

Penosidad y bienestar de los trabajadores agrarios. Retos jurídico-laborales¹

Hardship and Well-Being of Agricultural Workers. Legal and Labor Challenges

Pénibilité et bien-être des travailleurs agricoles. Défis juridiques

Erica Florina Carmona Bayona

 <https://orcid.org/0000-0001-8900-7572>

Universidad Isabel I. España

Correo electrónico: ericafloina.carmona@ui1.es

Vanessa Quintero Zuluaga

 <https://orcid.org/0009-0009-1045-486X>

Innovator SAS. Colombia

Correo electrónico: vanessaquinteroabogada@gmail.com

Recepción: 4 de diciembre de 2024

Aceptación: 12 de septiembre de 2025

Publicación: 6 de abril de 2026

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2026.42.19772>

RESUMEN: En este artículo se analiza la relación entre trabajo penoso y bienestar de los trabajadores agrarios y, en particular, de los que realizan corte manual de caña. Se busca determinar cómo esa penosidad afecta las condiciones dignas y justas del derecho al trabajo. La metodología aplicada ha sido mixta; se ha hecho una revisión y análisis de la literatura especializada, así como de las normas laborales nacionales e internacionales para delimitar y caracterizar los conceptos de trabajo penoso y bienestar. Además, se ha contrastado la información obtenida en la literatura con la experiencia de 27 cortadores manuales de caña del municipio colombiano de Pradera, quienes interactuaron con las investigadoras y resolvieron un cuestionario anónimo. Del análisis se identificaron dos retos

¹ Nota: los datos que apoyan esta investigación y que se exponen en el apartado V están disponibles a petición de las personas interesadas.

jurídico-laborales: a) la regulación de la jornada de trabajo especial para el trabajo agrario, que atienda a su naturaleza, al derecho al descanso y a la conciliación de la vida laboral con la familiar, y b) la regulación del salario a destajo que fija elementos mínimos que eviten el excesivo esfuerzo que afecta la salud y que incentivan las largas jornadas de trabajo. Atender estos retos es determinante para asegurar el bienestar en el trabajo agrario.

Palabras clave: trabajo penoso; bienestar de las personas trabajadoras; trabajo agrario; trabajo decente; salario a destajo.

ABSTRACT: This article analyzes the relationship between arduous work and the well-being of agricultural workers, particularly those involved in manual sugarcane cutting. It aims to determine how this arduousness affects the conditions of dignified and fair labor rights. The applied methodology has been mixed: a review and analysis of specialized literature has been conducted, as well as of national and international labor regulations to define and characterize the concepts of arduous work and well-being. Additionally, the information obtained from the literature has been contrasted with the experiences of 27 manual sugarcane cutters from the Colombian municipality of Pradera, who interacted with the researchers and completed an anonymous questionnaire. The analysis identified two legal-labor challenges: i) the regulation of special working hours for agricultural labor that considers its nature, the right to rest, and the reconciliation of work and family life, and ii) the regulation of piece-rate pay by establishing minimum elements to prevent excessive effort that affects health and encourages long working hours. Addressing these challenges is crucial to ensuring well-being in agricultural work.

Keywords: arduous work; well-being of workers; agricultural work; decent work; piece-rate pay.

RÉSUMÉ: Cet article analyse la relation entre la pénibilité du travail et le bien-être des travailleurs agricoles et en particulier ceux qui coupent manuellement la canne. L'objectif est de déterminer comment ces difficultés affectent les conditions dignes et équitables du droit au travail. La méthodologie appliquée a été mixte: une analyse de la littérature spécialisée, ainsi que des normes nationales et internationales du travail, ont été réalisées pour délimiter et caractériser les notions de pénibilité et de bien-être. En outre, les informations obtenues dans la littérature ont été comparées à l'expérience de 27 coupeurs manuels de canne à sucre de la municipalité colombienne de Pradera, qui ont interagi avec les chercheurs et rempli un questionnaire anonyme. De l'analyse, deux défis ont été identifiés: i) la réglementation de la journée de travail spéciale pour le travail agricole,

qui tienne compte de sa nature, du droit au repos et de la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale; et ii) la réglementation des salaires à la pièce, en établissant des éléments minimaux qui évitent les efforts excessifs qui affectent la santé et qui encouragent les longues heures de travail. Relever ces défis est déterminant pour garantir le bien-être dans le travail agricole.

Mots-clés: travaux pénibles; bien-être des travailleurs; travaux agricoles; travail décent; salaire à la pièce.

I. Introducción

Los trabajadores agrarios son una categoría jurídica prevista en la Constitución Política de Colombia en el artículo 64. La población que trabaja en el sector agrícola es de una magnitud relevante, pues el sector de la agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura es el segundo generador de empleo con 3,521,000 personas ocupadas.² La fuerza de trabajo del sector agrícola se compone en su mayoría por trabajadores por cuenta propia (51%), seguido de los asalariados (35.6%) y, de forma residual, los empleadores (4.3%) y trabajadores no remunerados (9.1%).³ Estas dos últimas clases pueden ubicarse en la categoría de trabajadores por cuenta propia.

Una de las principales características del trabajo agrario de cosecha, recolección y siembra es ser penoso⁴ por su naturaleza específica, debido a su exigencia física. La doctrina se ha referido a la noción de trabajo penoso al atender dos causas. La primera, sobre la naturaleza específica del trabajo que es exigente — física y psíquicamente— y causa un gran desgaste;⁵ la segunda se refiere a la penosidad sobrevenida, que ocurre cuando existen difíciles condiciones de trabajo objetivas, como puede ser la jornada, los lugares de trabajo; incluso cuando exis-

² DANE, “Población ocupada según su actividad económica y por cuenta propia”, *Boletín técnico, Gran Encuesta Integrada de Hogares*, Colombia, 2019. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/poblacion-ocupada-segun-su-actividad-economica-y-por-cuenta-propia>

³ *Idem.*

⁴ OIT, *Jubilación anticipada por trabajos de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre. Un estudio comparado*, Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 2014, p. 3. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40rolima/%40srosantiago/documents/publication/wcms_244747.pdf

⁵ *Idem.*

ten difíciles relaciones intersubjetivas en el lugar de trabajo que afectan la buena convivencia laboral y atentan contra la dignidad de la persona trabajadora.⁶ A pesar de que este tipo de trabajos están permitidos y gozan de reconocimiento jurídico, consideramos pertinente poner en relación esta característica en el trabajo agrícola con el bienestar de los trabajadores. En este estudio, el concepto de bienestar de las personas trabajadoras se compone de la dimensión subjetiva y objetiva del bienestar, entendido el primero como satisfacción con el trabajo y el segundo como las condiciones dignas y justas que se deben garantizar para un ejercicio efectivo del derecho al trabajo.

En este artículo identificamos los factores que determinan la penosidad del trabajo agrario de preparación de terrenos, abono, siembra, fumigación y cosecha.⁷ En particular, en el realizado por cortadores manuales de caña, y cómo esa penosidad impacta en el bienestar de las personas trabajadoras; analizamos el bienestar en su dimensión objetiva y subjetiva, con el fin de determinar los principales retos jurídico-laborales. La metodología es mixta, pues se ha hecho una revisión y análisis documental de la literatura especializada sobre penosidad y bienestar, así como de normas nacionales e internacionales. Asimismo, contrastamos los resultados obtenidos en la revisión documental con la experiencia de 27 trabajadores del municipio colombiano de Pradera, que realizan el trabajo agrícola de corte manual de caña. Estos trabajadores contaron sus experiencias en dos espacios de participación ciudadana en el proyecto de investigación, del cual se deriva este artículo y completaron un cuestionario anónimo. Este estudio de caso nos ha permitido poner en contexto la situación de penosidad y fundamentar, con base en esas experiencias, los análisis jurídicos propuestos respecto a los principales retos jurídico-laborales que existen para garantizar condiciones de trabajo decente.

⁶ Haase De Miranda, Anelise, *Reconocimiento jurídico y social del trabajo penoso*, tesis de doctorado, España, Universidad de Castilla-La Mancha, 2015, pp. 145-152. <https://ruidera.uclm.es/items/a8a0059b-e9da-4705-a5bc-02be2593ff70>

⁷ OIT y Embajada de Noruega, *Guía propuesta por las organizaciones sindicales de plantaciones y/o unidades productivas de caña en Colombia para la prevención y mitigación de la pandemia por COVID-19*, Colombia, 2020, p. 16. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_764320.pdf; Organización Iberoamericana de Seguridad Social, *Una mirada a las condiciones de trabajo de algunos colectivos especialmente vulnerables*, Madrid, OISS, 2011, p. 4. https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/13-manual_colectivos_vulnerables.pdf

El artículo, junto con esta introducción y las conclusiones, se compone de ocho apartados. En el segundo, delimitamos el concepto de trabajador agrario, lo que ha supuesto diferenciarlo del concepto de campesino; en el tercero, abordamos la definición de trabajo penoso y analizamos el tratamiento legal; en el cuarto, desarrollamos el concepto de bienestar de las personas trabajadoras atendiendo a la dimensión objetiva y subjetiva; en el quinto, exponemos el estudio de caso de los corteros de caña para identificar la penosidad de su trabajo, y cómo esa penosidad impacta en el bienestar, y en el sexto, argumentamos los principales retos jurídico laborales del impacto de la penosidad del trabajo agrícola en el bienestar de sus trabajadores.

II. Delimitación jurídica del concepto del trabajador agrario

El trabajador agrario puede ejercer su trabajo como asalariado o como trabajador por cuenta propia. En esta última categoría, se ubican los grandes, medianos y pequeños productores; trabajadores familiares no remunerados, aparceros, arrendatarios y productores de subsistencia.⁸ Al revisar los datos sobre trabajadores agrarios, encontramos que el 51 % trabaja por cuenta propia; el 35.6 % son asalariados; un 4.3 % tiene la condición de empleador, y un 9.1 % labora sin remuneración.⁹ Adicionalmente, la mayoría vive en condiciones de vulnerabilidad. En efecto, del total de trabajadores agrícolas, el 63.5 % se ha clasificado como pobre, el 29.5 % como vulnerable, un 6.9 % pertenece a la clase media, y un privilegiado 0.1 % pertenece a la clase alta.¹⁰ Esta realidad social resalta la urgencia de fortalecer la regulación jurídica aplicable a los trabajadores agrarios, a fin de contribuir a garantizar el trabajo digno y justo.

El sistema jurídico colombiano prevé dos categorías distintas pero interrelacionadas para los trabajadores del campo, el trabajador agrario y el campesino/campesinado. Aunque ambos conceptos comparten ciertos elementos, es importante reflexionar sobre sus diferencias para delimitar adecuadamente el

⁸ OIT, *Trabajo decente y productivo en la agricultura*, Suiza, 2019, p. 4. <https://www.ilo.org/es/publications/trabajo-decente-y-productivo-en-la-agricultura>; OIT, *Seguridad y salud en la agricultura*, Suiza, 2020. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_117460.pdf

⁹ DANE, “Población ocupada según su actividad económica y por cuenta propia”, *cit.*

¹⁰ *Idem.*

alcance de cada uno. Además, las referencias al campesino enriquecen este estudio, al ilustrar la compleja conceptualización del trabajador agrario y sus implicaciones en el contexto del marco jurídico colombiano.

El artículo 64 de la Constitución Política de Colombia (CP), tras la reforma del Acto Legislativo 01/2023, regula la obligación del Estado de promover el acceso progresivo a la propiedad de la tierra a favor del campesinado y de los trabajadores agrarios. Con este reconocimiento constitucional, el campesinado y los trabajadores agrarios se diferencian y se interrelacionan, pues en el texto original se equiparaba el campesino al trabajador agrario, al dejar de lado características esenciales que construyen al sujeto campesino, como es su relación con la tierra en la que vive, trabaja y cuida.¹¹ Ello, debido a que no se mencionaba de forma expresa al campesinado, pues se preveía que mientras el Estado cumplía con una serie de deberes que favorecen a los trabajadores agrarios se mejoraba “el ingreso y calidad de vida de los campesinos”.

La reforma constitucional, Acto Legislativo 01/2023, se basó en la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que Trabajan en las Zonas Rurales (UNDROP, por sus siglas en inglés). Esta declaración es un marco jurídico de interpretación de los derechos que regula, en su mayoría tienen respaldo en otros instrumentos internacionales.¹² En esta se identifica al campesino, al atender al “vínculo especial de dependencia y apego a la tierra”.¹³ Además, en el texto se precisa que en el grupo de las personas que trabajan en zonas rurales están los trabajadores asalariados de las plantaciones, explotaciones agrícolas y quienes prestan sus servicios a empresas agroindustriales.

El artículo 64 de la CP reconoce al campesinado y los trabajadores agrarios como dos sujetos que interactúan y trabajan la tierra con cosmovisiones distintas. Sin embargo, la norma no se refiere a derechos laborales en estricto sentido.

¹¹ Peña Huertas, Rocío del Pilar; Parada Hernández, María Mónica y Zuleta Ríos, Santiago, “La regulación agraria en Colombia o el eterno déjà vu hacia la concentración y el despojo: un análisis de las normas jurídicas colombianas sobre el agro (1991-2010)”, *Estudios Socio-Jurídicos*, Colombia, vol. 16, núm.1, 2014, p. 128. <https://doi.org/10.12804/esj16.1.2014.03>

¹² Valle Calzada, Estrella del, “La reivindicación del derecho a la tierra frente a la indefensión de las comunidades rurales. Análisis de las recientes aportaciones desde el sistema de las Naciones Unidas”, *Anuario Español de Derecho Internacional*, España, vol. 39, 2023, pp. 562 y 563. <https://revistas.unav.edu/index.php/anuario-esp-dcho-internacional/issue/view/1512/4>

¹³ *Idem*.

Por un lado, se aclara que el derecho progresivo al acceso a la tierra lo tienen tanto el campesino como los trabajadores agrarios; por otro, se prevé toda una lista de derechos a favor del campesinado que no se regulan para el trabajador agrario, como son “la extensión agropecuaria y empresarial, asistencia técnica y tecnológica para generar valor agregado y medios de comercialización para sus productos”.¹⁴ De estos derechos se puede concluir que el campesinado, *per se*, adopta la forma jurídica de trabajador por cuenta propia que comercializa sus productos y participa en el mercado.

Entonces, está claro que el trabajador agrario y el campesinado son dos sujetos distintos, y que el campesino, en tanto sujeto trabajador, podría participar de relaciones de trabajo asalariado o de trabajo por cuenta ajena. Sin embargo, el trabajador agrario al que alude el texto constitucional es un asalariado cuya relación de trabajo está regulada por la norma laboral prevista en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), que se aplica a todos los trabajadores en el sector privado. Asimismo, los derechos y obligaciones que prevé el CST deben ser interpretados conforme a los principios y derechos previstos en el artículo 53 de la CP, tales como igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.

Precisamente, la protección y ejercicio efectivo de estos derechos básicos laborales constituyen un desafío para las autoridades que deben avanzar hacia la implementación efectiva, pues es evidente que los trabajadores agrarios padecen una vulnerabilidad estructural que exige enfoques especiales.¹⁵

¹⁴ Constitución Política de Colombia, 1991. http://www.secretariassenado.gov.co/senadobasedoc/constitucion_politica_1991.html

¹⁵ La reforma laboral adoptada mediante la Ley 2466 de 2025 toma en cuenta la importancia de regular el trabajo agrario y previene en el artículo 36 de la adopción de una política pública de apoyo al trabajo agrario, además de la obligación del Ministerio del Trabajo de presentar al órgano legislativo un proyecto de ley producto del diálogo social para regular el contrato y el jornal agropecuarios.

III. Trabajo penoso. Definición y tratamiento legal

1. Definición de trabajo penoso

La OIT considera que “los trabajos penosos, por su naturaleza específica, son trabajos duros por su exigencia física o psíquica y trabajos que causan un mayor desgaste físico”.¹⁶ Una consecuencia lógica de su exigencia física o psíquica es que tiene el potencial de afectar negativamente la salud y expectativa de vida;¹⁷ situación que, a su vez, guarda relación con que en estos trabajos se presentan mayores probabilidades de que ocurran accidentes de trabajo o enfermedades laborales.¹⁸ Por su parte, Haase de Miranda coincide en que exige esfuerzo físico o mental excesivo y causa “incomodidad, desgastes y sufrimientos ya sean físicos, mentales o psíquicos”;¹⁹ adicionalmente, considera que podrían existir difíciles condiciones laborales adversas que hacen penoso el trabajo (penosidad sobrevenida), como pueden ser las condiciones laborales objetivas y las intersubjetivas. Las primeras se refieren al “tiempo de trabajo, forma de contratación, valor del salario y, así como la ausencia o insuficiencia de reconocimiento jurídico y social debido a la actividad, en su esencia o por las formas practicadas de organización del trabajo”;²⁰ las segundas, a las relaciones interpersonales irrespetuosas, que incluso pueden constituir violaciones a la dignidad de la persona trabajadora.²¹

La noción de penosidad sobrevenida permite hacer un análisis desde una perspectiva más amplia en la que se puedan identificar las condiciones de trabajo que tienen potencial de generar penosidad. Con estos análisis, se podría atender a las causas de la penosidad para determinar acciones de mejora de cara a garantizar un trabajo en condiciones dignas.

¹⁶ OIT, *Jubilación anticipada por trabajos de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre. Un estudio comparado*, cit.; Sato, Leny, *Abordagem psicossocial do trabalho penoso: estudo de caso de motorista de ônibus urbano*, tesis de doctorado, Brasil, Pontificia Universidade Católica de São Paulo, 1991. <https://www.yumpu.com/pt/document/read/12904112/abordagem-psicossocial-do-trabalho-penoso-estudo-fundacentro>

¹⁷ *Idem*.

¹⁸ Haase de Miranda, Anelise, *op. cit.*, p. 227.

¹⁹ *Ibidem*, p. 145.

²⁰ *Ibidem*, p. 148.

²¹ *Ibidem*, pp. 150 y 151.

2. Tratamiento jurídico-laboral del trabajo penoso

Ante la existencia de trabajos penosos, la respuesta del derecho del trabajo y de la seguridad social es protectora y se concreta en: *a)* el reconocimiento de pensiones de vejez anticipadas; *b)* la remuneración económica con una finalidad compensadora por la sujeción al riesgo²² que hace penoso el trabajo, y *c)* la prevención de riesgos laborales para minimizar el impacto de la penosidad en la salud.

La legislación colombiana no hace referencia a la categoría de trabajos penosos. Sin embargo, es de uso corriente en el lenguaje jurídico-laboral,²³ por lo que, referirnos a esta categoría, es pertinente. En nuestro sistema jurídico, la primera tipología de acciones protectoras se concreta a través de la figura de las pensiones especiales de vejez por actividades de alto riesgo. El artículo 1o. del Decreto-Ley 2090 de 2003²⁴ define como actividades de alto riesgo “aquellas en las cuales la labor desempeñada implique la disminución de la expectativa de vida saludable o la necesidad del retiro de las funciones laborales que ejecuta, con ocasión de su trabajo”.

El Decreto-Ley 2090 de 2003 adopta dos maneras para determinar las actividades de alto riesgo: por un lado, alude a determinados sectores y, dentro de estos, a los que desempeñan una profesión específica, como la minería o trabajos que impliquen prestar el servicio en socavones o en subterráneos; por el otro, se refiere a las condiciones de trabajo que generan el alto riesgo, como es el caso de la exposición a altas temperaturas, a radiaciones ionizantes, así como a sustancias comprobadamente cancerígenas. La anterior clasificación no incluye el sector de la agricultura, que se considera un sector habitual en el que existen trabajos penosos.²⁵ Sin embargo, los trabajadores agrícolas suelen estar expuestos a altas temperaturas producidas por las radiaciones solares, que tam-

²² Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Miguel, “Exposición al ruido y plus de penosidad”, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, España, núm. 21-22, 2012, Tomo II, p. 1.

²³ OIT, *Jubilación anticipada por trabajos de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre. Un estudio comparado*, cit.

²⁴ Decreto-Ley 2090 de 2003, de julio 26, Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9193>

²⁵ OIT, *Jubilación anticipada por trabajos de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre. Un estudio comparado*, cit.

bién puede producir cáncer que afecta la piel y los ojos. Además, podrían estar expuestos a agentes químicos como: a) herbicidas o pesticidas clorofenólicos, y b) arsénico y sus compuestos por uso de pesticidas o insecticidas arsenicales, el primero clasificado como posiblemente cancerígeno en humanos, y el segundo, al igual que la radiación solar, como cancerígenos en humanos por la *International Agency for Research on Cancer* (IARC).²⁶

La segunda acción protectora es la relativa a la retribución económica, un plus salarial por prestar los servicios en un puesto de trabajo penoso y/o desarrollar funciones que se consideran penosas. El CST no regula este tipo de retribuciones, pero se podrían delimitar en las convenciones colectivas de trabajo. Sin embargo, no existe en la tradición negociadora realizar este tipo de acuerdos sobre condiciones económicas que compense de forma expresa la ejecución de un trabajo penoso. Al respecto, lo que suele ocurrir en algunos casos es que se reconocen mejoras salariales o conceptos extrasalariales cuando ciertas condiciones hacen más duro el trabajo, es decir, cuando lo hacen penoso.

Para analizar la técnica protectora por medio de retribuciones económicas, podemos tomar como referencia el derecho del trabajo español. El Estatuto de los Trabajadores²⁷ (ET) regula, en el artículo 26, el salario y delega a la negociación mediante el convenio colectivo —o, en su defecto, en el contrato de trabajo— determinar la estructura salarial que se compone de un salario base y complementos relativos “a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa”. Precisamente, ha sido la negociación colectiva la que ha regulado, dentro de los complementos salariales, el plus de penosidad. Este complemento se considera que está vinculado “al puesto de trabajo o a la forma específica de realizar su actividad profesional”.²⁸ Por lo que se afirma que intentan servir como reparación “al trabajador por las

²⁶ Hidalgo Gómez, Sergio, “Cáncer ocupacional: factores de riesgo y manejo. Comunidad Nacional de Conocimiento en Prevención de Peligros Biológicos”, Colombia, Positiva Compañía de Seguros. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2022/11/01.-PRESENTACION%CC%81N-CANCER-OCUPACIONAL-FACTORES-DE-RIESGO-Y-MANEJO.pdf>

²⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

²⁸ Monereo Pérez, José Luis y Serrano Falcón, Carolina, “Estructura del salario”, en Baylos Grau, Antonio, Florencio Thimé, Candy y García Schwarz, Rodrigo (coords.), *Diccionario Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, España, Tirant lo Blanch, 2014, p. 894.

especiales condiciones de prestación”²⁹ del trabajo. Sin embargo, en la práctica, el reconocimiento del plus de penosidad ha estado caracterizado por una regulación “abstracta”³⁰ o “parca”³¹ en los convenios colectivos.

Por último, la tercera acción protectora se realiza por la vía de la prevención de riesgos laborales,³² que está a cargo principalmente de los empleadores, quienes deben articular todas las acciones en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante SG-SST).³³ El SG-SST ha tenido dificultades para su implementación, pues fijó estándares de cumplimiento excesivos para la pequeña y mediana empresa, especialmente las del sector agropecuario,³⁴ en el que aún hay empresas que no lo han adoptado.³⁵

Es sabido que el trabajo agrario es penoso por su naturaleza específica. Adicionalmente, existen factores psicosociales, como los de tipo intralaboral — como el salario y las jornadas— que pueden constituirse en factores de riesgo psicosocial con afectación a la salud. Todo ello muestra un panorama de intervención preventiva que requiere de acciones para asegurar la salud de las personas trabajadoras.

²⁹ Mercader Uguina, Jesús R., *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 15a. ed., España, Tirant lo Blanch, p. 524.

³⁰ Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Miguel, *op. cit.*, p. 1.

³¹ Badiola Sánchez, Ana María, “El plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad: viejos y nuevos problemas”, *Relaciones Laborales*, España, núm. 18, tomo II, p. 1347.

³² Ley 1562 de 2012, de julio 11, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html

³³ Decreto 1443 de 2014, de julio 31, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58841>; Decreto 1072 de 2015, de mayo 26, por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo”. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

³⁴ Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo de Colombia, por medio de la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=82666>

³⁵ García Carreño, Daniel, Navarro Ardila, Katherine y Parra Osorio, Liliana, “Desarrollo de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia a partir del Decreto 1072: una revisión sistemática”, *Revista Virtual Vía Inveniendi et Iudicandi*, Colombia, vol. 15, núm. 2, 2020, pp. 37-57. <https://doi.org/10.15332/19090528/6242>. En el mismo sentido, véase Rada Luna, Rohnal José, “Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el sector agroindustrial colombiano”, *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, Cuba, vol. 25, núm. 2, 2024. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/577>

Sin embargo, el panorama legal en materia de riesgos laborales no es coherente con la necesidad de protección de la salud de los trabajadores agrarios, y mucho menos con el contexto sociolaboral de esta población. Esta afirmación se justifica en dos razones; la primera, en que los trabajadores agrarios, en su mayoría, tienen la condición de trabajadores por cuenta propia (según los datos expuestos en el apartado anterior), y los trabajadores por cuenta propia no están obligados a afiliarse al sistema de riesgos laborales, a menos que tengan la calidad de contratantes con un contrato de duración superior a un mes.³⁶ Esta situación podría dejar por fuera del ámbito de cobertura del SG-SST a la mayoría de los trabajadores agrarios.³⁷ La segunda razón tiene que ver con que la condición de pobreza de la mayoría de la población que trabaja en el campo —63.5 % se ha clasificado como pobres— los expulsa de la posibilidad de afiliarse a un sistema de protección de riesgos laborales, aunque sea en calidad de afiliados voluntarios.

Las tres acciones protectoras que dispensa el derecho del trabajo en caso de trabajos penosos pueden concurrir y también pueden adoptarse de forma individual. Sin embargo, la acción preventiva a cargo del sistema de riesgos laborales siempre debe actuar para asegurar la seguridad y salud en el trabajo. Dentro de esta acción protectora, debe atenderse a la penosidad intrínseca del trabajo derivada de la naturaleza misma de la labor, así como a la penosidad sobrevenida.³⁸

IV. El bienestar de las personas trabajadoras

En este estudio nos referimos al bienestar de las personas trabajadoras con base en las dos dimensiones del bienestar: objetivo y subjetivo;³⁹ consideramos dicho bienestar como un estado integral en el que la persona labora en condiciones

³⁶ Artículo 2, literal b) y literal a), inciso 1), de la Ley 1562 de 2012, de 11 de julio, *op. cit.*

³⁷ Rada Luna, Rohnal José, “Percepción que tienen los trabajadores rurales respecto a la seguridad y salud en el trabajo”, *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, vol. 12, núm. 1. 2022, pp. 1-12. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2022.6090>

³⁸ Haase de Miranda, Anelise, *op. cit.*, pp. 151 y 152.

³⁹ García Martín, Miguel Ángel, “El bienestar subjetivo”, *Escritos de Psicología*, España, vol. 1, núm. 6, 2002, p. 20. <https://doi.org/10.24310/esplicespsi.vi6.13409>

dignas y justas y experimenta más sentimientos positivos que negativos y mayor satisfacción con su trabajo.

1. Dimensión objetiva del bienestar

Los estudios sobre el bienestar o calidad de vida han adoptado variables objetivas para su medición. El fundamento de estas variables son los derechos humanos, debido a que uno de los pilares de las sociedades del bienestar es el marco jurídico que los regula.⁴⁰ En nuestro estudio, nos enfocamos en el derecho al trabajo para analizar la dimensión objetiva del bienestar.

El derecho humano al trabajo se concreta con las condiciones dignas y justas en que se debe ejercer, tal como lo regula el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia (CP). Estas condiciones están previstas en los artículos 70. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el Protocolo de San Salvador. Además, en la Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como en el modelo de trabajo decente.⁴¹

Las condiciones dignas y justas que sirven para analizar el bienestar objetivo de las personas trabajadoras son: *a)* remuneración equitativa e igual por trabajo igual, que proporcione condiciones de existencia dignas para la persona trabajadora y su familia (Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951, núm. 100); *b)* libertad de elección de profesión u oficio/oportunidades de empleo; *c)* estabilidad en el empleo; *d)* seguridad e higiene en el lugar de trabajo; *e)* la promoción y ascenso; *f)* limitación razonable de la jornada y descansos; *g)* acceso al sistema seguridad social; *h)* libertad sindical, el derecho de sindicación y reconocimiento del derecho de negociación colectiva (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1949, núm. 87) (Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, núm. 98); *i)* eliminación de todas las formas de trabajo forzoso (Convenio sobre el trabajo forzoso 1930, núm. 29), y *j)* abolición del trabajo infantil.⁴²

⁴⁰ Villa Gil, Luis Enrique de la, “¿Qué es eso del estado de bienestar y cómo se mide, histórica y económicamente?”, *Revista Derecho Social y Empresa*, España, núm. 3, 2015, pp. 21-31. <https://doi.org/10.18172/redsys.6111>

⁴¹ OIT, *Trabajo decente y productivo en la agricultura*, cit.

⁴² Convenio sobre la edad mínima, 1973, núm. 138 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999, núm. 182.

Dichas condiciones se fundamentan en normas internacionales que han sido ratificadas por el Estado colombiano, las cuales constituyen instrumentos de derechos humanos que prevalecen en el orden interno y sirven de criterio de interpretación, conforme está regulado en el artículo 93 de la CP.⁴³ Asimismo, los convenios fundamentales de la OIT han sido ratificados por Colombia y hacen parte de la legislación interna. La Constitución regula el derecho al trabajo como un derecho fundamental (art. 25, CP). Asimismo, el artículo 53 establece principios fundamentales sobre el trabajo que constituyen algunas condiciones dignas y justas, los cuales han sido incorporados al CST tras la reforma laboral de 2025.⁴⁴ Tal es el caso del principio de estabilidad o el derecho a una remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo. Con todo este escenario normativo, podríamos considerar que existen garantías jurídicas para el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.

Sin embargo, el contexto nos muestra un escenario que dificulta que las garantías reguladas en las normas jurídicas sean eficaces. El primer hecho es la problemática estructural de informalidad que caracteriza el mercado laboral colombiano, con un 84.1 % de informalidad en los centros poblados y rural disperso.⁴⁵ Aunado a ello, la mayor proporción de empleo informal se concentra en las micro y pequeñas empresas, que aportan 84.7 % y 21.7 % respectivamente.⁴⁶ Esto muestra la dificultad del sector productivo para crear empleo formal, pues las MiPymes representan el 99.5 % del tejido empresarial.⁴⁷ Esta problemática estructural revela que la informalidad es un obstáculo para el ejercicio del derecho fundamental al trabajo y, por tanto, de todos los derechos que lo concretan.⁴⁸

⁴³ Sentencia C-038 de 2004, Corte Constitucional de Colombia, 27 de enero de 2024. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/c-038-04.htm>

⁴⁴ Ley 2466 de 2025, junio 25, por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2466_2025.html#0

⁴⁵ DANE, “Ocupación informal. Trimestre móvil junio-agosto 2024”, *Boletín técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares*, 2024, Colombia, 2024, p. 1. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHEISS-jun-ago2024.pdf>

⁴⁶ *Ibidem*, p. 7.

⁴⁷ González Patiño, Juan Sebastián y Llanes Valenzuela, María Claudia, “Una mirada a las mipymes en Colombia”, *BBVA Research*, Colombia, 2024. https://www.bbvarsearch.com/wp-content/uploads/2024/02/202401_MiPymes_Colombia-1.pdf

⁴⁸ Carmona Bayona, Erica Florina, “La informalidad laboral como obstáculo para el ejer-

2. Dimensión subjetiva del bienestar

Los estudios sobre bienestar subjetivo desarrollan dos enfoques, el afectivo y el valorativo o cognoscitivo. El afectivo se refiere al estado de ánimo y las emociones, pues abarca “estados de ánimo y emociones afectivas placenteras (alegría, felicidad, euforia, éxtasis, placer, diversión, entre otras) y no placenteras (tristeza, rabia, enojo, desacuerdo, desilusión, entre otras)”.⁴⁹ El enfoque valorativo “consiste en un conjunto de juicios valorativos y de reacciones emocionales concernientes al grado en que la propia experiencia es vivida como satisfactoria, agradable y positiva”;⁵⁰ es decir, esta consiste en la valoración del individuo respecto al lugar donde está y donde quisiera estar,⁵¹ dentro del cual se encuadra la satisfacción laboral.

Respecto a la satisfacción laboral, Calderón Hernández *et al.* consideran como indicadores el gusto por el trabajo, las oportunidades de desarrollo y un sistema de compensación equitativo, coherencia con las metas-capacidades y que sea un trabajo retador.⁵² Por su parte, Villar se refiere a la suficiencia económica, las oportunidades de disfrutar de la vida y la seguridad.⁵³ Finalmente, Alarcón Villanueva y Cubas Carranza consideran “la remuneración, la actividad realizada, las relaciones humanas, la seguridad y las condiciones ambientales”.⁵⁴

cicio del derecho humano al trabajo. Análisis para América Latina”, *Derecho y Economía de la Integración*, España, núm. 8, 2020, p. 105. <https://revistaderechoyekonomiadelaintegracion.colex.es/wp-content/uploads/2023/10/8.-DEI-8-diciembre-2020.pdf>

⁴⁹ Garzón Castrillón, Manuel Alfonso, Orozco Quintero, Daniela y Ramírez Gañan, Andrea Estefanía, “Management of happiness, subjective well-being and job satisfaction”, *Dimensión Empresarial*, Colombia, vol. 18, núm. 2, 2020, p. 6. <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>

⁵⁰ Blanch, Josep M., Sahagún, Miguel, Cantera, Leonor y Cervantes, Genís, “Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas”, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, España, vol. 26, núm. 2, 2010. <https://doi.org/10.5093/tr-2010v26n2a7>

⁵¹ Garzón Castrillón, Manuel Alfonso *et al.*, *op. cit.*, p. 6.

⁵² Calderón Hernández, Gregorio, Murillo Galvis, Sandra Milena y Torres Narváez, Karen Yohana, “Cultura organizacional y bienestar laboral”, *Cuadernos de Administración*, Colombia, vol. 16, núm. 25, 2003, pp. 123 y 124. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

⁵³ Villar, Antonio, “La valoración del bienestar social”, *Ekonomiaz*, España, núm. 101, 2022, p. 32. <https://www.euskadi.eus/web01a2reveko/es/k86aEkonomiazWar/ekonomiaz/abrirArticulo?idpubl=98®istro=5>

⁵⁴ Alarcón Villanueva, Guido y Cubas Carranza, Janet Isabel, “Cultura Organizacional

Para valorar el bienestar laboral desde la perspectiva subjetiva debemos referirnos al enfoque afectivo y al enfoque cognoscitivo o valorativo. El indicador para valorar el enfoque afectivo son las emociones o sentimientos predominantes que esquematizamos en la tabla 1. Asimismo, sintetizamos los componentes del enfoque valorativo en la tabla 2.

Tabla 1. Indicadores del bienestar subjetivo: enfoque afectivo

<i>Indicador</i>	<i>Ampliación</i>
<p>Frecuencia con la que se experimentan emociones y sentimientos placenteros y no placenteros, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alegría. • Tristeza. • Ira. • Miedo. • Expectativa. • Sorpresa. • Agradado. • Rechazo. 	<p>La frecuencia de emociones y sentimientos se puede analizar en momentos concretos de interés, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al levantarse para ir a laborar. • Al ejecutar funciones. • Al relacionarse con compañeros. • Al relacionarse con superiores o empleador. • Cuando sale del trabajo.

Fuente: Elaboración propia con base en Garzón Castrillón, Manuel Alfonso, Orozco Quintero, Daniela y Ramírez Gañan, Andrea Estefanía, “Management of happiness, subjective well-being and job satisfaction”, *Dimensión Empresarial*, Colombia, vol. 18, núm. 2, 2020. <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>

y Bienestar Laboral en las Empresas de Saneamiento del Norte del Perú”, *Horizonte Empresarial*, Perú, vol. 6, núm. 1, 2019, p. 4. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1083/1796>

Tabla 2. Indicadores bienestar subjetivo. Enfoque cognoscitivo o valorativo

<i>Indicador</i>	<i>Ampliación</i>
Oportunidades	Consideración del trabajador respecto a la posibilidad de progresar en materia educativa por fuera de la organización a través de la educación superior o dentro de ella por medio de cursos y capacitaciones laborales y consideración respecto a la posibilidad de ascender de cargo.
Relaciones humanas con compañeros, superiores y empleador o contratante	Gusto del trabajador respecto a relaciones y consideración respecto a si son conflictivas o tranquilas.
Actividad realizada	Gusto del trabajador respecto a la realización de la labor y consideraciones respecto a: <ul style="list-style-type: none"> • Si es una labor interesante, retadora o dolorosa. • El valor del buen desempeño. • Adaptación de la actividad a capacidades y metas del trabajador. • El interés por continuar en la misma actividad y empresa • La idoneidad de las herramientas para realizar la labor.
Sistema de compensación	Percepción del trabajador respecto a una remuneración justa o injusta de acuerdo con la labor realizada y al mercado.
Seguridad y salud	Percepción del trabajador respecto a la afectación a su salud, la seguridad de la labor, exposición a enfermedades y accidentes laborales y la protección que brindan los elementos de protección personal.
Estabilidad laboral	Percepción del trabajador respecto a la seguridad que siente el trabajador respecto a su permanencia en el empleo o la organización.

Fuente: Alarcón Villanueva, Guido y Cubas Carranza, Janet Isabel, “Cultura Organizacional y Bienestar Laboral en las Empresas de Saneamiento del Norte del Perú”, *Horizonte Empresarial*, Perú, vol. 6, núm. 1, 2019. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1083/1796>; Calderón Hernández, Gregorio, Murillo Galvis, Sandra Milena y Torres Narváez, Karen Yohana, “Cultura organizacional y bienestar laboral”, *Cuadernos de Administración*, vol. 16, núm. 25, 2003. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>, y Villar, Antonio, “La valoración del bienestar social”, *Ekonomiaz*, España, núm. 101, 2022. <https://www.euskadi.eus/web01a2reveko/es/k86aEkonomiazWar/ekonomiaz/abrirArticulo?idpubl=98®istro=5>.

Los anteriores indicadores permiten valorar si el trabajador goza de un estado anímico óptimo, así como si se encuentra a gusto o satisfecho con su realidad laboral actual, y si esta se alinea con sus capacidades y metas a futuro. Todo ello es de gran relevancia cuando se ponen en relación con la penosidad del trabajo.

V. Efectos del trabajo penoso en el bienestar: estudio de caso

En este apartado exponemos los hallazgos obtenidos a partir de las experiencias compartidas por 27 corteros de caña de azúcar en el municipio colombiano de Pradera. Su labor es sumamente difícil, no sólo por la exigencia propia del trabajo, sino también por las condiciones laborales en las que se realiza; consiste en cortar manualmente con un machete el cultivo de caña que ya está listo para ser cosechado, alzar y mover la caña para despejar el área y continuar cortando. Es fundamental precisar que la labor de corte manual de caña se ha ido poco a poco mecanizando, lo que ha generado un efecto de sustitución de la mano de obra por la máquina y por tanto de destrucción de empleo. Sin embargo, esta situación no resta importancia al estudio de caso de los cortadores que aún perviven y que tienen pocas posibilidades de emplearse en otros sectores por falta de experiencia, formación⁵⁵ y por la poca oferta de empleo,⁵⁶ así como por la inacción de las autoridades competentes respecto a la planificación de la reconversión laboral de esta población.

El municipio de Pradera está ubicado en el Departamento del Valle del Cauca, que recibe de la industria azucarera el 33% de los impuestos y aporta aproximadamente la tercera parte de los ingresos municipales.⁵⁷ Por tanto, en la

⁵⁵ Arias Mendoza, Jhon Jairo, Morales Pinzón, Tito y Suarez Agudelo, Andrés, “Aspectos socioeconómicos y percepciones de los corteros de caña sobre la mecanización en Risaralda, Colombia”, *Scientia Et Technica*, Colombia, vol. 21, núm. 1, 2016, p. 71. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84950584010>

⁵⁶ Balanta Chávez, Carolina, *Caracterización clínica de la accidentalidad de trabajadores de corte de caña atendidos en una IPS del sur del Valle del Cauca, Junio de 2013 a Junio de 2014*, [trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar el título de Magíster en Salud Ocupacional], Colombia, Universidad del Valle, 2016, p. 46. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/entities/publication/a490c956-703f-4b70-8e45-8b28a993c7da>

⁵⁷ Ha aportado el 36.91 % de los ingresos municipales para el 2017. Véase Núñez Méndez, Jairo, Ruiz Molina, María del Pilar, Parra Hincapié, Julieth Andrea y Ortiz, Miguel, “Estu-

dinámica económica del municipio es prevalente el sector agroindustrial de la caña que, asimismo, es la principal fuente de empleo.⁵⁸ Adicionalmente, debemos destacar que Pradera es una de las zonas geográficas más afectadas por el conflicto armado en Colombia.⁵⁹ La exposición de los hallazgos se hace mediante el análisis de dos cuestiones; por un lado, la caracterización de la penosidad, y por otro, el impacto de esa penosidad en el bienestar de las personas trabajadoras.

1. Caracterización de la penosidad

El trabajo agrario de cortador de caña es penoso por su naturaleza específica, debido a que se requiere emplear fuerza física para realizar las funciones de cortar, tirar y cargar la caña y realizar movimientos repetitivos de impacto. Los trabajadores deben estar en posiciones incómodas al trabajar de pie y tener que agacharse constantemente durante largos periodos de tiempo, lo cual es incómodo y doloroso. Del grupo de trabajadores de Pradera, el 63% indicó que las posturas les resultaban incómodas, y el 33% les resulta dolorosa.⁶⁰ También expresaron sentirse agotados por las altas temperaturas que, a su vez, contribuyen a sentir dolor de cabeza que tiene causa también en el estrés que les genera las condiciones en que trabajan. Suelen sentir cansancio especialmente en las manos, brazos, piernas, hombro, cintura y zona lumbar. Además, manifestaron estar expuestos a los químicos utilizados en la caña, y a la tierra y animales que

dio sobre el impacto socioeconómico del sector agroindustrial de la caña en Colombia”, *Cuadernos Fedesarrollo*, Colombia, núm. 70, 2019, p. 38. https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3776/CDF_No_70_Mayo_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

⁵⁸ Apartado 2.2.1. del Proyecto de Acuerdo 007 de julio de 2020 del Concejo Municipal de Pradera, por medio del cual se adopta el plan de desarrollo 2020-2023 para el municipio de Pradera “Pradera nos une”, 13 de julio de 2020, p. 49. <https://www.pradera-valle.gov.co/Transparencia/PlaneacionGestionYControl/Acuerdo%20No.%20007%20Plan%20de%20Desarrollo%202020-2023.pdf>

⁵⁹ Decreto-Ley 893 de 2017, de mayo 28, por medio del cual se crean los programas de desarrollo con enfoque territorial-PDET. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30030685>; Anexo número 2 del Decreto 1650 de 2017, de octubre 9, por el cual se adiciona un artículo a la Parte 1 del Libro 1; la Sección 1 al Capítulo 23 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 1 y los Anexos números 2 y 3, al Decreto número 1625 de 2016, Único Reglamentario en Materia Tributaria, para reglamentar los artículos 236 y 237 de la Ley 1819 de 2016. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034045>

⁶⁰ Cuestionario anónimo.

les caen en la cara al cortar; además, tienen un riesgo adicional de electrocución por condiciones climáticas.⁶¹

El carácter penoso del trabajo agrícola se caracteriza también por la alta posibilidad de que se presenten accidentes de trabajo. Al respecto, los datos comprueban esta afirmación, pues el sector económico de la agricultura, ganadería, caza y silvicultura presenta las mayores tasas de accidentalidad en el trabajo en Colombia, con un índice de 13.5 eventos por cada 100 trabajadores.⁶² En el trabajo agrícola se suelen trabajar largas jornadas. Las estadísticas nacionales demuestran que la jornada laboral está entre 9 y 12 para el 39.73% de los trabajadores del sector económico de agricultura, caza, ganadería y silvicultura, además de las jornadas mixtas de noche y de día que realiza el 20.91%.⁶³ Estas largas jornadas, a su vez, podrían ser otro factor que incide en la alta accidentalidad. En efecto, se ha considerado que las su prolongación es un factor que contribuye al aumento de la posibilidad de accidentes.⁶⁴

Asimismo, las posturas prolongadas, los movimientos repetitivos y esfuerzos excesivos inciden en la accidentalidad y en la penosidad de este trabajo. En efecto, los accidentes más comunes están relacionados con heridas, lesiones en miembro superior y espalda, picadura y mordedura de insectos y ofidios, quemaduras por el sol, caídas, así como con problemas ergonómicos, respiratorios y cortaduras.⁶⁵ También se pudo evidenciar que este trabajo se hace más penoso por las difíciles condiciones en que se presta, las cuales son: a) el lugar de trabajo, que es al aire libre, expuesto a las radiaciones solares y las variaciones

⁶¹ Disponible en anotaciones tomadas en el espacio de participación ciudadana.

⁶² Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo del Consejo Colombiano de Seguridad, “Informe de Siniestralidad laboral en Colombia año 2024, Colombia. https://ccs.org.co/observatorio/assets/boletin_fasecolda/67f54ebbcab3f.pdf

⁶³ Ministerio del Trabajo de Colombia, *Informe ejecutivo II Encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos*, Colombia, 2013, pp. 46 y 47. <https://www.fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuestanacionalseguridadsalud-trabajo2013.pdf>

⁶⁴ Gómez-García, Antonio Ramón, Merino-Salazar, Pamela, Guaman Reibán, Tania Catalina y Rodas Yela, Lissette Alexandra, “Jornadas laborales prolongadas y lesiones por accidentes de trabajo: estimaciones de la Primera Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en Ecuador”, *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, España, vol. 26, núm. 1, 2023, p. 27. <https://doi.org/10.12961/aprl.2023.26.01.03>

⁶⁵ Organización Iberoamericana de Seguridad Social, *Una mirada a las condiciones de trabajo de algunos colectivos especialmente vulnerables*, pp. 90 y 91.

climáticas, y *b*) las largas jornadas. Respecto a la primera condición, algunos trabajadores tienen la posibilidad de acceder a parasoles, mientras que otros no, especialmente quienes trabajan para las empresas contratistas de los ingenios azucareros.⁶⁶ Adicionalmente, en el lugar de trabajo al aire libre no cuentan con lugares adecuados para comer ni para hacer sus necesidades fisiológicas.

Por otro lado, otra difícil condición de trabajo es la jornada de trabajo prolongada. La mayoría del grupo labora entre 10 a 12 horas. A su vez, encontramos que esta jornada prolongada está motivada, principalmente, por la modalidad de salario a destajo que suelen devengar estos trabajadores. Dicho salario constituye un tipo o sistema de retribución “basado en la cantidad y calidad de la obra o trabajos realizados, independientemente del tiempo invertido”.⁶⁷ En efecto, entre más caña se corta, más dinero perciben como salario.⁶⁸ El salario a destajo por sí mismo no es una condición difícil de trabajo que incremente la penosidad del trabajo agrario; sin embargo, cuando se interrelaciona con otras variables, se genera penosidad sobrevenida.⁶⁹ Lo hemos evidenciado en la interrelación entre salario a destajo y largas jornadas.

Además, los trabajadores deben tener una excesiva concentración a la hora de realizar el corte para tener un buen rendimiento, pues de esto depende su remuneración. También experimentan preocupación a raíz de la incertidumbre de la cuantía de la remuneración diaria, debido a que depende de la producción diaria, que a su vez pende de las características del terreno —las cuales no controlan— como uno ubicado en pendiente o con piedras. Asimismo, depende de las características de la caña, como su calidad y que esté erguida o enredada. Esta relación demuestra que estos trabajadores experimentan penosidad mental, debido a que sienten desgaste por la excesiva concentración que necesitan para hacer movimientos precisos que eviten accidentes de trabajo, como caídas o cortes con el machete. Asimismo, tienen como carga mental⁷⁰ la presión tem-

⁶⁶ Disponible en anotaciones tomadas en el espacio de participación ciudadana.

⁶⁷ Mercader Uguina, Jesús R., *op. cit.*, p. 515.

⁶⁸ Organización Iberoamericana de Seguridad Social, *Una mirada a las condiciones de trabajo de algunos colectivos especialmente vulnerables*, p. 90.

⁶⁹ Esta conclusión se sustenta en los conceptos expuestos por Sato, Leny, *op. cit.* y Haase De Miranda, Anelise, *op. cit.*

⁷⁰ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, *Carga mental*, España, 2019, pp. 4 y 5. <https://www.insst.es/documents/94886/524376/Carga+Mental+en+el+trabajo.pdf/5a3492ae-9ef0-41fd-b538-385c682ba42f?t=1594232615995>

poral por la tarea, puesto que se presionan a trabajar mucho en el tiempo que tienen para poder generar mejores ingresos. A esto se le suma la incertidumbre por la cantidad de dinero que van a ganar, porque no controlan el pesaje del producido para determinar el salario a devengar.⁷¹

El control de la báscula ha sido una de las materias objeto de negociación colectiva. Se ha pactado la vigilancia para comprobar la exactitud de su funcionamiento;⁷² Además, se ha acordado que la empresa siga instruyendo a los trabajadores designados por el sindicato para verificar su exactitud.⁷³ En efecto, es necesario para ellos controlar su funcionamiento, para verificar que se realiza correctamente el pesaje.

2. Impacto de la penosidad en el bienestar de las personas trabajadoras

La penosidad sobrevenida por la difícil condición laboral relativa a las largas jornadas de trabajo impacta negativamente en el bienestar objetivo de las personas trabajadoras. En efecto, esta situación, al entrar en relación con otra, afecta las condiciones dignas y justas en que se debe laborar. En primer lugar, se causa un efecto negativo en la limitación razonable de la jornada y, por tanto, en el derecho al descanso; en segundo, la interrelación de las largas jornadas de trabajo con el lugar de labores afecta el derecho a un lugar de trabajo seguro. Esto se explica porque, a mayor tiempo de trabajo mayor exposición a los riesgos inherentes al lugar de trabajo al aire libre. En tercer lugar, también se afecta el derecho a un lugar de trabajo seguro, porque las largas jornadas predisponen la accidentalidad laboral.

En cuanto al bienestar subjetivo, esto es, la satisfacción laboral, pudimos corroborar que el carácter penoso del trabajo realizado impacta en el bienes-

⁷¹ Disponible en anotaciones tomadas en el espacio de participación ciudadana.

⁷² Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la empresa Servicios de Cosecha Manualita S.A. y el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera “Sintracatorce”. Con vigencia del 13 de noviembre de 2015 al 12 de noviembre de 2019. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/690734/3607+-sintracatorce++-+servicios+de+cosecha+manualita+s.a.pdf/edad3ed4-c08c-50d0-adf1-d11576b5fef3?version=1.0>

⁷³ Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Mayagüez SA y el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Dulce, Subdirectiva Candelaria. Con vigencia del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2021. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59483509/ingenio+mayaguez+s.a++2017++2021.pdf/890f446b-b732-706f-3b3e-ecc5e7c7a1e0?t=1646532278760>

tar tanto en el enfoque afectivo (a nivel de las emociones que experimentan), como en el enfoque cognoscitivo (respecto a las valoraciones propias sobre su situación actual y futura). En cuanto al enfoque afectivo, a pesar de que deben realizar movimientos de impacto y se deben adoptar posiciones incómodas y dolorosas, la mayoría de los trabajadores no experimenta emociones desagradables mientras trabaja. Sin embargo, algunos trabajadores sí mencionaron sentirse muy cansados cuando salen de laborar. En efecto, las emociones negativas como rechazo, tristeza, miedo o ira son experimentadas por pocos trabajadores justo cuando terminan sus labores. Esto sugiere que el cansancio por el gran esfuerzo físico tiene relación con las emociones negativas.

Los trabajadores suelen experimentar preocupación como consecuencia de situaciones que son comunes en el desarrollo de su actividad laboral, lo que, afecta su satisfacción. La primera situación se refiere a la alta concentración que la labor de corte requiere para realizar los movimientos con precisión y, así, evitar accidentes y además tener un buen rendimiento. La segunda está relacionada con la consciencia que tienen respecto a que la actividad que realizan es peligrosa y a que están expuestos a accidentes y enfermedades. La tercera está dada por la incertidumbre sobre las condiciones en las que deben laborar, debido a que no se les informa de antemano y de manera organizada sobre los terrenos a los van a cortar, no saben en qué condiciones estará la caña o el terreno; ignoran si la caña será de buena o baja calidad, si está recta o caída, o si el terreno estará en pendiente o con piedras.

A su vez, la preocupación se incrementa debido a que, al percibir un salario a destajo, la remuneración depende de la cantidad de caña cortada y la cantidad de caña cortada depende de las condiciones de esta y del terreno. Esto genera que los trabajadores no tengan control de la cantidad de caña cortada y de su remuneración, lo cual los lleva a esforzarse demasiado, cuando la caña y terreno están en condiciones ideales para ganar la mayor cantidad de dinero posible con menor esfuerzo.

El carácter penoso del trabajo agrario afecta el bienestar de las personas trabajadoras respecto a la valoración que tienen sobre su situación actual y futura. Al respecto, no consideran justo el salario percibido en relación con el esfuerzo físico que realizan. Adicionalmente, dicho esfuerzo se concreta en largas jornadas de trabajo que limitan su tiempo de ocio y en familia. Es importante destacar que, a pesar de que la mayoría de los trabajadores manifestó percibir un salario igual o un poco superior al Salario Mínimo Legal Mensual Vigente

(SMLMV), que corresponde a 1,300,000 COP para el año 2024 y es equivalente aproximadamente a 650 dólares. Este se obtiene con una jornada de 10 a 12 horas diarias, lo que no se corresponde con el valor diario del SMLMV. Además, este suele ser el único ingreso familiar que, en ocasiones, es insuficiente para suplir las necesidades básicas.

Adicionalmente, a pesar de que los trabajadores se encuentran a gusto al relacionarse con compañeros, jefes y la organización, la mayoría no se siente escuchado por los superiores y los empleadores. Además, el 37% no se siente valorado,⁷⁴ lo cual da cuenta de que existe insatisfacción laboral por parte de los trabajadores. Además, existen casos de trato humillante por parte de los jefes directos en las empresas contratistas de los ingenios azucareros, lo cual puede constituir acoso laboral. Al respecto, se debe tener en cuenta que las emociones negativas, como rechazo, tristeza, miedo o ira son experimentadas por pocos trabajadores, sobre todo cuando se relacionan con sus superiores. Adicionalmente, aquellos vinculados con contratistas expresaron malestar porque se sienten cohibidos para reclamar o asociarse a un sindicato, e incluso, por dejar de laborar por enfermedad, ya que los identifican y los podrían despedir.

VI. Retos jurídico-laborales para un trabajo agrario digno y justo

El análisis del impacto de la penosidad del trabajo agrícola en el bienestar de las personas trabajadoras nos permite plantear algunos retos jurídico-laborales que se deben superar. Al respecto, nos vamos a referir a aquellos que extraemos del análisis del caso de los corteros de caña que se derivan directamente de la relación entre penosidad y bienestar de las personas trabajadoras. Adicionalmente, estos análisis son aplicables al trabajo agrícola en general, pues las necesidades de una mejor regulación que garantice el bienestar en su dimensión objetiva y subjetiva son pertinentes para este grupo poblacional. La principal afectación al bienestar de los trabajadores agrarios está dada por las largas jornadas de trabajo que se incentivan, sobre todo, por la modalidad de salario a destajo. Respecto a las largas jornadas, los datos demuestran que el sector económico de agricultura, caza, ganadería y silvicultura —en el que laboran los trabajadores agrarios— es el cuarto en el país, con jornadas de entre nueve y doce horas.

⁷⁴ Cuestionario anónimo.

El Código Sustantivo del Trabajo regula la jornada máxima legal en Colombia en 42 horas semanales, tras la reforma aprobada en 2021 que se ha adoptado de forma gradual. Se ha pasado de 46 horas en 2024, hasta 42 horas para 2026.⁷⁵ Dicha jornada se puede exceder cuando las labores no exigen actividad continuada y cuando necesiten ser atendidas sin solución de continuidad.⁷⁶ En el primer caso, la jornada se cuantifica en un periodo máximo de 3 semanas (138 horas), y en el segundo, la jornada semanal máxima se extiende a 56 horas. Si las horas excedieran las previstas, se deben remunerar como horas extras.

El legislador ha regulado expresamente, en el artículo 185 A del CST, la obligación de trabajar en días de descanso en el caso de trabajadores que realicen labores en empresas agrícolas, forestales y ganaderas “que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción”.⁷⁷ En concreto, se prevé que dichas personas deben laborar los domingos⁷⁸ y días de fiesta (festivos/feriados), esto es, en días de descanso habitual. Además, se establece la obligación de remunerar los recargos por laborar en esos días, así como el descanso compensatorio, tal como está previsto en el artículo 179 del CST. La Corte Constitucional de Colombia, en la sentencia C-569 de 1993, ha considerado que dicha obligación no afecta el derecho al descanso, porque tendrían un descanso compensatorio. Sin embargo, sí lo obstaculiza, desde el enfoque del disfrute del tiempo libre y las posibilidades de conciliar la vida laboral con la personal; esto ocurre porque la persona no estaría en asueto los días habituales —domingos y días feriados—, días en que las familias podrían compartir y/o realizar actividades sociales.

Aunque existen normas que permiten ampliar la jornada máxima legal cuando las actividades requieran o no solución de continuidad, y una norma especial que regula la obligación legal de laborar en días de descanso, no atienden la complejidad del trabajo agrario; por tal razón, es necesario adoptar una regulación sobre jornadas especiales de trabajo para este sector que atienda a la necesidad de horas de trabajo por épocas de cosecha, pero que fije límites claros sobre

⁷⁵ Artículo 3o. de la Ley 2101 de 2021 de Colombia, por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>

⁷⁶ Artículos 165 y 166 del Código Sustantivo del Trabajo. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

⁷⁷ *Ibidem*, artículo 185 A.

⁷⁸ El domingo debe entenderse como el día de descanso obligatorio.

descansos diarios, semanales y el derecho a vacaciones, y armonice las necesidades de la producción agrícola con el derecho al descanso y con la posibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar y personal.

La obligación prevista en el artículo 185 A del CST de laborar días feriados y no laborables, es cuestionable. La Recomendación 165 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares fija unas líneas de acción para los Estados miembros, en el sentido de garantizar la conciliación de la vida laboral con la familiar. Al respecto, el apartado 18 b) establece, como medida que deberían adoptar los Estados, la “flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones”. Debe destacarse que las recomendaciones de la OIT, tal como lo ha reconocido la Corte Constitucional en las sentencias C-468 de 1997 y T-603 de 2003, constituyen “meras directrices, guías o lineamientos que deben seguir los Estados parte en busca de las condiciones dignas en el ámbito laboral”. En ese sentido, la regulación del tiempo de trabajo de los trabajadores agrarios debe atender a los lineamientos previstos en dicha Recomendación.

Respecto a la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, se archivó en el Congreso de la República de Colombia el Proyecto de Ley 091 de 2024 Cámara, en el que se proponía el horario flexible y la prioridad para la adopción del teletrabajo y el trabajo en casa para las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado. Sin embargo, la reforma laboral adoptada mediante la Ley 2466 de 2025⁷⁹ prevé la posibilidad de acordar entre las partes horarios o jornadas flexibles para las personas trabajadores con responsabilidades familiares de cuidado. Además, se hace énfasis en la estrategia que debe adoptar el Ministerio de Trabajo para promover un cambio cultural en las organizaciones, para evitar que dichas jornadas flexibles sean solicitadas exclusivamente por mujeres. En todo caso, dicha estrategia debe elaborarse y enfocarse con un enfoque interseccional que tenga en cuenta el trabajo en el sector rural, pues 40% de las mujeres en el área rural se dedican, principalmente, a actividades domésticas no remuneradas, frente a 1.8% de hombres.⁸⁰

⁷⁹ Artículos 46 y 47 de la Ley 2466 de 2025 de Colombia, por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2466_2025.html#0

⁸⁰ Mesa Intersectorial de Economía del Cuidado, “Cuando hablamos de economía del cuidado ¿de qué hablamos?”, Colombia. https://colombia.fes.de/fileadmin/user_upload/ECONOMIA-DEL-CUIDADO-digital.pdf

Ahora bien, el artículo 132 del CST establece que empleador y trabajador pueden acordar cualquiera de las siguientes modalidades de salario: “por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc.”. Esta es la única disposición del CST que regula el salario a destajo, el cual, tiene como limitación que debe respetar el SMLMV. Este tipo de salario es una modalidad de retribución por rendimiento que se ha considerado “arcaica”,⁸¹ si se atiende la evolución de los sistemas de organización del trabajo. Los sistemas de retribución por rendimiento que han surgido al considerar la evolución de la organización del trabajo “vinculan la retribución con la obtención de un ritmo de trabajo”,⁸² y se fijan bajo procedimiento científicos “a través de los estudios de tiempos y movimientos”.⁸³ Precisamente, este enfoque es necesario para que el salario a destajo evolucione a un modelo que prevea los ritmos de trabajo normales o promedios, y sobre esa base estipular la remuneración. En el trabajo agrícola se podría determinar el ritmo de trabajo promedio por horas. En ese sentido, se tendría que calcular cuál es la producción normal en una hora, al tener en cuenta las variables de dificultad por el terreno, tipo de cultivo, posturas necesarias para evitar lesiones y periodos necesarios de descanso.

Si bien la adopción de un sistema de organización del trabajo y, por ende, de retribución es una decisión empresarial, el legislador podría fijar unos criterios mínimos para la adopción de salarios a destajo que no impliquen esfuerzos irrazonables que impacten en la salud de la persona trabajadora, en el derecho a la limitación razonable de la jornada y el derecho al descanso.

VII. Conclusiones

En primer lugar, la relación entre trabajo penoso y bienestar, enfocado en el trabajo agrario, demuestra que la penosidad puede constituirse en un obstáculo para el ejercicio de un trabajo en condiciones dignas y justas. En segundo, su penosidad, que tiene origen en las difíciles condiciones de trabajo como las largas jornadas promovidas, principalmente, por el salario a destajo, requiere de un tratamiento legal, respecto a la jornada que atienda tanto a las particularidades

81 Mercader Uguina, Jesús R., *op. cit.*, p. 516.

82 *Idem.*

83 *Idem.*

del sector como a la limitación razonable de la jornada, el derecho al descanso y la conciliación de la vida laboral con la familiar. Adicionalmente, es necesaria una regulación sobre salarios a destajo que fije criterios mínimos en los que se deben adoptar procedimientos científicos para determinar el rendimiento promedio en un periodo de tiempo determinado, y que tenga en cuenta variables como las condiciones del terreno, las particularidades de la cosecha, los tiempos de descanso y los movimientos apropiados.

En tercero, el bienestar subjetivo no es una categoría jurídica, pero se construye —sobre todo el enfoque valorativo— a partir de condiciones de trabajo y derechos previstos en los marcos jurídicos. A partir de ello, en la medida que se garanticen condiciones de trabajo dignas y justas, las personas trabajadoras podrán estar más satisfechas con su trabajo, en lo que respecta a las condiciones de trabajo. En cuarto lugar, problema estructural de la informalidad laboral en el sector agrícola genera un impacto directo en el bienestar de las personas trabajadoras, pues la informalidad dificulta que se ejercite el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.

En quinto, los bajos niveles de formación académica que caracterizan a los trabajadores agrarios cortadores de caña de azúcar, aunado a la falta de experiencia en otras labores, dificulta las posibilidades de acceder a otros empleos. Esta situación, además, limita sus posibilidades de promoción y ascenso dentro de las empresas agroindustriales. En sexto, este tipo de trabajo está siendo sustituido por el corte mecanizado, lo que genera desempleo para la población que se dedica a esta labor. Ante tal situación es necesaria una planificación en la que participen los empleadores y autoridades locales y nacionales para hacer posible la reconversión mediante la formación profesional.⁸⁴ Adicionalmente, es necesario que se dé cumplimiento al artículo 64 de la Constitución, respecto a la garantía de acceso a la tierra para los campesinos y trabajadores agrarios, quienes añoran esta solución en cuanto reconocen que sólo saben y quieren trabajar la tierra.

⁸⁴ La reforma laboral de 2025, adoptada mediante la Ley 2466 de 2025, junio 25, regula en su artículo 3o. la adopción de una política pública de protección y transición laboral ante la automatización. Dicha política tiene como ejes de acción, previa identificación de sectores en riesgo, la orientación a trabajadores y la adopción de una ruta de reconversión y empleabilidad. Debemos estar atentas a la adopción e implementación de dicha política, pues se prevé que las empresas participarán de forma voluntaria, mediante convenios suscritos con el Ministerio del Trabajo.

VIII. Bibliografía

- Alarcón Villanueva, Guido y Cubas Carranza, Janet Isabel, “Cultura organizacional y bienestar laboral en las empresas de saneamiento del Norte del Perú”, *Horizonte Empresarial*, Perú, vol. 6, núm. 1, 2019. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1083/1796>
- Arias Mendoza, Jhon Jairo, Morales Pinzón, Tito y Suarez Agudelo, Andrés, “Aspectos socioeconómicos y percepciones de los corteros de caña sobre la mecanización en Risaralda, Colombia”, *Scientia Et Technica*, Colombia, vol. 21, núm. 1, 2016. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84950584010>
- Badiola Sánchez, Ana María, “El plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad: viejos y nuevos problemas”, *Relaciones Laborales*, España, núm. 18, t. II, 2000.
- Balanta Chávez, Carolina, *Caracterización clínica de la accidentalidad de trabajadores de corte de caña atendidos en una IPS del sur del Valle del Cauca, junio de 2013 a Junio de 2014*, [trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar el título de Magíster en Salud Ocupacional], Colombia, Universidad del Valle, 2016. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/entities/publication/a490c956-703f-4b70-8e45-8b28a993c7da>
- Blanch, Josep M., Sahagún, Miguel, Cantera, Leonor y Cervantes, Genís, “Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas”, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, España, vol. 26, núm. 2, 2010. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a7>
- Calderón Hernández, Gregorio, Murillo Galvis, Sandra Milena y Torres Narváez, Karen Yohana, “Cultura organizacional y bienestar laboral”, *Cuadernos de Administración*, vol. 16, núm. 25, 2003. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Carmona Bayona, Erica Florina, “La informalidad laboral como obstáculo para el ejercicio del derecho humano al trabajo. Análisis para América Latina”, *Derecho y Economía de la Integración*, España, núm. 8, 2020. <https://revistade-rechoyeconomiadelaintegracion.colex.es/wpcontent/uploads/2023/10/8-DEI-8-diciembre-2020.pdf>
- Código Sustantivo del Trabajo. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Constitución Política de Colombia. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la empresa Servicios de Cosecha Manuelita S.A. y el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera “Sintracatorce”. Con vigencia del 13 de noviembre de 2015 al 12 de noviembre de 2019. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/690734/3607+-sintracatorce++-+servicios+de+cosecha+manuelita+s.a.pdf/edad3ed4c08c50d0adf1d11576b5fef3?version=1.0>

Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Mayagüez SA y el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Dulce, Subdirectiva Candelaria. Con vigencia del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2021. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59483509/ingenio+mayaguez+s.a+-+2017+-+2021.pdf/890f446b-b732-706f-3b3e-ecc5e7c7a1c0?t=1646532278760>

Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), adoptado el 28 junio 1930, con entrada en vigor el 1 de mayo de 1932. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312174

Convenio de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1949 (núm. 87), adoptado el 9 de julio de 1948, con entrada en vigor el 4 julio 1950. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312232

Convenio de la OIT sobre la igualdad de remuneración, 1951, (núm. 100), adoptado el 29 junio 1951, con entrada en vigor el 23 de mayo de 1953. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312245:no

Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), adoptado el 1 julio 1949, con entrada en vigor el 18 de julio de 1951. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO

Convenio de la OIT sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), adoptado el 26 junio 1973, con entrada en vigor el 19 de junio de 1976. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312283:no

- Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), adoptado el 17 de junio de 1999, con entrada en vigor el 19 de noviembre de 2000. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312327:NO
- DANE, “Ocupación informal. Trimestre móvil junio-agosto 2024”, *Boletín técnico, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*, Colombia, 2024. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHEISS-jun-ago2024.pdf>
- DANE, “Población ocupada según su actividad económica y por cuenta propia”, *Boletín técnico, Gran Encuesta Integrada de Hogares*, Colombia, 2019. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/poblacion-ocupada-segun-su-actividad-economica-y-por-cuenta-propia>
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que Trabajan en las Zonas Rurales. Aprobada por la Asamblea General el 17 de diciembre de 2018. <https://docs.un.org/es/A/RES/73/165>
- Decreto 1650 de 2017, por el cual se adiciona un artículo a la Parte 1 del Libro 1; la Sección 1 al Capítulo 23 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 1 y los Anexos No. 2 y 3, al Decreto 1625 de 2016, Único Reglamentario en Materia Tributaria, para reglamentar los artículos 236 y 237 de la Ley 1819 de 2016. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034045>
- Decreto 1072 de 2015 de Colombia, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Decreto 1443 de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58841>
- Decreto-Ley 893 de 2017 de Colombia, por el cual se crean los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial-PDET. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30030685>
- Decreto-Ley 2090 de 2003 de Colombia, por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores

- que laboran en dichas actividades. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9193>
- García Carreño, Daniel, Navarro Ardila, Katherine y Parra Osorio, Liliana, “Desarrollo de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia a partir del Decreto 1072: una revisión sistemática”, *Revista Virtual Vía Inveniendi et Indicandi*, Colombia, vol. 15, núm. 2, 2020. <https://doi.org/10.15332/19090528/6242>
- García Martín, Miguel Ángel, “El bienestar subjetivo”, *Escritos de Psicología*, España, vol. 1, núm. 6, 2002. <https://doi.org/10.24310/epspsiesepsi.vi6.13409>
- Garzón Castrillón, Manuel Alfonso, Orozco Quintero, Daniela y Ramírez Gañan, Andrea Estefanía, “Management of happiness, subjective well-being and job satisfaction”, *Dimensión Empresarial*, Colombia, vol. 18, núm. 2, 2020. <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>
- Gómez-García, Antonio Ramón, Merino-Salazar, Pamela, Guaman Reibán, Tania Catalina y Rodas Yela, Lissette Alexandra, “Jornadas laborales prolongadas y lesiones por accidentes de trabajo: estimaciones de la Primera Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en Ecuador”, *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, España, vol. 26, núm. 1, 2023. <https://doi.org/10.12961/aprl.2023.26.01.03>
- González Patiño, Juan Sebastián y Llanes Valenzuela, María Claudia, “Una mirada a las mipymes en Colombia”, *BBVA Research*, Colombia, 2024. https://www.bbva.com/wp-content/uploads/2024/02/202401_MiPymes_Colombia-1.pdf
- Haase De Miranda, Anelise, *Reconocimiento jurídico y social del trabajo penoso*, [tesis de doctorado], España, Universidad de Castilla-La Mancha, 2015. <https://ruidera.uclm.es/items/a8a0059b-e9da-4705-a5bc-02be2593ff70>
- Hidalgo Gómez, Sergio, “Cáncer ocupacional: factores de riesgo y manejo. Comunidad Nacional de Conocimiento en Prevención de Peligros Biológicos”, Colombia, Positiva Compañía de Seguros. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2022/11/01.-PRESENTACION%CC%81N-CANCER-OCUPACIONAL-FACTORES-DE-RIESGO-Y-MANEJO.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, *Carga mental*, España, 2019. <https://www.insst.es/documents/94886/524376/Carga+Mental+en+el+trabajo.pdf/5a3492ae-9ef0-41fd-b538-385c682ba42f?t=1594232615995>

- Ley 2466 de 2025 de Colombia, por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2466_2025.html#0
- Ley 2101 de 2021 de Colombia, por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>
- Ley 1562 de 2012 de Colombia, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html
- Mercader Uguina, Jesús R., *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 15a. ed., España, Tirant lo Blanch, 2022.
- Mesa Intersectorial de Economía del Cuidado, *Cuando hablamos de economía del cuidado ¿de qué hablamos?*, Colombia. https://colombia.fes.de/fileadmin/user_upload/ECONOMIA-DEL-CUIDADO-digital.pdf
- Ministerio del Trabajo de Colombia, *Informe ejecutivo II Encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos*, Colombia, 2013. <https://www.fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>
- Monereo Pérez, José Luis y Serrano Falcón, Carolina, “Estructura del salario”, en Baylos Grau, Antonio, Florencio Thimé, Candy y García Schwarz, Rodrigo (coords.), *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*, España, Tirant lo Blanch, 2014.
- Núñez Méndez, Jairo, Ruiz Molina, María del Pilar, Parra Hincapié, Julieth Andrea y Ortiz, Miguel, “Estudio sobre el impacto socioeconómico del sector agroindustrial de la caña en Colombia”, *Cuadernos Fedesarrollo*, Colombia, núm. 70, 2019. https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3776/CDF_No_70_Mayo_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo del Consejo Colombiano de Seguridad, “Informe de Siniestralidad laboral en Colombia año 2024”, Colombia, 2024. https://ccs.org.co/observatorio/assets/boletin_fasecolda/67f54ebbcab3f.pdf

- OIT y Embajada de Noruega, *Guía propuesta por las organizaciones sindicales de plantaciones y/o unidades productivas de caña en Colombia para la prevención y mitigación de la pandemia por COVID-19*, Colombia, 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/rolima/documents/publication/wcms_764320.pdf
- OIT, *Jubilación anticipada por trabajos de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre. Un estudio comparado*, Suiza, 2014. <https://www.ilo.org/es/publications/jubilacion-anticipada-por-trabajos-de-naturaleza-penosa-toxica-peligrosa-o>
- OIT, *Seguridad y salud en la agricultura*, Suiza, 2000. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_117460.pdf
- OIT, *Trabajo decente y productivo en la agricultura*, Suiza, 2019. <https://www.ilo.org/es/publications/trabajo-decente-y-productivo-en-la-agricultura>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social, *Una mirada a las condiciones de trabajo de algunos colectivos especialmente vulnerables*, España, OISS, 2011. https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/13-manual_colectivos_vulnerables.pdf
- Peña Huertas, Rocío del Pilar, Parada Hernández, María Mónica y Zuleta Ríos, Santiago, “La regulación agraria en Colombia o el eterno déjà vu hacia la concentración y el despojo: un análisis de las normas jurídicas colombianas sobre el agro (1991-2010)”, *Estudios Socio-Jurídicos*, Colombia, vol. 16, núm.1, 2014. <https://doi.org/10.12804/esj16.1.2014.03>
- Proyecto de Acuerdo 007 de julio de 2020 del Concejo Municipal de Pradera, por medio del cual se adopta el plan de desarrollo 2020-2023 para el municipio de Pradera “Pradera nos une”, 13 de julio de 2020. <https://www.pradera-valle.gov.co/Transparencia/PlaneacionGestionYControl/Acuerdo%20No.%20007%20Plan%20de%20Desarrollo%202020-2023.pdf>
- Proyecto de Ley número 091 de 2024 Cámara de Representantes del Congreso de la República de Colombia, Por medio del cual se dictan disposiciones para promover la Conciliación entre la vida laboral y familiar y se dictan otras disposiciones. *Gaceta del Congreso n° 1126 de 8 de agosto de 2024*. <https://www.camara.gov.co/conciliacion-entre-la-vida-laboral-y-familiar>

- Rada Luna, Rohnal José, “Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el sector agroindustrial colombiano”, *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, Cuba, vol. 25, núm. 2, 2024. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsytr/article/view/577>
- Rada Luna, Rohnal José, “Percepción que tienen los trabajadores rurales respecto a la seguridad y salud en el trabajo”, *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, vol. 12, núm. 1. 2022. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2022.6090>
- Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo de Colombia, por la cual se definen los Estándares Mínimos del sistema de Gestión de la Seguridad en el trabajo SG-SST. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=82666>
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Miguel, “Exposición al ruido y plus de penosidad”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, España, núm. 21-22, t. II, 2012.
- Sato, Leny, *Abordagem psicossocial do trabalho penoso: estudo de caso de motorista de ônibus urbano*, [tesis de doctorado], Brasil, Pontificia Universidade Católica de São Paulo, 1991. <https://www.yumpu.com/pt/document/read/12904112/abordagem-psicossocial-do-trabalho-penoso-estudo-fundacentro>
- Sentencia C-569 de 1993, Corte Constitucional de Colombia, 9 de diciembre de 1993. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=174470>
- Sentencia C-468 de 1997, Corte Constitucional de Colombia, 25 de septiembre de 1997. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/c-468-97.htm>
- Sentencia T-603/2003, Corte Constitucional de Colombia, 23 de julio de 2003. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/t-603-03.htm>
- Sentencia C-038 de 2004, Corte Constitucional de Colombia, 27 de enero de 2024. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/c-038-04.htm>
- Valle Calzada, Estrella del, “La reivindicación del derecho a la tierra frente a la indefensión de las comunidades rurales. Análisis de las recientes aportaciones desde el sistema de las Naciones Unidas”, *Anuario Español de Derecho Internacional*, España, vol. 39, 2023. <https://revistas.unav.edu/index.php/anuario-esp-dcho-internacional/issue/view/1512/4>

Villa Gil, Luis Enrique de la, “¿Qué es eso del estado de bienestar y cómo se mide, histórica y económicamente?”, *Revista Derecho Social y Empresa*, España, núm. 3, 2015. <https://doi.org/10.18172/redsye.6111>

Villar, Antonio, “La valoración del bienestar social”, *Ekonomiaz*, España, núm. 101, 2022. <https://www.euskadi.eus/web01a2reveko/es/k86aEkonomia-zWar/ekonomiaz/abrirArticulo?idpubl=98®istro=5>

Cómo citar

IJ-UNAM

Carmona Bayona, Erica Florina y Quintero Zuluaga, Vanessa, “Penosidad y bienestar de los trabajadores agrarios. Retos jurídico-laborales”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, vol. 22, núm. 42, 2025, e19772. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2026.42.19772>

APA

Carmona Bayona, E. F. y Quintero Zuluaga, V. (2025). Penosidad y bienestar de los trabajadores agrarios. Retos jurídico-laborales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22(42), e19772. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2026.42.19772>