



## JORNADA LABORAL DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS EN EL CONTEXTO COLOMBO-VENEZOLANO

Recibido: 07/01/2016 Aceptado: 26/02/2016

**Hernández, Fanny**

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, URBE, Venezuela

[fannyhernandez994@gmail.com](mailto:fannyhernandez994@gmail.com)

### RESUMEN

El trabajo en el sector agrícola adquiere una gran complejidad y diversidad tal que las condiciones del trabajo se hacen confusas con las mismas condiciones de vida del trabajador. Ello hace que se enfrente todos los días a riesgos para su salud. Esta situación se observa tanto en los campos agrícolas de Colombia como de Venezuela, que hasta las mismas legislaciones no tiene diferencias significativas entre el trabajador rural del campo respecto al trabajador urbano. De allí, que el propósito de la presente investigación sea realizar un análisis comparativo de la jornada de trabajo como condición laboral de los trabajadores del sector agrícola en Colombia y Venezuela con tal finalidad. El estudio se sustentó en los documentos relativos al Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, la ley 50 de 1990 que modifica el código sustantivo del trabajo colombiano, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012) de Venezuela, y su reglamento. El estudio se calificó como documental bibliográfico, utilizando el fichaje como técnica de recolección de información. Dentro de las reflexiones finales se infiere que no existen diferencias significativas entre las jornadas de trabajos en los trabajadores urbanos y rurales de Colombia y Venezuela.

**Palabras clave:** trabajador agrícola, jornada de trabajo, Colombia, Venezuela.

### LABOR DAY OF AGRICULTURAL WORKERS IN THE CONTEXT COLOMBO - VENEZUELAN

### ABSTRACT

The work in the agricultural sector becomes very complex and diverse conditions such that work is confused with the same conditions of life of workers. This means that he takes daily risks to their health. This situation is observed in the agricultural fields of Colombia and Venezuela, which until the same legislation has no significant difference between rural farm worker from the urban worker. Hence the purpose of this research a comparative analysis of the workday and working conditions of workers in the agricultural sector in Colombia and Venezuela in order. The study was based on documents relating to the Labour Code of Colombia, Law 50 of 1990 amending the substantive work of the Colombian Code, the Labour Act for workers of Venezuela, the regulation of the organic law of the work of workers in Venezuela. The study scored bibliographic documentary, using the signing as data collection technique. Within the final considerations it follows that



there are no significant differences between the days of work in urban and rural workers in Colombia and Venezuela.

**Keywords:** agricultural worker, working day, Colombia, Venezuela.

## INTRODUCCIÓN

Los trabajos realizados en el sector agrícola son considerados complejos y diversos, estos no solo comprenden la siembra y cosecha de los cultivos, sino que alcanzan también las actividades conexas, tales como el procesamiento y embalaje de los productos cosechados, el riego, combate de las plagas, el almacenamientos de cereales, la ganadería, la construcción y un sin número de tareas.

En ese mismo medio agrícola en el cual se desarrollan todas las labores campesinas antes mencionadas, se confunden las condiciones de vida y de trabajo de dichos trabajadores; es por ello, que los riesgos para su salud no son solo los propios del ámbito agrícola, sino, además los inherentes a los procesos específicos del trabajo que realizan.

Ahora bien, es significativo subrayar que la jornada laboral del trabajador agrícola comienza con el amanecer y finaliza al anochecer, lo cual supone una extensa jornada laboral, teniendo así el trabajador, día a día procesos laborales de altas exigencias físicas vinculados a los accidentes laborales y lesiones a esfuerzo repetitivo, debido a que estos condicionan al trabajador a la realización por parte de sobre esfuerzo físico, realizados en tiempos reducidos sin realizar las requeridas pausas fisiológicas, lo cual produce en el trabajador una fatiga excesiva producto del cansancio extremo que viene por lo general acompañado de disminución de la atención, por lo tanto, facilita el error.

Por otra parte, la manipulación de agentes químicos peligrosos es muy frecuente, en particular en las actividades agrícolas. Aunado a lo anterior, es importante mencionar que en el área agrícola la fuerza de trabajo que presenta mayor uso es la fuerza de trabajo humana, por lo que surge la necesidad de motivar en el patrono el interés en reducir los accidentes laborales, creando iniciativas tendientes a desarrollar planes de seguridad, higiene y ambiente para así poder controlar y reducir eficazmente los accidentes laborales.

Por lo que surge la responsabilidad del empleador frente a éstos trabajadores de garantizar la vida del trabajador dentro de la premisa del riesgo presente en su labor, asegurando que la jornada laboral se realice en condiciones y ambientes de trabajo carentes en lo posible de cualquier tipo de riesgo; todo ello con el propósito de incentivar al patrono para que incremente su interés en reducir los accidentes laborales.

En tal sentido, el trabajo constituye una de las actividades fundamentales del hombre, por lo que a lo largo del tiempo se han materializado avances significativos en cuanto a la protección del trabajador, quien en muchas ocasiones es identificado dentro de la relación laboral como el débil jurídico, cuestión por lo demás cierta en el área laboral agrícola, debido a que estos por lo general son personas de bajos recursos económicos y desprovistos de una adecuada educación, lo que acarrea como consecuencia que estos



trabajadores acepten realizar su jornada laboral sin las debidas precauciones.

Solo en Colombia existen 4 millones de trabajadores agrícolas de una población rural total de 11 millones, pero una de las dificultades es que no hay estadísticas confiables que soporten algunas iniciativas para el sector agropecuario. Sin embargo, el Gobierno asume que la cobertura de seguridad social entre los trabajadores del campo es muy baja, sobre todo porque la gran mayoría son pequeños productores, trabajadores independientes, jornaleros, nunca han tenido acceso a seguridad económica en riesgos profesionales.

De allí, surge el propósito del investigador de realizar un estudio comparativo aunque teórico sobre las normas relativas a la jornada de trabajo del trabajador agrícola en Colombia y Venezuela.

### **CONCEPTUALIZACIONES GENERALES SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO**

Siguiendo a López y Rivas (2008) la jornada de trabajo o como lo definen los autores “el tiempo de trabajo” se constituye en una red de relaciones sociales y culturales con una complejidad tal que es determinada por fuerzas tanto mercadotécnicas como institucionales, tal como la propia negociación de convenios colectivos como las políticas gubernamentales.

Por su parte Acosta (2006) menciona que el trabajo por unidades de tiempo por horas, días, semanas o años, se ha convertido en las jornadas habituales que se acuerdan en la actualidad a diferencia de aquellas jornadas de un tiempo fijo y mediante la cual se cumple una función o tarea específica a cambio de una retribución igualmente fija de salario.

De allí se infiere que la jornada de trabajo es el lapso de tiempo mediante la cual el trabajador ejecuta algunas labores para aquel quién lo contrató. Sin embargo, la tendencia en muchos países es a la reducción de esta, incluso desde una mirada histórica, en las primeras etapas de la revolución industrial nace la preocupación de los trabajadores de tener tiempo para recuperarse del tiempo en el trabajo.

De tal modo que, la misma sociedad ha impulsado a la regularización de la jornada de trabajo y de allí es que la Organización Internacional del Trabajo nace como organismo multilateral de regulación de los aspectos relativos al trabajo, impulsando normativas y acuerdos de protección de derechos de los trabajadores así como de establecer las obligaciones de estos inherentes al trabajo.

### **LA JORNADA DE TRABAJO EN COLOMBIA**

La legislación colombiana define la Jornada Ordinaria de Trabajo como el tiempo dentro del cual se compromete un trabajador a prestar un servicio a un empleador, dentro de una relación laboral. Asimismo, se refiere a la Jornada Ordinaria Máxima de Trabajo que corresponde “al tiempo máximo que la norma permite, que el trabajador pueda laborar, al servicio de un empleador”.



De acuerdo a lo contemplado en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (República de Colombia, 1990):

Artículo 161. Duración. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

- “a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;
- b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor (...)
- c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. Parágrafo. El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.”

De allí que se define a la Jornada Ordinaria de Trabajo Máxima, como aquella que corresponde a 8 horas diarias y 48 horas por semana, desprendiéndose que, una jornada diaria o semanal superior a la ordinaria, corresponde a un trabajo suplementario o de horas extras.

### TIPOS Y DURACIÓN DE LAS JORNADAS

El artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (República de Colombia, 1990) colombiano, establece unas jornadas especiales de trabajo, las cuales se citan:

“a. Labores insalubres: Hasta la fecha no se ha definido ni clasificado cuáles son estas labores, ni cuál es su duración máxima, motivo por el cual, hasta cuando esa



reglamentación no se produzca, habrá de tenerse la jornada ordinaria pactada o en su lugar, la ordinaria máxima. b. Jornada de trabajo de menores de edad: Respecto a esta Jornada especial, se deberá estar a lo dispuesto por los artículos 35 y 114 de la Ley 1098 de 2006, por ser la norma especial y por lo tanto, preferente sobre la general". Refiere el citado artículo:

Así mismo en su artículo 114 establece la duración de las jornadas:

"La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:  
1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde. 2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche".

Sin embargo, la misma legislación deja la posibilidad que por necesidades de las empresas pueda darse una ampliación de la jornada de trabajo, caso en el cual, es necesario solicitar la autorización respectiva. Igualmente, puede ocurrir que por motivos de fuerza mayor, caso fortuito, de amenaza u ocurrencia de algún accidente o cuando sea indispensable ejecutar trabajos calificados como de urgencia donde sea necesario trabajo adicional. Esto solo es permitido para evitar que las operaciones normales de la empresa no sufran graves obstáculos o perjuicios.

### **AUMENTO DE LA JORNADA DE TRABAJO**

En los casos que la empresa requiera incrementar la Jornada Ordinaria de Trabajo Máxima, es necesario acudir ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo y solicitar la autorización respectiva, en cumplimiento de lo establecido por el numeral 2º del artículo 162, que determina:

"2. Las actividades no contempladas en el presente artículo solo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas; las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de este, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente. El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro".

La Jornada Ordinaria Máxima de Trabajo, corresponde a 8 horas diarias, 48 horas semanales, independientemente de sector de la producción. Anteriormente, la duración máxima de la jornada de trabajo para los vigilantes y trabajadores de actividades



discontinuas o intermitentes, era de 12 horas, jornada que fue reducida a 8 horas de conformidad con lo establecido en la Ley 6ª de 1981, equiparándola a la jornada de trabajo de que trata el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como se puede apreciar, la jornada máxima de trabajo para aquellos trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo y regidos por las disposiciones correspondientes al sector privado, se encuentra regulada por el trabajo diario y semanal, luego no es posible que un trabajador tenga una jornada de 12 o de 24 horas de trabajo por 12 o 24 horas de descanso, ni aun por acuerdo entre las partes.

Cuando el servicio deba prestarse las 24 horas del día y los 7 días de la semana, la empleadora deberá enmarcar sus necesidades, en alguna de las diferentes jornadas de trabajo contempladas en la normativa vigente, sin que haya lugar a ningún tipo de excepción.

### **TIEMPO DE DESCANSO Y COMIDA**

Inicialmente debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo (República de Colombia, 1990) que dice:

“Artículo 167. Distribución de las horas de trabajo. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada”.

Por lo anterior, la Jornada de Trabajo deberá distribuirse al menos en dos secciones, y ese tiempo de descanso no hace parte de la jornada de trabajo. Estas interrupciones o pausas, usualmente se presentan en el tiempo destinado para la ingesta de alimentos que toma el trabajador de acuerdo con los tiempos dispuestos por el empleador.

### **LA JORNADA DE TRABAJO EN VENEZUELA**

Dar inicio a la reflexión de la jornada laboral para el caso de Venezuela nos hace citar a la definición que establece el artículo 167 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (Presidencia de la República 2012) la cual cita: “Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo”. Igualmente, la mencionada ley en su artículo 173, menciona que la jornada de trabajo no debe exceder de cinco (5) días a la semana con dos (2) días de descanso que necesariamente deben ser continuos y remunerados.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012) en Venezuela, es la norma regulatoria de las relaciones de trabajo. Se ha constituido como de orden público, es decir, de obligatorio cumplimiento, y que se extiende su aplicación tanto a personas venezolanas como extranjeras con ocasión al trabajo desempeñado o convenido en Venezuela, y constituye la base de que normativa puede ser mejorada por cualquier convenio entre las partes o mediante contratos



colectivos.

### **LA JORNADA DE TRABAJO EN VENEZUELA**

En 1936 se promulgó la primera ley del trabajo, la cual fue reformada varias veces sobre la terminación del contrato de trabajo. Posteriormente, se promulgó la Ley Orgánica del Trabajo, de 1990 la cual derogó la anterior, así como la mayoría de las leyes especiales que se promulgaron desde la ley derogada. En 1997 fue reformada la ley promulgada en 1990 con la finalidad de cambiar las normas relativas al salario y al sistema de prestaciones e indemnizaciones al término del contrato de trabajo.

La última Ley Orgánica del Trabajo adoptada en nuestro país es la nueva Ley Orgánica del Trabajo, de Trabajadores y Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012) (LOTTT), firmada por el presidente de Venezuela, Hugo Chávez. Luego de que la sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia venezolano (TSJ) declarara el carácter orgánico de la ley, quedó oficialmente aprobada la nueva normativa, cuyo contenido fue producto de más de 19 mil propuestas presentadas por los trabajadores y unas mil 800 asambleas en todo el país

La nueva legislación consta de 554 artículos y siete disposiciones transitorias, en las que destacan la reducción de la jornada laboral de 44 a 40 horas semanales diurnas, el pago doble de prestaciones en caso de despido injustificado, la eliminación del cobro de comisiones bancarias por servicios de cuenta nómina y el regreso de la retroactividad de las prestaciones para los trabajadores activos desde 1997.

### **EN CUANTO A LAS HORAS DE DESCANSO Y ALIMENTACIÓN**

El artículo 168 de la mencionada Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012) establece que los trabajadores (entiéndase trabajadores y trabajadoras – término únicamente usado por la ley venezolana) adquieren el derecho a interrumpir sus labores y retirarse del sitio del trabajo durante los tiempos de descansos y alimentación, el cual tendrá una duración de una hora diaria por lo menos. Igualmente establece un máximo de cinco horas continuas de trabajo sin el respectivo descanso.

Sigue estableciendo en su artículo 169, que cuando el trabajador por razones imputables a la naturaleza del trabajo o por causas de emergencia o cuando la jornada es rotativa no pueda ausentarse del lugar de trabajo en las horas de descanso y alimentación, el establecido para descanso y alimentación debe ser considerado como parte de la jornada de trabajo, y no podrá ser inferior a treinta minutos.

### **EN CUANTO AL TRANSPORTE DESDE Y HASTA EL SITIO DE TRABAJO**

En relación al transporte del trabajador hasta el sitio de trabajo el artículo 160 establece la obligación de proveer transporte cuando la residencia del trabajador supere los 30 kilómetros del sitio de trabajo. Asimismo, el artículo 171 menciona que en aquellos casos que el patrono deba dar el transporte a los trabajadores, se considerará la mitad del tiempo que dure el mismo como parte de la jornada de trabajo; salvo que acuerden no



imputarlo, mediante el pago de la remuneración correspondiente.

### TIEMPO DE DURACIÓN Y TIPOS DE JORNADAS

En cuanto a la duración de la jornada de trabajo y a los tipos de ellas el artículo 173 establece que la misma no podrá ser mayor de cinco días semanales y el trabajador tiene derecho a dos días de descanso, remunerados y continuos. Igualmente, establece que la jornada diurna está entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m, la jornada nocturna es la que va entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. y la jornada mixta la que comprende trabajos diurnos y nocturnos. Cuando esta tiene horas mayor de cuatro (4), se considerará como jornada nocturna. El siguiente cuadro muestra la tipología de jornadas y sus límites de tiempo:

**CUADRO 1**  
**TIPOS DE JORNADAS DE TRABAJO**

Jornada / Horas	Diaria	Seman al	Horario
Diurna	8	40	5am a 7pm
Nocturna	7	35	7pm a 5am
Mixta	7 1/2	37 1/2	

**Fuente:** elaboración propia (2015).

Por otro lado el artículo 175 establece excepciones a los límites antes establecidos:

- 1 Los trabajadores de dirección.
- 2 Los trabajadores de inspección o de vigilancia cuando su labor no requiera de un esfuerzo continuo.
- 3 Los trabajadores que desempeñan labores que requieran la sola presencia, o con labores discontinuas durante el cual el trabajador no despliega actividad material, ni atención sostenida pero debe permanecer en su puesto de trabajo para responder a llamadas eventuales.
- 4 Los horarios establecidos por convención colectiva entre patronos y los trabajadores.



5 En estos casos los horarios podrán excederse de los límites establecidos para la jornada diaria o semanal, con la condición de que la jornada diaria no exceda de once horas diarias de trabajo y que el total de horas trabajadas en un período de 8 semanas no exceda en promedio de 40 horas por semana.

### **JORNADA PARA TRABAJO CONTINUO Y SISTEMAS DE GUARDIA**

Esta excepción está establecida en el artículo 176 de la citada ley, y menciona que en aquellos casos que amerite un trabajo continuo y por turnos, la duración de este no deberá exceder de los límites diarios y semanales establecidos siempre y cuando el total de horas trabajadas por el trabajador en un período de 8 semanas, no exceda en promedio el límite de 42 horas semanales. Igualmente, establece que las semanas con seis días de trabajo deben ser compensadas con un día adicional para que el trabajador disfrute en su período de vacaciones, con pago de salario.

### **REDUCCIÓN DE JORNADA**

La ley de trabajo venezolana deja abierta la posibilidad de reducir la jornada de trabajo, en su artículo 177, la cual dice “se podrá fijar una jornada menor para aquellos trabajos que requieran un esfuerzo excesivo o se realicen en condiciones de riesgo para la salud y seguridad”.

### **CASO DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS**

En los casos de los trabajadores agrícolas no se establece una distinción de fondo en la legislación, solo variantes dadas por la naturaleza del trabajo. En los caso de la jornada de trabajo, se estipula de acuerdo al artículo 237 la jornada diurna entre las 4 am y las 6 pm y la jornada nocturna entre las 6 pm y las 4 am. En relación a la jornada mixta se mantiene la existencia de periodos diurnos y nocturnos, siempre que no exceda de 4 horas.

El citado artículo señala que cuando la naturaleza de la actividad lo requiera se podrá prolongar la jornada por encima de los límites con el pago correspondiente a las horas extras establecidas en esta ley. En todo caso no se podrá exceder de 10 horas a la semana, y los trabajadores tendrán derecho al tiempo de descanso y alimentación de conformidad con los artículos 168, 169 ó 170 LOTT.

Esto lo reafirma el reglamento parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012) en su artículo 6 que establece “la actividad turística, agrícola y pecuaria como empresas sometidas oscilaciones de temporada, podrán aumentar la duración de la jornada, siempre que:

a) Se solicite previamente autorización al inspector competente, indicando la identidad de cada uno de los trabajadores que prestarán servicios en tales jornadas.

b) Fueren pactados en la convención colectiva de trabajo o, cuando en la entidad de trabajo no hubieren trabajadores o trabajadoras sindicalizados, en el acuerdo colectivo el contrato individual de trabajo, con indicación de las compensaciones que les serán



otorgadas, las cuales en ningún caso podrán ser inferiores a las previstas en el artículo 118 del decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012).

c) Los trabajadores y las trabajadoras no laboren más de dos periodos o temporadas cada año, bajo el régimen previsto en el presente artículo.

La jornada diaria no exceda de diez (10) horas, dentro de la cual los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al tiempo de descanso y alimentación de conformidad con los artículos 168, 169 y 170 LOTTT: Periodo de descanso y alimentación. Por lo menos de una hora sin que se puedan trabajarse más de cinco horas continuas. Podrá fraccionarse en dos partes iguales, previo acuerdo de los trabajadores y las trabajadoras con el patrono o patrona. (Artículo 12 del Reglamento parcial sobre la jornada laboral)

Igual que el resto de los trabajadores no agrícolas tienen derecho a dos días de descanso, por estar clasificada la actividad agrícola y pecuaria como una actividad no susceptible de interrupción por razones técnicas, podrán pactarse días distintos al sábado y domingo siempre que sean consecutivos .

En el caso colombiano los agricultores que empleen trabajadores adquieren las mismas obligaciones de cualquier otro empleador. En Colombia no hay tratamiento diferente entre trabajadores urbanos o rurales. De allí que los trabajadores agrícolas tienen los mismos derechos de cualquier otro trabajador.

Sin embargo, los derechos laborales de los trabajadores del sector agrícola son más realizables y reales cuando quien actúa como empleador es una persona jurídica o un hacendado, por la capacidad económica que tiene para asumir las obligaciones, cuestión que se hace difícil con un pequeño agricultor.

De otra parte, el control que puede hacer el Estado de la protección social en los sectores rurales, es simplemente inexistente. Ni siquiera ejercen control en los grandes centros urbanos, mucho menos lo podrán ejercer en una remota zona donde hay que caminar horas a lomo de mula para poder llegar.

Esta realidad ha hecho que el trabajador y el empleador rural estén completamente desprotegidos, y que la ley y los beneficios laborales sean inexistentes en el campo. Los derechos laborales en el sector rural solo existen para quienes laboran en las fincas y haciendas de gran tamaño, mas no para quienes viven en sectores rurales pequeños y recónditos, aunque para también aplica la legislación laboral.

## METODOLOGÍA

El presente estudio se categorizó como documental con diseño bibliográfico, este desde la perspectiva de Hurtado (2010) es un proceso basado en la exploración, análisis, e interpretación de datos secundarios, estos son los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes impresas, documentales, audiovisuales o electrónicas.

Al respecto, la autora sostiene que el diseño bibliográfico recolecta los datos o



información, principalmente de libros, revistas, periódico, es decir, de las fuentes primarias y secundarias de datos, en este sentido, la primera se basa en testimonios escritos por personas que han vivido al suceso que se adapta a la realidad del estudio, la segunda son escritos de personas que relatan declaraciones de otras personas sobre cierto suceso.

Para el análisis de la información se realizó bajo la hermenéutica interpretativa y crítica que se constituye como la comprensión de los hechos expresados en los textos y fuentes bibliográficas. Como sustento de dicha afirmación, la investigación contó con una técnica de análisis lógico y para el estudio de los datos recolectados se utilizó el fichaje y la observación documental, acudiéndose a la hermenéutica para la interpretación objetiva de los diferentes documentos históricos sujetos a estudio en la presente investigación.

### REFLEXIONES FINALES

Del anterior análisis, se desprenden algunas reflexiones que adquieren relevancia para que sirvan de inicio a otros debates que procuren un cambio en las acciones de los gobiernos de Colombia y Venezuela orientadas a lograr un mejoramiento de la calidad de vida del trabajador rural.

Todas estas actividades agrícolas, en su gran mayoría, son desarrolladas al aire libre, por lo que este tipo de trabajadores siempre están expuestos a los cambios meteorológicos en la realización de sus tareas, siendo este un factor que influye en la eficacia de las operaciones y en las condiciones laborales, haciéndolas más difíciles y peligrosas.

Las situaciones climáticas de alto riesgo, más frecuentes, a las cuales se encuentran expuestos los trabajadores agrícolas, son entre otras, el crecimiento intempestivo de cañadas y arroyos producto de las intensas lluvias, así como la exposición a riesgo eléctrico por tormentas eléctricas, situaciones estas que son muy comunes en áreas agrícolas donde el principal medio de trabajo es la cosecha.

Es importante mencionar que los trabajadores agrícolas tienen actividades con elevadas exigencias de carácter físico, llevado a cabo en condiciones ambientales muchas veces extremas, cuyas fuentes de riesgo de accidente son muy variadas, las cuales suelen provenir de la instalación de maquinarias y equipos de trabajo que resultan potencialmente peligrosos, y aunado a ello, casi siempre empleados en ambientes de trabajo aislados.

La incorporación de nuevas tecnologías, herramientas y maquinarias, que frecuentemente no está acompañada de procesos de capacitación que aseguren el manejo seguro de la misma, incorpora riesgos laborales, particularmente en lo que respecta a la exposición a vibraciones y ruido; estas repercusiones se asocian directamente a afecciones del sistema nervioso, del aparato circulatorio, aparato digestivo y aparato locomotor.

No obstante, por todo lo anterior, se infiere que la falta de incentivo por parte del patrono de suministrar al trabajador las condiciones mínimas de medio ambiente de



trabajo establecidas en el ordenamiento jurídico tanto colombiano como venezolano, así como el no proveerlo de las respectivas capacitaciones, ha traído grandes consecuencias para el trabajador agrícola, quienes en la mayoría de los casos se sienten indefensos ante los riesgos a los cuales son sometidos, por motivo de que los mismos provienen de órdenes directas impartidas por sus patronos; esas consecuencias no solo lo perjudican en su entorno laboral, sino que van más allá, llegando a perjudicar el seno familiar del mismo.

Debe desarrollarse una disposición para registrar a los gremios del sector agropecuario que conjuntamente con el Estado aseguren con pólizas especiales de salud a estos trabajadores.

Como resultados se evidenció que, aun cuando el ordenamiento jurídico laboral tanto colombiano como venezolano establecen las normas en materia de seguridad y salud laboral de obligatorio cumplimiento y aplicación, se observa la necesidad de aplicación de programas gubernamentales que garanticen su cumplimiento, por lo que se concluyó que dichas condiciones bajo las cuales laboran los trabajadores agrícolas no son las más óptimas; y se recomienda, que las autoridades perfilen normativas encaminadas a supervisar la correcta aplicación de medidas preventivas, y capacitación de los trabajadores por medio de talleres sobre los riesgos que implican su labor y las formas de prevenirlos.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, I. (2006). El Ambiente Laboral. Tendencias y Percepciones. Revista Trabajo y Sociedad. Volumen 7, número 8, (Pp 1-28).
- López, I. y Rivas, C. (2008). La Jornada de Trabajo como Elemento del Medio Ambiente Laboral en Contribuciones a las Ciencias Sociales. Documento en línea. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/cccss/0712/lqrd.htm> Consulta: 20/05/2015.
- Presidencia de la Republica (2012). Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras. Gaceta Oficial Extraordinaria número 6.076. Venezuela.
- República de Colombia (1990). Ley 50 que modifica el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia. Diario Oficial del 1 de enero de 1991. Colombia.