG-SST y en las ARL la responsabilidad de brindar asesoría, asistencia y acompañamiento técnico a las pequeñas y medianas empresas para la implementación del mismo, la cual debe incluir, además de hacer recomendaciones al plan de mejoramiento, como mínimo las siguientes actividades:

- Capacitación para hacer la evaluación inicial del SG-SST
- Formulación de la política de SST
- Elaboración del plan anual de trabajo
- Elaboración de la matriz legal
- Identificación de peligros
- Evaluación y valoración de los riesgos de la actividad económica
- Definición de las prioridades de intervención
- Formulación de medidas de control y protección, prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Investigación de accidentes, incidentes, enfermedades laborales
- Medición y evaluación de la gestión

El Sistema de Seguridad Social vigente en Colombia (Ley 100 de 1993) hace parte del Sistema de Protección Social. La Seguridad Social está a cargo del Estado y se presta por parte de entidades públicas y privadas. El Sistema de Seguridad Social Integral se compone de los sistemas de salud, pensiones y riesgos laborales,

así como de los servicios sociales complementarios. El Sistema General de Seguridad Social en Salud es operado por las Entidades Promotoras de Salud EPS y la prestación del servicio está a cargo de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud IPS. El aporte para los empleados es el 12,5% del salario (8,5% por el empleador y 4% por el empleado). El Sistema General de Pensiones está compuesto por dos regímenes: el Régimen de Prima Media con prestación definida, que es de carácter público, administrado por la firma Colpensiones; y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, que es de carácter privado, operado por las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías. El aporte es del 16% del salario (12% a cargo del empleador y 4% a cargo del empleado). El Sistema General de Riesgos Laborales se financia mediante la cotización obligatoria, determinada por el nivel de ingreso y la clasificación del riesgo. Las Administradoras de Riesgos Profesionales ARL, son las entidades responsables de la afiliación, el registro y el recaudo de sus cotizaciones. Los Servicios Sociales Complementarios son subsidios económicos dirigidos, a través del programa Colombia Mayor, a las personas de la tercera edad que se encuentran desamparadas, no cuentan con una pensión o viven en la indigencia y/o en extrema pobreza.

Otros sistemas complementarios son cesantías, subsidio familiar y Beneficios Económicos Periódicos BEPS. Las cesantías son una prestación social para que los empleados puedan crear un ahorro para el desempleo, que también puede emplearse para pagos de educación superior o compra de vivienda. Son administradas por fondos privados y por el Fondo Nacional del Ahorro, en el caso de los trabajadores del Estado. El Subsidio Familiar se entrega a los trabajadores en bienes, servicios y en ayudas monetarias; es administrado por las Cajas de Compensación Familiar. Beneficios Económicos Periódicos – BEPS es un programa de ahorro voluntario para la vejez para quienes no tienen la posibilidad de cotizar a pensión o que cumplieron la edad, pero no cotizaron lo suficiente. Consiste en un ahorro voluntario y flexible durante la etapa laboral que se podrá disfrutar en la vejez como una forma de ingreso.

Los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) fueron creados en el año 2005 y reglamentados en 2009, con el objetivo de contribuir a complementar el ahorro individual de aquellas personas que al final de su etapa productiva no alcanzarían a obtener una pensión, ya sea porque su ingreso está por debajo del salario mínimo o porque no completan los requisitos de cotizaciones requeridas. Es un instrumento relativamente reciente, por

lo que no se conoce aún su impacto. Al parecer es una herramienta útil para los trabajadores del sector rural donde las cotizaciones no son permanentes ni los salarios alcanzan el mínimo. En 2014, la FNC encontró que 18.350 cafeteros podrían tener acceso al programa, de manera que inició un proceso de capacitación a sus extensionistas para adelantar la divulgación y pedagogía del programa con los caficultores y sus familias.

Riesgos Laborales y salud preventiva. Las Administradoras de Riesgos Laborales ARL, las Empresas Públicas de Salud EPS y los fondos de pensiones son organizaciones, la gran mayoría de carácter privado, delegadas por el Ministerio de Trabajo para la implementación del Sistema de Seguridad Social. En Colombia, el Subsistema de Riesgos Laborales está diseñado como un esquema de aseguramiento en que el empleador es el tomador del seguro, los trabajadores son los asegurados, los beneficiarios son ellos mismos o sus familiares, y la ARL es la aseguradora que también es responsable para acciones de prevención. La naturaleza del seguro de riesgos laborales implica que el empleador tiene la responsabilidad de trasladarle a la ARL el riesgo de accidente o de enfermedad laboral de sus trabajadores (Fasecolda, 2016). Cuando esto ocurre, los trabajadores afiliados tienen derecho a dos tipos de beneficios, servicios asistenciales (asistencia médica, hospitalización, suministro de medicamentos, rehabilitación física) y prestaciones económicas (subsídios por incapacidad temporal, pensión de invalidez y pensión de sobrevivientes).

Como parte de sus funciones, las ARL deben proporcionar asesoría y acompañamiento a las empresas en la implementación de programas de prevención mediante medicina laboral, seguridad e higiene industrial y salud ocupacional, así como orientarlas sobre la evaluación de los riesgos laborales y su prevención en el lugar de trabajo. Este acompañamiento debe proveerse sin ningún tipo de discriminación, preferencia por el número de trabajadores o nivel de cotización de la empresa.

Los empleadores están obligados a cotizar por sus trabajadores, y los trabajadores independientes están obligados a cotizar con respecto a un ingreso base, que equivale al 40% de los ingresos mensuales, según la tabla de cotizaciones de acuerdo con la clase de riesgo en el que la ley clasifica su empresa. La tasa de cotización a riesgos profesionales está determinada por el riesgo al que está expuesto el trabajador y depende de los centros de trabajo que tiene la empresa. De acuerdo con las clases de riesgo definidas por la

ley las tarifas son: 0,522% para clase I, 1,044% para clase II, 2,436% para clase III, 4,35% para clase IV; 6,96% para clase V. De acuerdo con estadísticas de la Dirección de Riesgos laborales del Ministerio de Trabajo, el sistema de riesgos cuenta con 10.037.875 de afiliados, de los cuales el 95% son dependientes y el 5% independientes. Los accidentes de trabajo certificados representan el 7% de la población afiliada, unos 702 mil casos.

En la actualidad se está desarrollando un proceso de afiliación voluntaria al régimen de seguridad social en riesgos laborales para los trabajadores formales que no cumplen los requisitos para la afiliación obligatoria. Adicionalmente, existe en Colombia un esquema de “Microseguros” dirigido a los trabajadores de la economía informal, que ofrece protección en caso de invalidez o muerte por cualquier causa. Aunque este esquema no cubre los riesgos profesionales, proporciona una solución posible para extender la cobertura de esos riesgos a la población informal que es su propio empleador.

Servicios de salud en el ámbito rural. Desde el año 2012 fueron unificados en dos regímenes los planes obligatorios de salud en el Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el régimen contributivo se hace la vinculación a través del pago de una cotización, individual y familiar, o mediante un pago hecho por cuenta del trabajador o en conjunto con el empleador. Por otra parte, el régimen subsidiado facilita el acceso de la población sin capacidad de pago por medio de un subsidio del Estado. Las EPS son los organismos a los cuales se delega por parte del Ministerio de Salud el manejo del régimen (afiliación, seguimiento, pago de las prestaciones).

Organización gremial

De acuerdo a sus estatutos, la **Federación Nacional de Cafeteros (FNC)** tiene por objeto principal velar por el bienestar del caficultor a través de mecanismos de colaboración, participación y fomento de carácter económico, científico, tecnológico, industrial y comercial, buscando mantener el carácter de capital social estratégico de la caficultura colombiana. Por delegación del gobierno nacional, tiene además la responsabilidad del diseño y ejecución de políticas y programas en beneficio del sector cafetero y los caficultores, así como la regulación y el control del cumplimiento de las decisiones que afectan la política cafetera por parte de todos los agentes de la cadena. Como organización gremial está conformada por diferentes instancias de orden na-

cional, regional y local en las que tienen participación los caficultores cedulados. El gobierno nacional (Ministerios de Hacienda, Comercio, Agricultura y DNP) tiene asiento en el Comité Nacional de Cafeteros, uno de los órganos decisorios centrales. Para su operación, la organización cuenta con una amplia red de aproximadamente 1.500 extensionistas en las regiones cafeteras, con el Centro Nacional de Investigaciones de Café Cenicafé y con la FMM para adelantar programas de formación a cafeteros, líderes gremiales, adultos de bajos niveles educativos y colaboradores del gremio cafetero.

La institucionalidad cafetera cuenta con el Fondo Nacional del Café FoNC, como la fuente de financiación de las principales funciones de política pública a cargo de la FNC, así como de los costos de funcionamiento de la entidad (Comités Departamentales y Municipales y de las oficinas de la FNC a lo largo del territorio nacional), de las actividades de promoción y publicidad, y (parcialmente) los costos asociados con la actividad comercial de la FNC. El FoNC es una cuenta del tesoro nacional creada en 1940, administrado por la FNC y se nutre principalmente con los recursos provenientes de la contribución cafetera. Este es el impuesto más representativo del sector, establecido desde 1991, con el propósito de brindar a los caficultores beneficios colectivos como la garantía de compra de la cosecha, la investigación científica, la asistencia técnica, el control de la calidad y la promoción del café de Colombia, programas sociales, entre otros. En el año 2009, se estableció como una suma fija por libra de café verde exportada, equivalente a USD 0,06 y es independiente de la evolución de los precios internacionales. La contribución cafetera es pagada en su integridad por el productor cafetero, pero recaudada por los comercializadores quienes la transfieren al FoNC en el momento de embarque del grano en el puerto colombiano. Para la administración del FoNC, la FNC y el gobierno nacional firman un contrato que se renueva cada 10 años y en contraprestación, el gobierno paga a la FNC una cuota de administración. La existencia de la FNC, así como del FoNC, hace que la mayoría de servicios y funciones de apoyo a la cadena, se presten a través de la institucionalidad cafetera.

Dos de los bienes públicos provistos por la institucionalidad con mayor importancia para los productores son la extensión y la investigación. El servicio de extensión cuenta con una red de 1.500 técnicos que son el punto de contacto entre la organización gremial y los

caficultores del país. La asistencia técnica que brinda este equipo permite asegurar la calidad en los procesos productivos, así como la transferencia de las prácticas culturales y agronómicas generadas por Cenicafé. Para este propósito emplean metodologías individuales como visita a finca, atención en oficina y metodologías grupales como reuniones, días de campo, demostraciones de método, entre otras. De acuerdo con los líderes de extensión entrevistados, en promedio un extensionista tiene asignados 700 caficultores, pero en distritos con proliferación de caficultura minifundista, esta relación puede subir a 1.500 caficultores por extensionista.

La definición de los temas de capacitación se desprende de un Plan Operativo Anual, emanado de los lineamientos del Congreso Cafetero, del Plan Estratégico de la FNC y de la consulta a los caficultores sobre sus principales necesidades de capacitación. Entre los temas de capacitación más recurrentes, se encuentran los relacionados con buenas prácticas agrícolas (BPA) y si bien todo lo relacionado con SST no es un tema específico del plan, a juzgar por las respuestas de los entrevistados, este se aborda de manera transversal.

La Investigación científica, a cargo del Centro de Investigaciones de Café - Cenicafé ha tenido por objeto estudiar los aspectos relacionados con la producción, la cosecha, el beneficio, la calidad del grano, el manejo y la utilización de los subproductos del café, la conservación de los recursos naturales de la zona cafetera colombiana y más recientemente, la adaptación de la producción cafetera al cambio climático. Cuenta con 213 trabajadores de planta, incluyendo el personal administrativo. Tiene ocho estaciones experimentales con condiciones ambientales representativas de las principales regiones productoras de café. Entre los desarrollos científicos de Cenicafé desde 1993, se encuentran la introducción de los parasitoides responsables del éxito en el control de la expansión de la broca del café, la mejora en los aspectos ambientales relacionados con la contaminación del agua utilizada en la producción, la disminución de costos de producción por medio de la implementación de procesos más eficaces, el mejoramiento genético del café, el incremento en la productividad, la resistencia de las plantas a distintas enfermedades, y la preservación de la biodiversidad en las zonas de producción cafetera junto con el Ministerio del Medio Ambiente y el Instituto Alexander Von Humboldt (Lora, 2014).

Certificación y verificación del cumplimiento de buenas prácticas de producción

Mediante su función de certificar el cumplimiento de estándares de buenas prácticas agrícolas por parte de los productores, las compañías certificadoras garantizan que los caficultores adscritos a EVS (ver Anexo) cumplen con prácticas sostenibles en el proceso de producción y comercialización del café. Estas compañías operan como agencias independientes de verificación de los sellos de certificación (UTZ Certified, USDA Organic, Fairtrade y la Red de Agricultura Sostenible (RAS) / Rainforest Alliance) y de los programas Calidad Sostenible AAA de Nespresso, C.A.F.E. Practices de Starbucks y el Código de Conducta de 4C. Las compañías certificadoras con presencia en el país son NaturaCert, una iniciativa de la Fundación Natura; CERES, con casa matriz en Happurg, Alemania, con alcance para el mercado nacional para la certificación de productos agropecuarios ecológicos; Biotrópico, una certificadora colombiana; y Biolatina, cuya oficina central se encuentra en Lima, Perú. Las auditorías al cumplimiento de los estándares se hacen cada año sobre una muestra al azar de las fincas en las cooperativas o grupos respectivos pertenecientes al EVS.

Proveedores de formación y capacitación

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y Fundación Manuel Mejía (FMM). El SENA es una entidad adscrita al Ministerio del Trabajo, cuya función es ofrecer formación gratuita a colombianos de bajos recursos en programas técnicos, tecnológicos y complementarios diseñados a la medida de las necesidades de los empresarios. Los procesos de formación del sector cafetero se encuentran a cargo de la FMM, institución creada por la FNC para adelantar programas de formación a cafeteros, líderes gremiales, adultos de bajos niveles educativos y colaboradores del gremio cafetero, prin-

cialmente de manera virtual. La FMM imparte educación gratuita y se financia principalmente con recursos de la FNC, que contrata sus servicios para aspectos puntuales de programas de formación. Anualmente atiende cerca de 40 mil estudiantes con presencia en todo el país a través de sus programas a distancia y algunos proyectos en colaboración con otras instituciones de educación superior.

La FMM gestiona las alianzas educativas del sector cafetero con el SENA, entre las cuales se destacan: (i) la estructuración de programas técnicos y tecnológicos, con contenidos específicos como producción de cafés especiales, administración de empresas cafeteras, aseguramiento de la calidad del café en la finca, producción de café y gestión e implementación de buenas prácticas agrícolas en la producción de café; (ii) la evaluación y posterior certificación de la competencia laboral de los trabajadores cafeteros, con base en las Normas de Competencia Laboral, acordadas en la mesa sectorial del Café y; (iii) la cofinanciación de proyectos de transferencia de tecnología en café orgánico y la obtención de certificaciones internacionales de calidad, tales como CAFE Practices y UTZ Certified, a caficultores de diferentes regiones cafeteras.

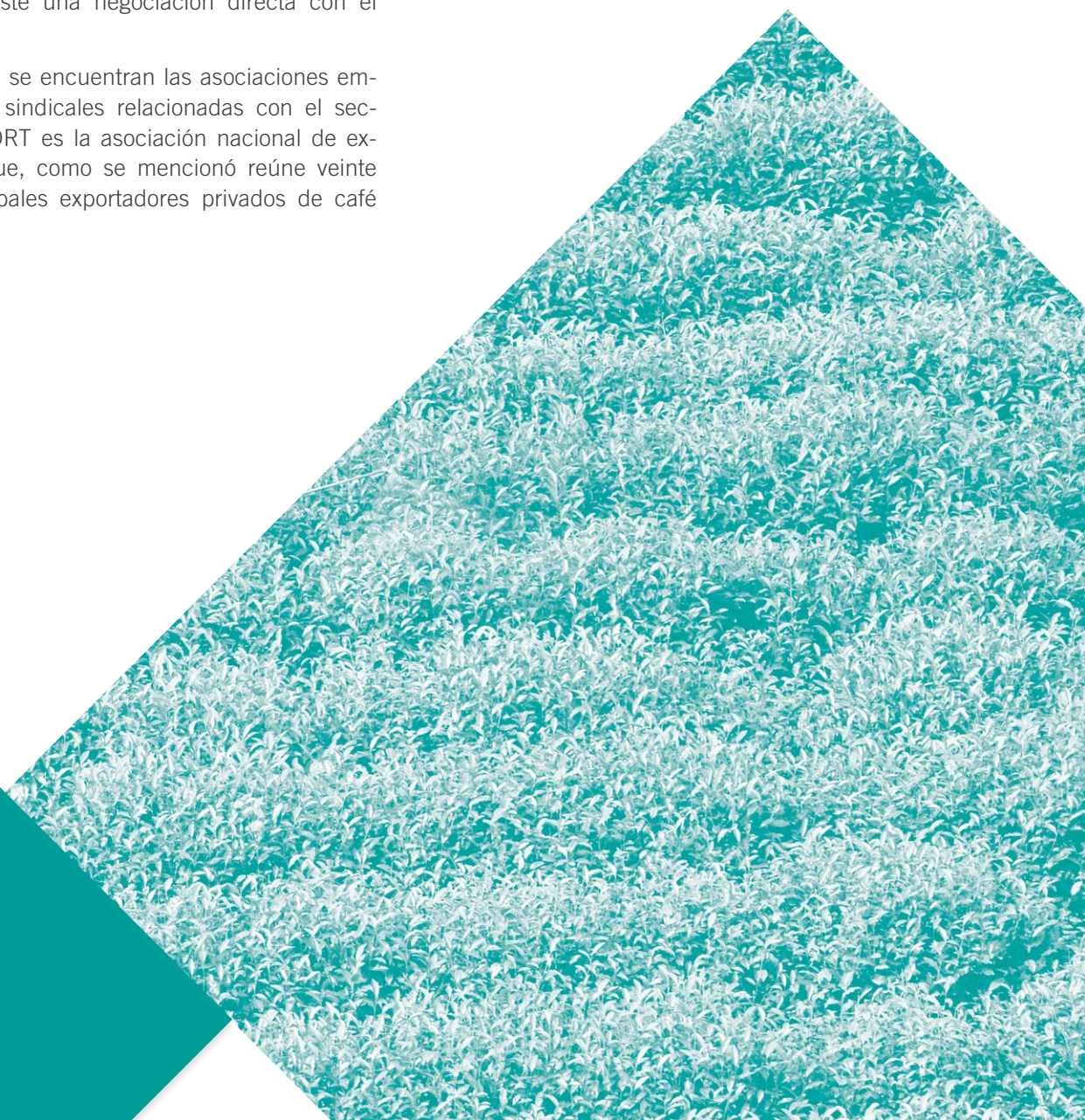
Su participación en la cadena tiene diferentes alcances regionales, dependiendo de la iniciativa de acercamiento de cada uno de los Comités Departamentales de Cafeteros. De las tres regiones visitadas, la menor interacción se observó en Nariño, región en la que el apoyo que ha existido por parte del SENA ha sido por demanda del Comité de Cafeteros, principalmente en la estructuración de cursos y programas técnicos y tecnológicos para los cafeteros y sus hijos y en la certificación de competencias laborales a trabajadores del café. En Caldas y en Huila, la relación es más estrecha, con una agenda de colaboración más amplia y en el Huila se encuentra la Escuela Nacional del Café, un espacio diseñado para la implementación de diferentes programas de formación en toda la cadena productiva del grano, incluyendo la trilla y la tostión.

Asociaciones del sector

En las regiones visitadas no se conocieron experiencias sobre organización de los trabajadores en las fincas cafeteras, tampoco se encontraron iniciativas encaminadas a la defensa de sus derechos. Aunque casi todos los estándares plantean la libertad de asociación sindical y la negociación colectiva como requerimientos para la certificación de los productores, al parecer estos tienen poca aplicabilidad en el sector rural cafetero. La falta de organización de los trabajadores en asociaciones podría explicarse por razones como su constante movilidad, insuficiente apoyo institucional e información insuficiente sobre sus derechos y formas de hacerlos efectivos. Por esta razón, en época de cosecha los recolectores no tienen poder de negociación sobre su remuneración, proceso en el que predominan los acuerdos entre productores. El CRECE (2016) encontró que solo en el 7,1% de los casos existe una negociación directa con el recolector.

Por otro lado, se encuentran las asociaciones empresariales y sindicales relacionadas con el sector. ASOEXPORT es la asociación nacional de exportadores que, como se mencionó reúne veinte de los principales exportadores privados de café

con mayor participación en el mercado. La Asociación Nacional de empresarios ANDI, integrada por empresas pertenecientes a los sectores el industrial, financiero, agroindustrial, de alimentos, comercial y de servicios, entre otros. En la cadena de valor del café, reposan dos sindicatos de gran importancia, SINTRAFEC y SINTRAINDUSCAFÉ, ambos asociados a la Central Unitaria de Trabajados CUT. SINTRAFEC agrupa los trabajadores que laboran en la FNC y sus empresas anexas: ALMACAFÉ, Cenicafé, Buencafé e inspectores de café en los puertos de Buenaventura y Santa Marta entre otros. SINTRAINDUSCAFÉ (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Café), agrupa a todos los trabajadores que laboran en industrias que se dedican al café pero que no pertenecen a la FNC como por ejemplo las cooperativas de caficultores.





732.000 trabajadores
en 552.128 explotaciones

Perfil de vulnerabilidad

Pequeños productores y su familia
trabajando en la explotación

Trabajadores agrícolas temporales

Braceros subcontratados en
la trilladora

Principales peligros asociados



Postura incómoda



Mordeduras
de serpiente



Exposición a
plagas



Exposición a
plaguicidas



Exposición al
calor



Corte



Exposición al ruido



Fuego



Levantar peso



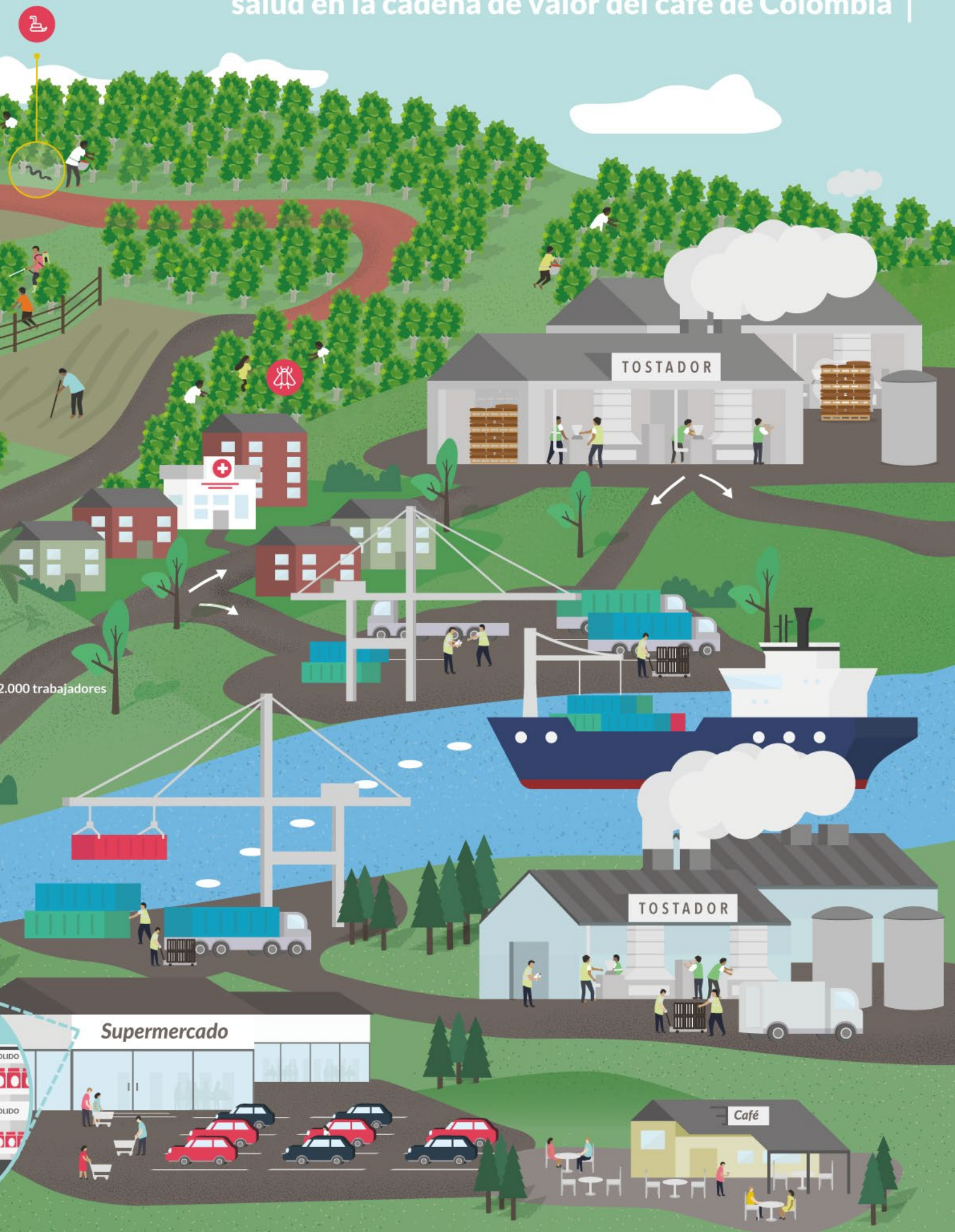
Partículas en
suspensión



Resbalamiento y caída



Vulnerabilidades a los riesgos profesionales de seguridad y de salud en la cadena de valor del café de Colombia







2 | Incentivos y limitaciones para la SST

2.1 Institucionalidad

La solidez del arreglo institucional en el sector cafetero constituye una base para el fortalecimiento de la SST en la cadena de valor del café. En este aspecto la FNC ha venido adelantando diferentes iniciativas dirigidas a cumplir con las normas y, en consecuencia, promover la mejora de la SST en el sector, particularmente entre los caficultores. La FNC formuló una estrategia interna de protección social del caficultor que incluye cinco elementos o pilares que estructuran el trabajo de la FNC en términos de apoyo a condiciones de trabajo decentes en el estabón de producción:

- Seguridad y salud en el trabajo: incluye el desarrollo de herramientas y capacitación para la promoción de la salud y la identificación y prevención de los riesgos laborales.
- Piso mínimo de protección social¹²: tiene por objetivo proporcionar soluciones con el gobierno para asegurar un acceso de los caficultores a una protección en salud, accidentes e enfermedades laborales, y pensiones de vejez.
- Jornal diario integral: desarrolla propuestas de la FNC para la evolución de la situación de informalidad en la cual se encuentran los trabajadores recolectores y la escasa atracción que tiene esta actividad con escasa de mano de obra.
- Empalme generacional: tiene que ver con las propuestas de la FNC alrededor del empleo de adolescentes y del relevo generacional en la caficultura.

¹² El concepto adoptado por la FNC es inspirado pero distinto del concepto de piso de protección social definido en la Recomendación no. 202 de la OIT.

- Programa café sostenible de Colombia: este pilar trata de traducir los principios de sostenibilidad ambiental y social, incluyendo condiciones laborales, en el entorno de la comercialización del café. Como en otros países y productos, la FNC trata de desarrollar un sistema de sostenibilidad inclusivo (que no deja por fuera los que no pueden cumplir).

El impacto de esta estrategia es notable en los aspectos siguientes:

- Información en SST en el estabón de producción del café. La entidad ha suscrito un convenio con el Ministerio de Trabajo para realizar actividades para la promoción del autocuidado de la población vulnerable, en el marco del cual se aplicó la encuesta nacional de condiciones de salud y seguridad en el trabajo en el sector rural (Federación Nacional de Cafeteros de Colombia – Ministerio del Trabajo, 2013 y 2014). Con recursos del fondo de riesgos laborales del Ministerio del Trabajo, la FNC adelantó la aplicación de la encuesta de condiciones de trabajo en 25 municipios cafeteros del país, con la participación de más de 7.000 caficultores, realizó talleres informativos sobre SST y promovió la vinculación a las cooperativas de caficultores, como una forma de agremiarse como trabajadores informales.
- Capacitación de los caficultores. La organización ha asumido un papel activo en la formulación de medidas de control para el sector cafetero en el país, a través de la contribución a la definición de estándares de trabajo seguro en la actividad, partiendo de la construcción de la matriz de riesgos y la valoración de los peligros. Este ejercicio no solamente está dirigido a los 2.700 empleados en el servicio de extensión, sino que busca promover los estándares entre los caficultores a través de su servicio de extensión rural. La organización cafetera ha comenzado a dar una respuesta a la implementación de la nueva normatividad en SST, iniciando un proceso para apoyar tanto a pequeños como a grandes caficultores en la implementación de las normas, mediante el desarrollo de cuatro componentes:
 - Construcción del modelo de autoevaluación, con el cual se logrará que 2.000 fincas cafeteras cumplan con el primer requisito de la norma de Estándares Mínimos.

- Desarrollo de un curso de 50 horas en SST de acuerdo con los requerimientos de la ley.
- Elaboración y difusión de 2.000 cartillas informativas.
- Diseño de un curso de formación de formadores dirigido a 200 coordinadores de extensión en el país, que se encargarán de hacer difusión de los contenidos.

Este será un proceso gradual de aplicación de las herramientas, que empezará con un piloto para luego ampliar la cobertura paulatinamente. Considerando que este esfuerzo inicial cubre mucho menos del 1% de la población, resulta claro que se requerirá mucho más tiempo del estipulado en la normatividad para alcanzar a la totalidad de la población de caficultores.

- Certificación de los caficultores. Las cooperativas de caficultores han facilitado la penetración de los EVS hacia los pequeños productores de varias maneras: i) Durante algún tiempo algunas cooperativas financiaron el costo de la certificación (auditorías); ii) Acompañamiento del proceso de certificación con provisión de equipamiento de protección personal y capacitación sobre cómo utilizarlo; iii) Acompañamiento en la financiación de cambios en el lugar de trabajo (almacenamiento de agro químicos y reciclaje de los envases¹³, inversión en máquinas más modernas, etc.).
- Participación a la formulación de políticas. En coordinación con el Ministerio del Trabajo, la organización ha formulado propuestas para incluir en las normas nacionales las definiciones de categorías de actividades cafeteras, conceptos para permitir la participación de adolescentes menores de 18 años en la caficultura, especificando actividades permitidas de bajo riesgo con criterios de exclusión y actividades orientadas a capacitarles en la prevención de los riesgos del trabajo, así como el acompañamiento a los caficultores en la implementación de estándares de SST.

13 Por reglamentación, la industria de agroquímicos está obligada a realizar la recolección de envases. En el país hay tres empresas que se dedican a esta actividad con metas de recolectar alrededor del 60% de los envases que venden. Dado que estas empresas suelen concentrar geográficamente su actividad en zonas de fácil acceso. La FNC ha intervenido para ayudar a ordenar el tema a través de la coordinación de acciones de los Comités Departamentales de Cafeteros con las propias empresas.

2.2 Normatividad y capacidades institucionales

Colombia ratificó 61 Convenios de la OIT (incluyendo 54 que están en vigencia)¹⁴ que impactan la normatividad vigente en materia de derecho laboral. En la tabla siguiente se enumeran los instrumentos más estrechamente vinculados con SST en agricultura y agroindustria.

Ilustración 3. Instrumentos ratificados por Colombia

Convention	Date	Status
C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	Ene 28 / 2005	Vigente
C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) Excluyendo la parte II	Nov 13 / 1967	Vigente
C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	Nov 16 / 1976	Vigente
C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)	Jun 20 / 1933	Vigente
C012 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12)	Jun 20 / 1933	Vigente
C017 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17)	Jun 20 / 1933	Vigente
C018 - Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18)	Jun 20 / 1933	Vigente
C025 - Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25)	Jun 20 / 1933	Vigente
C136 - Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136)	Nov 16 / 1976	Vigente
C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)	Dic 7 / 1989	Vigente
C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)	Ene 25 / 2001	Vigente
C162 - Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)	Ene 25 / 2001	Vigente
C170 - Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)	Sep 6 / 1994	Vigente
C174 - Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)	Dic 9 / 1997	Vigente

¹⁴ La lista completa está disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102595

El Sistema General de Riesgos Laborales tiene como objetivo la coordinación de los diferentes actores involucrados en la prevención, mitigación y compensación de accidentes de trabajo y enfermedades. Todas las funciones son supervisadas por el Consejo Nacional de Riesgos Profesionales, mientras que cada función es implementada por diferentes actores. Las principales funciones en cuestión son:

Promoción y prevención

La prevención de riesgos en la empresa es responsabilidad del empleador. La Dirección de Riesgos Profesionales, que cuenta con la secretaría del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales, proporciona orientación sobre la mejor forma de llevar a cabo la promoción y prevención.

El Comité Nacional de Salud Ocupacional es un comité tripartito encargado de formular las políticas nacionales de promoción de la salud en el trabajo y de prevención de riesgos para la salud. Apoya a la Red de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo para la implementación local.

El Fondo de Riesgos Laborales es una institución financiada en parte por las cotizaciones a la seguridad social y en parte por una combinación de otros fondos públicos (multas a empresas que no respetan la legislación en materia de prevención, presupuesto general, etc.). Esta institución tiene como objetivo principal la prevención de accidentes y enfermedades profesionales mediante campañas de información, así como estudios independientes sobre las causas profundas de los accidentes y enfermedades y la recomendación de medidas de prevención adecuadas. Los organismos aseguradores en accidentes y enfermedades laborales, las ARL, tienen también el papel de proporcionar servicios de prevención a sus miembros.

Control de conformidad

Dando respuesta al convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que hace referencia a la

inspección de laboral, el gobierno nacional a designado al Ministerio de Trabajo, la vigilancia y cumplimiento de la normativa laboral mediante la ley 23 de 1967. Particularmente el control de conformidad es de responsabilidad de la división de inspección laboral, al interior del Ministerio tal como lo indica el Código Sustantivo de Trabajo. Según las entrevistas, la dirección de inspección laboral, ha dispuesto para el 2014 de 904 inspectores laborales para cumplir dicha tarea, los cuales se encuentran ubicados a lo largo del territorio nacional y en su mayoría son profesionales en legislación laboral y cuentan con conocimiento en salud ocupacional. Sin embargo, hasta el momento, la dirección de inspección laboral no cuenta con personal especializado para el sector rural y su supervisión. En 2014, 477 inspecciones fueron realizadas en la agricultura (lo que representa un poco más del 3% de todas las inspecciones).

Compensación

El régimen de seguro social contra los riesgos laborales forma parte del Sistema General de Riesgos Laborales¹⁵. La afiliación es obligatoria para una gran variedad de trabajadores (asalariados, miembros de cooperativas, trabajadores ocasionales con contratos de más de un mes de duración, etc.), y la agricultura está incluida. Sin embargo, el registro no es obligatorio para los empleadores y trabajadores independientes si no están involucrados en trabajos peligrosos. Los trabajadores de la agricultura representaron sólo el 3.6% de los trabajadores afiliados en 2015¹⁶. Los beneficios incluyen los costos médicos directamente relacionados con la lesión / enfermedad profesional, reemplazo temporal de ingresos o pensión en caso de incapacidad permanente o muerte, así como el apoyo funerario.

Las normas vigentes sobre SST en Colombia hasta 2015 están compendiadas en el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo, Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo, 2015)¹⁷. El capítulo seis del Decreto detalla a través de 42 artículos, las definiciones, reglamentaciones y procedimientos relativos al SG-SST. Establece los parámetros para la

15 Implementado por las aseguradoras acreditadas por la Superintendencia Bancaria según el Decreto 1295, 1994.

16 La tasa de contribución está entre 0,348% y 8,7%, dependiendo del nivel de riesgo asociado a cada categoría profesional. Las cotizaciones son pagadas por los empleadores para todas las categorías de trabajadores, excepto los trabajadores independientes / autónomos.

17 Este decreto define la SST como "la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores", que tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Así mismo, también define el SG-SST como el desarrollo de un proceso lógico basado en la mejora continua y por etapas, que incluye: la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

formulación de la Política de SST; las obligaciones y responsabilidades de empleadores, trabajadores y ARL; solicita la capacitación de los agentes -técnicos-; especifica la documentación que debe llevarse y conservarse; y la comunicación de las normas. Con respecto a la gestión del riesgo y los peligros, postula que debe realizarse la Identificación de peligros¹⁸, así como la evaluación y valoración de los riesgos; la formulación de medidas de control, prevención y preparación y respuesta ante emergencias. En términos de planificación pide la elaboración de un plan de trabajo anual, con objetivos formulados e indicadores de la estructura, el proceso y los resultados. En cuanto a gestión del cambio dicta que la alta dirección debe estar comprometida con el SG-SST, realizar auditorías de cumplimiento, revisión anual del Sistema, respaldar y destinar recursos para la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; promover la participación de los trabajadores en la implementación de acciones preventivas y correctivas para la mejora continua.

Entérminos de plazos, el Decreto 1072 estipuló una transición según la cual todos los empleadores deberían sustituir el programa de Salud Ocupacional por el nuevo SG-SST, a más tardar el 31 de enero de 2017 (fecha límite establecida en el Decreto 171 de 2016). Sin embargo, este plazo debió ser modificado por el Ministerio de Trabajo en reconocimiento a la baja respuesta de los agentes dentro de los términos inicialmente formulados. En efecto, como se verificó en las entrevistas con diferentes agentes, ni los empleadores, ni el propio arreglo institucional, se encontraban completamente preparados para la implementación del SG-SST. Los

empleadores no contaban aún con información suficiente, ni disponían de los recursos necesarios; y algunas instituciones en el nivel regional no tenían el alcance o los recursos suficientes para desempeñar su rol en el nuevo régimen.

En consecuencia, a comienzos del mes de enero de 2017 el Gobierno Nacional, por intermedio del Ministerio de Trabajo, emitió la prórroga del plazo para la transición ampliando en seis meses el tiempo para la implementación del SG-SST por parte de todos los empleadores (Decreto 052 del 12 de enero). En consideración a la dificultad de desarrollar todos los requisitos, el Ministerio tomó además en consideración que se requiere un proceso por etapas para establecer el cumplimiento, vigilancia y control del Sistema. Estas fases son: (i) evaluación inicial, (ii) plan de mejoramiento, (iii) ejecución, (iv) seguimiento y (v) plan de mejora.

Dando continuidad al decreto de prórroga de la transición, el gobierno expidió en marzo 28 de 2017 la Resolución 1111, mediante la cual se establecen los Estándares Mínimos del SG-SST. Estos estándares se contienen el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de cumplimiento obligatorio por parte de los empleadores y contratantes, para el desempeño de actividades indispensables en el Sistema General de Riesgos Laborales. La filosofía de la norma de Estándares Mínimos es la flexibilidad en su implementación, en el sentido en que busca ajustarse a las condiciones de cada empresa, según el número de trabajadores, la actividad económica y la labor desarrollada. Para su implementación, corresponde a las ARL brindar asesoría, asistencia y acompañamiento técnico a las pequeñas y medianas empresas para la implementación del SG-SST¹⁹.

18 La norma establece que, para realizar la identificación de peligros, evaluar y valorar los riesgos, el empleador debe aplicar “una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades”. Para esto debe realizar un proceso de planificación que involucre las siguientes actividades:

- Definir las prioridades de la empresa en SST
- Definir objetivos del SG-SST alineados con la política de la empresa en SST
- Diseñar y poner en marcha un plan de trabajo anual
- Definir indicadores para evaluar la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST
- Destinar los recursos necesarios para la implementación del SG-SST

19 Lo que incluye:

- Capacitación para hacer la evaluación inicial del SG-SST
- Formulación de la política de SST
- Elaboración del plan anual de trabajo
- Elaboración de la matriz legal
- Identificación de peligros
- Evaluación y valoración de los riesgos de la actividad económica
- Definición de las prioridades de intervención
- Formulación de medidas de control y protección, prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Investigación de accidentes, incidentes, enfermedades laborales
- Medición y evaluación de la gestión

Mediante esta norma el gobierno concedió un plazo de 22 meses, desde junio de 2017 hasta abril de 2019, para que los empleadores formulen e implementen el SG-SST de manera gradual a través de cinco fases que les permitirán la adecuación y la transición. Al finalizar este plazo se deberá continuar con el ciclo anual.

1. Fase uno, evaluación inicial: entre junio y agosto de 2017 los empleadores deben hacer su autoevaluación para identificar las prioridades y necesidades en SST.
2. Fase dos, plan de mejoramiento: entre septiembre y diciembre de 2017 se deberá elaborar el plan de mejoramiento, con el propósito de corregir las debilidades que hayan sido identificadas en la autoevaluación, y de esta manera formular el plan de trabajo anual para el año 2018.
3. Fase tres, ejecución: se llevará a cabo durante todo el año 2018, incluyendo la formulación del plan anual 2019 durante el último mes.
4. Fase cuatro, durante el primer trimestre de 2019 se realizará el seguimiento y plan de mejora, considerada como la fase de vigilancia preventiva, a cargo del Ministerio de Trabajo y las ARL, y el desarrollo e implementación del SG-SST.
5. Fase cinco, inspección, vigilancia y control: a partir del segundo trimestre de 2019, comenzará la verificación del cumplimiento de las normas sobre el SG-SST, a cargo del Ministerio de Trabajo.

Para la evaluación, las empresas deben aplicar la correspondiente, que presenta la norma en el anexo técnico.

Como se observa en la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del SG-SST (disponible en anexo), las mayores ponderaciones se otorgaron en general a los estándares que representan la gestión del cambio: gestión de peligros y riesgos, gestión de la salud y gestión integral del SST, que en conjunto representan el 65% de las ponderaciones. El ciclo regular de los Estándares Mínimos y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo será a partir del mes de enero de 2020, y su actualización y ajustes totales serán realizados por el Ministerio del Trabajo cada cinco años a partir del año 2025. Los estándares mínimos para empleadores o contratantes con trabajadores dependientes, cooperados, en misión o contra-

tistas, relacionados en la tabla siguiente. La legislación contempla siete estándares: Recursos, Gestión integral del SST, Gestión de la salud, Gestión de peligros y riesgos, Gestión de amenazas, Verificación del Sistema y Mejoramiento.

El marco normativo tiene la virtud de contar con un enfoque integral, pero los actores de la cadena del café reportaron su poca adaptación a la realidad del entorno rural. La normatividad vigente en SST está construida con un enfoque que articula las diferentes funciones de un Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, es decir, no sólo está enfocado en el control de conformidades, sino que también articula las funciones de prevención y de compensación cuando ocurren riesgos laborales. Sin embargo, la norma continúa formulada en términos ajenos a las actividades agrícolas, al lenguaje y a las posibilidades de los agentes rurales, y en particular las del caficultor pequeño. Por ejemplo, el artículo 15 de la Resolución 1111, sobre Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que “a partir de diciembre de 2018, para los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Estándares Mínimos las empresas anualmente llevarán un registro de los indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo entre los cuales se determinarán: la severidad, frecuencia y mortalidad de los accidentes de trabajo; la prevalencia e incidencia respecto de las enfermedades laborales y el ausentismo laboral”. Por otra parte, las funciones de apoyo al Sistema cuentan con recursos limitados para atender las funciones en el sector rural, en particular en materia de servicios de salud ocupacional. Como se discute en la siguiente sección, la capacidad de respuesta de las instituciones en las regiones y zonas apartadas es insuficiente para cumplir a cabalidad con las funciones que les delega la nueva reglamentación.

La normatividad en protección social establece un sistema de seguridad social integral. La ley 100 de 1993 establece que “El sistema de seguridad social integral ordenará las instituciones y los recursos necesarios para alcanzar los siguientes objetivos:

1. Garantizar las prestaciones económicas y de salud a quienes tienen una relación laboral o capacidad económica suficiente para afiliarse al sistema.

2. Garantizar la prestación de los servicios sociales complementarios en los términos de la ley.
3. Garantizar la ampliación de cobertura hasta lograr que toda la población acceda al sistema, mediante mecanismos que, en desarrollo del principio constitucional de solidaridad, permitan que sectores sin la capacidad económica suficiente como campesinos, indígenas y trabajadores independientes, artistas, deportistas, madres comunitarias, accedan al sistema y al otorgamiento de las prestaciones en forma integral.

El sistema de seguridad social integral está establecido para unificar la normatividad y la planeación de la seguridad social, así como para coordinar a las entidades prestadoras en la obtención de los fines propuestos.

Existen varios programas de protección social para conformarse con este mandato. El régimen contributivo incluye garantías en materia de salud, pensión y riesgos laborales sobre un modelo de seguridad social. La implementación se hace vía establecimientos aseguradores (ARL, EPS). El régimen no contributivo incluye un gran número de programas de naturaleza asistencial o subsidiada con niveles de contribución variados (ninguna en salud, alguna en pensiones vía el programa BEPS y en compensación en caso de incapacidad, invalidez o muerte vía el programa Microseguros). El sistema de salud está integrado y tiene mecanismos para garantizar la continuidad de la afiliación en salud, la afiliación alcanzaba 96% de la población en 2014²⁰.

La normatividad en seguridad social y prevención de riesgos laborales no se adapta de manera ágil a la diversidad de las relaciones contractuales en el ámbito rural. Según lo manifestaron algunos entrevistados en los Comités de Cafeteros y las ARL, el acceso de productores (caficultores) y trabajadores a los tres componentes del sistema de seguridad social contributivo (salud, pensión y riesgos laborales) se ve limitado por la falta de adaptación de la normatividad al sector cafetero en particular, y al rural en general, así como el gran desconocimiento de esta normatividad. En particular,

la afiliación de trabajadores temporales o del caficultor mismo como trabajador independiente encuentra límites en términos de procesos existentes de afiliación y costos. Esta situación es parcialmente balanceada por la existencia de un sistema de protección social no contributivo (subsidiado) bastante desarrollado en Colombia en comparación con otros países. Por ejemplo, según cifras del CRECE, el 88% de los recolectores de café²¹ está inscrito al régimen no contributivo, o “subsidiado”, en salud y de acuerdo con la encuesta nacional de condiciones de salud y seguridad en el trabajo en el sector rural (FNC – Ministerio de Trabajo, 2013 y 2014), el 68% de los productores se encuentra en este régimen.

El régimen subsidiado está concebido para garantizar el acceso a salud para la población más pobre, sin capacidad de pago. Sin embargo, en el caso en que los trabajadores de este régimen quisieran cotizar como trabajadores independientes a un fondo pensional y/o a una ARL por el tiempo en que dura la cosecha, no lo pueden hacer sin perder el beneficio de la salud subsidiada. Por otra parte, si bien la ley le permite a un trabajador volver al régimen subsidiado una vez termina su contrato laboral y, por lo tanto, su período como cotizante, el desconocimiento de este beneficio hace que los trabajadores sean renuentes a formalizarse, vinculándose al régimen contributivo, porque suponen que esto les exigiría renunciar a beneficios relacionados con su afiliación al sistema de salud subsidiado, como los subsidios del gobierno a la población vulnerable. Por otra parte, aunque existen los BEPS y los microseguros, la afiliación a esos programas pertenece limitada en el estabón de producción. Según una encuesta realizada por Remolina – Estrada y Fasecolda²² en Colombia, la población afiliada a Microseguros es apenas del 8,4%, entre esta población existe “desconocimiento sobre el seguro como mecanismo de protección ante choques adversos, sólo 10% de los estratos bajos tiene conocimiento sobre el seguro exequial, el 14% sobre seguros de vida y el 58% de hogar”. De acuerdo con la misma encuesta, “el 28% de la población de estratos 2 y 3 considera el seguro como una necesidad inalcanzable, el 13% un lujo y el 4% como algo que no entienden”.

20 F. Duran Valverde. Universalizing health protection. Colombia. Social Protection in Action: Building Social Protection Floors. 03/2014. ILO, 2014.

21 La afiliación al régimen subsidiado de salud la puede hacer la población que quede clasificada en los niveles uno y dos del Sistema de Selección de Beneficiarios SISBEN, de acuerdo con los resultados de la aplicación de una encuesta socioeconómica. Esta encuesta, de acuerdo con el Ministerio de Salud, “es la puerta de entrada a los programas sociales que ofrece el Estado para las personas con más necesidades. Dentro de esos programas está la salud a través del Régimen Subsidiado de Salud, que le permite contar con los servicios ofrecidos en el Plan Obligatorio de Salud Subsidiado (POS-S)”.

22 <http://www.fasecolda.com/index.php/fasecolda/microseguros/>

La falta de información, así como la contribución en dinero que debe hacerse para ingresar a estos programas son barreras para su adopción.

De acuerdo con la información obtenida en las regiones, las ARL prestan dichos servicios por demanda de las empresas, no tienen personal que se especialice en el conocimiento de los riesgos de un sector en específico, por ejemplo, el cafetero, y su alcance llega hasta las empresas urbanas, que es donde se concentra la afiliación. Las empresas y entidades consultadas que hacen parte de la cadena de valor del café calificaron positivamente el acompañamiento de las ARL. No obstante, dado el bajo nivel de afiliación a riesgos laborales en el sector rural, los caficultores y sus trabajadores están desconectados de los esquemas de promoción y prevención de la salud laboral.

Aunque los afiliados a ambos regímenes deberían tener el mismo nivel de atención, en realidad persisten barreras de acceso para los afiliados este último régimen, ya sea por razones de ubicación geográfica, por condiciones económicas que les impiden el pago de los costos adicionales (copagos y cuotas moderadoras) o por la limitada oferta de servicios en las zonas rurales, que en la mayoría de los casos es de naturaleza pública y con poca capacidad de atención de procedimientos de alta complejidad. La oferta privada tiene pocos incentivos para ofrecer servicios en las zonas rurales por los altos costos de operación en relación con el número de usuarios, especialmente en zonas dispersas con baja densidad poblacional. En general, la prestación del servicio de salud no tiene esquemas especiales para trabajadores de la zona rural, en la que la mayor cobertura la tiene el sistema subsidiado.

Limitada capacidad por parte del productor promedio para responder efectivamente a la normatividad. Los pequeños productores en particular han expresado su dificultad para asumir por sí mismos, y mantener en operación un SG-SST. En especial encuentran dificultad para comprender temas como la autoevaluación de los riesgos en la finca, la elaboración de matrices de riesgos y los registros que deben realizar. Al respecto, algunos estudios del CRECE han mostrado que la mayoría de los caficultores tienen dificultad o no tienen la voluntad de llevar registros de actividades en la finca. En el mismo sentido, dentro de la normatividad existen requerimientos que se salen de las posibilidades de los productores cafeteros en las fincas, o no resultan razonables a su modo de ver. Un ejemplo recurrente entre varios actores del sector es el reglamento de trabajo en

alturas. Para mencionar un ejemplo, el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas (Ministerio de Trabajo, 2012) establece que “se entenderá su obligatoriedad en todo trabajo en el que exista el riesgo de caer a 1,50 m o más sobre un nivel inferior”. En el conjunto de mecanismos de protección que deben proveerse, considera aspectos como puntos de anclaje certificados por un ente nacional, líneas de vida, elementos de protección, entre otros. La escolaridad media del caficultor, de cuatro años en promedio, es un limitante para que la gran mayoría de ellos pueda a nivel individual responder por la formulación e implementación de las diferentes fases del SG-SST. Además, como los caficultores en su mayoría no están afiliados al régimen contributivo de seguridad social incluyendo riesgos laborales, no se pueden beneficiar de los servicios de prevención que proporcionan las ARL.

La aplicación de la normativa de SST encuentra desafíos variables en la cadena de valor del café. Los estabones de compra y trilla, por su composición de empresas medianas y grandes formalizadas, tienen la capacidad interna para implementarla. Muchas de ellas tienen certificaciones múltiples de sus lugares de trabajo (ISO, SA 8000, etc.) y personal dedicado a la seguridad y salud (compilación y análisis de datos, identificación de los riesgos, propuestas de medidas de control, formación, etc.). Para el estabón de producción los desafíos son variables dependiendo del tipo de caficultor. Según la norma, los caficultores caben bajo la categoría de empleadores, mientras que las condiciones de los pequeños productores requieren apoyo adicional para lograr niveles de cumplimiento (y más allá del cumplimiento, el nivel de bienestar en el trabajo) comparables con empresas medianas y grandes en el entorno urbano. Según la norma, todos los empleadores están en obligación de implementar un SG-SST. En el estabón de producción del café, las fincas grandes tienen condiciones de contratación, volumen de trabajo, uso de maquinaria, volumen de producción, que las hacen empresas empleadoras en sentido estricto. Este tipo de fincas representa a lo sumo el 5% del total. Por otro lado, la mayor parte de las fincas son pequeñas, donde el productor combina la contratación de trabajadores, con el intercambio de mano de obra, o emplea mano de obra familiar de manera parcial o total, pero en general es también su propio trabajador. Los trabajadores familiares sin remuneración tienen una situación específica en términos de su inclusión limitada en los procesos de identificación del riesgo y de medidas de control, así como

de acceso a servicios de prevención, protección y compensación. Dado que son trabajadores menos visibles y no organizados, se necesita una atención especial para mejorar efectivamente sus condiciones de SST.

Las competencias del gobierno para atender la normatividad. El gobierno a través de los Ministerios se ha encargado de elaborar una avanzada normatividad y ha sido receptivo a las solicitudes del sector cafetero en relación con los plazos de aplicación. La filosofía de la norma de Estándares Mínimos es la flexibilidad en su implementación, en el sentido en que busca ajustarse a las condiciones de cada empresa, según el número de trabajadores, la actividad económica y la labor desarrollada. Se ha delegado en las ARL el encargo de brindar asesoría, asistencia y acompañamiento técnico a las pequeñas y medianas empresas para la implementación del SG-SST, la cual debe incluir, además de hacer recomendaciones al plan de mejoramiento. Sin embargo, estas entidades asesoran solamente a sus afiliados, por lo que el alcance sobre la gran mayoría de los caficultores es muy reducido. La delegación de las funciones de prevención, protección y compensación en materia de salud y riesgos laborales a entidades externas por parte del gobierno colombiano creó una cierta desconexión entre la intención del legislador y el acceso efectivo a servicios de apoyo, especialmente en zonas rurales. Los aseguradores tienen incentivos limitados para garantizar el acceso efectivo a servicios de salud, servicio de salud ocupacional y servicios de apoyo a la formulación y aplicación del SG-SST.

La firma del acuerdo de paz entre el gobierno y las FARC es vista en el sector cafetero como una gran oportunidad para discutir con el gobierno sobre políticas económicas y sociales adaptadas a los desafíos de las poblaciones rurales y atraer recursos para los programas y proyectos de desarrollo en las regiones cafeteras, y en particular para apoyar las iniciativas en implementación de la SST en su población objetivo. El 24 de noviembre de 2016 el Gobierno Nacional suscribió con el grupo armado FARC-EP el “Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”²³. En el marco de este acuerdo se crearon los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial PDET (Decreto 893 de mayo de 2017) con el propósito de desarrollar acciones participativas en zonas afectadas por el conflicto para la aplicación

de una Reforma Rural Integral (RRI) que busca sentar las bases para la transformación estructural del campo y crear condiciones de bienestar para la población rural. Los PDET son, en síntesis, un instrumento de planificación, gestión e implementación de los planes nacionales derivados del Acuerdo Final, en las zonas priorizadas. En la medida en que estos planes serán ejecutados en las regiones, con amplia participación de las poblaciones y en la búsqueda de mejorar las condiciones de la población en la zona rural, la fortaleza de la organización institucional cafetera la posiciona como un actor potencial en el diseño e implementación de los mismos en los municipios cafeteros.

Entre los diversos temas del texto del Acuerdo Final de paz, se expresa el reconocimiento del papel fundamental que tiene la economía campesina, familiar y comunitaria en el desarrollo del campo, la generación de empleo e ingresos, así como la dignificación y formalización del trabajo. En el acuerdo se pactan los siguientes mecanismos sobre la salud y el trabajo en la zona rural:

- Creación e implementación del Plan Nacional de Salud Rural, con el propósito de “acercar la oferta de servicios de salud a las comunidades, en especial los grupos y personas en condiciones de vulnerabilidad, fortalecer la infraestructura y la calidad de la red pública en las zonas rurales y mejorar la oportunidad y la pertinencia de la prestación del servicio”.
- La creación de un modelo especial de salud pública para zonas rurales dispersas, con énfasis en la prevención, que permita brindar atención en los hogares o en los lugares de trabajo.
- Estímulo a las formas asociativas de trabajo entre pequeños y medianos productores a través del Plan Nacional de fomento a la economía solidaria y cooperativa rural.
- Creación e implementación del Plan progresivo de protección social y de garantía de derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales. Este plan está enfocado a la formalización laboral rural y la protección social, para lo cual el gobierno se compromete al fortalecimiento del sistema de protección y seguridad social de la población rural, “con un enfoque diferencial y teniendo en cuenta la situación particular de las mujeres <...> a la luz de las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)” de las que Colombia es parte”.

23 Para el texto completo del acuerdo, véase <http://www.altocomisionadopalapaz.gov.co/procesos-y-conversaciones>

Dentro de la organización cafetera se considera que existe actualmente un ambiente favorable en las relaciones con el gobierno para actuar coordinadamente en el desarrollo de las políticas de paz consagradas en el Acuerdo Final, en las regiones cafeteras del país. En la actualidad se percibe mayor apertura de parte del gobierno para discutir con el sector privado los temas relacionados con la protección social entendido como se define por la OIT en los cuatro pilares del trabajo decente²⁴: “el acuerdo de paz abre una puerta donde se favorece la ruralidad <...> eso nunca lo habíamos tenido, esa oportunidad que se tiene hoy en torno a un acuerdo de paz es única...” (entrevista con un representante del sector). El acercamiento con los gremios, por ejemplo, es una realidad que puede ayudar a la adaptación de un SST más consecuente con la ruralidad. El arreglo institucional de la FNC constituye una fortaleza del sector para apoyar la implementación de la política de paz en la zona rural.

2.3 Tendencias e incentivos de mercado

Las tendencias del mercado para el café de Colombia favorecen la producción responsable. Las preferencias de los consumidores europeos, norte americanos y japoneses por cafés producidos en condiciones social, económica y ambientalmente sostenibles han condicionado el acceso de los productores al mercado de cafés especiales y sostenibles al cumplimiento de un número cada vez mayor de estándares en la producción (Memorias de Café Sostenible, 2010). Con la perspectiva de obtener precios diferenciales por su producto, ha crecido notablemente la corriente de productores en programas de EVS. De acuerdo con el International Institute for Sustainable Development (IISD, 2014), alrededor del 40% de la producción global (2013) pertenece a algún estándar o certificación, lo que equivaldría a 60 millones de sacos en la producción de 2016. Sin embargo, hay una gran diferencia entre el volumen producido y el volumen comercializado bajo estos esquemas, por lo que las exportaciones efectivas alcanzan apenas el 12% promedio anual. No obstante, los estándares son una fuerza de mercado poderosa que contribuye a transmitir conciencia

desde el consumidor hasta la industria y el productor mismo sobre la necesidad de invertir en el mejoramiento de las condiciones laborales. La pérdida de la certificación de manera individual haría que todos los miembros del grupo, asociación o cooperativa al que pertenece el productor perdieran su certificación. Al mismo tiempo, si no cuenta con la certificación, el productor no podría vender café con sobreprecio.

Colombia es uno de los líderes en producción de café bajo estándares sostenibles, participando con el 18% del segmento de volúmenes verificados o certificados. Al cierre del 2015 el país tenía 209,081 fincas cafeteras, el 30% del total, vinculadas al menos a un programa de certificación o verificación. Estas fincas son propiedad de 165,385 cafeteros y abarcan 391,619 hectáreas sembradas en café (FNC, 2015). Esta cifra puede aumentar si se incluyen los programas de certificación/verificación que promueven directamente los exportadores privados sin participación de la FNC, de los cuales no se dispone de estadísticas consolidadas. Los cafés especiales en general participan con la quinta parte de las exportaciones del país. Según la FNC, alrededor del 70% del volumen exportado es café estándar o convencional (no certificado/verificado), el 24% cafés especiales (cafés de Origen, Sostenibles y de Preparación) y el 6% café industrializado (tostado y molido, en extracto y soluble, entre otros).

Los EVS propician la adopción de prácticas de SST en las fincas cafeteras. La evaluación de la adopción de prácticas de sostenibilidad en la producción de café en Colombia realizada por CRECE (García et al, 2012), aporta evidencia de que los productores que participan en los diferentes EVS, así como sus hogares y los trabajadores que laboran en sus fincas, tienden a adoptar buenas prácticas en mayor medida que productores convencionales. Estas diferencias fueron encontradas al evaluar el cumplimiento de siete EVS (UTZ Certified, FLO, Rainforest Alliance, Café Orgánico, C.A.F.E. Practices de Starbucks, Nespresso AAA y 4C). La SST es siempre un capítulo de los requerimientos, lo que relaciona las mejores condiciones de trabajo con el mercado. Entre los productores que participan en los EVS se ha notado una mayor conciencia sobre los riesgos laborales, que a su vez están vinculados con las políticas

24 La declaración sobre la justicia social de la OIT como principios de los derechos fundamentales “(a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. (OIT, 1998)

del sector. El hecho de que los productores estén organizados en una federación y en cooperativas ha propiciado la penetración de los estándares hacia el pequeño productor de una manera más eficiente en comparación con las demás cadenas de valor estudiadas.

Manteniendo la perspectiva del desarrollo de estándares y con el propósito de promover la producción sostenible, la FNC está formulando la estrategia denominada “Café de Colombia Sostenible”. Un código de conducta de buenas prácticas para avanzar hacia una caficultura sostenible hacia el año 2027, que se propone incorporar de manera amplia y gradual a los caficultores del país, teniendo en cuenta las dimensiones económica, social, ambiental e institucional. Esta estrategia constituye así mismo un incentivo para que los productores vayan aumentando su acervo de información y creando conciencia sobre la puesta en práctica de buenas prácticas de seguridad en el trabajo. También es una oportunidad para que los productores que no hacen parte de ningún EVS comiencen a incorporar prácticas sostenibles.

A excepción de los estándares vinculados con políticas específicas de compra, de empresas determinadas (Nespresso AAA, Starbucks CAFE Practices, etc.), los EVS son esquemas basados solo en verificación normativa²⁵ de cumplimiento por parte de las fincas. Es decir que el auditor verifica los puntos de control para diagnosticar el cumplimiento del estándar, y que los productores reciben una prima de precio cuando venden el café certificado. El impacto positivo de esos esquemas sobre SST en consecuencia se concentra sobre (i) la adopción de medidas de protección y de control para los riesgos más visibles (i.e. prohibición del trabajo de menores, manipulación y almacenamiento de agroquímicos, utilización de equipamientos de protección personal, documentación de la identificación de los riesgos e indicaciones visuales de los peligros mayores en finca, etc.); y ii) la conciencia e identificación de esos riesgos. Esos dos puntos han sido reforzados en Colombia por la combinación de los EVS con los servicios de la FNC y de los extensionistas de los exportadores particulares. Sin embargo, continúa siendo limitado el impacto sobre los riesgos menos visibles y con efectos posteriores, así como la eliminación de factores de riesgo, que necesitarían inversiones importantes.

Los EVS que hacen parte de una política de compra en la cual la empresa que lidera la cadena está directamente involucrada, parecen tener un alcance que va más allá de los procesos de verificación a nivel del productor. En estos se nota una inversión mayor en el productor mismo. Esos estándares están acompañados por un apoyo agronómico sobre buenas prácticas y un precio encima del mercado sí como servicios adicionales. Por ejemplo, uno de esos esquemas pilota la cofinanciación de la afiliación de los productores que hacen parte de su base de compra a los BEPS.

Los incentivos del mercado son a su vez limitados para la incorporación de nuevos productores y la permanencia de otros.

El continuo crecimiento de los estándares en el país probablemente ha alcanzado niveles en que es difícil seguir creciendo al mismo ritmo histórico. La operación de los esquemas sugiere que el modelo podría estarse saturando. Por una parte, los estándares en un período de más de diez años han absorbido los “frutos bajos del árbol”, al incorporar los productores más proclives a cumplir los requerimientos. Por otra parte, fenómenos como la tendencia a la disminución de los sobrepuestos recibidos, el costo de participación en los estándares y el endurecimiento de los requisitos en el marco de un mercado que compra cada vez menos proporción de los volúmenes de café producido como certificado, son desincentivos tanto para la entrada como para la permanencia en los estándares.

La incorporación de los caficultores a un EVS implica incurrir en gastos adicionales que no siempre son compensados por los sobrepuestos obtenidos. De acuerdo con los resultados de un estudio realizado por CRECE (2015a), el costo de implementación de un estándar por finca puede variar entre USD 178 y USD 1.347, dependiendo en gran medida, de la dotación inicial de infraestructura de la finca y de las exigencias de cada EVS. El productor desembolsa en promedio el 58% de los gastos de inversión y mantenimiento y la proporción restante suele ser financiada por diversas organizaciones como la FNC, Cooperativas de Caficultores, ONG y exportadores. Al participar en un EVS, el productor promedio puede obtener unos beneficios mayores que los costos en 30,7%, aunque con una variabilidad considerable dependiendo de las condiciones de la finca. La productividad resulta la variable determinante para que

25 Para realizar las auditorías se toma la raíz cuadrada del número de productores que pertenece al grupo o cooperativa, haciendo una selección al azar de las fincas que visitará el auditor.

los productores consigan capturar estos beneficios, por lo que las acciones que la promuevan contribuyen a potenciarlos. Sin embargo, los productores con fincas más pequeñas y en condiciones de desventaja requieren una atención diferencial, primero sobre sus condiciones de vida, que permita llevarlos a una situación en que puedan ser receptivos a las prácticas agrícolas.

2.4 Perspectivas regionales

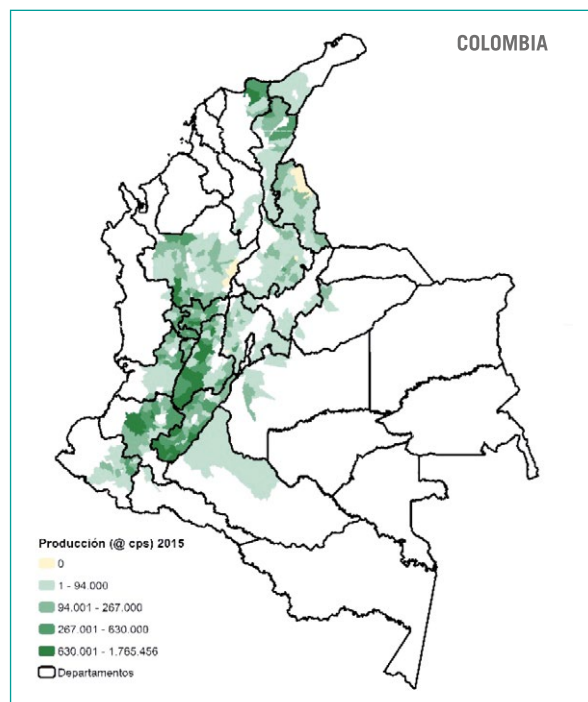
De acuerdo con la FNC, la zona cafetera colombiana abarca 3,3 millones de hectáreas, de las cuales 940 mil se encuentran cultivadas con café, a lo largo de la Cordillera de los Andes y desde el Mar Caribe hasta la Selva Amazónica (ver ilustración). Abarca 20 de los 32 departamentos y 588 de los 1.122 municipios. De este cultivo, dependen 552 mil caficultores que en promedio poseen 1,7 hectáreas en café, revelando su concentración en manos de pequeños productores.

En Colombia se recolecta café durante todo el año, según la región. En la zona norte del país se recolecta la mayor parte de la cosecha en el segundo semestre del año, mientras que en la zona central se obtienen dos cosechas: una mayor o cosecha principal y una pequeña denominada travesía o mitaca, que produce aproximadamente una tercera parte de la cosecha principal. Por su parte, en la zona sur la cosecha se recolecta en su mayoría en el primer semestre del año.

De acuerdo con la FNC, el país produce anualmente 14 millones de sacos de 60 kilogramos de café verde, ubicándolo en el tercer lugar en el ranking mundial, después de Brasil y Vietnam. Entre los productores de Arábica, ocupa el segundo lugar, luego de Brasil. A nivel interno, el 39% de la producción se concentra en la zona centro, conformada por los departamentos de Antioquia, Caldas, Risaralda, Quindío y Valle del Cauca. Estos cinco departamentos han sido tradicionalmente los más cafeteros del país, pero durante los últimos años, la expansión de la caficultura del Sur, que hoy participa con el 31% de la producción nacional (Huila, Nariño y Cauca) ha ido desplazando lentamente la zona centro, consolidándose además como una zona productora de cafés especiales y de alta calidad. El 16% de la producción de café se concentra en la zona sur occidente (Cundinamarca y Tolima), el 8% en la zona

oriente (Boyacá, Norte de Santander y Santander), el 4% en la zona norte (Cesar, Guajira y Magdalena) y el 1% en departamentos que apenas están comenzando a surgir como productores de café, entre los que se encuentran Bolívar, Chocó, Meta, Putumayo y Casanare.

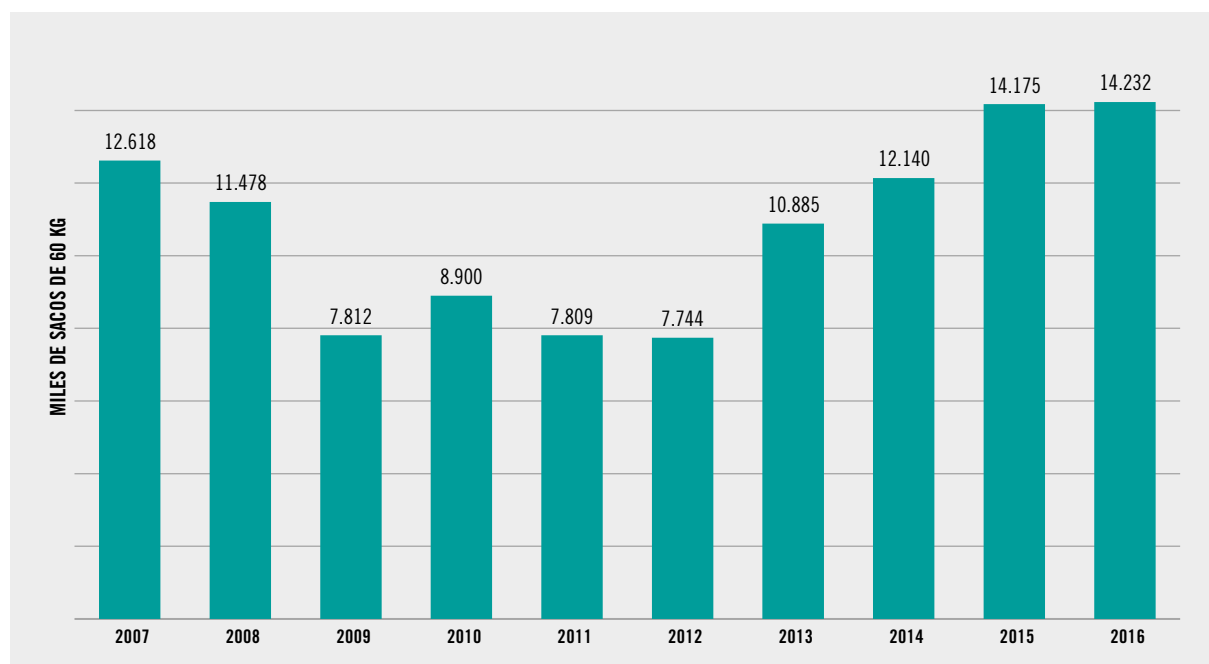
Ilustración 4. Producción de café en Colombia Fuente: CRECE



Fuente: CRECE (2015) con base en SICA (FNC)

La producción del país viene en ascenso, luego de una caída pronunciada que experimentó durante cuatro años consecutivos (2009 – 2012) por el efecto combinado del Fenómeno del Niño, proliferación de la Roya e incremento del precio de los fertilizantes. La recuperación de la producción ha estado marcada por el notable esfuerzo de la institucionalidad cafetera, así como de los productores, en renovar el parque productivo del país. En la actualidad, se tiene una densidad de siembra de 5.484 árboles por hectárea y una edad promedio de 7,1 años. El 97% de las plantaciones son tecnificadas, el 83% son jóvenes, el 85% se encuentra en edad productiva (más de 2 años) y el 71% se encuentra sembrado en variedades resistentes a la roya. En los próximos años el incremento en la productividad dependerá de que se mantengan y optimicen las prácticas de renovación que han demostrado importantes resultados para la recuperación de la producción (FNC, 2015).

Ilustración 5. Producción de café de Colombia. 2007 – 2015



Fuente: FNC

Las tres regiones cafeteras seleccionadas para el estudio de caso contrastan por sus características del entorno social, económico y productivo de su caficultura. Caldas es uno de los departamentos con mayor tradición cafetera, caracterizado por el enfoque más empresarial de su caficultura, por el importante volumen de producción que aporta a la cosecha cafetera del país (alrededor del 8%) y por el mayor desarrollo de su mercado de trabajo. Su alta demanda de mano de obra, la tecnificación de su caficultura y el mayor nivel de remuneración ofrecida a los trabajadores cafeteros frente a los otros dos departamentos, lo convierte en una región altamente receptora de trabajadores de otras regiones cafeteras, especialmente del sur. El departamento de Nariño se caracteriza por su caficultura minifundista y familiar y por ser una de las zonas cafeteras con mayor expansión en la producción de cafés especiales y sostenibles. Debido a la proliferación de

pequeños caficultores, la ayuda entre vecinos para la recolección de café es una práctica arraigada, evitando al máximo, la contratación de mano de obra externa a la finca. Estas características, han convertido al departamento en expulsor de mano de obra cafetera y han llevado a su mercado de trabajo asalariado a ser poco desarrollado. El departamento del Huila es un punto intermedio entre los otros dos. Hasta hace unos años, compartía las características productivas y del mercado laboral del sur del país, pero el impulso que se le ha dado a la tecnificación de su caficultura, a la expansión de su frontera agrícola cafetera y a la producción y exportación de cafés de alta calidad; hoy lo han posicionado como uno de los departamentos cafeteros más importantes del país (aporta el 17% de la producción total); originando además una transición hacia una caficultura más competitiva y altamente demandante de mano de obra.

Ilustración 6. Regiones seleccionadas en la investigación



Fuente: CRECE con base en DANE

Estas condiciones regionales particulares, implican diferentes niveles de desarrollo del mercado de trabajo, aspecto que influencia las condiciones de empleo en la cadena, así como diferentes niveles de capacidad de respuesta de los agentes involucrados en ella. En el departamento de Caldas se presenta déficit de mano de obra para la recolección de la cosecha de café, demanda que debe satisfacerse con jornales diferenciales más altos para atraer recolectores del sur del país. El Huila, por su situación geográfica y la distribución de su cosecha cafetera ha sido tradicionalmente autosuficiente para resolver sus propias necesidades de mano de obra, aunque recientemente ha manifestado problemas de escasez. Mientras que Nariño ha sido tradicionalmente un departamento proveedor de mano de obra hacia la región cafetera central.

De manera similar a las condiciones de la caficultura, las instituciones de apoyo a la SST en las regiones presentan elementos comunes, pero también diferencias en su dotación de recursos y la capacidad de respuesta a la normatividad nacional y las necesidades del sector cafetero. Se encontraron algunas iniciativas en promoción de la SST en el sector desde

las regiones, pero desconectadas del nivel central; entidades de apoyo al sistema con poco alcance en las zonas apartadas, donde se localiza la mayor parte de los caficultores; escasez de iniciativas dirigidas a los caficultores; limitada capacidad institucional para responder a la política nacional; acceso limitado a los esquemas de protección y atención en salud; y falta de organización de los trabajadores.

Iniciativas sectoriales de SST y respuesta regional.

Como se ha comentado antes, el nivel central de la FNC ha venido implementando varias iniciativas con una amplia cobertura en las regiones para promover el autocuidado y la SST entre los caficultores. En las entrevistas con el personal de los Comités Departamentales de Cafeteros se encontró cierto grado de apropiación de las iniciativas centrales, complementadas con acciones de iniciativa regional. Por ejemplo, en Caldas, el Comité establece contacto con hospitales, aseguradoras, instituciones de salud o instituciones de emergencia para organizar actividades de extensión con los caficultores para darles recomendaciones en seguridad en el trabajo, salud, pensiones, prevención de accidentes, entre otros temas a caficultores y trabajadores, algunos de los cuales se dirigen a través del programa de cafés especiales. En Huila la proliferación de programas de EVS ha sido un conductor de prácticas de SST. En Nariño, se llevó a cabo una acción por parte de la Secretaría de Salud departamental para hacer una caracterización de las condiciones de salud y el ámbito laboral en los cafeteros de uno de los municipios. Pese a la importancia de estas iniciativas, se observa todavía falta de coordinación, más en unas regiones que en otras, entre el sector cafetero y las instituciones de apoyo en las regiones, así como asimetría en la información que se genera en una región con las otras y el nivel central.

Entidades de apoyo con limitado alcance en la zona rural.

Las funciones de apoyo disponen de recursos humanos y financieros limitados en el nivel regional y en especial para atender la población en la zona rural. Entidades como las secretarías departamentales de salud, las oficinas regionales del trabajo, el SENA y las propias EPS y ARL en algunos casos no tienen el alcance necesario tanto para hacer acompañamiento a los agentes de la cadena como para desplazar sus recursos a la zona rural. El departamento de Nariño cuenta con más de 400 profesionales en salud ocupacional, entre ingenieros sanitarios, químicos, industriales, administradores de empresas

y tecnólogos para atender todos los sectores. El departamento tiene casi 40 mil caficultores, muchos de ellos en zonas apartadas. Otros factores externos a las instituciones, como las condiciones precarias de las vías de comunicación, más severas en unas regiones que en otras, constituyen un obstáculo para la prestación adecuada de los servicios y genera riesgos laborales para los extensionistas rurales.

Escasa disponibilidad de recursos financieros y humanos en las entidades de inspección y control. El país cuenta con más de 900 inspectores del trabajo que concentran principalmente su acción en zonas urbanas. La Ley 23 de 2015 fija las competencias de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en los siguientes aspectos: relaciones laborales, prevención de riesgos laborales, seguridad social, empleo, migraciones y asistencia técnica²⁶. Las Direcciones regionales del trabajo están encargadas de vigilar el cumplimiento de la normatividad sobre SST, recibir las quejas, dar trámite a los procesos y hacer visitas de inspección. Estas oficinas hacen visitas preventivas, de oficio, y visitas reactivas, como respuesta a una denuncia. Según se pudo verificar en campo, estas visitas se suelen concentrar en actividades urbanas de alta accidentalidad, como la construcción, y las visitas a las zonas rurales son casi inexistentes. Las direcciones carecen de recursos financieros suficientes para hacerlo, tienen un número de técnicos muy reducido, carecen de medios de transporte propios y los pocos técnicos o inspectores no están siempre capacitados en Seguridad y Salud en el Tra-

bajo. En Huila, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo cuenta sólo con 19 inspectores del trabajo, ninguno de ellos capacitado en SST, y con más de 80 mil caficultores. El presupuesto es insuficiente para el desplazamiento de los funcionarios a hacer visitas o a cumplir un plan de trabajo. En estas condiciones, difícilmente van a alcanzar las zonas rurales y zonas apartadas donde se localizan las fincas cafeteras.

Acceso limitado a esquemas de protección y servicios de atención. La escasa accesibilidad de productores y trabajadores a los proveedores de servicios de salud y atención en zonas aisladas puede desalentar la afiliación a los sistemas de riesgos laborales, aún en el caso en que ésta se pueda realizar de manera independiente de la salud y pensiones. Para la población residente en estas zonas representa todo un desafío no solamente el acceso a la atención de accidentes, sino también la asistencia a tratamientos, a reclamar medicamentos o a trasladarse nuevamente para asistir a citas médicas de control. De acuerdo con la encuesta nacional de condiciones de salud y seguridad en el trabajo en el sector rural (FNC – Ministerio de Trabajo, 2013 y 2014), el 17% de los caficultores sufrió al menos un accidente, pero más de la mitad no informó el evento. Para las instituciones es también un reto realizar la atención en estas zonas con la continuidad requerida, por falta de infraestructura y personal. Las ARL tienen agentes que se desplazan a la zona rural, pero su atención se limita a su población afiliada, teniendo un muy reducido alcance en las zonas donde se ubican las fincas.

26 Para detalles sobre la inspección del trabajo en Colombia, ver (Molina, 2008)



EXCEL SO
CAFÉ
DE
COLOMBIA



3 | Oportunidades para mejorar la SST

3.1 Perfiles de vulnerabilidad a los riesgos laborales

La evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, en el contexto de la cadena de valor y su entorno institucional, permite comprender el grado de vulnerabilidad que experimentan las diferentes categorías de trabajadores y los factores que los mueven. Este estudio de caso propone explorar tres dimensiones clave del riesgo laboral:

- **Exposición al riesgo:** en esta dimensión se identifican los riesgos laborales por actividad y se proporciona una evaluación de su gravedad y probabilidad de ocurrencia.
- **Sensibilidad al riesgo:** identifica las características de la situación laboral de los trabajadores relacionadas con su exposición al riesgo y que influyen en su naturaleza y frecuencia.
- **Capacidad de adaptación:** identifica las estrategias y recursos que los trabajadores tienen a su disposición para hacer frente a las consecuencias de la ocurrencia del riesgo.

Ilustración 7. Dimensiones de la vulnerabilidad al riesgo laboral



Fuente: autores

La investigación de campo confirmó dos conclusiones clave respecto a la relación entre los riesgos, la vulnerabilidad del empleo y las condiciones de trabajo: (i) La exposición a riesgos laborales está altamente correlacionada con la vulnerabilidad del empleo; y (ii) La exposición a riesgos laborales y sus consecuencias se ven incrementadas por una serie de condiciones de trabajo relacionadas (contrato, remuneración, jornada de trabajo, acceso a la protección social, etc.).

Los perfiles de empleo identificados como vulnerables fueron:

- En el estabón de producción: i) los pequeños productores, ii) los trabajadores familiares y iii) los trabajadores temporales contratados o subcontratados en las fincas, particularmente los recolectores y los trabajadores especializados en fumigación de agro químicos.
- En la industria los trabajadores dedicados a prestar los servicios de cargue y descargue subcontratados del café principalmente en las trilladoras y en las bodegas.

Principales riesgos laborales de los caficultores. En la encuesta nacional de condiciones de salud y seguridad en el trabajo en el sector rural (FNC – Ministerio de Trabajo, 2013 y 2014), que cubrió un amplio número de caficultores en varias regiones se encontró que entre el 16% y el 17% tuvieron accidentes de trabajo una vez.

La lesión más frecuente reportada fueron golpes, lesiones osteomusculares y heridas. La principal causa en el 50% o más de los casos fueron caídas, relacionadas con terrenos irregulares, superficies inclinadas afectadas por invierno o verano. La parte más afectada fue la mano (32% de los casos). Por otra parte, un estudio del CRECE (García, C; Celis, M.; Soto, Y., 2013) sobre el panorama de riesgos en una muestra de pequeños caficultores en el departamento de Caldas, observó que la recolección de café es la labor que implica mayor riesgo y a la que más tiempo dedica el caficultor (88%), con participación de los miembros del hogar. En esta actividad se reportó la mayor frecuencia de accidentes en la cosecha principal relacionados con los riesgos ambiental, mecánico, locativo y osteomuscular. Las mayores probabilidades de ocurrencia de accidentes, superiores al 50%, ocurren en las actividades que involucran los riesgos mecánico y ambiental; mientras que las medidas preventivas de accidentes son adoptadas con mayor frecuencia para las actividades que generan riesgo mecánico (80%), riesgo químico (65%) y riesgo ambiental (62%).

Cómo perciben los productores el riesgo laboral. Los productores suelen conocer, y describen con detalle los riesgos laborales propios de la actividad, aunque la gran mayoría de los entrevistados desconoce la legislación sobre SST vigente en el país pese a la difusión que ha hecho el gremio entre sus afiliados. Los caficultores grandes o los productores que hacen parte de la organización institucional, como los representantes a los Comités Departamentales o Municipales de Cafeteros, están comúnmente más enterados de la nueva legislación, así como del requerimiento de contar con un SG-SST. La información ha sido difundida por la institucionalidad cafetera a través del Congreso Cafetero, en las campañas de promoción del autocuidado y a través de los mecanismos de comunicación interna.

El pequeño productor

La mayoría de los productores cafeteros son también trabajadores de sus propias fincas, por lo que corren los mismos riesgos que el trabajador. Los pequeños productores, y sus familias, dedican una parte importante de su tiempo a las labores de la finca, combinando su trabajo por lo general con la venta de mano de obra a otras fincas, o trabajando en otras actividades rurales o urbanas. Por lo tanto, la población de hogares caficultores, al trabajar ya sea en sus fincas o como empleados en otras fincas, enfrenta los mismos riesgos laborales que los de sus trabajadores contratados. En su área de trabajo se presentan riesgos por peligros de

caídas y resbalones (riesgo locativo), por la presencia de animales, vegetales o sustancias (riesgo biológico), las condiciones de temperatura, radiación solar y ruido (riesgo físico), la exposición al contacto con productos como fertilizantes, plaguicidas y herbicidas (riesgo químico), las posturas prolongadas en posiciones encorvadas, de pie, o de rodillas, desplazamientos y movimientos repetitivos (riesgo biomecánico), el frecuente uso de herramientas manuales (riesgo mecánico) y la exposición a jornadas prolongadas, esfuerzo físico y temas del ambiente de trabajo (riesgo psicosocial).

Comúnmente el pequeño productor no se considera a sí mismo como un trabajador. Al aportar su fuerza de trabajo en su predio enfrenta los riesgos de cualquier trabajador del campo, aunque no se muestra consciente de esta condición, por lo que tiene poca cultura del autocuidado y de la gestión de sus propios riesgos laborales. Suelen adoptar algunas medidas de prevención que corresponden a la probabilidad del riesgo que enfrentan, pero no acostumbran usar todos los elementos de protección recomendados. Para citar un ejemplo, en un panel de más de dos mil fincas en distintos EVS construido por el CRECE, se encontró que alrededor del 70% de las fincas dispone de equipos de protección al cabo de cuatro años de participación. Sin embargo, menos de la mitad hace uso efectivo de los elementos de protección personal como máscara (49%), guantes (46%), botas (42%) y overol (38,4%). Entre las razones que manifiestan los productores para no usar los equipos se encuentran principalmente su falta de convencimiento sobre la necesidad de usarlos y la incomodidad que les genera el uso de algunos de ellos para desempeñar las labores.

Baja afiliación a seguridad social y riesgos profesionales. Los caficultores en el país se enfrentan a un sistema de protección social bastante desarrollado, pero con pocas soluciones que tomen en cuenta el entorno rural, sus restricciones y la estacionalidad de la actividad cafetera. El empleo en fincas cafeteras es informal, con escasa afiliación a seguridad social de los trabajadores por parte del empleador, e incluso de los mismos caficultores. Varios estudios (Sarmiento, 2013; Rocha, 2014, García, Zárate y Ochoa, 2016) coinciden en que menos del 10% de los trabajadores cafeteros está afiliado a salud bajo el régimen contributivo, y en que la afiliación a pensiones (vejez, accidentes laborales) es extremadamente baja, con tan sólo el 2% de los caficultores afiliados, la más baja tasa de cobertura entre los sectores económicos. Los productores pequeños y trabajadores del campo están cubiertos principalmente a través del régimen subsidiado. El programa de Be-

neficios Económicos Periódicos BEPS, programa de ahorro voluntario para la vejez dirigido a población vulnerable e impulsado por el gobierno nacional, reporta más de 500 mil afiliados, que equivalen a alrededor del 10% de la población rural. La estadística disponible en una encuesta realizada por (Fasecolda, 2017) reporta una población afiliada a Microseguros cercana a tres millones de personas para el año 2007.

Mucho menos del 10% de los productores cafeteros están afiliados a riesgos laborales. En la zona rural no se cuenta con técnicos ni médicos especializados en enfermedades laborales, por lo que los casos de accidentes laborales se atienden como enfermedades o accidentes comunes. Esto significa que un productor o un trabajador cafetero no tiene las coberturas requeridas por riesgos laborales, ya que en caso de un accidente o enfermedad grave recibiría solamente prestaciones asistenciales, pero no prestaciones económicas, ni incapacidad, ni indemnizaciones. De acuerdo con la encuesta nacional de condiciones de salud y seguridad en el trabajo en el sector rural (Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, 2013 y 2014), cuando ocurre un accidente laboral, en el 80% de los casos los productores no solicitan atención médica en realidad.

Limitado acceso a asesoría en riesgos laborales y atención en salud. La población cafetera afronta barreras geográficas, culturales y económicas para su acceso a los servicios. La localización en la zona rural y en zonas apartadas de manera dispersa hace que deban recorrer grandes distancias para buscar la atención inicial, los servicios complementarios y la atención terapéutica. Además de los tiempos de desplazamiento que implica, los costos de transporte y estadías reducen las probabilidades de alcanzar el servicio. Algunas tradiciones del caficultor promedio de atender accidentes con remedios caseros, o simplemente no prestar atención adecuada por considerarlos menores, hacen que la demanda efectiva por los servicios sea insuficiente para las posibilidades de la oferta. Por lo general los productores y trabajadores en fincas no tienen suficiente información sobre sus derechos, deberes y acciones en salud. En el sistema actual se considera que la cobertura en salud es universal, aunque la garantía de acceso a los servicios no es efectiva debido a las barreras presentes. Debido a la casi nula afiliación de la población cafetera a riesgos profesionales, el acceso a información y asesoría en temas de SST es también muy limitado. Este proviene principalmente de las campañas que realiza la FNC o de la promoción que se hace de algunos EVS. El marco legal está muy

alejado de la realidad del trabajador del campo, que enfrenta los problemas del acceso, equidad y calidad del servicio.

El sistema de seguridad social no está preparado para responder a las condiciones del trabajador independiente. El hecho de que el productor es un trabajador independiente crea una barrera para su afiliación al sistema de seguridad social, y particularmente a riesgos laborales, que ha sido pensada primordialmente para los trabajadores asalariados permanentes. Dos barreras principales se identificaron en las entrevistas: i) la poca claridad sobre el proceso administrativo de afiliación de los trabajadores independientes al régimen de riesgos laborales y su costo; y ii) la incompatibilidad entre afiliación al régimen de riesgos laborales y afiliación al régimen subsidiado en salud, que crea un desincentivo mayor para los caficultores pequeños para afiliarse. Tanto el monto de los ingresos que perciben, como la inestabilidad y la temporalidad de sus trabajos afectan la capacidad económica de los pequeños caficultores para realizar aportes a la seguridad social dentro de un modelo contributivo como trabajadores independientes, que implicarían un pago cercano al 12% de sus ingresos brutos. La afiliación a esquemas parcialmente contributivos también es baja al considerar el nivel de ingresos (BEPS, microseguros).

Los EVS influyen positivamente en la adopción de medidas de SST. Durante el desarrollo del trabajo de campo se pudieron confirmar las diferencias entre productores convencionales y productores que se encuentran participando en iniciativas de sostenibilidad en cuanto al cumplimiento de requisitos relativos a las condiciones de trabajo. Debido al mayor acompañamiento en capacitación y asistencia técnica para promover la aplicación de los diferentes estándares, los productores que se acogen a estándares de sostenibilidad suelen ser más conscientes y tienen mayor propensión a acogerse a normas de SST, entre ellas el uso de equipos de protección o la adopción de mejores condiciones laborales. Según afirman los entrevistados, los desarrollos que se observan en SST en las fincas (uso de equipos de protección, buenas prácticas en aplicación de agroquímicos, disposición de condiciones de alojamiento adecuadas para los trabajadores, entre otros), se pueden atribuir mayormente a los requerimientos de los EVS. Los requisitos se cumplen con mayor probabilidad porque los estándares así lo demandan y tienen un proceso establecido de verificación, y no porque el marco legal lo exige.

En consecuencia, en las fincas participantes en EVS es común observar que existe señalización, que se dispone de botiquines, de equipos de protección y mayor capacitación en seguridad en el trabajo. Pero los requerimientos no siempre se acogen de manera generalizada. Pese a que el número de productores que cumplen las prácticas tiende a aumentar con el tiempo, algunos desisten de seguir el estándar, o lo cumplen parcialmente. Los EVS normalmente solicitan que los productores tengan una visita médica anual, que difícilmente puede cumplirse debido a la falta de profesionales en salud ocupacional cerca de las fincas. Esta es una limitación tanto para grandes como para pequeños productores. Dado que tanto la capacitación como el acompañamiento posterior se han enfocado en productores participantes en EVS, los productores convencionales tienen un conocimiento muy bajo o nulo sobre el manejo de riesgos en el trabajo y una menor disponibilidad de elementos de protección.

Los testimonios de algunos trabajadores y caficultores, dan cuenta de que los programas de estándares influyen en el uso de elementos de protección y que los caficultores se han ido concientizando de su uso. Sin embargo, también muestran que algunas normas no se acogen porque no les resultan del todo razonables según el tipo de labor y el ambiente de trabajo. “lo de cuidar el medio ambiente, de recoger las basuras, los plásticos de...todo lo que nos han enseñado si lo estamos haciendo, de pronto de...por ejemplo en mi caso es poco lo que me gusta usar el equipo de protección por lo que es...(el lote) es bien abajo y hace mucha calor, uno por la mañana aguanta pero después uno no aguanta ya el calor y como no se utilizan agroquímicos fuertes no se utilizan entonces <...> (Caficultor, Nariño) <...> “otras cosas no se las colocan, <...> (por ejemplo) voleando bomba es muy duro, todos los días; en cambio para la estacionaria uno si lo aguanta el traje. La bomba va en la espalda y la otra va en la mano, la boquilla que llaman. Y eso depende del terreno; porque hay partes que son manejables y en otras no se puede pues, uno con eso se enreda por ahí, uno no puede ni con la bomba ahora con todo eso (risas); porque cuando es el terreno plano sí es más fácil” (Caficultor, Nariño).

Como se ha mencionado anteriormente, el impacto es mayor en identificación, documentación y control de riesgos visibles con efectos inmediatos y que requieren pocas inversiones. Es particularmente el caso en fincas pequeñas donde los recursos y capacitación son limitadas.

Jornaleros y recolectores

Ausencia de organizaciones de trabajadores formales.

Los trabajadores del campo en las fincas cafeteras son en su mayor proporción pequeños caficultores o jornaleros que suelen vivir en áreas relativamente cercanas a las fincas donde trabajan, en la misma vereda donde se localiza la finca o en otras veredas del mismo municipio. Sólo una baja proporción de la oferta de trabajo migra entre regiones o departamentos, y lo hace por lo general durante la época de cosecha. De acuerdo con los estudios del CRECE, de un total de 400 mil personas que conforman la oferta para recolección del grano, no más del 10% migra entre departamentos. Durante el trabajo de campo, y de acuerdo con consultas hechas a representantes del sector cafetero, no se conocieron casos de organizaciones formales de trabajadores dedicados a la recolección de café. La falta de organización en asociaciones entre estos trabajadores se debe probablemente a la estacionalidad de su labor, que impide mantener el contacto continuo. La falta de asociación y de formalización son un fuerte limitante del acceso a actividades de capacitación, prevención e información sobre sus propios riesgos laborales y la manera de afrontarlos. Operan algunas pocas asociaciones de trabajadores dedicadas a labores agrícolas diferentes a la recolección, tales como la aplicación de agroquímicos, la siembra, el beneficio del café o la fertilización, que principalmente prestan servicios a la FNC y algunas fincas grandes. Estas empresas están organizadas formalmente. Se notó durante las entrevistas con fincas grandes que algunas de ellas empezaron a externalizar el trabajo de aplicación de agroquímicos y mantenimiento a empresas y trabajadores jornales especializados. Mientras eso representa una pequeña proporción de la mano de obra en el sector café, merece una atención particular porque este tipo de arreglo impacta la SST: por un lado, es una oportunidad para tener trabajadores capacitados en la aplicación segura de productos, pero, por otro lado, significa que la exposición es muy superior a la exposición que tendría un caficultor aplicando agroquímicos unas cuatro veces al año.

La naturaleza de las relaciones contractuales y del trabajo temporal limita el acceso a seguridad social y prestaciones de ley que vinculan servicios de prevención. Al dedicarse a actividades con apenas días o semanas de duración, por lo general sin contratos escritos, los jornaleros y recolectores no se afilian a seguridad social. Para los productores que los contratan, la afiliación representa un costo que la mayoría no están en condiciones de asumir por el incremento que repre-

sentarían en los costos de producción. Los productores se muestran conscientes de la importancia de que los trabajadores estén cubiertos por seguridad social, según se pudo confirmar en las entrevistas realizadas. Algunos productores grandes incluso manifiestan su voluntad de contribuir económicamente a iniciativas que incentiven la protección social del trabajador cafetero. Otros afirman que tanto la inestabilidad de los trabajadores como el incremento en el costo de producción que esto implicaría son desincentivos para la incorporación de esta carga laboral (para sus trabajadores y para ellos mismos). Los trabajadores mismos se muestran reservados en cuanto a esta posibilidad, ya que al afiliarse al régimen de riesgos laborales podrían perder algunos beneficios asociados al régimen subsidiado, representados en subsidios y acceso a programas sociales del Estado. Al limitar el acceso a seguridad social bajo el régimen contributivo, se ven también restringidas las posibilidades de que los trabajadores temporales y estacionales (jornaleros y recolectores) puedan beneficiarse no sólo de la atención de enfermedades o accidentes laborales, sino también de campañas informativas y capacitaciones en temas de SST.

Los bajos ingresos impiden el acceso a protección contra accidentes y vejez.

Tanto el monto de los ingresos que perciben, como la inestabilidad y la temporalidad de sus trabajos afectan la capacidad económica de los trabajadores del campo para realizar aportes a la seguridad social dentro de un modelo contributivo por su propia cuenta, incluso con esquemas parcialmente subsidiados como BEPS y microseguros. El trabajador difícilmente está en capacidad de aportar por su cuenta integralmente a salud, riesgos y pensión u otras prestaciones, por lo que termina afectándose la garantía de sus derechos a la protección social. La mayoría tiene cobertura en salud a través del régimen subsidiado, pero casi ninguno está afiliado a BEPS y microseguros.

Altas tasas de informalidad laboral. La participación de la mano de obra familiar principalmente en las labores de recolección y beneficio implica que, además de los pequeños productores, también las mujeres y los hijos están expuestos a los riesgos de la labor, sin contar con coberturas o capacitación en prevención. Dado que la gran mayoría de la mano de obra familiar no recibe remuneración, sus probabilidades de afiliación al sistema de protección por la vía laboral son muy reducidas. Por otra parte, el aumento que se viene presentando en la participación de las mujeres en la mano de obra para recolección las pone en el nivel de riesgos que enfrentan los trabajadores en los lotes.

Braceros

Exposición a riesgos ergonómicos. Los braceros son las personas encargadas de la manipulación, el traslado, el cargue y descargue de los sacos de café (70 kilos) en el estabón industrial de la cadena. Esta labor es desempeñada básicamente por hombres, debido al esfuerzo físico que exige, cuyo nivel de escolaridad es regularmente bastante bajo dado que la labor exige mano de obra poco calificada. Tal vez por esta razón, hasta hace pocos años eran una población de trabajadores completamente desprotegida e informal. Aunque los procesos de certificación de lugares de trabajo en normas internacionales, unidos a la mayor regulación de la tercerización de servicios, impulsaron en el caso de Almacafé acciones institucionales para promover la organización de los braceros en cooperativas de trabajo asociado. De acuerdo con la información compartida por las empresas del estabón industrial, las etapas de carga y descarga realizadas por la población de braceros son las operaciones que hacen que el grupo tenga una tasa de accidentalidad más alta y más difícil de controlar y reducir.

Sub-contratación: Los braceros no son contratados directamente por las empresas que utilizan sus servicios, sino a través de sus cooperativas de trabajo asociado conformadas para prestar servicios a las empresas del sector cafetero. Entre estas se encuentran por ejemplo la Cooperativa de Trabajo Asociado Braceros Buga – COOASOBRA, BracerosCoop S.A., o la empresa Acciones y Servicios, que presta también servicios en actividades cafeteras en las fincas. Estas cooperativas son legalmente constituidas y en los casos que se conocieron en el trabajo de campo, cumplen con los requisitos de ley en el ámbito laboral.

Poco apoyo de empresas especializadas o ARL en procesos de capacitación: Según lo manifestaron las personas entrevistadas, la capacitación que reciben los braceros organizados en cooperativas es todavía insuficiente, teniendo en cuenta el alto riesgo laboral que representa su actividad. Al no contar con empresas especializadas, o la misma ARL, que los apoyen en este proceso, se encontró que algunos de los trabajadores más experimentados ofrecen capacitaciones espontáneas a sus compañeros. Tampoco pudo identificarse un apoyo importante de las empresas que contratan estos grupos, las cuales se limitan a exigir la afiliación y pago de seguridad social y a controlar que los braceros

cuenten con el equipo de protección personal requerido en sus instalaciones. En algunos casos la dotación de elementos de protección es suministrada por la empresa, pero en la mayoría de los casos estos son adquiridos por los braceros en los almacenes de insumos agropecuarios u otros proveedores en su municipio.

3.2 Oportunidades de intervención

Mejoramiento de la seguridad y la salud en la cadena de valor del café en Colombia

Para el mejoramiento de la SST de los trabajadores más vulnerables identificados en los perfiles de vulnerabilidad a riesgos profesionales, pueden considerarse diferentes tipos de intervenciones que involucran varios tipos de actores en la cadena, según el tamaño de finca y el eslabón en la cadena de valor

Las limitaciones que tienen los actores más pequeños en acceso a información y capacitación sobre la nueva normatividad en SST podrían subsanarse mediante la intervención de los servicios de extensión rural tanto de la FNC como de los exportadores / programas de compra responsable. Es importante tener en cuenta los actores anteriormente mencionados ya que por medio de la intervención de los mismos, es posible llegar a replicar de manera más ágil y efectiva en el sector rural el conocimiento. En torno a este tema, la FNC desarrolló un paquete con material adaptado a la realidad cafetera, el cual planea pilotar al inicio del año 2018. La evaluación de este piloto será crucial para ajustar el material y movilizar un plan de implementación al nivel nacional, para identificar la necesidad de herramientas adecuadas para la difusión de la norma y las sugerencias de cómo cumplir. Este proceso podría servir como base para ser desarrollado en otras cadenas rurales en el futuro. En las fincas más grandes, que podrían contar con capacidad económica, la oferta de servicios de capacitación adaptados podría ser también evaluada y mejorada de manera que los gerentes o administradores de fincas puedan capacitarse²⁷.

Los propietarios de finca, tanto pequeños como grandes, tienen la responsabilidad de mejorar de manera continua las condiciones y prácticas laborales en la

27 Además de los esfuerzos de la FNC, la OIT en Colombia a través del Programa SCORE, ha implementado proyectos piloto utilizando su metodología en el sector agroindustrial. Ver SCORE COLOMBIA (http://www.ilo.org/lima/programas-y-proyectos/WCMS_250146/lang-es/index.htm).

finca, lo cual se traduce de manera consecuente en productividad y acceso a mercados certificados. En este proceso ayudaría adelantar un estudio sobre la racionalidad económica de los productores en la toma de decisiones para adoptar buenas prácticas en SST. Este trabajo supone el pilotaje de intervenciones en SST, la evaluación de su impacto en términos de productividad, costos, y acceso a ingresos, servicios u otros beneficios mayores para el caficultor. Este proceso requiere una estrategia de difusión de la información, no sólo dentro de los canales tradicionales para SST, sino también a través de servicios de apoyo a la gestión empresarial en la caficultura.

Las empresas que operan en los eslabones de comercialización interna, trilla y almacenamiento, en particular las más grandes, tienen sistemas y procesos avanzados de gestión de la SST y personal capacitado. Se podría pensar un programa para sistematizar las experiencias y validar el conocimiento que puede ser compartido para que esas estructuras puedan compartir su conocimiento con unidades más pequeñas en su cadena de suministro. Particular atención tendría que ponerse sobre la gestión de la sub-contratación y las obligaciones y estrategias existentes de protección de los trabajadores sub-contratados. En materia de subcontratación de trabajadores agrícolas especializados en aplicación de agroquímicos, se podría mejorar la información para tener una idea del número de trabajadores y su nivel de formación, condiciones socioeconómicas y relación contractual. Esta información sería útil para diseñar medidas de protección y de seguimiento en materia de salud ocupacional.

Considerando la poca disponibilidad de mano de obra para recolección, podría articularse una estrategia de atracción de la mano de obra al nivel del sector cafetero. Esta estrategia tendría que considerar el bienestar en el trabajo y la cobertura de protección social como elementos clave para competir con otros sectores y la migración al entorno urbano. Esta estrategia podría inspirarse en iniciativas que ya existen en el sector en materia de extensión de la cobertura de protección social. Por ejemplo, en 2014, la FNC encontró que 18.350 cafeteros podrían tener acceso al programa

BEPS, por lo que inició un proceso de capacitación a sus extensionistas para adelantar la divulgación y pedagogía del mismo con los caficultores y sus familias. Se conoce una iniciativa en el municipio de Aguadas, Caldas, en la cual Nespresso, al identificar que la mayoría de cafeteros pertenecientes al Programa AAA no contaban con esquemas de protección para la vejez, conformó una alianza con el Ministerio de Trabajo, en la que aporta a Colpensiones (entidad que administra los recursos del programa BEPS), la prima social que obtienen al vender su café bajo la iniciativa Fairtrade. En el mismo municipio se está llevando a cabo un piloto sobre mejores condiciones de trabajo denominado “Un enfoque colaborativo para mejorar el bienestar de los trabajadores del campo en Colombia”. Esta experiencia se propone contribuir a la comprensión práctica del problema de escasez de mano de obra, explorando posibles soluciones mediante la puesta en práctica de mejores condiciones de trabajo. El piloto es liderado por RGC Coffee Americas, con base en una alianza institucional conformada por Cooperativa de Caficultores de Aguadas, Asociación Americana de Cafés Especiales, Fairtrade USA, UTZ Certified, Fundación Luicejota, Solidaridad y CRECE.

Con el fin de medir la evolución del bienestar en la cadena de valor, especialmente del caficultor y sus trabajadores, podría hacerse de manera periódica la Encuesta nacional de condiciones de salud y seguridad en el trabajo en el sector rural, iniciada por el Ministerio de Trabajo y la FNC. La siguiente fase de la encuesta podría incluir indicadores adicionales para la identificación y medición de los riesgos, siguiendo las categorías adoptadas por la Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1998)²⁸, e indicadores de bienestar.

Como se ha mencionado antes en este estudio de caso, el marco legal en materia de seguridad y salud en el trabajo en Colombia tiene un buen nivel de desarrollo. Una reflexión estratégica sobre los servicios y capacidades que tienen que reforzarse en el ámbito rural, podría ayudar a la realización de la intención del legislador, es decir, que el bienestar en el trabajo mejore para todos, incluyendo a los trabajadores del

28 ■ Indicadores de resultados: número de lesiones y enfermedades profesionales, número de trabajadores afectados y número de días de trabajo perdidos;
 ■ Indicadores de capacidad y competencia: número de inspectores o profesionales de la salud que se ocupan de la seguridad y la salud en el trabajo;
 ■ Indicadores de actividades: número de días de formación, número de inspecciones.

ámbito rural. En particular, las actividades siguientes podrían ser consideradas:

- Análisis a profundidad del marco legal para identificar los vacíos de la norma actual o su pertinencia a la realidad rural, específicamente al sector del café, con el objetivo de proponer una revisión del decreto de estándares mínimos recién aprobado por el Ministerio de Trabajo.
- Mapeo de los servicios de salud ocupacional y factibilidad de extenderlos al entorno rural, que estén presentes en los departamentos del país. La accesibilidad a servicios de salud ocupacional ha sido un punto crucial mencionado por los caficultores, en particular en el marco de la implementación de la nueva normatividad que proporciona una visita médica anual. Un proyecto de factibilidad de su implementación podría acompañar el plan de implementación progresiva de la nueva normatividad, así como manuales de implementación y otras herramientas de difusión de la información, adaptadas al sector rural.
- Un estudio sobre opciones de cobertura para los trabajadores rurales independientes y temporales, que tenga en cuenta incentivos para su afiliación a los regímenes de protección social existentes, y que sean compatibles con sus particulares situaciones contractuales, especialmente en materia de incapacidad, invalidez y muerte. Este trabajo se puede adelantar en el marco de las propuestas que hizo OIT sobre la extensión de la cobertura de protección social al sector rural. Un punto de entrada para evaluar los ajustes que se podrían hacer de manera útil e informada con miras a extender la cobertura al ámbito rural, lo constituyen los avances que se puedan lograr en torno a la propuesta de incluir en la norma la cobertura de los trabajadores independientes en el régimen de riesgos laborales, así como los ajustes que se podrían hacer para extender la cobertura del programa de Microseguros.
- Podría pensarse en un mecanismo de coordinación de los servicios existentes en el nivel local sobre SST, especialmente para facilitar que se diseminen los esfuerzos hechos por cada servicio y el conocimiento generado en ese nivel.

Potencial para transmitir la experiencia de la cadena del café de Colombia hacia otras cadenas

La experiencia del sector cafetero se encuentra en un punto de avance tal que puede ser aprovechada para el desarrollo de otras cadenas de suministro. El énfasis que se da dentro de la agenda del proceso de paz al desarrollo rural constituye un espacio importante para la promoción de buenas prácticas para el fortalecimiento de condiciones de trabajo decente.

El acuerdo de paz firmado con la guerrilla de las FARC pone un enfoque rural importante a las políticas del gobierno de Colombia. Esto constituye una oportunidad para mejorar las condiciones laborales en el entorno rural, y vincularlas, entre otras cosas, con una estrategia de competitividad comercial de las cadenas rurales.

- i) Adicionalmente, el acuerdo plantea en su texto positivo dos iniciativas fundamentales para llenar algunos de los vacíos detectados en relación con el sistema de protección y la función de inspección laboral: La formulación de un Plan progresivo de protección social y de garantía de derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales,
- ii) El fortalecimiento del sistema fijo de inspección laboral y la creación de un sistema móvil de inspección en las áreas rurales que permita que los trabajadores y trabajadoras puedan exigir debidamente sus derechos laborales y tramitar adecuadamente conflictos de carácter laboral.

Este contexto crea oportunidades para intercambio y generalización de buenas prácticas relacionadas con SST en cadenas de valor rurales. Se podría pensar en mecanismos para la transmisión de la experiencia cafetera hacia otras cadenas rurales en Colombia que cuentan con numerosos pequeños productores. En particular, en materia de organización de productores, servicios de extensión rural que vinculen capacitación en SST, vinculación de los productores con los mecanismos de protección social existentes, diálogo institucional con las funciones de apoyo en el gobierno, capitalización de las políticas de compra sostenibles y de los EVS para reforzar el acceso y las condiciones de vida de los pequeños productores, así como la creación de una cadena competitiva a nivel mundial. La función

de identificación de peligros y proporción de medidas de control, o función de consejo técnico de la inspección, podría reforzarse, especialmente con recursos humanos dedicados y capacitados.

Por otro lado, la experiencia generada en la cadena del café en Colombia podría beneficiar cadenas de suministro de café de otros países productores. Los compradores internacionales consultados tienen una percepción positiva del cumplimiento de SST en Colombia en comparación con otros países en los que compran. Esta es una prueba de que las condiciones laborales de los trabajadores en una cadena son reconocidas por el mercado. El alcance de las certificaciones y políticas de abastecimiento responsable es mayor en Colombia que en los otros países estudiados. La experiencia de los actores en términos de hacer verificaciones de conformidad en finca está más avanzada en Colombia respecto a los otros países del proyecto. La comprensión de las exigencias sobre la normatividad en SST, que tiene cobertura amplia en Colombia, es mayor por parte de los productores entrevistados en comparación con los productores de las otras dos cadenas de suministro.

El arreglo institucional en Colombia es bastante peculiar en comparación con las dos otras cadenas. La captación de un impuesto a la exportación ha logrado tener un cierto papel redistributivo hacia los niveles más bajos de la cadena. Este arreglo también ha construido la presencia de una red a nivel rural, a través de los extensionistas. Esto tiene una importancia clave en la SST, gracias a su papel en la adopción de BPA, y de ahí se han transmitido buenas prácticas en términos de procesos productivos seguros.

Las experiencias y las herramientas en materia de SST a las que se hace referencia se dan en varios niveles. Por ejemplo la colaboración con el Ministerio de Trabajo sobre una encuesta nacional en materia de SST en la caficultura, la colaboración alrededor de la recolección de envases de agroquímicos que tiene como base un marco legal adecuado, las herramientas de formación y cartillas de identificación de riesgo al nivel de fincas cafeteras desarrolladas por la FNC, los compradores que contribuyen a la afiliación a esquemas de protección social y los compradores que contribuyen a la financiación de los equipos de protección y la capacitación de los productores.



Referencias

- Aldanondo, C. a. (2007). Explaining farm succession: the impact of farm location. *Spanish Journal of Agricultural Research*, 214 - 225.
- Fasecolda - Federación de aseguradores colombianos. (2017). Los microseguros en Colombia. Obtenido de [www.fasecolda.com](http://www.fasecolda.com/files/7613/8869/6829/microseguros.pdf): <http://www.fasecolda.com/files/7613/8869/6829/microseguros.pdf>
- Fasecolda - Federación de aseguradores colombianos. (2016). Viva seguro – Programa de Educación Financiera. Cámara Técnica de Riesgos Laborales Dirección de Responsabilidad Social. Obtenida de <http://www.vivasegurofasecolda.com>
- Federación Nacional de Cafeteros de Colombia – Ministerio de Trabajo. (2013- 2014). Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo – caficultores. Convenio No. 202 de 2013 para el fortalecimiento del autocuidado de la población caficultora. Documento sin publicar.
- Centro de Comercio Internacional, CCI. (2011). *Café Guía del Exportador*. Tercera Edición. Ginebra
- García, C., Ochoa, G., & Zárate, C. e. (2016). *Oferta y Demanda de mano de obra en la caficultura en Colombia*. Manizales: CRECE.
- García, C; Celis, M.; Soto, Y. (2013). *Condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgo para pequeños caficultores en Caldas*. Manizales: CRECE, Centro de Estudios Regionales Cafeteros y Empresariales.
- IISD, International Institute for Sustainable Development. (2014). *The State of Sustainability Initiatives Review. Standards and the Green Economy. Chapter 8: The markets*. Potts, J. et al. Recovered from: https://www.iisd.org/pdf/2014/ssi_2014.pdf
- Lora, E. M. (2014). *Las instituciones cafeteras*. Documento elaborado para la Misión de Estudios para la Competitividad de la Caficultura en Colombia convocada por el gobierno colombiano.
- Ministerio de Trabajo. (2012). Resolución 1409 de 2012. Bogotá D.C.: Diario Oficial No. 48.517 .
- Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015. Bogotá D.C.
- Molina, C. E. (2008). La inspección del trabajo en Colombia. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 65-92.
- Organización Internacional del Café, OIC. (2016). *Estadísticas comerciales*. Recovered from: http://www.ico.org/trade_statistics.asp
- OIT. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Ginebra.
- OIT. (2006). C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2006). R197 - Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Ginebra: OIT.
- Panhuisen, S. P. (2014). *Coffee Barometer*.
- Safetya. (03 de Abril de 2017). Safetya. Obtenido de <https://safetya.co/resolucion-1111-de-2017-sg-sst/>

A large teal diamond shape is positioned in the upper right quadrant of the page, pointing towards the bottom right corner.

| Anexos

Anexo 1 - Principales estándares para la producción de café sostenible

EVS	Objetivo	Tipo	Aspectos	Principios relacionados con SST
Rainforest Alliance	Fomentar el uso racional de los recursos naturales, un trato justo a los trabajadores, la conservación de la vida silvestre y las buenas relaciones entre las fincas.	Certificación	Económico Social Ambiental	<p>1. Trato justo y buenas condiciones para los trabajadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de la legislación laboral • No discriminación • Contratación directa de mano de obra • Política clara de remuneración • Horarios de trabajo • Trabajo infantil <p>2. Salud y seguridad ocupacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uso correcto de EPP • Procedimientos de emergencia • Manejo de agroquímicos • Almacenamiento, señalización
UTZ	Establecer estándares para la producción y suministro de café en forma responsable en cuanto a buenas prácticas y manejo agrícola eficiente.	Certificación	Económico Social Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de riesgos • Capacitación en seguridad • Procedimientos para accidentes • Uso correcto de EPP • Salarios y contratos
FLO	Mejorar el acceso a mercados en condiciones comerciales basadas en el respeto y beneficio mutuo de las partes, especialmente para pequeños productores y trabajadores agrícolas que se encuentran en desventaja.	Certificación	Económico Social Ambiental	<p>Criterios de comercio justo Fairtrade para trabajo contratado:</p> <p>Salud y seguridad en el trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad en el lugar de trabajo • Comité para SST • Evaluaciones de riesgo sobre SST • Instrucciones de seguridad visibles • Formación sobre SST, trabajos peligrosos, primeros auxilios • Manejo de EPP
Orgánico	1. Promover un sistema de producción sostenible, ambientalmente amigable, que respeta, mejora y protege al máximo los recursos naturales y el ecosistema (sin uso de insumos químicos de síntesis).	Certificación	Económico Social Ambiental Trazabilidad (agroinsumos)	No se encontraron

EVS	Objetivo	Tipo	Aspectos	Principios relacionados con SST
4C	Fomentar la sostenibilidad como proceso de mejora continua en las tres dimensiones de los ODM a lo largo de la cadena de valor del café verde (mainstream)	Verificación	Económico Social Ambiental	Discriminación Derecho a la infancia y la educación Libertad sindical Derecho a negociaciones colectivas Condiciones/contrato de trabajo Horario de trabajo Salarios Igualdad de trato a trabajadores temporales/permanentes Salud y seguridad
Nespresso	Construir relaciones comerciales de largo plazo con sus proveedores basadas en principios de calidad sostenible.	Verificación	Económico Social Ambiental Calidad	Seguridad y buenas condiciones laborales Trabajo infantil Salario mínimo Discriminación Uso correcto de PPE Almacenamiento adecuado de agroquímicos Capacitación a trabajadores Primeros auxilios Acceso a agua potable
CAFE Practices	Asegurar que el café que Starbucks compra es un café que ha sido cultivado y beneficiado de forma sostenible, para lo cual se examinan diversos aspectos económicos, sociales y ambientales relacionados con la producción de café	Verificación	Económico Social Ambiental Calidad	Salario mínimo Horas de trabajo Trabajo infantil Políticas no discriminatorias Trabajo forzado Acceso a vivienda y agua potable Seguridad y capacitaciones laborales Sistemas de gestión

Fuente: CRECE (2017)

Anexo 2 - Lista de Estándares Mínimos de SST

ESTÁNDAR		PONDERACIÓN	
E1	RECURSOS		
E1.1	Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole	4%	10%
E1.2	Capacitación en el SG-SST	6%	
E2	GESTIÓN INTEGRAL DEL SG-SST		
E2.1	Política de SST	1%	15%
E2.2	Objetivos del SG-SST	1%	
E2.3	Evaluación inicial del Sistema de SG-SST	1%	
E2.4	Plan Anual de Trabajo	2%	
E2.5	Conservación de la documentación	2%	
E2.6	Rendición de cuentas	1%	
E2.7	Normativa nacional vigente y aplicable en materia de SST	2%	
E2.8	Mecanismos de Comunicación	1%	
E2.9	Adquisiciones	1%	
E2.10	Contratación	2%	
E2.11	Gestión del cambio	1%	
E3	GESTIÓN DE LA SALUD		
E3.1	Condiciones de salud en el trabajo	9%	20%
E3.2	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, incidentes y accidentes del trabajo	5%	
E3.3	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	6%	
E4	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS		
E4.1	Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	15%	30%
E4.2	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos	15%	
E5	GESTIÓN DE AMENAZAS	10%	10%
E6	VERIFICACIÓN DEL SG-SST	5%	5%
E7	MEJORAMIENTO	10%	10%
E7.1	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	10%	
		100%	100%

Fuente: Ministerio del Trabajo, Resolución 1111 de 2017





Esta publicación benefició
de financiación de la
Unión Europea



Este proyecto se realizó bajo el Programa de referencia de la OIT: Programa de Acción Global para la Prevención en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo - OSH-GAP.

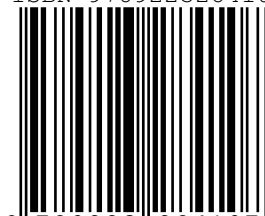


Organización
Internacional
del Trabajo

Departamento GOBERNANZA
Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Tel: +41 22 799 67 15
Fax: +41 22 799 68 78
Email: labadmin-osh@ilo.org
www.ilo.org/labadmin-osh

ISBN 9789223284107



9 789223 284107