

DR. ALFONSO DEL CAMPO

TEMA: "EL Salario Integral y el Sector Cafetero".

HOJA DE VIDA:

- Abogado de la Universidad Externado de Colombia.
- Miembro de la Junta Directiva de las siguientes entidades:
 - Colsubsidio de Bogotá.
 - Flota Mercante Grancolombiana.
 - Compañía Agrícola de Inversiones en Bogotá.
- Juez Civil en Ibagué.
- Director Ejecutivo del Comité de Cafeteros del Tolima.
- Actual Director de Relaciones Industriales de la Federación Nacional de Cafeteros.

SALARIO INTEGRAL Y EL SECTOR CAFETERO

Dr. Alfonso del Campo

Desde el momento mismo en que se lanzó la idea del salario integral, se agitaron las opiniones acerca de sus repercusiones en la vida empresarial y laboral del país. Diversos puntos de vista se han esgrimido a favor o en contra de tal estrategia salarial. Voceros de los distintos gremios se han pronunciado periódicamente acerca de tal eventualidad, dejando la sensación aparente de que aunque la idea es buena, se requiere previamente de algunos ajustes y armonizaciones, algunas estructurales, en la legislación colombiana, en diversas instituciones, en sistemas financieros y contables, en ciertos mecanismos impositivos, llegando inclusive a la necesidad de cambio en algunos agregados como el consumo personal, los hábitos de ahorro, los niveles de inversión, de empleo, etc. etc.

Este gran número de modificaciones implícitas en tal estrategia y su imprevisible onda expansiva, es lo que vuelve difícil generalizar sobre las bondades y limitaciones de dicho proceso, máxime cuando su repercusión será distinta según cada empresa o individuo.

Pero siendo precisamente éstas las razones de ser del presente seminario, me propongo a continuación esbozar algunas ideas generales que tienen que ver más con el sector agrícola y en particular con el sector cafetero.

Quizás una de las formas de poder sacar un balance en este campo, es examinar algunas características muy especiales del mercado laboral y la fijación de salarios en el sector agrícola colombiano.

1. El Mercado de Trabajo Rural en Colombia: Aunque evidentemente se podría tocar un sinnúmero de temas en este campo, la idea que me parece interesante y útil para el presente análisis es la siguiente: Cuál ha sido en las últimas décadas una de las principales características de este mercado? Sin lugar a dudas, la disminución de brazos disponibles en el sector agrícola colombiano. En efecto, de un país de características eminentemente rurales como que en 1951 el 61.50/o de la población vivía en el campo, se ha pasado a un país cuya población urbana en 1973 era el 600/o y en 1978 se estimaba que la misma había llegado a un 640/o (1) lo cual solo dejaría un 360/o de la población colombiana en zonas rurales.

Este proceso migratorio explicable y justificable por múltiples razones, ha traído una consecuencia interesante desde el punto de vista económico: una reducción muy grande del antiguo desequilibrio entre oferta y demanda de trabajo en las zonas agrícolas colombianas. Si a este flujo migratorio se une el aumento paralelo de producción que ha experimentado un buen número de productos agrícolas, se

(1) DANE. Encuesta de Hogares. Junio/78. Tabulados.

llega a la conclusión de que el mercado de trabajo rural ha sufrido un giro en la búsqueda de un equilibrio entre oferta y demanda de trabajo, con todos los cambios cualitativos y cuantitativos que ello implica.

Esta reducción de brazos disponibles en el campo colombiano se ha traducido en la práctica, en la mejora de sus salarios nominales y de status del asalariado campesino. Si se acude a las pocas estadísticas disponibles puede afirmarse que los jornales agrícolas han venido aumentando muy rápidamente y son bastante superiores al mínimo legal establecido para las actividades primarias (ver cuadro página No. 4).

Además de estas características hay algunas otras que ayudan a tipificar aún más el mercado rural de trabajo y la determinación de sus niveles salariales.

En líneas generales, puede afirmarse que las modalidades de remuneración de la casi totalidad de los trabajadores agrícolas varían fundamentalmente según la ubicación territorial, el tipo de cultivo, la categoría profesional y educativa de los trabajadores y la superficie de las explotaciones.

EVOLUCION DEL JORNAL AGRICOLA SIN ALIMENTACION Y EL SALARIO MINIMO LEGAL EN LAS ACTIVIDADES PRIMARIAS - 1976 - 1979

Años	Trimestre	Jornada Agrícola		Salario mínimo para actividades primarias
		Clima Frío	Clima Caliente	
1976	I	51	59	34
	II	56	63	34
	III	60	68	44
	IV	64	73	44
1977	I	77	87	50
	II	84	96	50
	III	89	102	53
	IV	100	102	67
1978	I	103	115	67
	II	108	119	73.5
	III	117	128	73.5
	IV	126	137	73.5
1979	I	129	139	105
	II	135	144	105
	III	150	159	105
	IV	163	162	105

FUENTE: DANE. Tabulados de Jornales Agrícolas.
Cálculos DNP - UPG - DPS.

Es pues difícil conocer exactamente el nivel de ingresos de los asalariados agrícolas, en razón de las distintas formas de remuneración, la diversidad de ocupaciones y las variaciones estacionales de los salarios. Además, los trabajadores se encuentran dispersos en una multitud de explotaciones, de tal modo que el salario se discute a veces en privado entre el empleador y el asalariado y es entonces, el resultado de un contrato individual.

Sin duda a partir de estas dificultades específicas y de las deficiencias que presentan las estadísticas nacionales relativas a salarios agrícolas, se explica que los cambios al sistema de remuneración vigentes en el campo sean de muy difícil viabilidad, si se les compara con posibilidades similares en la industria, los transportes o los servicios. Y ya que se habla de comparaciones entre lo urbano y lo rural, vale la pena completar lo dicho anteriormente añadiendo que es sumamente difícil comparar los salarios de los trabajos agrícolas con los demás sectores de la economía, porque antes habría que plantear varias cuestiones: cuáles son las categorías de trabajadores agrícolas que se quieren comparar? A qué categorías de trabajadores de los demás sectores se las quiere comparar, dado que no son idénticos los tipos de calificaciones? De qué manera deben hacerse intervenir y deben calcularse factores tales como seguridad social, vacaciones pagadas, etc.? Qué regiones conviene elegir para las comparaciones? Cómo tomar en cuenta las prestaciones en especie?

2. El Mercado de Trabajo en el Sector Cafetero: Particularizando aún más sobre el tema de los salarios agrícolas y el mercado laboral rural, es conveniente describir algunas peculiaridades de los mismos en las zonas agrícolas cafeteras.

En primer lugar, es necesario aclarar que en el sector cafetero existen principalmente dos categorías de asalariados agrícolas: los permanentes (agregados, administradores y otros) y los cosecheros. Los primeros están vinculados por una relación contractual similar a la que rige para los asalariados urbanos. Gozan de las prestaciones legales, seguridad social, etc. En cuanto a la forma de liquidación, se asemejan al sector industrial de las zonas urbanas.

En cuanto a la segunda modalidad de asalariado cafetero, los llamados cosecheros no permanentes, es necesario describir ciertas peculiaridades de este mercado laboral y su remuneración, ya que constituye en Colombia un mercado atípico y en cierta forma un caso único de libre competencia desde el punto de vista del mercado laboral.

a. Sistema de "Enganche": en aquellos departamentos de mayor cosecha cafetera (Quindío, Risaralda, Caldas, Antioquia entre otros), la gran mayoría de trabajadores migrantes cosecheros son enganchados mediante contratación directa en los fines de semana en la plaza principal del pueblo más cercano y/o mediante invitaciones radiales. Es prácticamente una subasta, en donde el empleador ofrece públicamente en voz alta las condiciones de trabajo: el sistema de remuneración, las condiciones de transporte, de alojamiento, etc. Igualmente, los cosecheros allí presentes escogen libremente entre las diversas alternativas presentadas por los finqueros, la que más le convenga de acuerdo con sus necesidades particulares.

De esta forma se cumple con tres características principales de la libre competencia como son el conocimiento perfecto del mercado, un gran número de oferentes y la libre escogencia por parte de los trabajadores de la mejor alternativa de trabajo según sus necesidades individuales.

De otra parte, en la gran mayoría de los casos, estos enganches son “refrendados” o garantizados mediante contratos verbales, pudiéndose afirmar entonces que son más bien “tratos” antes que contratos en el sentido legal de la palabra.

b. Sistemas de Remuneración: para la fijación del nivel de salarios en las zonas cafeteras ya mencionadas se siguen en general 4 criterios principales: i) el pago de salario por “unidad volumétrica recogida” ii) jornal diario sin alimentación iii) jornal diario con alimentación iv) contrato prefijado.

Ahora bien, como se trata de trabajadores contratados solamente en épocas de cosecha, el sistema de remuneración que prevalece casi con exclusividad en toda la zona cafetera es el de la “unidad recogida” basado en el número de unidades que el trabajador logra recoger por día. La unidad consiste en un tarro de lata o un canasto o cesta de bejuco.

c. Permanencia de Trabajo: el promedio de días de permanencia de trabajadores en cada finca tiene una amplia variación según el departamento y municipio considerados. A título de ilustración, puede afirmarse que algunos estimativos efectuados para la oficina de Planeamiento del Ministerio de Agricultura (OPSA) para el departamento de Antioquia indican que dicho promedio fluctúa entre 6 días y 90 según el municipio del cual se esté hablando. En el departamento de Caldas, la fluctuación va desde 8 días hasta 45; mientras que en el departamento del Quindío se estimó que el promedio de permanencia podría llegar a ser de aproximadamente 15 días.

Estos tiempos de permanencia en fincas cafeteras da idea de la libre movilidad laboral en épocas de cosecha. Entre las causas aducidas por los trabajadores para cambiar de finca en que se emplea, éstas pueden ser de una doble naturaleza: una eminentemente económica, que tiene que ver exclusivamente con el nivel de ingresos percibidos y otra de naturaleza más psicológica, que tiene que ver más con una noción de bienestar o comodidad personal, tales como la lejanía de las fincas de los centros poblados, necesidad de tener recreación, incompreensión del patrón, mejor alojamiento, etc.

Todo lo anterior refleja la amplia movilidad laboral en las zonas de recolección cafetera y principalmente el hecho de que cuando los trabajadores se sienten insatisfechos con las relaciones que mantienen con los productores, abandonan simplemente su trabajo y ofrecen su actividad en otras fincas.

d. Duración de la Jornada de Trabajo: en general, los recolectores de café trabajan un promedio de 10 horas diarias durante las épocas de cosecha. En épocas de no cosecha, la jornada agrícola puede alcanzar un promedio de 8 a 9 horas por día.

En resumen, puede concluirse que en el caso de esta segunda categoría de trabajadores agrícolas cafeteros, su muy peculiar sistema de enganche, remuneración, movilidad, etc. hace que este mercado laboral sea atípico si se le compara con aquellos que se conocen en los sectores de las grandes industrias o del gobierno en las zonas urbanas; ajeno por lo tanto, a las formalidades, requisitos, exigencias, etc. de los contratos colectivos convencionales de las ciudades.

Qué significa entonces lo anterior? Qué tienen que ver estas características de este mercado laboral cafetero con la sugerencia de establecer el salario integral en el mismo? Se lograrían los propósitos de un "salario inmediato más elevado, con menos prestaciones y abalorios que los salarios actuales", tal como lo pronostica el salario integral? O se estaría añadiendo simplemente un factor "extraño" en la libre fijación del salario en el caso de los cosecheros? Acaso un salario así fijado, no representa un óptimo de acuerdo con las necesidades de cada una?

Aunque las respuestas a estos interrogantes ya han sido anticipadas, quizás sea conveniente mostrar con algunas cifras la evolución de los salarios en las zonas cafeteras como testimonio del mejoramiento del nivel de vida de los asalariados del sector rural cafetero (ver cuadro de la página No. 11). En él se aprecia que durante la década del setenta, los jornales agrícolas, sin alimentación, en los principales departamentos cafeteros pasaron de \$ 27 en 1970 a alrededor de \$ 182 en promedio durante 1980.

Más interesante resulta estas cifras si se comparan con el salario mínimo legal para actividades primarias vigente para el mismo período, sobre todo si se tiene en cuenta que los trabajadores agrícolas son en su gran mayoría personal de baja calificación.

**SALARIOS PROMEDIOS EN LOS PRINCIPALES DEPARTAMENTOS
PRODUCTORES DE CAFE (*)
1970 - 1980**

Depto (**)							
Años	Antioquia	Caldas	Quindío	Risaralda	Tolima	Valle	Promedio
1970							
Jornal \$	22.50	25.00	24.00	38.00	25.00	28.00	27.08
Salario/Arr. \$	8.70	10.85	12.00	19.00	7.50	7.50	10.92
1971							
Jornal \$	24.00	28.50	27.00	40.00	25.00	28.00	28.75
Salario/Arr. \$	9.00	12.00	13.90	20.00	7.50	7.50	11.65
1972							
Jornal \$	26.50	35.00	28.00	40.00	25.00	28.00	30.42
Salario/Arr. \$	10.50	14.50	16.60	20.00	7.50	9.25	13.06
1973							
Jornal \$	29.50	40.00	31.50	50.00	30.00	30.00	35.17
Salario/Arr. \$	12.00	15.80	20.80	30.00	8.75	10.50	16.31
1974							
Jornal \$	35.00	43.50	40.00	50.00	50.00	49.00	44.58
Salario/Arr. \$	14.20	17.50	23.00	25.00	15.00	13.00	17.95
1975							
Jornal \$	43.50	47.00	50.50	60.00	60.00	50.00	51.83
Salario/Arr. \$	16.50	19.00	24.50	30.00	20.00	16.00	21.15
1976							
Jornal \$	70.00	80.00	85.00	85.00	80.00	80.00	80.00
Salario/Arr. \$	23.00	20.00	32.50	32.50	22.50	25.00	25.92
1977							
Jornal \$	90.00	140.00	120.00	120.00	120.00	125.00	119.17
Salario/Arr. \$	30.00	37.50	37.50	37.50	23.50	30.00	32.67
1978							
Jornal \$	120.00	160.00	130.00	130.00	120.00	150.00	135.00
Salario/Arr. \$	35.00	40.00	40.00	40.00	30.00	35.00	36.67
1979							
Jornal \$	120.00	170.00	130.00	130.00	130.00	150.00	138.00
Salario/Arr. \$	45.00	44.00	44.00	45.00	50.00	40.00	44.67
1980 (1)							
Jornal \$	150.00	200.00	200.00	200.00	165.00	180.00	182.00
Salario/Arr. \$	46.00	46.00	46.00	46.00	50.00	40.00	46.00

(*) El orden aquí seguido es el alfabético y no el de mayor producción. Este salario promedio no incluye el valor de la alimentación.

(*)(*) Estos seis departamentos representan el 81.50% de la producción total del país.

(1) Preliminar.

Fuente: Departamento de información Cafetera. Fedecafé.

RELACION ENTRE EL SALARIO MINIMO LEGAL PARA ACTIVIDADES PRIMARIAS (*) Y EL SALARIO AGRICOLA EN LAS PRINCIPALES ZONAS CAFETERAS

Años	Salario mínimo legal en actividades primarias	Promedio jornales en agrícolas cafeteros sin alimentación (**)
1970	11.0	27.0
1971	11.0	28.8
1976	39.0	80.0
1977	55.0	119.0
1978	72.0	135.0
1979	105.0	138.0
1980	140.0	182.0

(*) Fuente : DANE. Boletín Mensual de Estadística.

(**) Comprende solo seis departamentos cafeteros.

Las diferencias observadas podrían explicarse por tres factores principales : i) porque el jornal agrícola cafetero se fija indirectamente teniendo en cuenta el precio externo del grano.

ii) por la escasez relativa de mano de obra en las zonas cafeteras, especialmente en las épocas de cosecha.

iii) por el significativo aumento de producción cafetera principalmente en los últimos tres años.

Ahora bien, para hacer un estimativo de lo que puede ganar un cosechero, es necesario tener en cuenta que éste recoge en promedio entre 8 y 10 arrobas de cereza por día, que al precio aproximado de \$ 46.00/arroba (*) da un ingreso diario que fluctúa entre \$ 370.00 para un recolector novato y \$ 460.00 para un recogedor experimentado. Lo anterior refleja entonces, las principales características de la fijación de los salarios en las principales zonas cafeteras de Colombia.

De otra parte, en el sector cafetero puede hablarse también de aquellos trabajadores vinculados a las distintas instituciones del gremio y localizados principalmente en las zonas urbanas del país. En este caso, la posible incidencia del establecimiento del Salario Integral tendría que verse desde una óptica diferente, en sus repercusiones más de índole financiera tanto para la empresa como para el trabajador y a nivel de la economía en su conjunto antes que en las dificultades o imposibilidad de volver factible tal posibilidad.

(*) Fuente: Departamento de Información Cafetera.

Entre los principales inconvenientes, pueden citarse los siguientes: i) el sector empresarial sufriría dificultades de tipo financiero, ya que al estar predeterminadas las fechas de liquidación de algunas de sus prestaciones, le permite realizar diversas operaciones respaldado en las reservas correspondientes. De no ser así, los empleadores deberán procurarse recursos económicos de otras fuentes lo cual con los altos costos financieros actuales, encarecerían necesariamente la producción del bien o la prestación del servicio respectivo, anulando o aún empeorando la eventual mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios.

En estas condiciones el beneficiario no sería el trabajador como lo pretende la noción del Salario Integral. En efecto, para el asalariado su capacidad adquisitiva permanecería similar y en algunos casos peor a la que poseía antes de tal eventualidad. Para la empresa, tal estrategia implicaría una serie de drásticos cambios en su estructura financiera y laboral con el propósito de obtener un efecto diferente al buscado. Sería tanto como sugerirles cambiar por el simple prurito de cambiar, buscando un resultado inalcanzable.

ii) Otro punto de vista empresarial es el que tiene que ver con el desahorro Institucional, que afectaría algunas inversiones, en cierta forma forzosas, que tiene que hacer y mantener las empresas para poder responder por las prestaciones de los trabajadores. Este que viene a ser un ahorro para la comunidad, es posible que no lo sea más en caso de una liquidación salarial integral, ya que es muy factible que el trabajador convierta esos pesos adicionales en consumo antes que en ahorro.

iii) Si se examina el proceso desde el punto de vista del trabajador, podría pensarse también en que éste tiene organizado su sistema de gasto en función del salario mensual disponible y no con base en el salario contractual. En estas condiciones, sus ingresos "adicionales" de ciertas épocas del año vienen a constituirse para él en una especie de ahorro forzoso, que destina la mayoría de las veces a la compra de muebles electrodomésticos, cuotas extraordinarias de amortización de vivienda, etc., que de otra forma no podría lograrlo.

iv) Si se cambiase la forma de liquidación de salarios, habría que modificar igualmente las escalas de retención en la fuente y de seguridad social, basadas en los salarios nominales, ya que al incrementarse los salarios nominales con el valor de las prestaciones sociales actualmente no gravadas, se aumentaría automáticamente el monto de la tributación de cada asalariado, la que por su naturaleza regresiva volvería nulo el pretendido beneficio de un mayor salario integral nominal.

A nivel más general, podría argumentarse también que la tendencia a nivel mundial de las empresas ha sido y es la de mantener ciertos suplementos salariales, no con un espíritu paternalista sino de cubrimiento de algunos riesgos de costo creciente para los trabajadores, cada vez más inciertos en el mundo actual (salud, educación, vivienda, etc.).

En síntesis, podría concluirse que aunque las ventajas de una posible implantación del salario integral no son muy claras, sí lo son sus desventajas. En lo que hay acuerdo unánime es en la necesidad de un mejoramiento de la capacidad adquisitiva de los salarios, la cual no se logra cambiando simplemente la forma de liquidación de los salarios nominales, sino mediante cambios económicos más profundos que se alejan por completo de los anteriores formalismos.

QUE FINES PERSIGUE LA IDEA SOBRE ESTABLECIMIENTO DEL SALARIO INTEGRAL?

- a. Suprimir el pago, que en ciertas épocas del año laboral y calendario, se hacen al trabajador, a título prestacional legal o extralegal voluntario y/o convencional, tales como : primas semestrales legales o extras o auxilios de otra índole, cuya periodicidad no sea mensual.-
- b. El producto anual de estas prestaciones incorporarlas, en su promedio, a la remuneración mensual laboral del trabajador.
- c. La remuneración así canalizada, vía salario, se propone teóricamente procurar al trabajador un ingreso mensual real de mayor significación a fin de que aquel pueda satisfacer sus necesidades cotidianas sin mayores afugias.

CONCLUSIONES:

Busca la figura del salario integral : a) Hacer desaparecer de la legislación y del panorama laboral en principio — una serie de prestaciones (abalorios y chucherías como fueron llamadas) y evitar su continua proliferación; b) robustecer el ingreso mensual del sector laboral; c) descompilar la administración del sector empresarial.

FACTORES QUE CONSIDERAMOS DIFICULTARIAN SU APLICACION EN EL SECTOR LABORAL CON VINCULACION REGULAR

Para el Trabajador:

El recibir mensual o integralmente su retribución al trabajo, convertiría aquélla en dinero de bolsillo —tanto más si tenemos presente el consumismo superfluo de la época—, limitándolo para ciertas inversiones de importancia económica que hoy hace periódicamente y en base a sus ingresos cíclicos : muebles, enseres, electrodomésticos. Más delicada sería la situación para el trabajador, si se pensara en llevar a la remuneración mensual la proporción de cesantía, por cuanto ésta perdería su razón finalista: prever la época de receso laboral por terminación de la relación respectiva. Y aún más, tornaría, prácticamente en nugatorio cualquier programa de vivienda para el trabajador, quien hoy utiliza legalmente su cesantía para completar cualquier préstamo para adquisición.

Aunque parezca argumento paternalista, es real.

Para la empresa:

El sector empresarial puede sufrir inconvenientes de tipo económico y financiero en razón a que la periodicidad vigente para el pago de varias prestaciones, le permite realizar muchas operaciones respaldado en las reservas correspondientes, por cuanto éstas deben estar líquidas en fechas predeterminadas.

De no ser así, los empleadores deberán procurarse recursos económicos que conllevarían costos financieros, que necesariamente encarecerían su producción con todas sus secuelas.

Para el Grupo trabajador que labora de manera ocasional y más propiamente el jornalero flotante.

Para este grupo humano, muy importante por cierto y digno de toda la protección, se podría pensar en diseñar un sistema que le garantice todos sus derechos laborales, que podría ser el de remuneración laboral integral.

Dada la estacionalidad de nuestra producción agropecuaria, los empresarios rurales requieren mano de obra en cierta magnitud y por lapsos de tiempo que fluctúan de una a dos semanas hasta 3 ó 4 meses, y en estas condiciones suele suceder con frecuencia, que al trabajador transeúnte se le pague su jornal simplemente, en ocasiones por desconocimiento de las obligaciones por parte del empresario, en otras por carencia de documentos de identificación del trabajador y en pocas oportunidades por deserción competitiva.

Podría establecerse un sistema que, a partir del salario mínimo respectivo, se adicione a éste, el porcentaje prestacional establecido por la ley.

En esta forma se garantizarían los derechos a este núcleo de trabajadores, y de otra parte, al empleador se daría una mayor seguridad jurídica.

ALTERNATIVA PARA EL CASO DEL SECTOR LABORAL CON VINCULACION REGULAR:

Conforme a los fines propuestos perseguidos con la inquietud sobre salarios integrales: Mejor ingreso mensual, con mayor poder cotidiano para el sector laboral, buscando así mismo descomplicar la administración empresarial y evitar la proliferación de prestaciones, pensamos que podría buscarse una alternativa que supliera los objetivos señalados y además, procure una estabilización en los precios (en cuanto a la incidencia que en los precios tiene el factor salarial).

Pues bien, si los reajustes en las remuneraciones del sector laboral constituyen ingrediente substancial en el fenómeno de causación circular dentro de la economía de precios, es decir, que al pesar mayores costos en la producción, por incre-

mentos de esta naturaleza (salario más prestaciones), aquéllas necesariamente serán desplazadas al consumidor, y dentro de este sector se encuentra el trabajador y su familia, quien se verá seriamente afectado en su costo de vida y lógicamente presionado a solicitar revisión en su remuneración laboral, y así sucesivamente.

Pensamos en que una fórmula que propugnaría por mejor ingreso real mensual con disminución de su incidencia en la inflación de costos, podría ser la de : darle un estímulo tributario a las rentas de trabajo y de contera un tratamiento más justo al trabajador colombiano.

DESARROLLO DE LA FORMULA:

Hoy tributariamente están exentas las prestaciones sociales, hasta concurrencia de las legales; las extralegales son tratadas como salario para estos efectos impositivos.

Si mediante una reforma legal, se le diera el carácter de prestación legal laboral, con todos los efectos jurídicos vigentes, por ejemplo a las primas de servicios que excedieran a las consagradas hoy en el C.S.T. dichos rubros quedarían exonerados de tributación para el trabajador, y para las empresas no implicarían reservas prestacionales, por cuanto no la causarían. Naturalmente un sistema de éstos debe conciliarse con los intereses fiscales del Estado, y entonces, se pueden introducir limitaciones al rubro : primas de servicios, en el sentido de que sin ser inferior a la hoy consagrada en la ley (1 mes por año), para los fines de la reforma, se le podrían establecer límites a aquéllas: (Ejemplo : hoy por prima de servicios se establece un mes de salario fraccionado en dos pagos : junio y diciembre. Partiendo de estas bases y para efectos de la fórmula, los empleadores podrían elevar dicho rubro prestacional hasta en cuatro veces).

Los incrementos prestacionales exentos podrían pagarse proporcionalmente durante el año y en esta forma mejorar el ingreso mensual del trabajador.

CONSIDERACION FINAL:

La inquietud acerca del salario integral es muy buena pero ideal para nuestro medio, en razón a que ella supone un régimen de seguridad social integral y consolidado, maduro y ampliamente confiable, adicionado con una mentalidad del sector laboral con vocación definida hacia el sistema; esta vocación requiere un proceso de persuasión que debemos iniciar en forma.

Cajas C. Familiar

133 (Cocaficultores)

ECONOMIA CAFETERA

Distribución de los cafetales según tamaños:

Tamaño en Hectáreas	o/o del Total	o/o Acumulado
Menores de 2.9	36.9	36.9
Entre 3 y 9.9	45.3	82.2
Entre 10 y 19.9	11.4	93.6
Entre 20 y 49.9	5.1	98.7
Mayores de 50	1.3	100.0

- Número fincas cafeteras : 300.000 aproximadamente.
- Número de personas que dependen directamente de la Industria Cafetera : 2.5 millones.
- Indirectamente podría tener un efecto multiplicativo mayor a 4.
- Café tecnificado : 315.000 hectáreas o sea 150 C/Ha. de rendimiento.
- Crédito para café :

	1979
Crédito por Fondo Rotatorio :	\$ 1.036 millones
Crédito por Fondo Financiero	
Agropecuario :	\$ 589 millones
- El Café es el cultivo que ocupa mayor extensión nacional : 1'200.000 Has.
- En 600 municipios del país se cultiva café.
- El Café representa el 30% del P.I. B. agrícola y el 8% del P.I. B. Nacional.

DIVERSIFICACION

Inversión en diversificación en el período
1963 – 1979 \$ 2.470 millones

Logros más importantes :

- Racionalización del cultivo del café concentrándolo en las áreas óptimas.
- Vinculación de más de 206.000 hectáreas a cultivos y empresas pecuarias.
- La creación de 125.400 empleos directos en el sector rural.
- Creación de 93 empresas agroindustriales.
- Crédito agropecuario por valor de \$ 1.978.2 millones.
- Crédito para Mercadeo y Agroindustria por valor de \$ 83.9 millones.
- Inversiones en proyectos forestales por valor de \$ 407.5 millones.
- Inversión en investigación \$ 15 millones.
- Agricultores atendidos 9.135.
- Créditos otorgados 12.300.
- Valor de la producción obtenida \$ 8.330 millones.

Bogotá, D. E., 24 de noviembre de 1980.