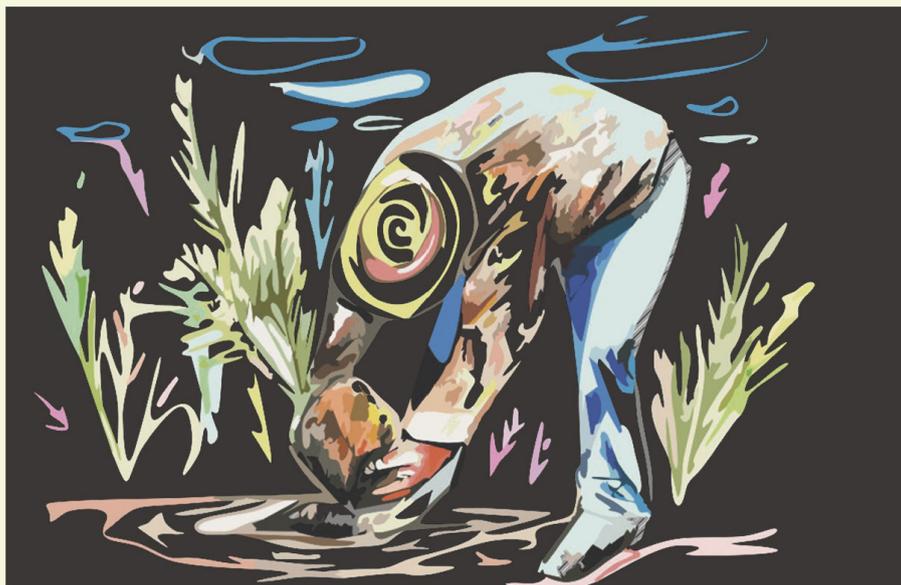
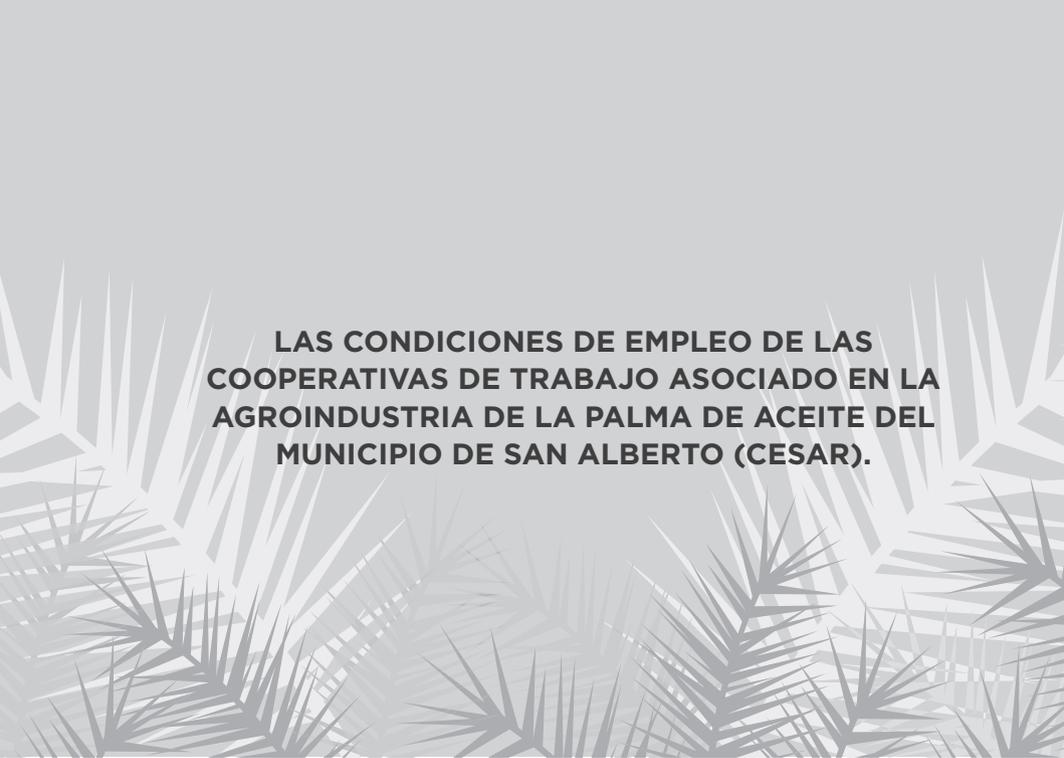


Las condiciones de empleo de las Cooperativas de Trabajo Asociado en la agroindustria de la palma de aceite del municipio de San Alberto (Cesar).

Análisis desde el concepto de trabajo forzado del convenio 029 de la OIT



Diego Alfredo López Porras
Jorge Martínez Martínez
Marely Constanza Cely Silva



**LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LAS
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO EN LA
AGROINDUSTRIA DE LA PALMA DE ACEITE DEL
MUNICIPIO DE SAN ALBERTO (CESAR).**

ANÁLISIS DESDE EL CONCEPTO DE TRABAJO
FORZADO DEL CONVENIO 029 DE LA OIT

**LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LAS
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO EN LA
AGROINDUSTRIA DE LA PALMA DE ACEITE DEL
MUNICIPIO DE SAN ALBERTO (CESAR).**

ANÁLISIS DESDE EL CONCEPTO DE TRABAJO
FORZADO DEL CONVENIO 029 DE LA OIT

Autores:

Diego Alfredo López Porras
Jorge Martínez Martínez
Marely Constanza Cely Silva



CORPORACIÓN JUSTICIA Y LIBERTAD
Colombia
2019

Primera edición: mayo 2020
©Corporación Justicia y Libertad
corporacionjusticiaylibertad@gmail.com
Bucaramanga, Colombia.

Autores

Diego Alfredo López Porras
Jorge Martínez Martínez
Marely Constanza Cely Silva

Equipo investigador

Andrey Piñeres Zapata
David Marcelo Patiño Florez
Diana Katherine Cely Silva
Yuly Paola Sánchez

Ilustración de portada

Sergio Rangel

ISBN: 978-958-52800-0-7

Diseño, diagramación e impresión

División de Publicaciones UIS
Carrera 27 calle 9, Ciudad Universitaria
PBX: (7) 6344000, ext. 2196
Bucaramanga, Colombia
publicaciones@uis.edu.co

Este estudio fue elaborado gracias al patrocinio del
Solidarity Center de la AFL-CIO

La presente publicación puede ser reproducida
total o parcialmente previo permiso de la
Corporación Justicia y Libertad



TABLA DE CONTENIDO

Introducción	9
1. Contexto del sector agroindustrial de la palma de aceite en Colombia	11
1. 1. Principales indicadores	11
1. 2.El modelo de subcontratación a través de las cooperativas de trabajo asociado y su implementación en Indupalma Ltda.	15
2. Diseño metodológico de la investigación	21
2. 1.Instrumento de medición	32
3. Resultados de la investigación	37
3. 1. Caracterización de las condiciones laborales de los trabajadores del sector palmero que prestaban su servicio a Indupalma bajo las Cooperativas de Trabajo Asociado entre 2017 y 2018	39
Reclutamiento:	39
Trabajo y vida bajo condiciones duras	43
3. 2. Identificación de casos de personas que han trabajado en las cooperativas de trabajo asociado a favor de Indupalma Ltda en el municipio de San Alberto en condición de trabajo forzoso	48
3. 3. Identificación de factores asociados a la posibilidad que trabaje en el sector palmero en las cooperativas de trabajo asociado en condición de trabajo forzoso	51
3. 4. Percepción de los trabajadores sobre su experiencia en el sector palmero en las cooperativas de trabajo asociado	52
4. Conclusiones y recomendaciones	55
Referencias	59
Anexos	61

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Indicadores de Trabajo Forzoso considerados en la investigación	29
Tabla 2. Porcentaje de trabajadores según la Cooperativa de Trabajo Asociado	36
Tabla 3. Razones por las que el trabajador aceptó laborar en el sector de la palma en San Alberto	40
Tabla 4. Porcentaje de trabajadores según si fueron informados previamente sobre las tareas y condiciones de trabajo	42
Tabla 5. Cumplimiento de lo ofrecido	42
Tabla 6. Puestos de trabajo más frecuentes	43
Tabla 7. Indicadores de Trabajo Forzoso con mayor porcentaje	48
Tabla 8. Indicadores de Trabajo Forzoso con intensidad fuerte	49
Tabla 9. Aspectos positivos y negativos de la experiencia laboral con las cooperativas de trabajo asociado del sector palmero en San Alberto Cesar	53
Tabla 10. Distribución de las personas encuestadas, según su disponibilidad para trabajar en las cooperativas de trabajo asociado del sector palmero	55

“Por la venida de este maldito Visitador! ¡Por este Visitador que al fin no hizo nada! Mire usted: quitaron el cepo, el día que llegó, y pusiéronselo de puente al desembarcar, sin que se le ocurriera reparar en los agujeros que tiene, o en las manchas de sangre que lo vetean”

La vorágine
José Eustasio Rivera

INTRODUCCIÓN

Los trabajadores del sector palmicultor del Magdalena medio colombiano han sufrido los embates de la violencia y la flexibilización laboral de manera conjunta en sus territorios. Durante el periodo de violencia de la década del noventa se implantaron en la zona, por parte de grupos paramilitares, sistemas de vinculación al empleo a través de cooperativas de trabajo asociado (Centro Nacional de Memoria Histórica [CNMH], 2018), que facilitaron procesos de deslaboralización de las relaciones de trabajo por parte de las empresas de la zona. Todo lo anterior, llevó a que durante los últimos años de labores de las cooperativas de trabajo, la precariedad fuese un factor característico de las condiciones laborales de los obreros del sur del Cesar.

Desde el año 2011, la Corporación Justicia y Libertad a través del apoyo del Centro de Solidaridad de la AFL-CIO, ha brindado acompañamiento técnico a sindicatos de la zona del Sur del Cesar, y en el marco de este acompañamiento decidió realizar esta investigación con el objetivo de poner en evidencia las condiciones laborales que se sostenían en el modelo de subcontratación de la mano de obra en la empresa palmicultora más grande de la Zona Centro de producción del aceite de palma: Indupalma Ltda. Así pues, a partir de una especial atención de las problemáticas vivenciadas por los trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado que laboraban para la empresa Indupalma Ltda, en San Alberto (Cesar), se impulsó el estudio de la posible existencia de condiciones de trabajo forzado, lo anterior con el fin de establecer los factores que generaban las precarias condiciones de los obreros y analizar los rasgos característicos de la situación manifestada que pueden constituirse como una de las formas modernas de esclavitud.

En Colombia no existen cifras, información consolidada, ni investigaciones sobre trabajo forzoso en el sector de la palma, por lo cual, esta investigación es un elemento novedoso para el estudio de

las dinámicas de intermediación laboral y tercerización¹ del sector. Al respecto, se resalta el uso de los parámetros y metodologías diseñadas por parte de la Organización Internacional del Trabajo para establecer coincidencias respecto del concepto de trabajo forzado y los rasgos determinantes del mismo.

La investigación desarrollada tiene un enfoque cualitativo y ha utilizado la encuesta como mecanismo de recolección de información directa. Este instrumento constituye el elemento principal para señalar los resultados de la investigación y es a través de la encuesta que se recoge una muestra significativa de los trabajadores que durante el 2017 y 2018 laboraron para las cooperativas de trabajo asociado que prestaban sus servicios para Indupalma. En tal sentido, los resultados obtenidos, que parten de la realización de 214 encuestas de sujetos directamente involucrados en las dinámicas de subcontratación con cooperativas, son prueba fidedigna de las consideraciones sobre sus propias condiciones de empleo.

El rigor de la presente investigación se soporta en varios aspectos como la identificación teórica sobre la que reposa el trabajo forzoso, la metodología diseñada a partir del establecimiento de un instrumento de recolección de datos, la realización de las encuestas directas al trabajador, el procesamiento de los datos de la encuesta, el análisis realizado con base en la recolección de los datos suministrados por los trabajadores y su relación con las dimensiones teóricas sobre las condiciones de trabajo (trabajo forzoso y condiciones de trabajo precario) y por último, la formulación de una serie de conclusiones y recomendaciones a fin de señalar la importancia de determinar los resultados sobre las condiciones de trabajo y como estos deben ser contemplados dentro de los temas asociados al desarrollo económico y social de los territorios con vocación palmera.

1 Los procesos de tercerización laboral consisten en la subcontratación de procesos productivos a través de la contratación de servicios con terceros, mientras que la intermediación laboral consiste en el envío de trabajadores en misión de una empresa a otra.

1. Contexto del sector agroindustrial de la palma de aceite en Colombia

1. 1. Principales indicadores

El sector agroindustrial de la palma está constituido por las operaciones de siembra, extracción y comercialización de aceite de palma. A nivel productivo, se caracteriza por ser la oleaginosa de mayor rendimiento en producción de aceite vegetal por hectárea en contraste con cultivos como el de la soya y la canola (Ministerio de Agricultura, 2018), además, de ser uno de los sectores más dinámicos de la economía colombiana.

Hacia 2018, según datos entregados por el Ministerio de Agricultura, Colombia se ubicó como el cuarto productor de aceite de palma en el mundo y el primer productor de América Latina, aportando más del 6% al PIB agropecuario (Ministerio de Agricultura, 2018). Sin embargo, la producción colombiana es solo del 2% mundial detrás de Indonesia, Malasia y Tailandia, que en su conjunto representan el 88% de la producción mundial.

A principios del siglo XXI, el panorama no era muy alentador para el sector de la palma, pero la reactivación económica a través de las políticas permitió el crecimiento del sector. Hacia 2012, el área sembrada había ascendido a 452.435 hectáreas, de 306.961 hectáreas existentes en 2007. En cuanto a las ventas de aceite de palma, entre 2009 y 2012, estas pasaron de representar el 20% al 50%(Vásquez Q, 2016).

En materia de empleos, desde 2005 hasta 2012 se evidenció un incremento en el nivel. Según el documento CONPES 3477 de 2007, en 2005 el sector palmero generó 104.000 empleos entre directos e indirectos. Para Fedepalma, el número de empleos en 2008 era de 105.300, de estos 41.120 eran empleos directos y el restante eran empleos indirectos. En 2011, el expresidente Juan

Manuel Santos afirmó que en el sector había 60.000 empleos directos y 70.000 indirectos, aunque para el entonces exministro de agricultura, Juan Camilo Restrepo, el total de empleos correspondía a 128.000. En 2012, las cifras reportadas por los organismos también difieren, para María Emma Núñez Calvo, presidenta de Acepalma, el total de empleos fue de 118.500, de los cuales el 40% eran empleos directos y el 60% eran empleos indirectos. Para Sergio Díaz Granados, el ministro de comercio, industria y turismo de la época, el número de empleos era superior a 133.000 en el mismo periodo (Vásquez Q, 2016).

En 2015, el número de hectáreas ascendía a 465.985 y en toneladas, la producción de aceite crudo de palma fue de 1.272.521. Por regiones, la zona oriental tenía un área sembrada de 181.543 hectáreas, la zona norte un área de 123.330 hectáreas, la zona central un área de 143.358 y la zona suroccidental un área de 17.754 hectáreas. En cifras, el área sembrada creció 3,6% frente al año 2014, de esta el área en producción creció 6,8% y el área en desarrollo disminuyó 8,3%. Al analizar el rendimiento del aceite de crudo de palma frente a otros países, si bien este es menor, presentó un incremento del 7% frente a 2014. De la misma manera, las zonas presentaron variaciones positivas, a excepción de la zona norte en la cual los rendimientos se redujeron. Por su parte, el 33% de la producción se dedicó a las exportaciones, el 39% al mercado local de biodiesel y el 28% al mercado tradicional. En cuanto a los precios, en 2015 se refleja una caída del 33% frente al 2014 con un promedio de US\$ 622, principalmente por la correlación con los biocombustibles, la migración de inversiones y la desaceleración de la demanda (Fedepalma, 2016a).

En el tema de empleos, el porcentaje generado en este sector aumentó 3,6%, lo cual evidencia el dinamismo del sector al compararse con respecto a los dos años anteriores, en los que, sin embargo, la variación en el empleo supera en promedio el incremento de empleos en el sector agropecuario, la cual fue de 1,4% (Fedepalma, 2016a). En 2016, la producción colombiana de

aceite de palma disminuyó, este desempeño regional se debió en gran medida al fenómeno climático del niño. Al analizar la dinámica regional de la producción de aceite de palma, solamente entre enero y junio, y julio y diciembre, se produjo una disminución. En el primer periodo se produjeron 615.605 toneladas que equivalen al 54 % de la producción total del año, mientras que en el segundo periodo la producción fue de 527.841 toneladas, equivalente al 46 % del total nacional; en ambos casos, los porcentajes fueron similares a los promedios observados en el periodo de tiempo entre 2001-2016 (Fedepalma, 2016b).

Por regiones, de las cuatro zonas palmeras del país, todas presentaron disminución en las tasas de producción, a excepción de la zona suroccidental que fue la única que tuvo aumentos en la producción equivalentes a 24.760 toneladas, que representan una tasa de crecimiento del 6,1 %, superior en 1.426 toneladas adicionales a las reportadas durante 2015. En cuanto al área sembrada, esta fue de 512.076 hectáreas, 12.832 hectáreas adicionales a las 499.244 de 2015, es decir un incremento del 3 %. Del total del área sembrada, el 40 % corresponde a la zona oriental, 32 % a la zona central, 24 % a la zona norte y 4 % a la zona suroccidental (Fedepalma, 2016b).

Respecto a las ventas, en 2016 estas fueron de 752 mil toneladas, representando una disminución de 10,9 % frente al año anterior, lo que se puede explicar por factores como los bajos aranceles para la importación, la menor producción local y las medidas adoptadas desde el Estado en el congelamiento de precios de biodiesel de palma. En materia de exportaciones, estas llegaron a 414.400 toneladas en 2016, 23.700 toneladas menos que en 2015. Dentro de estas, las exportaciones de aceite de crudo representaron el 79%, mientras que el 21% corresponde a aceite de palma refinado e incorporado en otros productos. Por su parte, las exportaciones de aceite de palmiste disminuyeron un 18% en 2016, al pasar de 82.410 a 67.870 respecto al año anterior. Durante 2017, las exportaciones de la agroindustria de la palma aumentaron un 40 % con respecto

al año anterior, representadas principalmente en aceite de palma crudo (Ministerio de Agricultura, 2018).

En la actualidad, el cultivo tiene presencia productiva en 22 departamentos y 124 municipios, que corresponden al 70 % del territorio nacional; además, esta actividad productiva reúne a más de 6.000 productores, de los cuales aproximadamente 4.200 son palmicultores a pequeña escala, lo cual hace que el sector sea uno de los de mayor inclusión económica y social del agro. En materia de empleos, se generan más de 150.000 empleos directos e indirectos, de estos, cerca de 100.000 están relacionados con la actividad productiva primaria, de manera que se estima que por cada 5 hectáreas de cultivo de palma de aceite se genera un empleo directo formal y cuatro indirectos. Los 50.000 empleos restantes se asocian a actividades agroindustriales de la cadena productiva del sector palmero en los 69 núcleos palmeros. Para Fedepalma, el sector palmero genera por cada 10 hectáreas sembradas 1,2 empleos directos y 1,5 empleos indirectos por cada empleo directo. (Ministerio de Agricultura, 2018).

También, es posible señalar el aumento en el nivel de producción en el periodo 2014-2017, al pasar de 1.111.429 a 1.627.552 toneladas y de 480.816 a 521.891 hectáreas, todo esto pese a la disminución en el rendimiento por hectárea en 2016 y 2017 ocasionado por los fenómenos climáticos. De estos niveles de productividad, la región que registró mayor producción de aceite crudo de palma fue la zona oriental con una participación del 43,5% frente al total nacional, la siguió de la zona centro con un 27,7% de participación. Del comercio exterior, puede señalarse que entre 2014 y 2017, las importaciones de aceites y grasas pasaron de 651.514 a 778.233 toneladas, aunque existió una disminución en el último año del 4 % respecto al año anterior, sin embargo, de estas, el principal origen de las importaciones fue Bolivia con un 28% seguido de Ecuador con un 21%. En cuanto a las exportaciones en este mismo periodo pasaron de 366.205 a 718.885 toneladas, lo que representa el 44 %

de la producción, de estas, el 52% tienen como principal destino la Unión Europea y particularmente Holanda, seguido de México y Brasil en Latinoamérica (Ministerio de Agricultura, 2018).

En el caso de los empleos, es posible inferir que si bien el número de estos ha aumentado, a lo largo de los años persisten problemáticas laborales, de manera que la composición porcentual que gira alrededor del 40% para empleos directos y del 60% para empleos indirectos, permite comprender la existencia de tercerización laboral y el uso de figuras como las Empresas de Servicios Temporales, Cooperativas de Trabajo Asociado o Empresas Asociativas de Trabajo. Esto, entre otras, esto sin tener en cuenta la dificultad en el análisis que precisan los contratos de prestación de servicios, que si bien se consideran directos, se caracterizan por ser temporales y esconden condiciones precarias (Vásquez, Q., 2016).

En efecto, uno de los problemas sectoriales que continúa requiriendo de mayor análisis es el uso intensivo de la intermediación ilegal, considerado como una estrategia para reducir costos en materia de remuneración (salarios y pagos de prestaciones sociales), así como de indemnizaciones por despidos, por lo que es necesario analizar uno de los modelos insignes en el sector años atrás: las cooperativas de trabajo asociado.

1. 2.El modelo de subcontratación a través de las cooperativas de trabajo asociado y su implementación en Indupalma Ltda.

En Colombia, desde el año 1988 surgieron a la vida jurídica las cooperativas de trabajo asociado como una forma de vincularse al empleo. En específico, las cooperativas de trabajo asociado se definen como una forma de empresa asociativa sin ánimo de lucro en la cual los trabajadores o los usuarios, según el caso, son simultáneamente los aportantes y los gestores de la empresa. La

empresa, es decir la cooperativa, se crea con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general (Ley N°. 79, 1988, art. 2).

Desde su reglamentación a través del Decreto 4588 de 2006, las cooperativas de trabajo asociado han tenido como límite estructural de su desarrollo productivo el hecho de que su contratación con terceros debe ser exclusivamente para la producción de bienes, la ejecución de obras o la prestación de servicios que respondan a la ejecución de un proceso total en favor de otras cooperativas o de terceros en general y cuyo propósito final sea un resultado específico (Decreto 4588, 2006, Art. 6).

Además de lo anterior, las cooperativas que quieran funcionar en el régimen legal colombiano tienen que fungir como dueñas de los medios de producción con los cuales desarrollen su actividad empresarial, esto con el objetivo de evitar que sean instrumentalizadas como un mecanismo de ocultamiento de relaciones laborales y de intermediación laboral. Así las cosas, el Art. 8 del Decreto 4588 de 2006, establece que la cooperativa:

“deberá ostentar la condición de propietaria, poseedora o tenedora de los medios de producción y/o labor, tales como instalaciones, equipos, herramientas, tecnología y demás medios materiales o inmateriales de trabajo”.

La función de las cooperativas de trabajo asociado según el mandato legal que permitió su gestación es la de generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno (Decreto 4588, 2006, Art. 5). Para lo anterior, el régimen laboral que asumen estas figuras permite deslaboralizar los derechos que surgen a partir de la prestación de los servicios de los asociados hacia la misma. En las cooperativas de trabajo asociado, los cooperados son al mismo tiempo socios y

trabajadores y asumen por su cuenta y riesgo las vicisitudes de la actividad productiva, quien se beneficia de su actividad laboral no debe por tanto asumir carga diferente a la del pago de los servicios.

El régimen de derechos que emanan del trabajo prestado en una cooperativa es determinado por los asociados, son ellos quienes establecerán las compensaciones (que hacen las veces de salarios) y es la cooperativa la que debe encargarse del régimen de seguridad social que rige a sus afiliados. Además, las reglamentaciones de la propia cooperativa pueden disponer de los ingresos de sus asociados en cierta medida, determinando que parte de las ganancias producidas por el trabajo cooperado deberá ingresar a fondos de la organización para ser ejecutados en fines ajenos al lucro directo que beneficia a sus asociados.

La participación y garantía de los derechos al interior de una cooperativa de trabajo asociado depende en la práctica del conocimiento sobre las reglas de juego establecidas en los repartos de utilidades y la reglamentación de las compensaciones y ahorros. Por lo anterior, por mandato del Capítulo IX del Decreto 4588 de 2006, se impone la obligación a estas organizaciones de desarrollar actividades de formación a sus asociados de manera permanente.

Al contar con un régimen propio de derechos y obligaciones determinado por los mismos asociados, derechos laborales como el salario, las primas, las vacaciones, las cesantías, los intereses a las cesantías, la dotación, entre otros, desaparecen para dar paso al régimen de compensación que se determine por la organización. Sin embargo, límites básicos como una remuneración ajustada al salario mínimo o la afiliación obligatoria al sistema de protección social, hacen parte de las fronteras legales establecidas para este régimen de empleo.

Uno de los grandes fracasos del modelo cooperativo de trabajo asociado en Colombia ha sido el extendido uso que el modelo

tuvo como mecanismo para hacer fraude al contrato de trabajo. De manera sistemática, los empleadores colombianos, en especial en el sector de la producción de aceite de palma del Magdalena medio colombiano, utilizaron la figura como una forma de vincular trabajadores a su actividad productiva sin tener que asumir los costos de los derechos laborales que se generarían en caso de vincularlos directamente, situación que les permitió al mismo tiempo limitar el ejercicio del derecho de asociación sindical de los trabajadores.

Según el Centro de Memoria Histórica, en el municipio de San Alberto y el sur del Cesar, desde 1994 surgió la consolidación del régimen paramilitar en la zona, lo que conllevó años más tarde a la imposición del modelo cooperativo de trabajo asociado en Indupalma Ltda. Todo lo anterior a través de los asesinatos, torturas, desaparición forzada, la toma de barrios enteros y las amenazas contra líderes sindicales. Así, los grupos paramilitares de la zona abrieron paso a un dominio territorial que dio paso a la gestación de las cooperativas a inicios del presente siglo:

En el año 2000, después que en San Alberto y el sur del Cesar en general soportaron la feroz incursión paramilitar, el número de afiliados al sindicato se redujo a menos de 200. Se impusieron las denominadas cooperativas de Trabajo Asociado en un contexto de control del paramilitarismo. La empresa Indupalma actuó como cómplice de esta situación, en tanto favorecía sus intereses. Desde los primeros años de los 90 ya se denunciaba la actuación de los paramilitares como capataces en la vigilancia de las labores diarias de los trabajadores. (Centro Nacional de Memoria Histórica [CNMH], 2018, p. 291)

Luego de la normalización del modelo cooperativo en el país a pesar de la sistemática vulneración de derechos laborales que implicaba, aparece en el escenario jurídico la reiteración de la prohibición de desarrollar estas prácticas de ocultamiento de las relaciones laborales a través de las cooperativas de trabajo asociado. Acatando los compromisos adquiridos en el Plan de Acción Laboral

Obama – Santos, el Congreso de la República expide la Ley 1429 de 2010 en la que se reitera la prohibición de utilizar cooperativas de trabajo asociado con fines de intermediación laboral y se establecen multas de hasta 5000 salario mínimos mensuales legales vigentes para quien contraríe dicha normatividad.

A partir de los distintos conflictos laborales que se suscitaron en la región del Magdalena medio por parte de las organizaciones sindicales en contra del modelo cooperativo y de las distintas quejas administrativas que se adelantaron el sector, el Ministerio del Trabajo dio apertura a investigaciones administrativas sancionatorias en contra de distintas empresas palmicultoras de la zona, entre ellas, en septiembre de 2013, Indupalma Ltda y las 25 cooperativas de trabajo asociado con quienes sostenía vínculos de intermediación laboral ilegal.

El resultado de la investigación administrativa fue determinado en primera instancia el 27 de octubre de 2017 a través de la Resolución 4259 del 2017 emanado por la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo Unidad de Investigaciones Especiales del Ministerio del Trabajo en la ciudad de Bogotá, pues la investigación no tuvo las garantías suficientes para ser desarrollada en la Territorial Cesar donde debía darse el curso normal de la investigación. En dicha Resolución, se determinó como causal de sanción el hecho de que las cooperativas eran utilizadas para ejercer actividades de intermediación laboral ilegal que encubrían verdaderas relaciones de empleo y la violación sistemática de derechos de los trabajadores cooperados relacionados con prestaciones sociales, pago de horas extras, derecho a la asociación sindical.

Finalizando el 2018, a través de la Resolución 5345 de 2018, el Ministerio del Trabajo, luego de más de 5 años de investigación confirmó la multa impuesta por la subversión del orden laboral establecido en el caso de Indupalma Ltda. a través de un modelo que logró sostenerse por más de 15 años. Debe mencionarse

que en cumplimiento de la legislación administrativa, el proceso sancionatorio no debía superar el año para ser resuelta, sin embargo, a partir de gravísimas inmoralidades administrativas, el proceso fue constantemente dilatado, entre otras formas, a través de la declaratoria de nulidades que retrotrajeron el proceso, dicha situación conllevó a la consolidación de rasgos de trabajo forzado que son objeto de estudio en el presente escrito, lo anterior gracias a la poca fuerza de inspección, vigilancia y control que el Estado colombiano demostró durante el cumplimiento de sus deberes de protección de los trabajadores.

La importancia de esbozar el funcionamiento de las cooperativas de trabajo asociado a la presente investigación surge por las características de control que se ejercieron a través de estas sobre los trabajadores. Al encontrarse vinculados bajo vínculos comerciales no protegidos por la legislación laboral, los trabajadores debían someterse a cualquier condición de empleo impuesta por la palmicultora beneficiaria del servicio, el traslado de los riesgos de la actividad económica al trabajador cooperado implicaba para este que la jornada laboral iniciara con un endeudamiento a favor de la cooperativa para el pago de herramientas, transportes y aportes de ley al sistema de seguridad social y a la cooperativa misma, así mismo, la imposición de sanciones, descuentos y control económico del asociado se podían sustentar en las formalidades propias de su vinculación, las cuales normalmente no eran informadas y sobre las que los asociados no se capacitaban.

Las cooperativas de trabajo asociado pueden comportarse entonces como vehículos de una precarización laboral. Su uso permite deslaboralizar las condiciones de empleo a favor de quien instrumentalice su funcionamiento y al mismo tiempo le otorga un fuerte control sobre los trabajadores por medio de endeudamiento inducido, la imposición de sanciones débilmente reguladas y la desvinculación laboral carente de medios de control que patrocinan el uso abusivo de la figura.

2. Diseño metodológico de la investigación

A lo largo de este documento se considerarán dos marcos referenciales sobre los cuales se puede situar la investigación. Por un lado, se contempla la definición de trabajo forzoso establecida en el convenio 29 (1930) de la Organización Internacional del Trabajo, entendido este como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente” (Organización Internacional del Trabajo, s.f.). Y de otro, se contempla el análisis de lo qué son las condiciones precarias de trabajo, cuándo se da lugar a ellas y en general, sus características. El objetivo es analizar si los trabajadores del sector palmero de la región en estudio, están bajo alguna de estas modalidades o demostrar si, por el contrario, en el sector no prevalecen figuras que atenten contra el trabajo decente.

En cuanto al *trabajo forzoso*, es posible señalar que dentro del convenio 29 se establecen tres elementos determinantes, que son (Organización Internacional del Trabajo, 2014):

1. amenaza de una pena cualquiera: hace referencia a la amenaza de una sanción que trascienda los términos de exigibilidad comunes de una relación laboral o la prestación de un servicio. En efecto se trata de sanciones utilizadas con el fin de obligar a alguien a realizar un trabajo, de tipo penal o a través de distintas formas de coacción utilizadas directa o indirectamente, entre ellas, se encuentra la violencia física, las amenazas psicológicas o no pagar los salarios; además, la pena también puede reflejarse en pérdida de derechos o privilegios como la promoción, la transferencia o acceder a un nuevo empleo.
2. falta de consentimiento: hace referencia a la involuntariedad de las personas, en la medida que no existe un consentimiento otorgado libremente y con conocimiento de causa por parte

del trabajador para formar una relación laboral (aquí se incluyen, por ejemplo, las falsas promesas), y a la ausencia de libertad para renunciar a su empleo en cualquier momento.

3. es un trabajo o servicio: es decir, pertenece a todo trabajo o servicio, de la generalidad de actividades humanas que se realicen en beneficio de terceros en cualquier actividad, industria o sector, incluida la economía informal. Cabe mencionar, que no existe ninguna limitación para la naturaleza de la relación que se establezca entre el prestador del trabajo o servicio y quien lo impone.

Además, se exponen cinco situaciones de excepción a la definición de trabajo forzoso, las cuales son: el servicio militar obligatorio; el trabajo penitenciario (en ciertas condiciones); pequeños trabajos comunales; obligaciones cívicas normales, y; trabajos que se realicen por fuerza mayor (guerra, incendios, inundaciones, hambre, temblores, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, etc.) (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

Es importante señalar que este convenio está respaldado universalmente, lo cual indica que la mayoría de los países están obligados a cumplir sus disposiciones y a dar un informe periódico sobre su implementación a las entidades de control de normas de la OIT. De manera, que todos los países pertenecientes a la OIT, que hubieran respaldado este convenio y otros deben respetar el principio de la eliminación del trabajo forzoso, con base en la concepción de que no estar sometido al trabajo forzoso es un derecho humano.

En junio de 2014, en la conferencia internacional de trabajo de la OIT, los gobiernos, empleadores y trabajadores que se encontraban reunidos, realizaron un nuevo acercamiento a la lucha contra este tipo de trabajo, comprendiendo también la trata de personas y prácticas análogas a la esclavitud. La gran mayoría votaron a favor

de adoptar el protocolo de 2014 relativo al convenio sobre el trabajo forzoso de 1930 y la recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias) de 2014 (núm 203) (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

El tema del trabajo forzoso ha venido ganando reconocimiento en la medida en que estimaciones recientes señalan que por lo menos 20,9 millones de personas en el mundo son víctimas de esta forma moderna de esclavitud, de las cuales 1,8 millones se encuentran en América Latina y el Caribe (Organización Internacional del Trabajo, s.f.). Conscientes de estas eventualidades, desde los diferentes Estados el trabajo forzoso ha de ser determinado como una problemática intolerable, en la medida que una nación que se oriente al desarrollo debe promover la erradicación de la pobreza, la sostenibilidad en el crecimiento económico y la generación de trabajo decente.

Pero, y entonces, ¿Qué es el trabajo forzoso o forzado? En síntesis, se entiende que es el trabajo realizado de manera involuntaria y bajo condición de amenaza, lo cual indica que una persona es forzada a trabajar bajo el uso de la violencia, intimidación, manipulación por una deuda adquirida, retención de los documentos de identidad o por medio de amenazas tales como el reporte ante las autoridades de inmigración. Según la Organización Internacional del Trabajo (s.f.), tanto adultos como niños pueden ser sometidos al trabajo forzoso por parte de autoridades estatales, empresas privadas o individuos, de manera que este sometimiento puede presentarse en todos los tipos de actividades económicas y en todos los países.

Para una mejor comprensión de este concepto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), realiza una distinción entre no haberse ofrecido voluntariamente y estar bajo amenaza de una pena cualquiera. No obstante, considera que puede haber superposición de conceptos cuando el consentimiento es proveniente de una amenaza, en los casos de:

1. ausencia de consentimiento o falta de voluntad para la realización de un trabajo (se inicia la condición de trabajo forzoso): hace referencia al confinamiento físico en el lugar de trabajo, en la cárcel o una detención privada, engaño o falsas promesas sobre el tipo y las condiciones del trabajo, nacimiento en la esclavitud o en la servidumbre, retención de documentos de identidad u otros efectos personales de valor, endeudamiento inducido (mediante la falsificación de cuentas, el aumento exagerado de los precios, la reducción del valor de los bienes o servicios producidos o el cobro de intereses excesivos), raptó o secuestro físico y venta de una persona a otra.
2. amenaza de pena, presencia real o amenaza creíble de (formas de someter a una persona al trabajo forzoso): supresión de derechos o privilegios, encarcelamiento u otro confinamiento físico, violencia física o sexual contra el trabajador, su familia o personas cercanas a él, penas financieras, cambio a condiciones laborales todavía peores, denuncia ante las autoridades (policía, autoridades de inmigración, etc.) y deportación, exclusión de empleos futuros, de la comunidad y de la vida social, privación de alimento, cobijo u otras necesidades. (Organización Internacional del Trabajo, 2014)

La forma en la que se puede establecer una delimitación conceptual sobre esta condición es por medio de la identificación del núcleo principal de vulnerabilidad que es afectado. Con ello, se establece la pregunta ¿Qué derecho se vulnera esencialmente con el trabajo forzoso?, a lo cual se da como respuesta que el trabajo forzoso vulnera principalmente el derecho esencial a la libertad de trabajo, que es uno de los más antiguos derechos fundamentales que posee una persona en relación con el trabajo. Ésta posee una situación peculiar y paradójica al mismo tiempo, puesto que, constituye una clásica y primigenia libertad individual, proveniente del liberalismo más puro y por otro lado, la relación laboral que surge de esta.

De modo, que es importante saber diferenciar el concepto de trabajo forzoso con otros similares, como las malas condiciones de trabajo, pues pese a que algunas víctimas de trabajo forzoso laboran en malas condiciones, esto no puede ser visto como la condición de trabajo en sí misma, sino como indicios de trabajo forzoso. En otras palabras, no se puede considerar que las malas condiciones de trabajo, por sí solas, se constituyan una violación a la libertad de trabajo. De igual forma, el trabajo infantil tampoco es visto como trabajo forzoso, pues su constitución se da bajo otros elementos que sin embargo, también constituyen una forma moderna de esclavitud.

Por último, se encuentra la trata de personas, esta condición no se considera trabajo forzoso a pesar de tener una estrecha relación y de ser confundida en la práctica, pues en realidad son figuras jurídicamente diferentes. De un lado, la trata de personas es un delito que vulnera la libertad de la persona, el cual inicia con su reclutamiento, pasando a su traslado y finalizando con su explotación, mientras que el trabajo forzoso como ya se ha mencionado vulnera el derecho a la libertad del trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2014). Lo anterior no obsta para que en una determinada situación puedan confluir los dos conceptos.

En efecto, una nueva distinción que se debe abordar es la gran diferencia entre el trabajo forzoso y la explotación en el trabajo o condiciones infra normativas. Para identificarlas se encuentran diferentes indicadores, algunos de ellos son: la violencia física o sexual, la retención de los salarios o de los documentos de identidad, la limitación de la libertad de movimiento de los trabajadores, las amenazas e intimidaciones, o deudas fraudulentas de las cuales los trabajadores no pueden escapar. El trabajo forzoso además de consistir en una violación de los derechos humanos, establece un delito penal (Organización Internacional del Trabajo, s.f.), que lamentablemente en Colombia no ha sido legislado más que para los casos de trata de personas.

Después de proporcionar la definición de trabajo forzoso, es importante señalar que la Organización Internacional del Trabajo ha establecido una serie de lineamientos establecidos a través del Proyecto de directrices relativas a las Estadísticas sobre el trabajo forzoso (Oficina Internacional del Trabajo, 2018a), cuyo propósito es definir una serie de recomendaciones para recolectar y analizar las estadísticas de trabajo forzoso, así como facilitar las comparaciones internacionales que puedan realizarse acerca del trabajo forzoso, y que se consideran en la presente investigación.

En este documento se señala que, para fines estadísticos, una persona se clasifica como en condición de trabajo forzoso, si cumple con cinco características específicas, de las cuales tres ya han sido previamente señaladas en relación con lo establecido por el convenio 29 (amenaza de pena, falta de consentimiento y es un trabajo o servicio). A ellos habría que agregar otros dos elementos, los cuales corresponden a:

- Periodo de referencia: el cual puede ser largo como el año pasado, los dos últimos años o toda una vida. En el caso específico se habla del periodo comprendido entre 2017 y 2018, e incluso en muchos de los casos los trabajadores manifestaron llevar más de 10 años laborando bajo esas condiciones en las cooperativas de trabajo asociado de la palma.
- La medición del trabajo forzoso de las personas no debe limitarse al contexto de una relación entre empleador y empleado, es decir que debe cubrir todas las relaciones laborales, por ejemplo, trabajadores independientes, ayudantes familiares, trabajadores en formación no remunerados y otros trabajadores no remunerados, entre otros.

En lo concerniente al tipo de trabajo que se pretende investigar, el objetivo radica en determinar si corresponde al tipo trabajo

forzoso impuesto por actores privados en la economía privada (Oficina Internacional del Trabajo, 2018). En el caso específico se desea determinar si al menos las condiciones de trabajo forzoso fueron interpuestas por los empleadores del sector palmero.

Como estrategia de recolección de datos se utiliza la encuesta, la cual incluye la recolección de datos en lugares de reuniones de los trabajadores como los sindicatos y que al ser presencial se constituye en una modalidad efectiva de recolección de datos frente a otras como la encuesta vía telefónica y por correo electrónico.

Adicionalmente, al diseñar el cuestionario (preguntas para la entrevista) se utilizaron preguntas indirectas y se recolecto información adicional mediante preguntas abiertas que permiten registrar circunstancias de trabajo forzoso padecidas por el entrevistado. El diseño de estas preguntas se guía en el cuestionario modelo para medir la prevalencia de trabajo forzoso diseñado por la OIT (Oficina Internacional del Trabajo, 2018).

En consideración al papel de los entrevistadores y las condiciones éticas, se utilizaron medios para garantizar que la encuesta no incida en repercusiones negativas sobre los encuestados por tanto se incluye el estricto respeto de la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de los encuestados (Oficina Internacional del Trabajo, 2018a).

Después de la definición de trabajo forzoso, la Organización Internacional del Trabajo ha establecido una metodología con el objetivo de determinar la posibilidad de que exista trabajo forzoso, y que a grandes rasgos es la siguiente (OIT, 2012):

Existen tres dimensiones de trabajo forzoso que son: el reclutamiento no libre, el trabajo y vida bajo condiciones duras y la imposibilidad de dejar al empleador. A su vez, en cada dimensión hay dos tipos de indicadores, los cuales corresponden a

la involuntariedad y la penalidad o amenaza de pena. Para cada tipo de indicador existen indicadores de intensidad fuerte e indicadores de intensidad débil. Finalmente, para que una persona esté en condición de trabajo forzoso debe existir al menos una dimensión y una dimensión existe cuando se cumple al menos un indicador de cada tipo, es decir existe involuntariedad o penalidad y amenaza de penalidad, y esta es fuerte.

Esta metodología es posible de adaptar a diferentes realidades como el sector palmero y está basada en la metodología utilizada en la caracterización de las condiciones de trabajo forzoso en la minería de oro en Madre de Dios en Perú y una aproximación a los factores de riesgo (Organización Internacional del Trabajo, 2014), la cual a su vez está basada en unas pautas de la encuesta para estimar el trabajo forzoso en adultos y niños diseñada por esta misma organización (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

Del mismo modo, en esta investigación se recoge información de 32 indicadores de trabajo forzoso planteados por la OIT, que de acuerdo al análisis del sector, la documentación revisada y el cuestionario aplicado, se constituyen como los indicadores de mayor relevancia en el análisis de la realidad laboral del sector palmero en Colombia.

La Tabla 1 señala los indicadores de trabajo forzoso considerados en la investigación, en tanto están presentes en las tres dimensiones del trabajo forzoso: (1) reclutamiento no libre, (2) trabajo y vida bajo condiciones duras, e (3) imposibilidad de dejar al empleador:

Tabla 1. Indicadores de Trabajo Forzoso considerados en la investigación

Dimensión Indicador	<p>Ausencia de consentimiento (o falta de voluntad) para realizar el trabajo (“comienzo” de la situación de trabajo forzado)</p>	<p>Amenaza de pena (medios para mantener a alguien en una situación de trabajo forzado). Presencia real o amenaza creíble de:</p>
<p>Reclutamiento no libre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento contra o sin la voluntad • Reclutamiento vinculado al pago de deuda con el empleador • Engaños respecto a la naturaleza del trabajo o salario/beneficios laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Violencia física • Sanciones económicas
<p>Trabajo y vida bajo condiciones duras</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obligado a trabajar horas en exceso a los límites legales y sin días de descanso • Reducción de la libertad de tránsito y de comunicación • Condiciones de vida degradantes, en el lugar de trabajo • Obligaciones extra laborales excesivas • Deuda inducida y acrecentada de manera irregular por parte del empleador • Dependencia del empleador para la vivienda o trabajo de familiares 	<ul style="list-style-type: none"> • Denuncia a las autoridades • Aislamiento • Vigilancia constante • Violencia física • Otras formas de castigo: privación de alimentos, agua, sueño • Amenaza contra los miembros de la familia • Retención de salarios • Sanciones económicas • Exclusión de la comunidad y la vida social
<p>Imposibilidad de dejar al empleador</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de libertad para terminar la relación laboral en el marco de la legislación • Obligación a quedarse más de lo pactado, para recibir pago o hasta pagar cualquier deuda 	<ul style="list-style-type: none"> • Denuncia a las autoridades • Confiscación de documento de identidad • Aislamiento • Violencia física • Amenaza contra miembros de la familia • Retención de bienes • Retención de salarios • Exclusión de empleos futuros • Sanciones económicas • Exclusión de la comunidad y vida social

Fuente: Hard to see, harder to count: survey guidelines to estimate forced labour of adults and children”. OIT, 2012.

En cuanto a las *condiciones de trabajo precarias*, el tema ha empezado a tomar relevancia a nivel internacional, aunque su definición continúa siendo multifacética y ambigua. Es importante señalar que dependiendo del país, la región, la estructura económica y social del país, del sistema político y los mercados laborales, se manifiestan de diferentes maneras los factores que conducen a un estado de precariedad, esto ha llevado al surgimiento de conceptos específicos como el trabajo no estandarizado o atípico.

En la actualidad, las formas de precariedad siguen aumentando en la medida que los empleadores encuentran maneras de evadir las regulaciones o descubren oportunidades legales con los cuales puedan aumentar su rentabilidad sacrificando el bienestar de sus trabajadores. Sin embargo, como bien se señaló, no existe una única definición de trabajo precario y estas en su mayoría dependen del contexto, aunque si se pueden establecer características comunes.

En general, se puede decir que el trabajo precario es utilizado por los empleadores para transferir los riesgos y responsabilidades a los trabajadores. Este trabajo es efectuado tanto en la economía formal e informal y tiene como características niveles variables y grados de particularidades objetivas y subjetivas de inseguridad e incertidumbre como: la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, a través de la extensa jornada del empleo, a partir de la imposibilidad de disfrutar de protección social y los beneficios que generalmente están relacionados con el empleo, con el hecho de recibir salarios bajos y obstáculos considerables que pueden ser legales o prácticos para pertenecer a un sindicato y negociar colectivamente (Organización Internacional del Trabajo, 2012a).

Otros aspectos que identifican el trabajo precario son la falta de claridad en cuanto a la identidad del trabajador y la existencia de escasos derechos sindicales o la ausencia de los mismos. De igual forma, cuando los empleados que se encuentran laborando con

contratos temporales de distinta duración, sean por contrato directo o por medio de una agencia, cuentan con el beneficio de un trabajo a corto plazo, pero mantienen la incertidumbre si el contrato va a ser prolongado. En este caso, los contratos temporales suelen ofrecer bajos salarios y en muchas ocasiones, los trabajadores no cuentan con los mismos beneficios que otros empleados, debido a que los beneficios laborales aumentan con el paso del tiempo y se relacionan con la duración y la situación en cuanto a la relación de trabajo. Por estas razones, los trabajadores no pueden proyectar su futuro y no poseen la seguridad que les brindan algunas formas de protección social (Organización Internacional del Trabajo, 2012a).

La Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas señala que existen 4 dimensiones para determinar si un empleo es de naturaleza precaria, las cuales corresponden a (Organización Internacional del Trabajo, 2012a):

1. el nivel de certeza sobre la continuidad del empleo.
2. el nivel de supervisión en el proceso laboral, el cual se encuentra vinculado con la presencia o la ausencia de sindicatos, así como el control de las condiciones laborales, los salarios y el ritmo de trabajo.
3. el nivel de protección reglamentaria.
4. el nivel de ingresos.

Entonces, todas estas caracterizaciones hasta aquí señaladas, ponen de manifiesto la urgente necesidad de formular un concepto flexible que permita reflejar de una forma precisa las diferentes realidades en materia de condiciones de trabajo precarias. También, se necesitará de una definición precisa, a la hora de analizar las iniciativas políticas y las respuestas regulatorias para que puedan abarcar de forma eficaz las múltiples facetas de la precariedad.

Para el sindicalismo, esto resulta relevante, en la medida que definiciones concretas permitirán que las campañas adelantadas por los sindicatos puedan realizar reclamos específicos, como la defensa del empleo seguro y directo, en vez de generalizar que todas las formas de empleo están relacionadas con distintos grados de precariedad.

Por ahora, de manera global se pueden señalar como condiciones precarias de trabajo: la existencia de salarios bajos, la ausencia de medidas de seguridad y salud en el trabajo, la carencia de seguro social, las horas extra excesivas, la ausencia de beneficios laborales y la informalidad laboral, entre otros (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Con relación a los factores de riesgo de trabajo en el sector palmicultor en el municipio de San Alberto (Cesar), en esta investigación se plantean a modo de hipótesis los siguientes factores: (a) pobreza, (b) ruralidad, (c) bajo nivel educativo, (d) desempleo o condiciones laborales precarias, (e) condición de migración hacia otro territorio (f) población masculina, y (g) distancia geográfica a los lugares de trabajo.

La identificación de estos factores obedece a la revisión de pautas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo, las cuales se evidencian en el perfil de los trabajadores del sector palmero; especialmente, el estudio para el sector minero sobre el cual se guía esta investigación y a la encuesta realizada como fuente primaria de investigación.

2. 1. Instrumento de medición

Para el propósito de esta investigación se diseñó como instrumento de medición un cuestionario sobre las condiciones laborales en las cooperativas de trabajo asociado con el propósito de identificar posibles rasgos de trabajo forzoso en personas que

laboren en el sector de la palma, así como los factores de riesgo del trabajo en sector palmero en la región del Magdalena medio.

Se optó por la aplicación de cuestionarios a trabajadores adscritos a los sindicatos de la zona, considerando que estos pueden sentirse más libres para expresarse acerca de su experiencia laboral fuera del lugar de trabajo, caso contrario a lo ocurrido en presencia del empleador, donde pueden sentirse coaccionados para responder; además, considerando que los sindicatos son una parte interesada en conocer la naturaleza y la distribución espacial del fenómeno de las condiciones de laborales de los trabajadores (Oficina Internacional del Trabajo, 2018) y que promueven la consecución del trabajo decente para todos (Confederación Sindical Internacional, 2008). En cuanto a la aplicación de los cuestionarios (entrevistas) propiamente dicha, se considera que la aplicación de este instrumento permite recopilar datos pertinentes para analizar los factores de riesgo y la naturaleza del trabajo forzoso.

La encuesta se elaboró sobre la base de 32 indicadores de trabajo forzoso y en los factores de riesgo identificados en el sector de la palma, además de cuestionarios realizados en investigaciones con objetivos similares. Dicho cuestionario está conformado por 55 preguntas divididas en 7 secciones:

- (a) la primera sección está conformada por los datos personales del trabajador, su grado de escolaridad, la identificación con algún grupo social o étnico, edad en la que inicio a laborar y preguntas sobre su núcleo familiar.
- (b) la segunda sección está conformada por las preguntas de contexto, en las cuales se indaga sobre las motivaciones, expectativas a la hora de recibir el trabajo, el proceso de contratación, información suministrada sobre las condiciones de trabajo y reclamación de derechos laborales.

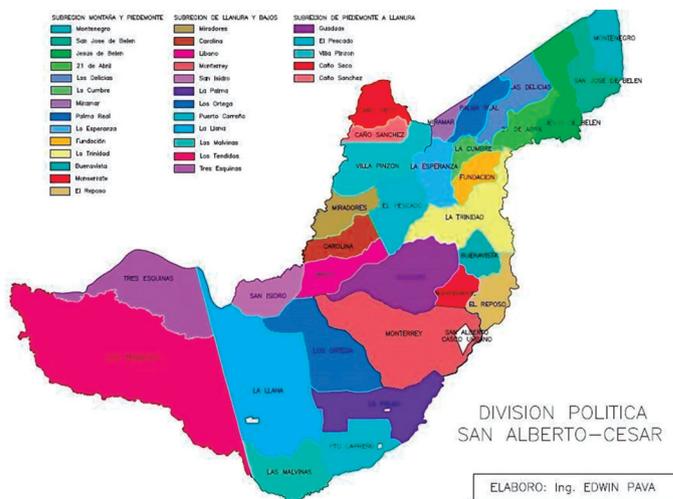
- (c) la tercera sección está conformada por las preguntas 6 a 14 e indaga sobre las condiciones laborales suministradas al trabajador por las cooperativas de trabajo al momento de ingresar a trabajar (reclutamiento).
- (d) la cuarta sección está conformada por las preguntas 15 a 32 e indaga sobre las condiciones laborales suministradas al trabajador por las cooperativas de trabajo durante el tiempo de trabajo (condiciones de trabajo y vida).
- (e) la quinta sección está conformada por las preguntas 33 a 44 e indaga sobre las condiciones laborales suministradas al trabajador por las cooperativas de trabajo al momento de querer retirarse (posibilidad de dejar al empleador).
- (f) la sexta sección está conformada por las preguntas 45 a 49 y profundiza sobre la respuesta concernientes a endeudamiento no deseado, retención de salarios, sanciones, salarios bajos, y;
- (g) la última sección está conformada por preguntas 50 a 55 e indaga sobre los engaños, las obligaciones, los perjuicios, sobre la percepción sobre los aspectos negativos y positivos en su lugar de trabajo, y la disponibilidad de trabajar en un futuro en cooperativas de trabajo asociado en el sector palmero.

Zonas geográficas en las que se aplicó el instrumento de medición

Para el estudio se seleccionó el municipio de San Alberto, ubicado en el departamento de Cesar, esto debido a que se observa la prevalencia de factores de riesgos en los trabajadores del sector palmero, y considerando la importancia y el aporte sectorial del municipio al desarrollo económico de la región a través de dicho sector. Para ello, se seleccionó una muestra del sindicato con mayor número de trabajadores afiliados que laboraron para Indupalma Ltda. de la zona, esto garantiza que la aplicación de la encuesta se

realice sobre personas que estén directamente relacionados con el objeto de estudio de condiciones laborales precarias.

Mapa No. 1. Mapa del municipio de San Alberto (Cesar)



Fuente: Alcaldía Municipal de San Alberto Cesar. (2018).

El municipio de San Alberto se encuentra ubicado en su parte más baja a 50 msnm y su parte más alta a 2.600 msnm en el extremo occidente de la zona. Desde un aspecto fisiográfico, cuenta con paisajes de vertientes, colinas, pie de montes y valles con una topografía plana; sus vertientes se sitúan al oriente y ocupan alrededor del 30 % del área. Limita al norte con el municipio de San Martín, al sur con los departamentos de Santander y norte de Santander, al occidente con el departamento de Santander, y al oriente con el municipio de Ábrego. La extensión total de este municipio es de 676.1 kilómetros cuadrados que equivalen al 2.66 % del territorio departamental y la extensión de área urbana es de 2.16 kilómetros cuadrados. La altitud de la cabecera municipal es de 125 msnm y posee una temperatura media de 27° c. (Alcaldía

Municipal de San Alberto Cesar, 2018)

En este municipio se encuentran el sindicato de Sintrainagro, organización sindical que agrupa en su mayoría a trabajadores que durante el 2017 y 2018 prestaron servicios laborales a Indupalma Ltda. a través del modelo de cooperativas de trabajo asociado, de ellos se obtuvo una muestra de 214 personas, a partir del tamaño de la población total que corresponde a 560 afiliados, una heterogeneidad del 50 %, un margen de error del 5,28 % y un nivel de confianza del 95%.

En cuanto a la procedencia de la cooperativa de trabajo asociado, el porcentaje de distribución es el siguiente:

Tabla 2. Porcentaje de trabajadores según la Cooperativa de Trabajo Asociado

Cooperativas de trabajo asociado	% de trabajadores encuestados según la cooperativa
Agro san Alberto	7,5%
Bonanza	11,7%
Coofuturagro	5,6%
Coopnorte	2,3%
Cooporvenir	15,9%
Coopservir	2,3%
Coopteupal	2,3%
Cooyirec	19,2%
El Edén	10,3%
El palmar	0,5%
Esmeralda	1,4%
Mujeres mano amiga	0,5%
Palmesan	11,7%
Vellasan	8,9%

3. Resultados de la investigación

Entre julio y octubre de 2019 se realizó el trabajo de campo que consistió en la realización de 214 encuestas a trabajadores adscritos al sindicato Sintrainagro San Alberto que laboraron para las cooperativas de trabajo asociado que prestaban servicios a Indupalma Ltda. Por género, el 87 % de los encuestados fueron hombres, mientras que el 13% restante corresponde a mujeres que prestaban sus servicios para actividades de la palma. Por rangos de edad el 8 % corresponde a trabajadores de 18 a 25 años, el 9 % a trabajadores de 26 a 30 años, el 14 % a trabajadores de 31 a 35 años, el 16 % a trabajadores de 36 a 40 años, el 16 % a trabajadores de 41 a 45 años, el 17 % a trabajadores de 46 a 50 años y el 19 % restante a trabajadores con más de 50 años de edad.

Con respecto al nivel educativo de los encuestados se encontró que el 24,5% cuentan con un título académico de primaria al haber cursado solamente hasta quinto grado, el 9,9% cursaron hasta segundo grado, el 7,1% cursaron hasta el grado tercero, el 6,1% hasta el grado primero y el 2,8% hasta el grado cuarto. Lo anterior indica que el 26% ni siquiera alcanzó a completar la primaria y es relevante mencionar que el 6,1% no tienen ningún tipo de formación académica.

El 7% de los encuestados cursaron por lo menos un nivel académico de bachillerato, de los cuales el 11,8% culminó undécimo, el 2,8% décimo grado, el 6,1% noveno, el 5,7% octavo, el 5,7% séptimo y 4,2% sexto grado. El 13% restante corresponde a trabajadores que han adelantado estudios después del bachillerato, distribuidos de la siguiente manera: el 6,1% cursó niveles técnicos, mientras que tan solo el 0,5% cursó un nivel tecnológico o universitario.

Entre quienes trabajan, el 62% se identifica como campesinos, el 5% como personas en condición de desplazamiento y el 33%

restante no se identifican dentro de ningún grupo social o étnico.

El promedio del ingreso quincenal fue de \$341.688 que equivaldría a \$683.375 mensuales y cuyo valor se encuentra por debajo del salario mínimo mensual legal vigente establecido para los años 2016, 2017, 2018 y 2019. El 45% de los trabajadores tiene algún crédito bancario con deuda vigente y solamente el 14% manifestó que algunos miembros de su hogar generaban otros ingresos. Esta situación es preocupante si se considera que en promedio el número de personas que dependían de su ingreso corresponde a 4 individuos y que en promedio tienen 3 hijos, de lo que estadísticamente 2 de ellos se encuentran en edad escolar. Además, el 6% tiene familiares discapacitados. De los encuestados, el 77% están casados o conviven con un compañero permanente, el 69% no tiene casa propia, lo cual indica que deben asumir gastos de arrendamiento y solamente un 2 % no tiene acceso a una Entidad promotora de Salud (EPS) o al Sisbén, lo que corresponde a que la presenta encuesta se ha realizado con un poco más de un año de posterioridad a la finalización de labores de las cooperativas en la empresa (octubre de 2018).

En cuanto al acceso a servicios solamente un 15% manifestó tener todos los servicios, mientras que el 85 % restante carecen de uno o más servicios, respecto del acceso a internet el 52 % de estos no cuentan con acceso al mismo, el 39,9 % no tienen teléfono, el 4,2 % no tienen televisión, el 3 % no tienen acceso a gas, el 0,6 % no cuentan con agua y el 0,3 % carecen de energía eléctrica.

De los encuestados, 105 trabajadores, que corresponden a aproximadamente el 50% de ellos, manifestó que laboró antes de los 18 años. En este sentido, este grupo representa una muestra de casos de estudio de personas que probablemente fueron víctimas de trabajo infantil, pues de ellos el 75% habían desempeñado actividades relacionadas con la agricultura como siembra de maíz, plátano y yuca. Así mismo, el 13% ya se había vinculado

a actividades relacionadas con la palma, el 8% habían realizado actividades ganaderas, el 2% se había desempeñado en el área de la construcción y en el caso de actividades de recolección de café, actividades petroleras y tareas propias de los muleros, el porcentaje de ocupación corresponde a un 1% para cada actividad. Valga decir que todas estas actividades corresponden a labores que actualmente constituirían una contravención legal por ser consideradas como las peores formas de trabajo infantil dada las características de la actividad agrícola y pecuaria².

3. 1. Caracterización de las condiciones laborales de los trabajadores del sector palmero que prestaban su servicio a Indupalma bajo las Cooperativas de Trabajo Asociado entre 2017 y 2018

Reclutamiento:

- En todas las experiencias revisadas, el número de años de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado que laboraron para Indupalma fue en promedio de 11 años, incluso hasta el año 2018.
- En general los trabajadores manifestaron ingresar a trabajar por su propia voluntad, puesto que el 94% de los encuestados dijo no haberse sentido presionado para ingresar por motivos ajenos a su voluntad, mientras que el 6% manifestó haber sentido algún tipo de presión. Al indagarse si aceptaron ingresar en razón a que negarse podría afectar algún familiar, el 91% de los casos el trabajador manifestó que no aceptó ingresar bajo estas condiciones, de manera que se considera que el ingreso en su mayoría era voluntario y no dependía de la afectación a algún familiar. Sobre algún tipo de presión social, el 97% manifestó

² Al respecto puede consultarse la Resolución 3597 de 2013 del Ministerio de Trabajo de Colombia y el Convenio 138 de la OIT.

que aceptaron ingresar sin que ello implicara que pensarán que iban a ser excluidos de la vida comunitaria.

- En cuanto a las motivaciones de los trabajadores para ingresar a laborar en el sector de la palma, la principal razón era la necesidad con un 77,3%, atribuido a que esta era la principal fuente de empleo de la región; además de ser la opción de llevar ingresos a su hogar para su sostenimiento. En seguida, se encontraba la motivación realizada por terceros, que corresponde a amigos, familiares y personas vinculadas con la empresa. Como tercera razón se encuentra la búsqueda de una mejor opción de empleo con mejores salarios y mayor flexibilidad.

Tabla 3. Razones por las que el trabajador aceptó laborar en el sector de la palma en San Alberto

Razones	% de trabajadores que menciono la razón
Necesidad (Única fuente de trabajo)	77,3%
Motivación por alguien vinculado a la empresa o por una tercera persona	9,5%
Mejor opción	7,7%
Migración	2,7%
Quien le ofreció le dijo que podría llegar a ser un empresario	1,4%
Ganas de superación personal	0,9%
Interés por el trabajo	0,5%

- Sobre las condiciones de trabajo encontradas al momento de ingresar a laborar el 63% de los encuestados considera que desarrolló tareas diferentes a las que se le había informado previamente, mientras que solamente un 37% dicen haber recibido orientación específica sobre las tareas que iban a realizar.
- En muchos de los casos el ingreso de los trabajadores al sector

de la palma estuvo acompañado por el deseo de convertirse en empresarios y generar buenos ingresos en las cooperativas de trabajo asociado como lo manifiesta el 71% de los encuestados.

- Específicamente con respecto a los descuentos en los salarios el 80 % manifestó estar informado; sin embargo, la gran mayoría argumentan que los descuentos fueron mayores de los que se les dijo inicialmente.
- La gran mayoría de los encuestados (77 %) manifiestan que una vez descontados los salarios no esperaban recibir una remuneración inferior al salario mínimo durante varios pagos.
- Al enfrentarse ante este tipo de anomalías encontradas al momento de ingresar un 25 % manifiesta haber tenido inconvenientes por reclamar sobre las condiciones de empleo.
- Con respecto a los horarios de trabajo, un 63% manifestaron haber recibido información pese a que en el transcurso del trabajo en algunos casos los horarios se extendían. Frente a las labores a realizar un 58% admite que fue informado sobre las tareas que debía desempeñar, mientras que un 57% manifiesta que se les dijo que el salario dependía de las labores realizadas. Lo anterior indica que un 32 % no fue informado sobre los descuentos en los salarios, un 37 % sobre los horarios, un 42 % sobre las labores a realizar y un 43 % sobre los salarios, es decir que en promedio al 38 % de los trabajadores no se les informo sobre alguno de los aspectos evaluados dentro de las condiciones de trabajo. esta situación es preocupante, si a ello se le suma un 7 % que manifestaron no haber obtenido información de ninguna índole.

Tabla 4. Porcentaje de trabajadores según si fueron informados previamente sobre las tareas y condiciones de trabajo

Razones	% de trabajadores que si fueron informados	% de trabajadores que no fueron informados
Horarios	63%	37%
labores a realizar	58%	42%
Salarios	57%	43%
no le dieron información	7%	93%

- Sobre los descuentos salariales en materia de transporte, herramientas, seguridad social o deudas de la cooperativa, el 79% de los encuestados manifestó que sabía de la existencia de estos descuentos; sin embargo, no esperaban que fueran tan grandes como sucedió con el paso del tiempo.
- Entre el total de trabajadores el 82 % manifiesta haberse sentido engañado en relación con las condiciones de trabajo que les ofrecieron, mientras que el 18 % restante manifiesta no haberse sentido engañado pero que debieron asumir el trabajo en condiciones duras, bajo las condiciones económicas en las que se encontraban. En general quienes se sienten engañados manifiestan que el nivel de exigencia de las tareas era mayor al que se les había informado, los salarios eran menores producto de los grandes descuentos, y las horas trabajadas eran mayores que a las que se les informó previamente. Al respecto, es posible mencionar que el engaño es una de las formas más recurrentes en los casos de trabajo forzoso.

Tabla 5. Cumplimiento de lo ofrecido

% de trabajadores a los que no les cumplieron	% de trabajadores a los que si les cumplieron
82%	18%

Trabajo y vida bajo condiciones duras

- Los puestos de trabajo más frecuentes de los encuestados son cortador y oficios varios en mayor medida; en termino intermedio las actividades de mulero, cosecha, sanidad, guadaña y polinización; y en menor medida, las actividades de previvero-vivero y la representación legal.

Tabla 6. Puestos de trabajo más frecuentes

Actividad	%
Cortador	23,3%
Oficios varios	22,4%
Mulero	12,1%
Cosecha (Recolector de frutos)	12,1%
Sanidad (Control de strategus)	11,7%
Guadañero (Mantenimiento)	8,5%
Polinización	6,3%
Previvero – vivero	3,1%
Representante legal	0,4%

- La jornada laboral tenía una jornada excesiva, en tanto que comenzaba a las 4 a.m.y culminaba a las 3 p.m. de lunes a sábado (6 días a la semana y 11 horas al día). El 86 % de los encuestados considera que tuvo que laborar más de 10 horas diarias ya fuera para alcanzar a obtener un salario básico o simplemente para pagar las deudas adquiridas con la cooperativa.
- En cuanto a las ganancias, el 80% de los trabajadores considera que obtuvo menos ganancias de las que esperaba o le prometieron en las cooperativas. De otro lado, el 45 % considera que tenían que trabajar para evitar perjuicios sobre ellos o sus familiares, mientras que un 55 % no veían posibilidad alguna de sufrir perjuicios en contra suya o de algún familiar. Sin embargo, al

analizar el deseo de desvincularse de las cooperativas se encontró que un 63% de obreros querían desvincularse, pero tenían que continuar trabajando en la cooperativa solo para pagar los préstamos que esta les había realizado. Si a ello se le suma el endeudamiento obtenido por los trabajadores por el solo hecho de no ir a trabajar (86 %), puesto que se les decía que debían asumir el pago de transporte herramientas o seguridad social, la situación es más compleja.

- Durante el tiempo laborado, el 62% considera que tenían que trabajar en la cooperativa para que ellos mismos o sus familiares no perdieran otras oportunidades económicas fuera del trabajo. En las conversaciones sostenidas con los trabajadores se mencionaba que su nombre quedaba marcado y que, por tanto, podrían sufrir de algún tipo de estigma a la hora de acceder a otro empleo. En efecto se explica, porque el 51 % consideraban que perderían oportunidades de trabajo fuera de las cooperativas por el solo hecho de abandonarlas. Al momento de analizar la incidencia sobre otros familiares en el lugar de trabajo, es decir que estos no fueran vetados o despedidos de las cooperativas solamente el 8 % considerarían que este escenario era factible.
- Muchos de los trabajadores manifiestan haber sido castigados con peores condiciones de trabajo sin justificación alguna, mientras que los que un 21 % que reclamaba sus condiciones laborales cree haber perdido oportunidades futuras de trabajar en cooperativas por haber ejercido este derecho. En caso de acoso o violencia sexual por no acatar las órdenes de sus supervisores o jefes solamente el 6% respondieron que podían ser víctimas, especificando por si mismos que era en lo referente a situaciones de acoso laboral.
- El 19 % de los trabajadores argumenta haber recibido amenaza de sus supervisores o jefes por no acatar órdenes, recalando que

eran comunes los malos tratos empleados por sus superiores; además, manifestaron recibir multas, suspensiones, despidos y descuentos en los salarios de manera injustificada. En este factor consideran que un error humano en las labores realizadas podría significarles suspensiones de hasta 15 días, multas entre \$50.000 y \$70.000 por no acatar órdenes o realizar las actividades indebidamente, y que sus familiares fueran despedidos y perjudicados sin justificación alguna (12%).

- El 78 % de los trabajadores manifestó verse obligado a trabajar aun estando enfermos para no endeudarse con las cooperativas, así como el 70 % se vio obligado a trabajar un mínimo de tareas o actividades al día para que la cooperativa no incurriera en sanciones.
- Hasta ese momento, una de sus principales preocupaciones era perder sus ahorros por el solo hecho de retirarse de la cooperativa (84 %).
- Entre los hallazgos, se revela que el 14% de los trabajadores manifestó haberse perjudicado con vigilancia constante en el lugar de trabajo por el hecho de haber manifestado su deseo de retirarse de la cooperativa; indicador común de trabajo forzoso.
- Dentro de los indicadores relacionados con las condiciones de trabajo forzoso se encuentra las deudas en el trabajo y las amenazas recibidas.

En cuanto a las primeras, el 91% de los trabajadores manifestó haberse endeudado con las cooperativas de trabajo asociado para suplir diversas necesidades como los descuentos realizados, recibir atención en salud para él o algún familiar, para contar con herramientas de trabajo, para contar con vinculación a seguridad social, para pagar los asociados con pérdidas y robos, para comprar mercado para el hogar, para pagar intereses sobre el dinero adeudado

con la cooperativa, para hacer frente a la demora en el pago de la empresa y debido a los bajos salarios obtenidos en muchas actividades, entre otros.

En cuanto a las amenazas recibidas, estas frecuentemente se evidenciaban en sanciones, de las cuales el 52 % manifiesta haber recibido algún tipo de sanción por no ir a trabajar, por no realizar correctamente las actividades, por realizar reclamaciones, por defender sus derechos y los de sus compañeros y por no utilizar la dotación que la cooperativa ni siquiera entregaba. En otros casos, los trabajadores manifiestan haber sido enviados hacia áreas de trabajo donde se les dificultaba laborar, eran sujetos de supervisión constante, se les amenazaba con imponerles multas por algunos errores sobre algunas actividades diarias y recibían amenazas en las que les manifestaban que si se retiraban se irían sin dinero porque el pago se les demoraría.

Imposibilidad de dejar al empleador

En general el 64 % los trabajadores manifiestan que no podían retirarse de la cooperativa por adeudar dinero en tanto que ello implicaba algún tipo sanción o por el hecho de querer saldar las deudas con las cooperativas. Cuando se indagó por la amenaza de no garantizarle el pago de salarios adeudados, el 52 % de los trabajadores manifestó que se les impedía retirarse de la cooperativa, puesto que necesitaban del salario para solventar sus gastos y los de su familia.

Al interrogarlos sobre la posibilidad de ser castigados con peores condiciones de trabajo si manifestaban su deseo de retirarse de la cooperativa, el 36 % de los encuestados manifestó que temía ante este escenario y que incluso algunos de ellos fueron víctimas de peores condiciones de trabajo ante la presentación de quejas y reclamos. En efecto, el 44 % de los trabajadores consideraron tener limitaciones a sus derechos por el solo hecho de manifestar su deseo de abandonar el trabajo en la cooperativa.

Al analizar otros factores como familiares que podrían haberse visto perjudicados, amenazados o despedidos porque el trabajador decidiera retirarse de la cooperativa, el 93 % considero que no existía tal impedimento. Ninguno manifestó haber sido víctima de violencia sexual por haberse retirado de la cooperativa, sin embargo, el 32 % si consideraron ser víctimas de violencia psicológica por retirarse de la cooperativa.

Al manifestar su deseo de retirarse de la cooperativa el 26 % de los trabajadores encuestados considera que fue perjudicado con peores condiciones de trabajo, mientras que un 14 % cree que fue perjudicado con vigilancia constante en el lugar de trabajo por manifestar dicho deseo. En cuanto a los beneficios en el lugar de trabajo, el 45 % de los trabajadores encuestados consideraban que podían perder beneficios en el lugar de trabajo por manifestar el deseo de retirarse de la cooperativa.

Finalmente, el 67 % de los encuestados consideraban que no podían retirarse de la cooperativa por adeudar algún anticipo de dinero, en consecuencia, se sometía a un mayor esfuerzo con el deseo de ponerse al día con la cooperativa. Ante este panorama negativo la mayoría de los trabajadores considera que tenían algún tipo de obligación de trabajo con las cooperativas, lo cual se reforzaba con las deudas adquiridas con la cooperativa, los salarios adeudados, las necesidades familiares y el hecho que el sector palmero se visualizara para ellos como la única opción de trabajo en la región.

En este último caso se considera que la empresa incurrió en amenazas de pena o sanción a través de los elementos anteriormente descritos, lo cual se configura como un indicador de trabajo forzoso y si a ello se suma la obligación de permanecer en el empleo para obtener el pago de los salarios adeudados y para poder pagar las deudas contraídas con el empleador se ratifica una especie de involuntariedad por parte del trabajador, lo cual se configura como otro indicador de trabajo forzoso.

3. 2. Identificación de casos de personas que han trabajado en las cooperativas de trabajo asociado a favor de Indupalma Ltda en el municipio de San Alberto en condición de trabajo forzoso

A continuación, se muestra una tabla en la cual se identifican las tres dimensiones de trabajo forzoso abordadas en este estudio junto a los indicadores de involuntariedad y amenaza de pena, esto considerando que el número de encuestados que sufrieron alguna vulneración con respecto a alguno de los indicadores planteados es superior al 50 %.

Tabla 7. Indicadores de Trabajo Forzoso con mayor porcentaje

Indicadores de Trabajo Forzoso con mayor porcentaje		
	Indicadores falta de voluntariedad (Ausencia de consentimiento-Involuntariedad)	Indicadores amenaza de pena o sanción (Penalidad)
Dimensiones	Vinculación no consentida (Reclutamiento no libre)	
	1. Engaño sobre la naturaleza del trabajo 2. Engaño sobre las condiciones de trabajo	
	Trabajo y vida en condiciones precarias (Trabajo y vida bajo condiciones duras)	
	1. Tiempo extra forzado 2. Degradación de las condiciones de vida 3. Endeudamiento inducido mediante precios inflados de bienes, valor reducido de bienes, servicios producidos y excesivas tasas de interés en los préstamos. 4. Dependencia múltiple al empleador (puesto de trabajo para los familiares)	1. Deterioro en las condiciones de trabajo 2. Penalizaciones financieras
	Restricción para abandonar el trabajo (Imposibilidad de dejar al empleador)	
1. Obligación de permanecer en el empleo para el pago de deudas con el empleador 2. Obligación de permanecer en el empleo más de lo acordado para el pago de los salarios adeudados 3. Restricciones para terminar la relación laboral por recibir algún beneficio previo (anticipo de dinero)	1. Retención de activos, dineros o bienes	

Una vez determinado los indicadores con mayor número de respuestas se eliminaron aquellos cuya intensidad es media conforme a la metodología de medición de la OIT. (Anexo 1)

Para determinar el número de posibles casos de trabajo forzoso, se seleccionaron las respuestas cuyas experiencias de trabajo en el sector palmero en el municipio de San Alberto determinaban la existencia de una dimensión a partir de la presencia de un indicador de cada tipo (involuntariedad y uno de penalidad o amenaza de pena), con una intensidad fuerte, en al menos una de las tres dimensiones, lo cual, de acuerdo a la metodología establecida por la OIT permite categorizar una situación laboral como trabajo forzoso.

A continuación, se presenta los indicadores de Trabajo Forzoso que presentaron un mayor porcentaje ponderado de acuerdo a las respuestas obtenidas a partir de las preguntas 6, 7, 8, 9, 16, 32, 33, 34, 43 y 44 (ver anexos 2 al 9).

Tabla 8. Indicadores de Trabajo Forzoso con intensidad fuerte

Indicadores de Trabajo Forzoso con mayor porcentaje		
	Indicadores falta de voluntariedad (Ausencia de consentimiento-Involuntariedad)	Indicadores amenaza de pena o sanción (Penalidad)
Dimensiones	Vinculación no consentida (Reclutamiento no libre)	
	1. Engaño sobre la naturaleza del trabajo (6,7)	
	2. Engaño sobre las condiciones de trabajo (8,9)	
	Trabajo y vida en condiciones precarias (Trabajo y vida bajo condiciones duras)	
	1. Degradación de las condiciones de vida (16)	1. Deterioro en las condiciones de trabajo (32)
	Restricción para abandonar el trabajo (Imposibilidad de dejar al empleador)	
1. Obligación de permanecer en el empleo para el pago de deudas con el empleador (33)	1. Retención de activos, dineros o bienes (44)	
2. Obligación de permanecer en el empleo más de lo acordado para el pago de los salarios adeudados (34)		
3. Restricciones para terminar la relación laboral por recibir algún beneficio previo (anticipo de dinero) (43)		

En el caso específico se cumple la dimensión del trabajo y vida bajo condiciones duras, y la imposibilidad de dejar al empleador.

Al cruzar el número de trabajadores que manifestaron tener degradación de las condiciones de vida y deterioro en las condiciones de trabajo, obtenidas bajo la dimensión trabajo y vida bajo condiciones duras, se obtuvo un total de 125 casos de trabajadores, que a través de su experiencia en el sector palmero cumplen con evidenciar indicadores de involuntariedad y penalidad (amenaza de pena) en al menos una de las tres dimensiones, que de acuerdo a la metodología determinada por la Organización Internacional del Trabajo posibilita categorizar una situación laboral como trabajo forzoso.

De estos 125 casos, el 88 % corresponde al género masculino, mientras que el 11 % restante corresponde al género femenino. Por rangos de edad, el 21 % corresponde a trabajadores entre 41 y 45 años, seguido por el 19 % que corresponde a trabajadores de 36 a 40 años, el 18 % concierne a trabajadores entre 46 y 50 años, y este mismo porcentaje atañe a trabajadores con más de 50 años de edad. En menor porcentaje se encuentran los rangos de 31 a 35 años, 26 a 30 años y 18 a 25 años, con el 11%, 7 % y 6 % respectivamente.

Al cruzar el número de trabajadores que manifestaron tener alguna de estas condiciones, es decir, obligaciones de permanecer en el empleo para el pago de deudas con el empleador, tener obligaciones de permanecer en el empleo más de lo acordado para el pago de los salarios adeudados, y tener restricciones para terminar la relación laboral por recibir algún beneficio previo (anticipo de dinero), respecto del número de trabajadores que manifestaron haber tenido retención de activos, dineros o bienes, bajo la dimensión imposibilidad de dejar al empleador se obtuvo un total de 151 encuestados con posibilidad de ser categorizados bajo condiciones de trabajo forzoso.

De estos 151 casos, el 87 % corresponde al género masculino, mientras que el 13 % restante corresponde al género femenino. Por rangos de edad, el 18 % corresponde a trabajadores entre 36 y 40 años, este mismo porcentaje atañe a trabajadores entre 41 y 45 años, y a trabajadores con más de 50 años de edad; seguidamente se encuentran trabajadores entre 46 y 50 años que equivalen al 13 %, trabajadores entre 26 y 30 años que corresponden al 12 % y trabajadores entre 31 y 35 años que equivalen al mismo porcentaje. En menor medida el 9 % representa a trabajadores entre 18 y 25 años.

Al determinar el número de trabajadores con posibilidad de ser categorizados en situación laboral de trabajo forzoso para las dimensiones 2 (Trabajo y vida bajo condiciones duras) y 3 (Imposibilidad de dejar al empleador) se obtuvo un total de 108 trabajadores.

De estos 108 casos, el 87 % corresponde al género masculino, mientras que el 13 % restante corresponde al género femenino. Por rangos de edad, el 22 % corresponde a trabajadores entre 41 y 45 años, seguido por el 20 % que corresponde a trabajadores de 36 a 40 años, el 17 % donde se encuentran los trabajadores con más de 50 años de edad y el 15 % representa a trabajadores entre 46 y 50 años de edad. En menor porcentaje se encuentran los rangos de 31 a 35 años, 26 a 30 años y 18 a 25 años, con el 11%, 8 % y 7 % respectivamente.

3. 3. Identificación de factores asociados a la posibilidad que trabaje en el sector palmero en las cooperativas de trabajo asociado en condición de trabajo forzoso

Para identificar los factores de riesgo que influyeron en la consolidación de condiciones de empleo con rasgos de trabajo forzoso en las cooperativas de trabajo asociado que prestaban servicios a Indupalma Ltda., se analizaron características asociadas tanto al

trabajador como al trabajo mismo, considerando que estas fueron respondidas únicamente por el trabajador, lo cual indica un mayor grado de veracidad frente a las preguntas planteadas. Dentro de los factores de riesgo señalados a modo de hipótesis se encontró que:

- La pobreza incidió en la medida en que los trabajadores manifestaron recurrir al empleo por ser la principal fuente económica de la región, de la misma manera se mantuvieron en el empleo al no tener otras posibilidades laborales e incluso, tenían miedo de retirarse, ya que esto implicaba no recibir ningún ingreso por cuenta de la pérdida preestablecida de los ahorros obligatorios depositados en la cooperativa. Además, se dieron algunos casos excepcionales, en los cuales los trabajadores que provenían de otras regiones del país encontraron el mismo panorama que los habitantes del territorio, es decir, tener como única fuente de empleo las cooperativas de trabajo asociado.
- En el factor ruralidad, la mayoría de los trabajadores se identificaron como campesinos y personas en condición de desplazamiento, y si a ello se agregan los bajos niveles educativos, se pueden inferir los factores por los que los trabajadores fueron víctimas de estas circunstancias.

3. 4. Percepción de los trabajadores sobre su experiencia en el sector palmero en las cooperativas de trabajo asociado

- El 55,7 % de los trabajadores encuestados que laboraron en las cooperativas de trabajo asociado manifestó que lo mejor de laborar en las condiciones señaladas era por lo menos tener un trabajo, el 9 % manifestó que el ingreso rápido a trabajar sin tantos obstáculos dado que daban la oportunidad a todas las personas, otro 9 % considero que la oportunidad de obtener experiencia y en el mismo porcentaje algunos trabajadores señalaron que obtuvieron buenas quincenas, sin embargo llama la atención, que un 4,5 % manifiesta que no

obtuvieron ninguna experiencia buena, el 1% menciona que lo mejor fue la oportunidad que tuvieron fue de sindicalizarse a raíz de las situaciones anteriormente descritas, y otro 1 % señala que lo mejor fue que al inicio el pago era puntual. Otros aspectos destacados fueron los lazos que se afianzaron con los compañeros, la celebración de fechas especiales, premios de fin de años, elegir la actividad del sector en la que quisieran laborar y el trabajar cerca.

- En cuanto a lo peor del trabajo en las cooperativas de la palma: el 33,9 % manifestó que fueron los descuentos exagerados que tuvieron de su salario; el 17,3 % considera el hecho de haber perdido sus ingresos, ahorros, aportes y quincenas (algunos manifestaron que aún esperan los respectivos pagos por estos conceptos); el 12,1 % considera que lo peor fue el retraso en los pagos e incumplimiento en lo ofrecido; un 8,9 % considera que lo peor era los bajos salarios, quincenas con salario nulo y engaños sobre los salarios; y el 8,5 % considera que lo peor fueron las malas administraciones gerenciales que provocaron los acontecimientos señalados. Otros factores negativos destacados son el acabar la juventud a cambio de nada, la vulneración de los derechos al no tener garantías laborales y ser sometidos abusos, como trabajar mucho durante largas horas, recibir penalizaciones y multas, no tener prestaciones sociales e incluso trabajar enfermos, entre otros factores.

Tabla 9. Aspectos positivos y negativos de la experiencia laboral con las cooperativas de trabajo asociado del sector palmero en San Alberto Cesar

Aspectos positivos	% de aspectos positivos	Aspectos negativos	% de aspectos negativos
Tenía trabajo	55,7%	Descuentos exagerados	33,9%
Daban la oportunidad a todo el mundo (ingresaba rápido)	9,0%	Perdió sus ingresos-ahorros -aportes-incapacidades, quincenas (aun los esperan)	17,3%

Obtener experiencia	9,0%	Retraso en los pagos (incumplimiento)	12,1%
Buenas quincenas-pagos (temporadas)	9,0%	Bajos salarios, quincenas en cero y en general, engaños sobre los salarios	8,9%
Nada	4,5%	Malas administraciones (robaban la plata)	8,5%
Elegir los horarios y su flexibilidad	3,5%	Acabo la juventud a cambio de nada	3,2%
Los compañeros	2,0%	Vulnerabilidad de derechos (no tener garantías laborales, abusos) sometimiento	3,2%
Sindicalizarme	1,0%	Trabajar mucho y pesado (largas jornadas)	2,8%
Celebraban fechas especiales	1,0%	Tiempos de baja cosecha, no había dinero	2,4%
Al inicio el pago era puntual	1,0%	Penalizaciones - multas	2,0%
Ingreso, premios de fin de año	1,0%	Todo	2,0%
Uno se mandaba (sin jefes)	1,0%	Nunca fueron empresarios como les decían	0,8%
Elegir la actividad del sector	0,5%	No tuve vacaciones, ni prima, festivos	0,8%
Trabajar cerca y transporte	0,5%	El manejo de la seguridad	0,4%
Buen trato	0,5%	Se acabó el trabajo	0,4%
No había vigilancia permanente	0,5%	Si no trabajaba no recibía beneficios	0,4%
Viaje a muchas ciudades	0,5%	Laborar en otras partes	0,4%
		Tenía que trabajar enfermo	0,4%

- Al consultarles a los trabajadores, por la posibilidad de continuar trabajando en las cooperativas de trabajo asociado que prestaban servicios a Indupalma bajo las condiciones señaladas a lo largo de la investigación, el 98,1 % manifestó que no volverían. Por su parte, el 1,4 % manifestó que si volverían

ante la imposibilidad de obtener un empleo y esperando mejores condiciones, mientras que un 0,5 % manifestaron estar indecisos entre volver y no volver.

Tabla 10. Distribución de las personas encuestadas, según su disponibilidad para trabajar en las cooperativas de trabajo asociado del sector palmero

Estarían dispuesto a continuar trabajando en las cooperativas de trabajo asociado que prestan servicios a Indupalma Ltda	1,4%
No estarían dispuesto a continuar trabajando en las cooperativas de trabajo asociado que prestan servicios a Indupalma Ltda	98,1%
No sabe	0,5%

4. Conclusiones y recomendaciones

1. De la muestra arrojada de 214 trabajadores encuestados que laboraron para las cooperativas de trabajo asociado de Indupalma Ltda. y que actualmente están adscritos al sindicato Sintrainagro se identificó un total de 92 trabajadores con posibilidad de ser categorizados en situación laboral de trabajo forzoso para las dimensiones 2 (Trabajo y vida bajo condiciones duras) y 3 (Imposibilidad de dejar al empleador).

Al analizar los resultados por dimensión y bajo el criterio de que al menos se cumpla un indicador de involuntariedad y uno de amenaza de pena, se obtuvieron indicadores en dos dimensiones. En la dimensión trabajo y vida bajo condiciones duras, se obtuvo un total de 125 casos de trabajadores, mientras que en la dimensión imposibilidad de dejar al empleador se obtuvo un total de 128 encuestados que a través de su experiencia en el sector palmero cumplen con presentar indicadores de involuntariedad y penalidad, lo cual de acuerdo a la metodología determinada por la Organización Internacional del Trabajo posibilita categorizar una situación laboral como trabajo forzoso.

2. En cuanto a la dimensión reclutamiento no libre, los trabajadores encuestados manifestaron que ingresaron al trabajo bajo su propia voluntad y solamente en casos excepcionales se manifestó haber sentido un poco de presión. De modo que las principales motivaciones de los trabajadores estaban determinadas por las necesidades económicas y sociales de sus territorios y el auge que suponía el sector como fuente de empleo en la región.

Sin embargo, un alto porcentaje manifiesta haber realizado tareas diferentes a las informadas previamente, de manera que sienten que fueron engañados sobre las condiciones de trabajo. A este factor se pueden agregar otros tipos de engaños como ingresar al sector por el deseo de convertirse en empresarios y generar buenos ingresos, recibir descuentos salariales mayores a los que se les había informado anteriormente y la prolongación de sus horarios de trabajo, entre otros.

3. La dimensión Trabajo y vida bajo condiciones precarias señala la existencia de jornadas laborales excesivas de aproximadamente 11 horas al día y durante 6 días a la semana, situación impulsada por el deseo de obtener al menos un salario básico o por la necesidad de pagar las deudas inducidas con las cooperativas. No obstante, en la mayoría de los casos, pese a haber trabajado considerablemente, los trabajadores consideran que obtuvieron menos ganancias de las que esperaban.

En cuanto a la posibilidad de sufrir perjuicios sobre ellos o sus familiares, la mayoría no veía posibilidad alguna, sin embargo, el endeudamiento obtenido por los trabajadores impedía su desvinculación bajo las condiciones laborales a las que tuvieron que enfrentarse. Sumado a ello, muchos de los trabajadores manifiestan haber sido castigados con peores condiciones de trabajo sin justificación alguna y perder oportunidades futuras por reclamar las condiciones laborales presentes en las cooperativas.

Un pequeño porcentaje de los trabajadores argumenta haber recibido amenazas y malos tratos de sus superiores por no acatar órdenes, así mismo informaron haber recibido suspensiones y multas o ser despedidos y perjudicados sin justificación alguna. Por su parte, un alto porcentaje manifestó verse obligado a trabajar enfermo para no endeudarse con las cooperativas o al menos realizar un mínimo de tareas para evitar sanciones.

Otros hallazgos relevantes para la identificación de rasgos de trabajo forzado fueron haber tenido vigilancia constante en el lugar de trabajo por manifestar el deseo de retirarse de la cooperativa, el que las deudas adquiridas con la cooperativa se destinaran a pagar lo concerniente a herramientas de trabajo, vinculación a seguridad social, pagar las pérdidas y robos de administradores, así como para pagar intereses sobre el dinero adeudado por la cooperativa, para recibir atención en salud para su núcleo familiar, para comprar mercado para el hogar y para hacer frente a la demora del pago de la empresa contratante.

4. La dimensión de imposibilidad de dejar al empleador estuvo marcada por el adeudamiento de dinero (pues el retiro de la cooperativa comportaba una sanción económica) o el deseo de querer saldar las deudas con las cooperativas antes del retiro. Así mismo, la voluntad del retiro se condicionaba por la amenaza de no recibir el pago de los salarios adeudados, situación que conminaba a continuar trabajando en aras de solventar los gastos del núcleo familiar. Por el simple hecho de presentar quejas y reclamos, y el deseo de retirarse de la cooperativa, algunos trabajadores manifiestan haber tenido peores condiciones de trabajo y con vigilancia constante.

En general, la imposibilidad de dejar al empleador se reforzaba con los salarios adeudados por la cooperativa, las deudas adquiridas y la importancia del reglón productivo de la palma como fuente de empleo en la región. En cuanto a casos de acoso sexual, ningún encuestado manifestó haber sido víctima y la mayoría considero que

no existían impedimentos como afectaciones sobre familiares que trabajaban en la misma cooperativa.

Finalmente, es posible señalar que esta investigación busca no solamente identificar posibles condiciones de trabajo forzoso, si no servir como un instrumento de prevención y erradicación del mismo, pretende señalar elementos relevantes de indagación como la ausencia de oportunidades de desarrollo en diversas regiones del país, esto en aras de que se realicen acciones de sensibilización sobre los derechos laborales, se identifiquen factores de riesgos y se desarrollen desde el Estado, políticas y acciones dirigidas a prevenir, vigilar y eliminar acciones que pudieran configurarse bajo las categorías de trabajo forzoso, en especial a lo largo de las cadenas de producción de la agroindustria que se asientan en territorios campesinos despojados de presencia e institucionalidad estatal.

Referencias

- Alcaldía Municipal San Alberto Cesar. (2018). Así es San Alberto - Cesar. 3 de julio de 2019. Disponible en: <http://www.sanalberto-cesar.gov.co/municipio/nuestro-municipio>
- Centro Nacional de Memoria Histórica [OMS]. (2018). Y a la vida por fin daremos todo...Memorias de las y los trabajadores y extrabajadores de la agroindustria de la palma de aceite en el Cesar. 1950-2018, Bogotá, CNMH.
- Confederación Sindical Internacional. (2008). mini guía de acción. ITUC CSI IGB.
- Decreto 4588. por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado. Colombia. 27 de diciembre de 2006.
- Fedepalma. (2016a). Desempeño del Sector Palmero Colombiano. Disponible en: http://web.fedepalma.org/sites/default/files/files/18072016_Desempen%CC%83o_sector_2015_2016.pdf?fbclid=IwAR3TcVgF3DTzPb2JWo1mMIYYOVmZORkeucaP8unDaUJWI2ffgMvt6KyHs-U
- Fedepalma. (2016b). Informe de Gestión Fedepalma 2016. Disponible en: <http://web.fedepalma.org/media/InformeFedepalma.pdf>
- Ley N°. 79. Propósitos y objetivos de la ley. Colombia. 23 de diciembre de 1988.
- Ministerio de Agricultura. (2018). Cadena de Palma de Aceite. Disponible en: <https://sioc.minagricultura.gov.co/Palma/Documentos/002%20-%20Cifras%20Sectoriales/002%20-%20Cifras%20Sectoriales%20-%202018%20Marzo%20Palma.pdf>

- Oficina Internacional del Trabajo. (2018). Apéndice: estadísticas sobre el trabajo forzoso. Ginebra. OIT.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2018a). Apéndice: Proyecto de directrices relativas a las estadísticas sobre el trabajo forzoso. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f.). Qué es el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos. 8 de junio del 2019, de Organización Internacional del Trabajo (OIT). Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2012). Hard to see, harder to count: survey guidelines to estimate forced labour of adults and children. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2012a). Del trabajo precario al trabajo decente. Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2014). Trabajo forzoso: Manual para los inspectores del trabajo de Perú. Lima, Perú.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2015). Lo que necesitas saber sobre el trabajo forzoso una guía de apoyo para el servidor público. Perú. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_385761.pdf
- Sanz, T. (2015). Caracterización de las condiciones de trabajo forzoso en la minería de oro en Madre de Dios y una aproximación a los factores de riesgo. Perú: Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, y Organización Internacional del Trabajo. ISBN: 978-92-2-330530-7 (web pdf).

Vásquez, Q. (2016). El Sector de la Agroindustria: Condiciones Laborales y Problemáticas en la Producción de Aceite de Palma y Azúcar. Medellín, Colombia. Ediciones Escuela Nacional Sindica (ENS). Documento No. 104 de la Escuela. ISSN: 1794-9270.

Anexos

Anexo 1. Indicadores de trabajo forzoso conforme a la metodología de medición de OIT

Dimensión	Tipo	Intensidad	Definición
Reclutamiento no libre	Involuntariedad	Fuerte	Reclutamiento contra o sin la voluntad
		Fuerte	Reclutamiento vinculado al pago de deuda con el empleador
		Fuerte	Engaños respecto a la naturaleza del trabajo o los salarios/beneficios del mismo
	Penalidad o amenaza de penalidad	Fuerte	Violencia física
		Medio	Sanciones económicas

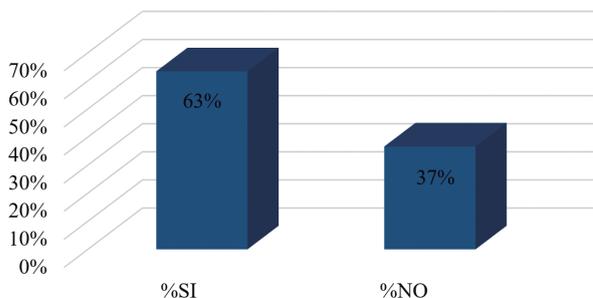
Dimensión	Tipo	Intensidad	Definición
Trabajo y vida bajo condiciones duras	Involuntariedad	Fuerte	Obligado a trabajar horas en exceso a los límites legales y sin días de descanso
		Fuerte	Reducción de la libertad de tránsito y de comunicación
		Fuerte	Condiciones de vida degradantes, en el lugar de trabajo
		Medio	Obligaciones extra laborales excesivas
		Medio	Deuda inducida y acrecentada de manera irregular por parte del empleador
		Medio	Dependencia del empleador para la vivienda o trabajo de familiares
	Penalidad o amenaza de penalidad	Fuerte	Denuncia a las autoridades
		Fuerte	Aislamiento
		Fuerte	Vigilancia constante
		Fuerte	Violencia física
		Fuerte	Otras formas de castigo: privación de alimentos, agua, sueño, etc
		Fuerte	Amenaza contra los miembros de la familia
		Fuerte	Retención de salarios
		Medio	Sanciones económicas
Medio	Exclusión de la comunidad y la vida social		

Dimensión	Tipo	Intensidad	Definición
Imposibilidad de dejar al empleador	Involuntariedad	Fuerte	Falta de libertad para terminar relación laboral según legislación
		Fuerte	Obligación a quedarse más de lo pactado, para recibir pago o hasta pagar cualquier deuda
	Penalidad o amenaza de penalidad	Fuerte	Denuncia a las autoridades
		Fuerte	Confiscación de documentos de identidad
		Fuerte	Aislamiento
		Fuerte	Violencia física
		Fuerte	Amenaza contra los miembros de la familia
		Fuerte	Retención de bienes
		Fuerte	Retención de salarios
		Medio	Exclusión de empleos futuros
		Medio	Sanciones económicas
		Medio	Exclusión de la comunidad y la vida social

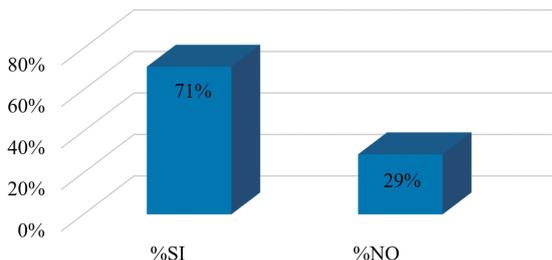
Fuente: Sanz, T. (2015)

Anexo 2. Engaño sobre la naturaleza del trabajo (6,7)

6. ¿Desarrolló tareas diferentes a las que se le habían informado al momento de su ingreso?

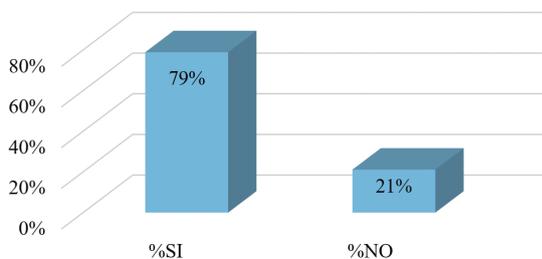


7. ¿Esperaba convertirse en un empresario y generar buenos ingresos trabajando en la cooperativa de trabajo asociado?

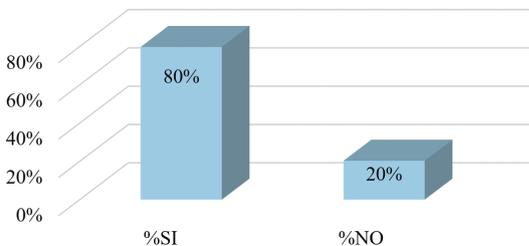


Anexo 3. Engaño sobre las condiciones de trabajo (8, 9)

8. ¿Sabía que iba tener descuentos salariales para el pago de transporte, herramientas, seguridad social o deudas de la cooperativa?

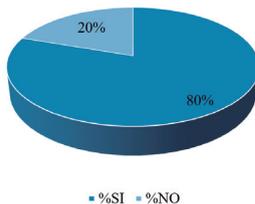


9. ¿Estaba informado de los descuentos salariales que le harían?



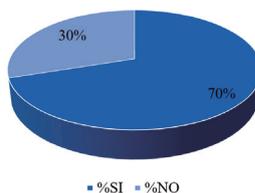
Anexo 4. Degradación de las condiciones de vida (16)

16. ¿Generó menos ganancias de las que esperaba o le prometieron en las cooperativas?



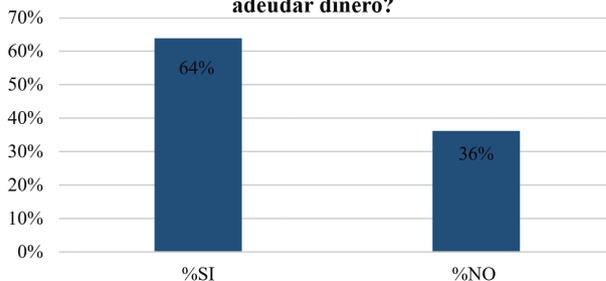
Anexo 5. Deterioro en las condiciones de trabajo (32)

32. ¿Se vio obligado a trabajar un mínimo de tareas o actividades al día para no ser sancionado por la cooperativa?



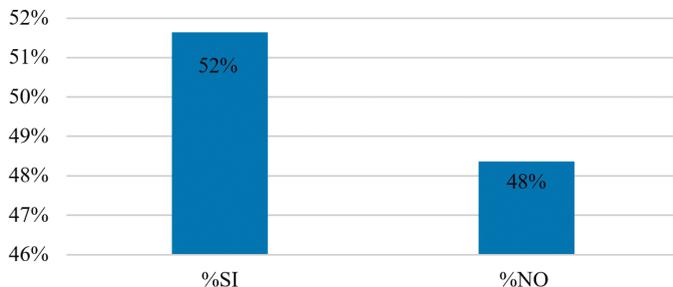
Anexo 6. Obligación de permanecer en el empleo para el pago de deudas con el empleador. (33)

33. ¿Se le impedía retirarse de la cooperativa por adeudar dinero?



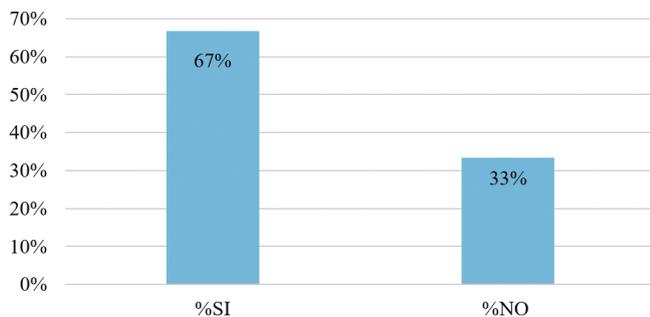
Anexo 7. *Obligación de permanecer en el empleo más de lo acordado para el pago de los salarios adeudados. (34)*

34. ¿Se le impedía retirarse de la cooperativa mediante la amenaza de no garantizarle el pago de salarios adeudados?



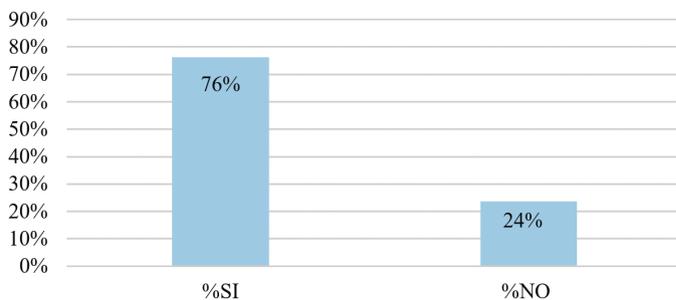
Anexo 8. *Restricciones para terminar la relación laboral por recibir algún beneficio previo (anticipo de dinero) (43)*

43. ¿No podía retirarse de la cooperativa por adeudar algún anticipo de dinero?



Anexo 9. *Retención de activos, dineros o bienes (44)*

44. ¿Se le impedía retirarse de la cooperativa porque le retenían su ahorros en caso de abandonar la cooperativa?





Con el propósito de indagar sobre la posible existencia de condiciones de trabajo forzado en las Cooperativas de Trabajo Asociado que prestaban sus servicios para la empresa Indupalma Ltda en el municipio de San Alberto (Cesar), durante 2017 y 2018, la actual investigación realizada por el equipo de la Corporación Justicia y Libertad con el apoyo del Centro de Solidaridad de la AFL-CIO, presenta una identificación teórica sobre el trabajo forzado y determina los factores que generaron las precarias condiciones de los trabajadores bajo los modelos de subcontratación de mano de obra (intermediación y tercerización laboral).

Lo anterior, apoyado en la realización de encuestas, en las cuales los trabajadores señalaron las experiencias vividas, y en el uso de parámetros diseñados por parte de la Organización Internacional del Trabajo, que permiten establecer elementos y rasgos determinantes asociados al concepto de trabajo forzado, y que se constituyen en pruebas fidedignas de las consideraciones de los trabajadores sobre sus propias condiciones de empleo. En concordancia, el análisis realizado establece una relación verídica entre los datos recolectados y las dimensiones teóricas sobre las condiciones de trabajo (trabajo forzoso y condiciones de trabajo precario), permitiendo la formulación de una serie de reflexiones a considerar.