



Internationaal

Observatorio del
**Trabajo
Justo**



Construyendo camino hacia el Salario Digno en el sector de la Caña de Azúcar en Colombia

Informe de salarios en el sector de la caña de azúcar

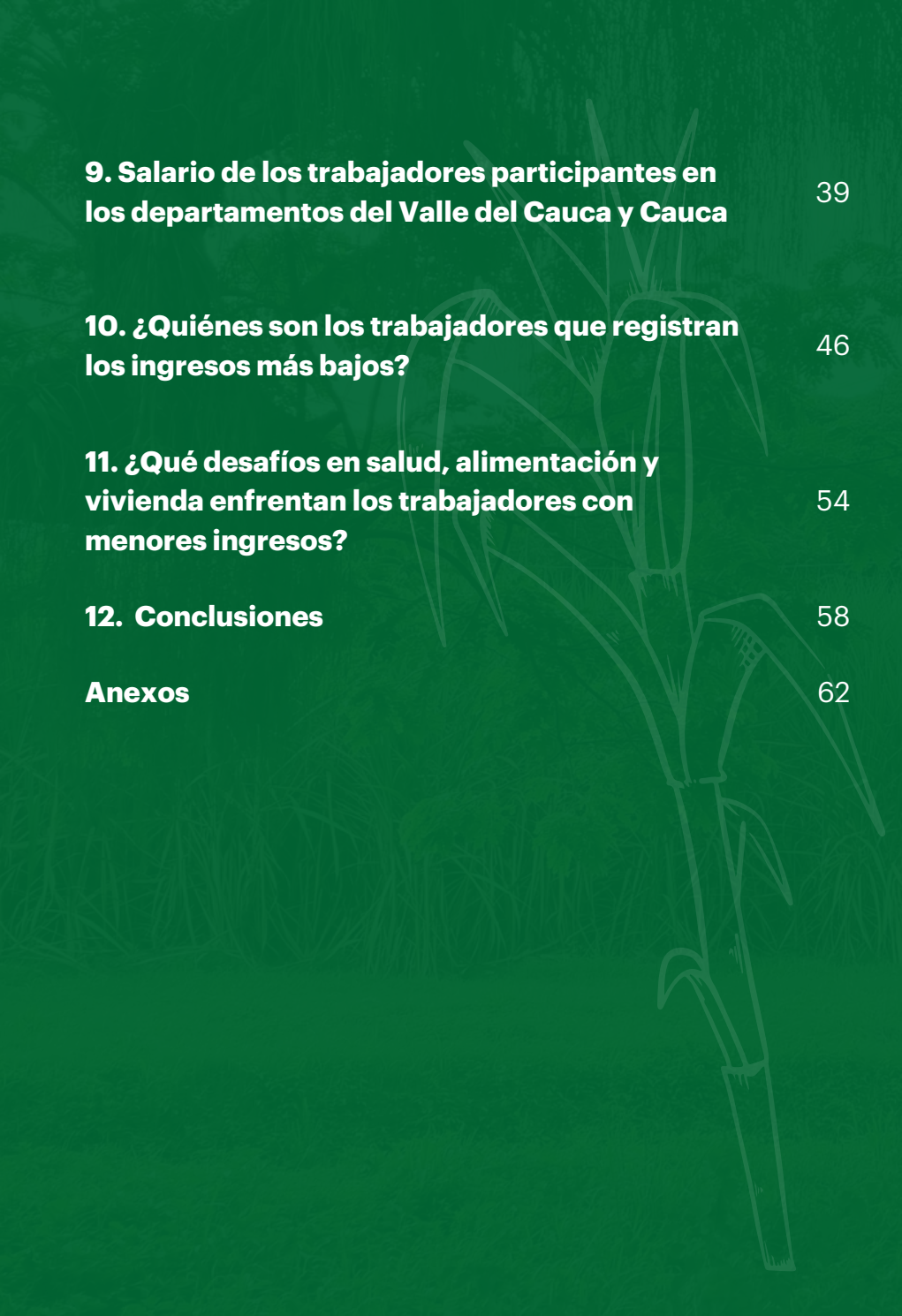
Colombia 2025



ÍNDICE

1. Resumen	7
2. Introducción	8
3. El conocimiento del entorno laboral para el desarrollo del Monitoreo Digital Participativo	10
4. ¿Por qué hablar de Salario Digno o Vital en el sector de la caña de azúcar de Colombia?	12
5. ¿Quiénes participaron en el monitoreo digital?	14
6. ¿Cuál es el perfil laboral de los trabajadores de la caña de azúcar?	23
7. ¿Qué es el salario básico, el salario mínimo y el salario digno?	28
8. ¿Cuánto ganan los trabajadores de la caña de azúcar que participaron en el monitoreo digital?	32





9. Salario de los trabajadores participantes en los departamentos del Valle del Cauca y Cauca	39
10. ¿Quiénes son los trabajadores que registran los ingresos más bajos?	46
11. ¿Qué desafíos en salud, alimentación y vivienda enfrentan los trabajadores con menores ingresos?	54
12. Conclusiones	58
Anexos	62



1. Resumen

Este informe presenta los principales resultados del Monitoreo Digital Participativo del Salario Digno realizado con las y los trabajadores del sector de la caña de azúcar en Colombia, en articulación entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (SINTRAINAGRO) y el Observatorio del Trabajo Justo (OTJ) de CNV International.

El ejercicio se desarrolló desde un enfoque de Investigación - Acción - Participación, que integró la experiencia y el conocimiento de los participantes con el análisis de la información recolectada mediante un formulario digital aplicado de manera voluntaria y anónima en el segundo semestre del año 2025.

En total participaron **1.527 trabajadores** pertenecientes a los departamentos del Valle del Cauca y Cauca con mayor representación, así como trabajadores del departamento de Risaralda y Caldas, lo que permitió obtener una base sólida para analizar las condiciones laborales y salariales del sector de la caña de azúcar. Este informe caracteriza el perfil de las personas participantes —edad, género, pertenencia étnica, nivel educativo, responsabilidades familiares y tipo de vinculación laboral— y describe las principales condiciones económicas de los trabajadores dentro del proceso productivo de la caña de azúcar.

Uno de los ejes centrales del documento es el análisis del **salario básico, el salario mínimo legal y el salario digno o vital**, así como las brechas existentes entre estos referentes. Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores no alcanza el salario digno y que una parte significativa depende de ingresos variables, como horas extra y recargos legales, para cubrir las necesidades del hogar. El documento también identifica a los grupos con mayores niveles de vulnerabilidad salarial, entre ellos trabajadores indirectos, mujeres, jóvenes y personas remuneradas al jornal.

El documento evidencia los desafíos en materia de salud, alimentación y vivienda que enfrentan los trabajadores con menores ingresos, y recoge los aprendizajes expresados por los líderes sindicales durante la devolución de resultados.

En conjunto, este informe busca fortalecer el diálogo social y aportar insumos concretos para la negociación colectiva, promoviendo la discusión del salario digno como un eje central para avanzar hacia condiciones de trabajo más justas y una vida digna para los trabajadores del sector de la caña de azúcar en Colombia.

2. Introducción

Este informe se elaboró a partir de un proceso de diálogo continuo entre integrantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (SINTRAINAGRO) y el equipo del Observatorio del Trabajo Justo (OTJ), que, gracias a la profundidad de las explicaciones y reflexiones aportadas por los líderes sindicales, derivó en un ejercicio de Investigación-Acción Participación (IAP). En este enfoque, el conocimiento y la experiencia de los trabajadores se articularon con la solidez de los datos recolectados durante el monitoreo digital, permitiendo construir evidencia situada sobre las condiciones económicas y salariales en el sector de la caña de azúcar en Colombia.

El propósito de este documento es ofrecer una guía clara para comprender, desde la voz de los propios trabajadores —en este caso, los líderes sindicales de SINTRAINAGRO—, las temáticas que se discuten en los procesos de negociación colectiva, especialmente aquellas relacionadas con la mejora de las condiciones laborales y la búsqueda de un salario digno. En este sentido, el enfoque de salario digno o vital se constituye como una herramienta analítica que permite visibilizar brechas salariales que no siempre son evidentes cuando el análisis se limita exclusivamente al salario básico percibido o al cumplimiento de mínimos normativos.



Desde CNV Internationaal, se ha desarrollado una metodología que permite avanzar hacia la identificación de dichas brechas salariales a partir de la voz y la participación directa de los trabajadores. Este proceso incluye una hoja de ruta sobre salarios dignos en el sector azucarero latinoamericano y se fundamenta en los principios promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular aquellos que resaltan la importancia de procesos inclusivos y participativos en la discusión salarial. El énfasis está puesto en fortalecer los mecanismos de negociación colectiva y promover un diálogo social informado, sustentado en evidencia producida por los propios actores del mundo del trabajo.

En este marco, el monitoreo digital participativo del salario digno no se concibe únicamente como un ejercicio técnico de recolección de información, sino como una herramienta estratégica para el análisis, la reflexión colectiva y la acción sindical.

Los datos generados permiten identificar brechas, analizar patrones y aportar insumos concretos para la discusión salarial, contribuyendo a negociaciones más informadas y alineadas con las realidades vividas por los trabajadores.

A continuación, se presenta los análisis alcanzados a partir de la primera ronda de monitoreo digital participativo realizada con trabajadores del sector de la caña de azúcar afiliados a SINTRAINAGRO en Colombia, cuyos resultados buscan fortalecer los procesos de negociación colectiva y la defensa del trabajo decente desde una perspectiva basada en datos producidos desde las mismas bases de trabajadores.



3. El conocimiento del entorno laboral para desarrollo del Monitoreo Digital Participativo

El monitoreo digital participativo realizado con los trabajadores de la caña de azúcar —pertenecientes en su mayoría a SINTRAINAGRO, así como a otras asociaciones y organizaciones sindicales— fue posible gracias a su amplia experiencia laboral y al conocimiento del entorno en el que desarrollan sus actividades. Esta experiencia facilitó el acercamiento a otros trabajadores en distintos municipios y permitió explicar de manera directa el propósito del ejercicio: registrar, mediante un formulario anónimo y voluntario alojado en la plataforma KoboToolbox, información sobre su situación socioeconómica actual.

KoboToolBox es la plataforma integral de código abierto para diseñar, gestionar, recolectar y analizar datos mediante formularios, tanto por web como con apps móviles como KoboCollect, aplicación que fue utilizada en este monitoreo.

El ejercicio se desarrolló a partir de un diálogo constante entre los enlaces del monitoreo —trabajadores con amplia trayectoria en las labores propias del sector cañero— y el equipo técnico del Observatorio del Trabajo Justo (OTJ). Esta articulación permitió contextualizar adecuadamente la información recopilada y reducir el riesgo de interpretaciones desvinculadas de las dinámicas laborales observadas en los territorios.

En el caso de SINTRAINAGRO, el monitoreo digital con trabajadores de caña de azúcar se consolidó como una experiencia exitosa, evidenciada por el alto nivel de participación de las y los trabajadores.

En total, participaron 1.527 trabajadores, ubicados principalmente en los departamentos del Valle del Cauca, Cauca, Risaralda y Caldas. Este alcance fue posible gracias a la experiencia acumulada de los enlaces de monitoreo — que en la mayoría de los casos supera los diez, veinte o treinta años de trabajo en el sector— y a la formación técnica recibida para la aplicación del instrumento.

El dominio adquirido sobre el aplicativo KoboCollect, tras un proceso de capacitación de dos días continuos realizado en la ciudad de Cali por parte del equipo del OTJ, permitió a los enlaces entender las fases del proceso, desde la toma de datos hasta los análisis posibles de los resultados. Este panorama integrado permitió transmitir el objetivo del Observatorio del Trabajo Justo y desplazarse estratégicamente hacia zonas con alta concentración de trabajadores y orientar adecuadamente su participación en el monitoreo.

La fase de toma de datos se desarrolló entre el 11 de agosto y el 14 de septiembre de 2025. Durante este periodo se realizaron reuniones de seguimiento al despliegue de los enlaces de monitoreo en campo para guiar la búsqueda de los perfiles de trabajadores del sector para diversificar el muestreo.

Una vez concluida la fase de análisis, los resultados fueron contrastados en espacios de devolución entre el equipo técnico del OTJ y los enlaces de monitoreo. Este ejercicio no solo permitió validar la coherencia de las cifras con las experiencias laborales relatadas por los líderes sindicales, sino que también evidenció el impacto positivo del proceso de capacitación.

En particular, se destacó la apropiación de la herramienta y el uso de los datos por parte de los participantes, quienes lograron comprender el proceso completo —desde las preguntas del formulario hasta el uso de la información— y realizar ajustes de manera autónoma, fortaleciendo así el uso del sistema como insumo para su labor cotidiana.



4. ¿Por qué hablar de Salario Digno o Vital en el sector de la caña de azúcar en Colombia?

La presentación de los resultados del monitoreo de salario digno abrió un espacio de diálogo durante la sesión de devolución de resultados, en el cual los líderes sindicales e integrantes de SINTRAINAGRO expresaron su preocupación por diversos aspectos que vienen ocurriendo desde hace 3 o 4 años.

Los líderes sindicales señalaron que el análisis salarial no puede limitarse al salario mínimo legal, dado que una parte de los trabajadores depende de ingresos variables o de horas extras para cubrir los gastos mensuales del hogar. Esta situación evidenció la relevancia de analizar el salario digno o vital a partir de la relación entre los ingresos efectivamente percibidos y las necesidades básicas reportadas por los propios trabajadores.

Por otra parte, uno de los temas centrales fue la tecnificación (mecanización y automatización) de los cultivos de caña y la eliminación de plazas de trabajo.



Los participantes señalaron que, mediante negociaciones colectivas, han logrado proteger algunos cargos y reubicar a trabajadores cuyos puestos originales están siendo eliminados, como ocurrió con los corteros de caña en el Valle del Cauca.

Asimismo, mencionaron que, en algunos cultivos de Brasil, la producción está altamente automatizada y requiere solo un mínimo de mano de obra. Esta referencia generó inquietudes entre los líderes sindicales, quienes advirtieron que, junto a la baja empleabilidad actual y al desinterés de las nuevas generaciones por ingresar a la actividad cañera, se está debilitando progresivamente la base laboral que sostiene tanto la producción como la capacidad organizativa de los sindicatos.

Los líderes también destacaron que los bajos salarios que reciben los jóvenes al ingresar al sector explican, en parte, su desinterés.



Según comentaron, los jóvenes consideran que las labores en la caña son extenuantes y prefieren emplearse en otros sectores donde no enfrentan exigencias de horarios estrictos o metas de productividad.

El escaso relevo generacional y la preocupación por garantizar un salario justo para los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados han llevado a los líderes sindicales a considerar la inclusión del salario digno como salario básico en las próximas negociaciones colectivas. Esta medida permitiría reducir la incertidumbre económica que enfrentan muchos trabajadores, quienes dependen de realizar el máximo de horas extras permitidas por ley para alcanzar los ingresos necesarios para cubrir los gastos mensuales de sus hogares.

Finalmente, la aceptación de las cifras derivadas del monitoreo digital y su reconocimiento como la voz legítima de los trabajadores convierte estos resultados en un insumo estratégico para las próximas negociaciones colectivas. En ellas, probablemente se abordarán discusiones sobre la protección de plazas laborales frente a la acelerada automatización y mecanización del sector, así como sobre las mejoras salariales necesarias para mantener y atraer nuevos trabajadores.

5. ¿Quiénes participaron en el Monitoreo Digital?

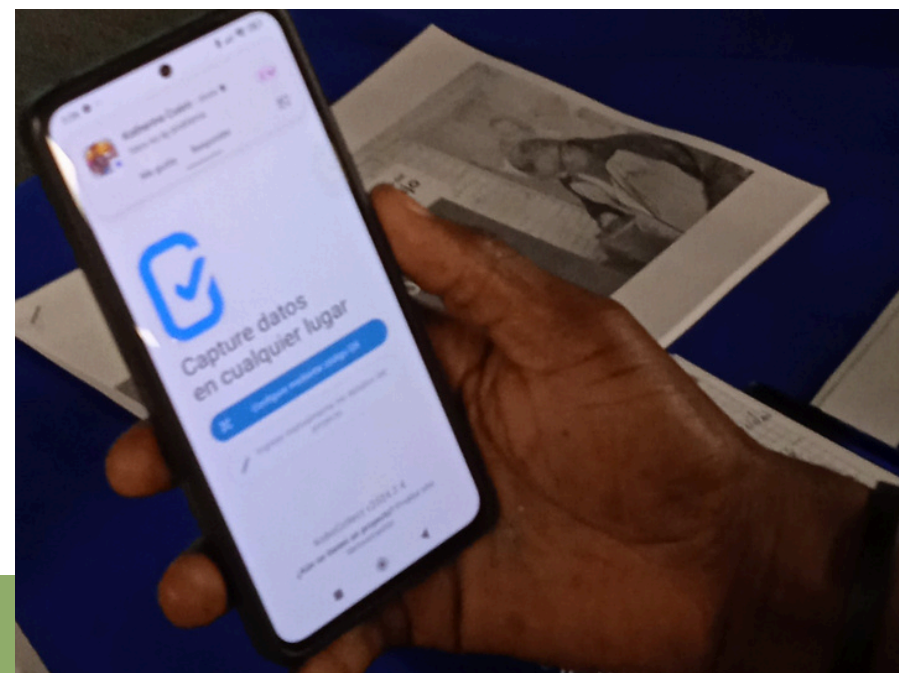
En el monitoreo de salario digno implementado junto a SINTRAINAGRO **participaron 1.527 trabajadores**, lo que constituye una de las participaciones más altas registradas en los monitoreos realizados por el OTJ de CNV Internationaal en Latinoamérica.

El elevado número de participantes se alcanzó por el compromiso demostrado desde el principio por los líderes de SINTRAINAGRO durante las capacitaciones y durante el monitoreo en el diálogo constante que mantuvieron con el equipo del OTJ.

Esta alta participación adquiere aún mayor relevancia cuando se contrasta con la composición actual de SINTRAINAGRO. Según cifras de SINTRAINAGRO, la organización cuenta con 3.468 trabajadores afiliados que generan aportes a la organización, de este grupo el 69% de los 1527 participantes del monitoreo respondió que pertenece a SINTRAINAGRO, esto a su vez equivale a que el 30% de los afiliados al sindicato participaron en el monitoreo.

Con esta participación, el monitoreo supera ampliamente el tamaño mínimo requerido para obtener resultados representativos de los afiliados a SINTRAINAGRO.

Antes de la implementación del monitoreo, se calculó cuanto se requería para alcanzar la representatividad de los afiliados de SINTRAINAGRO. Las estimaciones realizadas a través de un muestro aleatorio simple indicaban que se requería la participación aleatoria de cerca de 346 trabajadores pertenecientes a SINTRAINAGRO. Estas estimaciones se asumieron con cautela, porque el carácter anónimo del monitoreo impedía contrastar la información con una línea base individual de afiliados.



Pese a esta limitación, la participación real de los trabajadores, que se dio de manera efectivamente aleatoria, en coherencia con el principio de un monitoreo dirigido por los propios participantes (Respondent Driven Sampling - RDS) permitió obtener información confiable (Heckathorn, 1997; Mullo, 2021).

El proceso de expansión tipo **“bola de nieve”** liderado por los enlaces de monitoreo, quienes capacitaron a los trabajadores en la descarga y uso de la aplicación KoboCollect y en el diligenciamiento del formulario de Salario Digno, facilitó una participación diversa y robusta, alcanzando las elevadas tasas de respuesta registradas en este ejercicio.

A partir de este nivel de participación, el monitoreo digital permitió avanzar en una caracterización general de las personas trabajadoras que hicieron parte del ejercicio. En las siguientes secciones se presentan los principales rasgos de los participantes, organizados por distintas dimensiones, con el fin de contextualizar los resultados del salario digno y facilitar su interpretación en relación con las condiciones laborales observadas en el sector de la caña de azúcar en Colombia.

Indicador	Valor absoluto	Porcentaje
Afiliados activos a SINTRAINAGRO	3.468	100%
Afiliados a SINTRAINAGRO participantes del monitoreo, en relación con el total de participantes	1.052	69% del total (1.527 trabajadores)
Afiliados a SINTRAINAGRO que participaron en el monitoreo	1.052	30%
Tamaño mínimo estimado para representatividad		346

Tabla 1. Participación de trabajadores afiliados a SINTRAINAGRO.

Una participación del 30% (Tabla 1) de la afiliación sindical constituye una base robusta para interpretar los resultados como representativos de las condiciones laborales de los afiliados a SINTRAINAGRO y fortalece su uso en espacios de diálogo social y negociación colectiva.

5.1 Distribución territorial

La participación se concentró principalmente en las regiones donde históricamente se localiza la producción cañera y el empleo asociado a la cadena de suministro (Tabla 2). Esta distribución territorial permite que los resultados reflejen de manera adecuada las realidades salariales predominantes del sector.

Departamento	Porcentaje
Valle del Cauca	77%
Cauca	18%
Risaralda y Caldas	5%

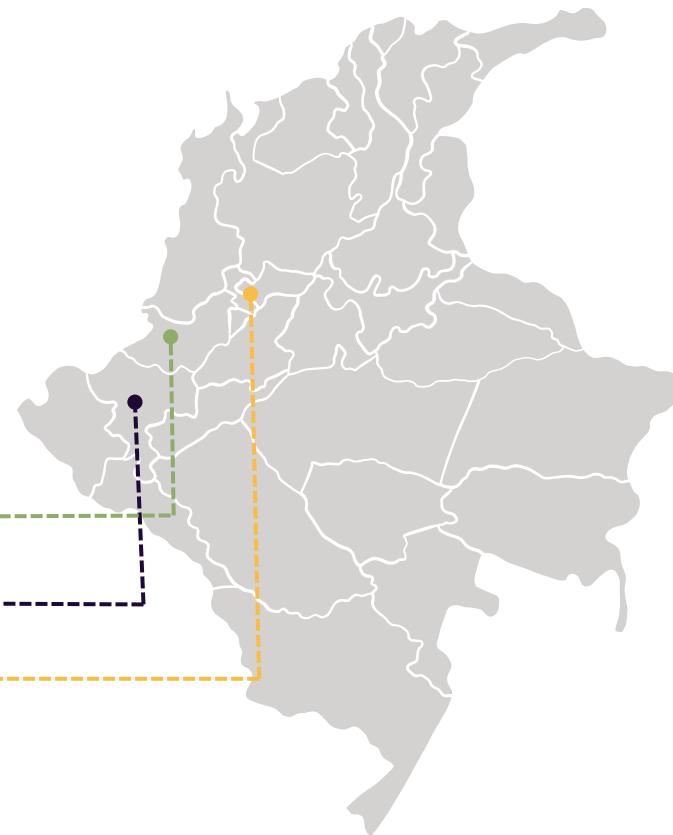


Tabla 2. Porcentajes de representación departamental en el monitoreo digital.

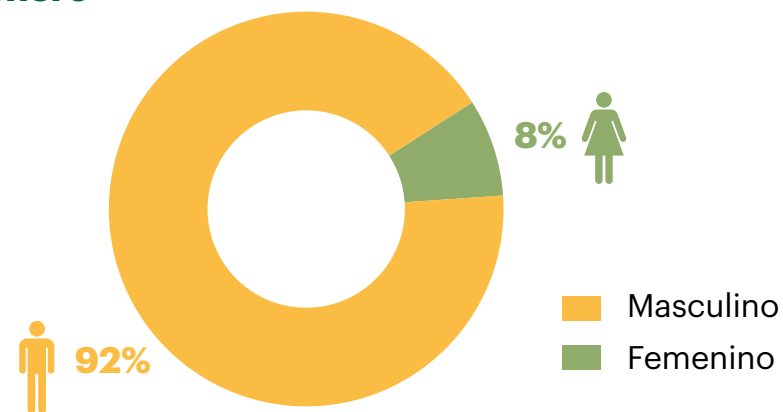


5.2 Género

La mayoría de los participantes se identificó con el género masculino, mientras que el 8% correspondió al género femenino (Gráfica 1).

En total, participaron 120 trabajadoras, de las cuales el 20% está afiliado a SINTRAINAGRO. Esto representa una alta participación por parte de las mujeres afiliadas, porque, según las cifras de la organización, cerca de 52 trabajadoras pertenecen a SINTRAINAGRO, lo que implica que aproximadamente el 46% de ellas tomó parte en el monitoreo.

Gráfica 1. Porcentaje de participación por género



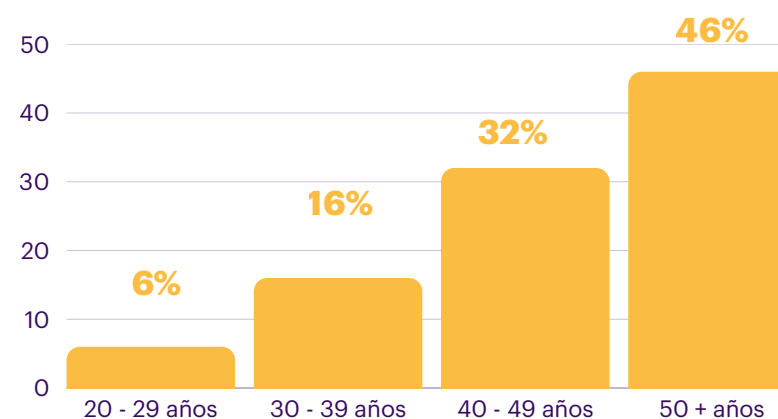
5.3 Edad

La sesión de devolución de resultados permitió identificar, a partir de los aportes de los líderes sindicales, que gran parte de los trabajadores de la caña de azúcar se encuentra en edades próximas a la jubilación. Esto se reflejó en el monitoreo: el 20% de los participantes está entre los 50 y 54 años, otro 20% entre los 55 y 59 años, y el 6% supera los 60 años (Gráfica 2).

En contraste, los sindicalistas señalaron que la presencia de personas entre los 20 y 30 años en la mano de obra es escasa, situación que también se evidenció en los datos. Solo el 2% de los participantes tenía entre 20 y 24 años, y el 4% entre 25 y 29 años. Entre los 30 y 34 años se observó un leve aumento, con una participación del 7%.

En los rangos medios de edad se registra una mayor presencia. El grupo de 35 a 39 años representa el 9% de los participantes, seguido por un aumento significativo entre los 40 y 44 años (15%) y entre los 45 y 49 años (17%).

Gráfica 2. Edad de los participantes en el monitoreo digital



702 participantes tienen una edad igual o mayor a los 50 años, lo que equivale aproximadamente al 46% del total de personas encuestadas.

5.4 Pertenencia étnica

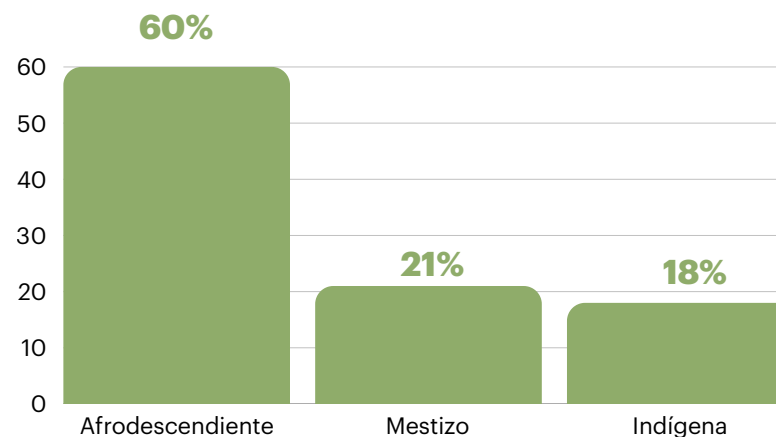
El 46% de los trabajadores que participaron se identificó con algún grupo étnico (Gráfica 3), una proporción significativa al estar cerca de la mitad del total de participantes. Entre quienes reconocen pertenencia étnica, el 60% se identifica como afrodescendiente, el 21% como mestizo y el 18% como indígena.

En la sesión de devolución de resultados, los líderes sindicales señalaron que la alta presencia de trabajadores que se reconocen como afrodescendientes, indígenas y mestizos se relaciona con los procesos de migración laboral ocurridos en décadas anteriores, cuando ingresó al sector mano de obra procedente del Pacífico colombiano, de comunidades indígenas del Cauca y de varias regiones de Nariño caracterizadas por una alta presencia de población afrodescendiente e indígena.

Las cifras coinciden con el relato sobre el origen étnico mencionado por los líderes sindicales. Entre los 702 trabajadores que se reconocen como parte de un grupo étnico, los rangos de edad muestran un alto componente étnico en el sector, en todos los grupos de edad se encuentra una alta participación de trabajadores que se identifican con algún grupo étnico.

La identificación con algún grupo étnico presenta variaciones según la edad. Entre los trabajadores de 20 a 24 años, el 48% se reconoce como parte de un grupo étnico, proporción similar a la observada en el grupo de 25 a 29 años (43%). En el rango de 30 a 34 años, esta proporción aumenta al 52%, mientras que en el grupo de 35 a 39 años desciende al 33%.

Gráfica 3. Pertenencia étnica de los participantes



5.5 Personas a cargo

En los grupos de mayor edad, la identificación étnica vuelve a incrementarse: el 38% de los trabajadores entre 40 y 44 años, el 36% entre 45 y 49 años, el 47% entre 50 y 54 años y el 57% entre 55 y 59 años se identifica con algún grupo étnico. Entre los trabajadores de 60 años o más, esta proporción alcanza el 64%.

Una de las razones que explican la diversidad étnica del sector es la llegada de mano de obra proveniente de departamentos con mayor presencia de población afrodescendiente e indígena. Según los líderes sindicales, en el Valle del Cauca no se percibe el trabajo en los cultivos de caña como una de las principales opciones de empleo.

Según los líderes, históricamente, las personas originarias del Valle del Cauca han preferido desempeñarse en cultivos menos exigentes, lo que ha llevado a que la fuerza laboral del sector cañero provenga en gran medida de otras regiones.

El 89% de los participantes en el monitoreo reportó tener personas a su cargo (Tabla 3), una proporción elevada considerando el total de participantes. De estos, el 72% tiene entre 1 y 3 personas a su cargo, el 16% entre 4 y 6, y el 1% entre 7 y 9. Esta responsabilidad es generalizada entre los trabajadores: al analizar los rangos de edad, la mayoría de los grupos presentan un alto porcentaje de participantes con personas a cargo, en la mayoría de los casos superior al 90%.

Número de personas a cargo	Porcentaje
Tiene personas a cargo (Total)	89%
1 a 3 personas	72%
4 a 6 personas	16%
7 a 9 personas	1%

Tabla 3. Distribución de personas a cargo entre los trabajadores participantes

5.6 Nivel de escolaridad

La mayoría de los trabajadores que participaron reportó haber cursado estudios de primaria (46%) o secundaria (40%), como lo indica la Gráfica 4. Un 5% indicó no haber asistido al colegio, lo que equivale a 72 trabajadores y constituye un dato preocupante.

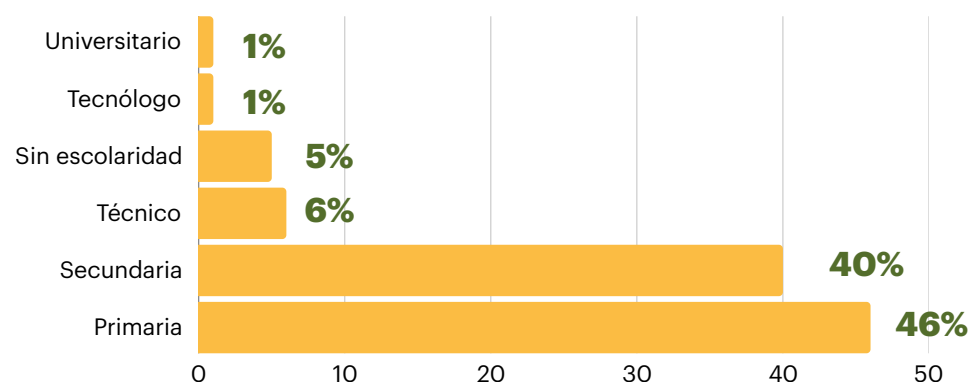
En cuanto a educación superior o formación para el trabajo, el 6% señaló haber concluido un programa técnico y el 1% reportó contar con un título de tecnólogo. Menos del 1% indicó haber finalizado estudios de pregrado, lo que evidencia una presencia muy baja de formación profesional en el grupo participante.

La distribución por edad muestra que un poco más de la mitad (65%) de quienes no asistieron al colegio se encuentra en el rango de 55 a 60 años.

El porcentaje restante se reparte de manera similar entre los grupos de 35 a 39, 45 a 49 y 50 a 54 años, lo que sugiere que las carencias educativas son más pronunciadas en las generaciones mayores.

Durante la sesión de devolución de resultados, los líderes sindicales señalaron que algunos trabajadores han logrado completar la secundaria aprovechando el tiempo libre que les dejan sus labores. También mencionaron que, a raíz de las solicitudes de reubicación para quienes desempeñan oficios que están por desaparecer o han desaparecido — como en el caso de los corteros— los ingenios han ofrecido cursos de formación para el trabajo.

Gráfica 4. Nivel de escolaridad de los trabajadores participantes



No obstante, la participación en estos programas suele ser baja y, en ciertos casos, los cursos quedan desiertos. Esto se debe a que los aspirantes deben aprobar los exámenes médicos requeridos para los nuevos cargos o cumplir con niveles mínimos de formación previa.

A ello se suma que la edad es un factor decisivo: la formación para el trabajo busca preparar a quienes asumirán nuevas labores en el futuro, lo que implica un relevo generacional.

Por ello, son las nuevas generaciones las que tienden a acceder a oficios más técnicos, mientras que capacitar a trabajadores próximos a jubilarse resulta poco eficiente, dado que dejarían los cargos en un corto plazo.



6. ¿Cuál es el perfil laboral de los trabajadores de la caña de azúcar?

6.1 Áreas del proceso productivo

Cosecha	Campo	Fábrica	Campo / Cosecha	Campo /Cosecha / Fábrica
<ul style="list-style-type: none"> • Corteros • Brecheros • Asignadores • Monitores • Coordinador de cosecha • Operador Alzadora • Operador Alzadora Bell • Operador Cosechadora • Operador Tractomula • Operador Tracto cadeneo • Operador Escolta • Despachadores • Auxiliares de tránsito • Oficios varios en cosecha 	<ul style="list-style-type: none"> • Limpieza de caña (deshierba) • Guadañadores • Repicadores • Mayordomos • Corte de semilla • Siembra de semilla • Brecheros • Brigada Forestal • Operador Tracto Cultivos • Oficios varios en campo 	<ul style="list-style-type: none"> • Control de logística • Control de calidad • Pintores • Calibradores • Jardineros • Lavadores • Patinadores • Mecánico • Soldadores • Monitor Patio • Operador Bulldozer • Auxiliar logístico 	<ul style="list-style-type: none"> • Ingenieros ayudantes • Tractorista • Transportadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisores • Ayudantes • Operadores • Coordinador de serviteca • Operario supernumerario • Oficios varios tanqueo • Operador retroexcavadora

Tabla 4. Perfiles y ocupaciones por áreas del proceso productivo

Desde la experiencia organizativa y el conocimiento directo del trabajo en la caña de azúcar, los líderes sindicales identificaron que las labores del sector se organizan en cinco grandes áreas de desempeño. Estas áreas reflejan la diversidad de funciones que sostienen la cadena productiva y permiten comprender mejor las condiciones salariales de quienes participaron en el monitoreo digital.

Los trabajadores del sector de la caña en palabras de los líderes sindicales están divididos en 5 grandes áreas (Tabla 4). Estas áreas son el área de Cosecha, Campo, Fábrica, Campo/Cosecha y Campo/Cosecha/Fábrica. Estas dos últimas áreas corresponden a áreas híbridas, en las que los trabajadores realizan funciones combinadas de las zonas que integran.

El área con el mayor número de trabajadores participantes fue el área de Cosecha, que reúne el 54% del total, lo que significa que más de la mitad de los 1.527 participantes desempeña labores relacionadas con esta actividad. El área de Campo agrupa el 28% de los trabajadores, mientras que las áreas de Fábrica, Campo/Cosecha y Campo/Cosecha/Fábrica concentran cada una el 4%.

Adicionalmente, se identificaron labores que, por sus características, no pudieron ser clasificadas dentro de estas áreas y fueron agrupadas en la categoría Otro, que representa el 6% de los participantes.

6.2 Perfiles de trabajadores protegidos por la Convención Colectiva

Los líderes sindicales de SINTRAINAGRO señalaron que en el sector de la caña de azúcar existen determinados perfiles laborales que se encuentran protegidos por la convención colectiva. Esta protección tiene como propósito garantizar la permanencia y estabilidad de estos perfiles en las distintas áreas del proceso productivo, en un contexto de cambios en la organización del trabajo que pueden afectar la continuidad de los oficios y la base de trabajadores que mantiene la organización sindical.

Los perfiles cubiertos por la convención colectiva son los siguientes:

- **Auxiliar de campo**
- **Asignador**
- **Brechero**
- **Apuntador**
- **Monitor de Cosecha**
- **Oficios varios, corte**
- **Cortero**
- **Auxiliar de tránsito**
- **Ayudante de Cosecha**
- **Repicador**
- **Labores agrícolas de Cosecha**
- **Oficios varios Labores de Cosecha**

6.3 Empresas

Sobre estos perfiles, los líderes comentaron que la organización sindical logró la reubicación de determinados perfiles, como el de Cortero, hacia otras labores como Auxiliar de tránsito. Esto se debió a que, en algunas empresas, la labor de corte se fue reduciendo gradualmente, lo que llevó a que los trabajadores de este perfil fueran trasladados a otras funciones.

Este tipo de acuerdos evidencia el papel de la convención colectiva como un instrumento clave de protección laboral, que permite enfrentar los cambios en la organización del trabajo sin trasladar sus efectos negativos exclusivamente a las personas trabajadoras.



Los trabajadores que participaron en el monitoreo digital laboran en 41 empresas diferentes. La Tabla 5 muestra las 7 empresas que concentran el mayor número de participantes:

Empresa	Porcentaje de trabajadores
Castilla cosecha	23%
Incauca cosecha S.A.S	22%
Pichichi corte S.A.	13%
Providencia cosecha S.A.	9%
Agrocorte Risaralda S.A.	7%
San Carlos S.A.	6%
Soluciones Agrícolas Norte S.A.S.	5%

Tabla 5. Algunas empresas en las que laboran los trabajadores participantes.

Las empresas que concentran el 3% o un porcentaje menor de los trabajadores que participaron son: Logística y transporte (Risaralda), Adecco Colombia S.A., Conalta de occidente S.A., Serviagrícola Méndez LTDA, Inmoviliagro S.A.S, Cortamos S.A.S., entre otras.

6.4 Trabajadores directos e indirectos que participaron en el monitoreo

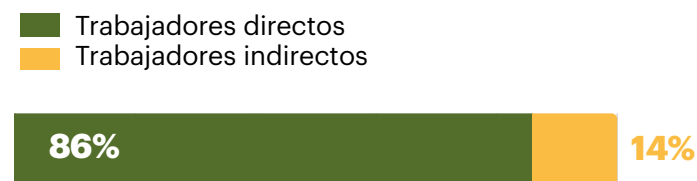
El monitoreo del salario digno mostró que la mayoría de las y los trabajadores participantes mantiene una relación laboral directa con la empresa en la que desarrolla sus funciones.

En efecto, la Gráfica 5 evidencia que el 86% de los respondientes trabaja directamente para la empresa donde presta sus servicios, lo que representa 1.306 trabajadores del total de 1.527 participantes.

Un 14%, equivalente a 221 trabajadores, se encuentra vinculado de forma indirecta a través de esquemas de tercerización/intermediación.

Aunque estas personas realizan sus labores en las mismas instalaciones y bajo las mismas dinámicas productivas que los trabajadores directos, su contrato se establece con una empresa diferente.

Gráfica 5. Trabajadores directos e indirectos que participaron en el monitoreo



6.4.1 Trabajadores Indirectos

El contacto con trabajadores indirectos representó un esfuerzo considerable para los enlaces de monitoreo, pues la mayoría se ubica en zonas de producción de difícil acceso. Los enlaces debieron actuar con cautela, debido a que, al ser integrantes de organizaciones sindicales y personas reconocidas, su presencia podía generar riesgos para la estabilidad laboral de los trabajadores indirectos.

La participación de estos trabajadores fue mayor en el departamento del Valle del Cauca, que concentró el 74% de las respuestas.

Los municipios con mayor participación fueron Tuluá (14%), Pradera (13%), Riofrío (10%) y Cartago (9%), todos ubicados en el Valle del Cauca, así como Puerto Tejada (13%) en el departamento del Cauca.

La mitad – el 53% – de los trabajadores indirectos se encuentra ubicado en el área de Campo. El 17% realiza labores en el área de Cosecha, mientras que el 14% desempeña funciones no clasificadas o distintas a las categorías habituales. Asimismo, el 11% desarrolla actividades en el área de Campo/Cosecha/ Fábrica, y el 3% se encuentra exclusivamente en el área de Fábrica.

La presencia de trabajadores indirectos en el área de Campo corresponde al 27% del total de trabajadores que reportaron desempeñarse en esta área. Esto indica que una proporción significativa de las labores asociadas al área de Campo está siendo cubierta mediante esquemas de tercerización/intermediación.



6.4.2 Trabajadores Directos

La mayoría de los trabajadores directos cuenta con un contrato escrito; únicamente el 1% indicó tener un contrato verbal. En cuanto al tipo de vinculación, el 84% posee contratos a término indefinido, considerados de mayor estabilidad laboral. El 14% cuenta con contratos a término fijo y el 2% señaló estar vinculado mediante contratos por obra o labor.

La mayoría de los trabajadores con contrato a término fijo recibe una renovación anual. Para el 12%, la renovación se realiza cada seis meses, y el 6% indicó que su contrato se renueva con una periodicidad diferente.

El 45% de los trabajadores directos, es decir, cerca de la mitad, tiene entre 10 y 14 años de antigüedad en la empresa. Un 26%, aproximadamente una cuarta parte, acumula entre 15 y 19 años, y el 10% supera los 19 años de vinculación. Los grupos con menor tiempo de antigüedad corresponden a quienes llevan entre 5 y 9 años (10%) y entre 0 y 4 años (8%).

En términos generales, el trabajador directo promedio cuenta con un contrato escrito y está vinculado a la empresa mediante un contrato a término indefinido, por lo tanto, es un trabajador estable. Su antigüedad también es considerable: la mayoría acumula entre 10 y 14 años de trabajo continuo. Este patrón refleja una fuerza laboral consolidada, con trayectorias prolongadas y relaciones contractuales estables dentro del sector.

7. ¿Qué es el salario básico, el salario mínimo y el salario digno?

Para interpretar adecuadamente los resultados del monitoreo y las necesidades económicas de los trabajadores y sus familias, es fundamental distinguir entre salario básico, salario mínimo y salario digno o vital.

Aunque estos conceptos suelen usarse de manera indistinta en el lenguaje cotidiano, cumplen funciones diferentes y tienen implicaciones distintas para las condiciones de vida y el bienestar de las personas trabajadoras.

En la Tabla 6 se presentan los conceptos clave que permiten comprender las diferencias y características del salario básico, el salario mínimo, el salario vital y la brecha salarial.





Concepto	Definición	Alcance y utilidad
Salario básico	Es la remuneración fija que una persona recibe por realizar una actividad o prestar un servicio, establecida en el contrato de trabajo. No incluye bonificaciones, incentivos, horas extra ni prestaciones adicionales.	Constituye la base sobre la cual se calculan otros derechos laborales, como aportes a la seguridad social, primas, cesantías o indemnizaciones. Su nivel incide directamente en la estabilidad y previsibilidad de los ingresos.
Salario mínimo	Es la remuneración mínima que, por ley, un empleador puede pagar a una persona trabajadora. En Colombia, su valor es definido anualmente por el Gobierno Nacional.	Funciona como un piso legal de protección social. Su objetivo es evitar remuneraciones extremadamente bajas, pero no necesariamente garantiza que los ingresos sean suficientes para cubrir todas las necesidades de un hogar.

Tabla 6. Conceptos clave: salario básico, salario mínimo, salario vital y brecha salarial

<p>Salario digno o vital</p>	<p>Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un salario digno es aquel que permite a las personas trabajadoras y a sus familias llevar una vida digna, cubriendo adecuadamente sus necesidades básicas y otras esenciales, considerando las condiciones económicas y sociales del país. Incluye alimentación, vivienda, educación, salud, transporte, vestuario y la posibilidad de participar en la vida social y comunitaria.</p>	<p>A diferencia del salario mínimo, el salario digno busca superar el umbral de pobreza y fomentar el bienestar integral. Este salario digno tiene en cuenta las circunstancias del país y es calculado para el trabajo realizado durante las horas normales de trabajo.</p>
<p>Brecha salarial</p>	<p>Es la diferencia entre los ingresos que reciben distintos grupos de personas por realizar trabajos iguales o de igual valor, o entre distintos referentes salariales. Suele expresarse en términos porcentuales.</p>	<p>Permite identificar desigualdades salariales asociadas al género, la etnia, la edad, el nivel educativo, el tipo de contrato o el perfil laboral, y es una herramienta clave para el análisis del salario digno.</p>

Tabla 6. Conceptos clave: salario básico, salario mínimo, salario vital y brecha salarial



7.1 Sobre la brecha salarial analizada en este Monitoreo

En el caso del Observatorio del Trabajo Justo, estamos analizando la brecha salarial entre el Salario Mínimo Legal Vigente (SMLV) en Colombia para el año 2025 respecto del valor del Salario Digno calculado siguiendo la metodología del Instituto de Investigaciones Anker (Anker Research Institute - ARI) para el Valle del Cauca, Cauca y Risaralda, que son los lugares donde realizamos el monitoreo digital y que además son los departamentos donde existe el dato actualizado por el ARI. (WageIndicator 2025 - WageIndicator.org - [Available Regions](#))

Lastimosamente para el departamento de Caldas, no hay dato de Salario Digno para el año 2025. Así que los resultados que presentamos más adelante corresponden a la brecha salarial entre el Salario mínimo y el salario digno de cada departamento.

Este ejercicio permite dimensionar, con base en evidencia, la distancia existente entre el piso legal del salario y un ingreso que garantice condiciones de vida dignas para las personas trabajadoras del sector de la caña de azúcar y sus familias.



8. ¿Cuánto ganan los trabajadores de la caña de azúcar que participaron en el monitoreo digital?

8.1 Análisis salarial del conjunto total de participantes y su desagregación por departamento

El análisis de los salarios del conjunto total de trabajadores que participaron en el monitoreo constituye un primer paso necesario para comprender la situación salarial del sector de la caña de azúcar en su conjunto.

Este enfoque permite establecer un punto de referencia general que facilite la comparación posterior entre distintos grupos de trabajadores y territorios. Sin embargo, tanto la experiencia sindical como el análisis técnico coinciden en que los promedios generales, por sí solos, resultan insuficientes para explicar la realidad salarial del sector.

Durante las jornadas de capacitación y de devolución de resultados, los líderes sindicales señalaron que, cuando se propone a los empleadores analizar los salarios básicos, es frecuente que estos presenten promedios salariales globales. Estos cálculos suelen realizarse sin desagregar o separar la información por variables clave, como el área de trabajo, la percepción o no de recargos legales, el tipo de vinculación laboral o la ubicación geográfica de los trabajadores.

La ausencia de estas desagregaciones tiende a ocultar desigualdades internas y dificulta una interpretación adecuada de los datos, limitando su utilidad para el diálogo social y la negociación colectiva.

Por esta razón, el enfoque metodológico adoptado en este monitoreo combina el análisis agregado con desagregaciones progresivas. En los apartados siguientes se presentarán, en primer lugar, los resultados correspondientes al conjunto total de participantes, con el objetivo de ofrecer una visión general del nivel salarial.

Posteriormente, estos resultados se analizarán de manera desagregada por departamento, lo que permitirá identificar diferencias territoriales asociadas al costo de vida, a la organización del trabajo y a las dinámicas propias de cada región.

Finalmente, se profundizará en el análisis de los salarios de grupos que presentan mayores niveles de vulnerabilidad, con el fin de visibilizar brechas y aportar información útil para la toma de decisiones orientadas a garantizar el derecho a un salario digno en el sector de la caña de azúcar en Colombia.

8.2 Interpretación de la mediana y el promedio en los salarios

El OTJ adoptó la mediana salarial de los ingresos básicos reportados como la medida que mejor refleja la situación salarial de los participantes del monitoreo digital. En términos simples, la mediana se obtiene al ordenar todos los salarios de menor a mayor y seleccionar el valor que queda exactamente en la mitad de la distribución.

La elección de la mediana se justifica porque, a diferencia del promedio, no se ve afectada por valores extremos, es decir, por salarios inusualmente altos o bajos reportados en el formulario de monitoreo.

El promedio, en cambio, se calcula sumando todos los salarios y dividiendo el total entre el número de trabajadores, por lo que puede desplazarse en exceso debido a estos valores atípicos.

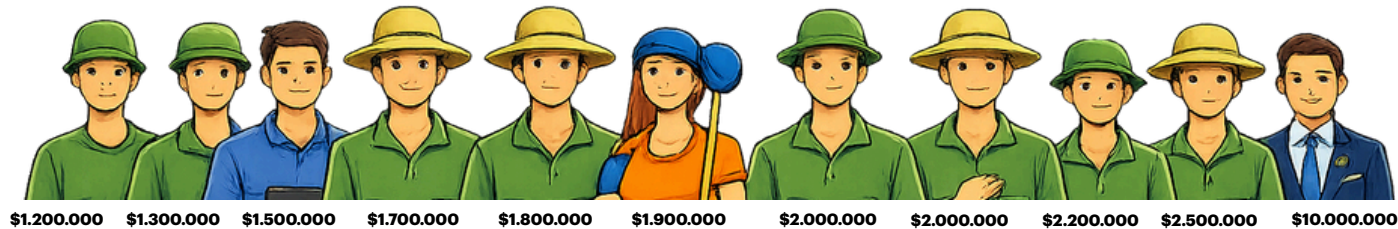
Para calcular la mediana en un grupo de 10 trabajadores — un número par— se toman los salarios que ocupan las posiciones 5 y 6 una vez ordenados de menor a mayor. La mediana en grupos pares se obtiene promediando estos dos valores, se divide esta suma entre 2. El resultado corresponde a la mediana salarial del grupo.

En caso de que el número de trabajadores sea impar, el cálculo de la mediana es aún más sencillo, solo se requiere identificar el salario que ocupa la posición central una vez que todos los valores han sido ordenados de menor a mayor. Por ejemplo, si se tienen 9 trabajadores, la mediana corresponde al salario ubicado en la quinta posición. (Véase infografía en la siguiente página)



¿Qué es la mediana?

La mediana es el salario que queda en la mitad de una lista de salarios.



MEDIANA: COP \$1.900.000

Esto significa que:

- La mitad de los trabajadores **gana eso, o menos**
- La otra mitad **gana eso, o más**

¿Qué pasa con el promedio?

Para calcular un promedio, **se suman todos los salarios y luego se dividen entre la cantidad de trabajadores.**

Suma total: **COP \$28.100.000** → 11 = **COP \$2.554.545**

Promedio = COP \$28.100.000 / 11 = COP \$2.554.545

Este valor es más alto que la **mediana** porque el salario **muy alto** de **\$10.000.000** empuja el promedio hacia arriba, aunque solo una persona gana esa cantidad.

Esto muestra que el **promedio** puede dar una **idea equivocada** de cuánto gana la mayoría cuando hay **salarios muy extremos.**

Mientras que la **mediana** refleja mejor lo que gana la mayoría de los trabajadores.

8.4 Brecha Salarial

8.3 Panorama salarial de todos los trabajadores participantes

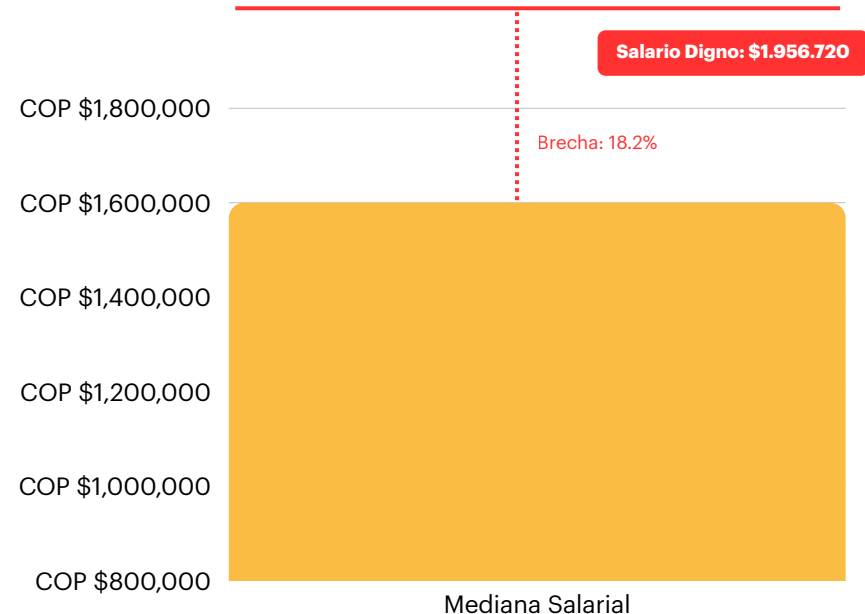
La mayoría de los participantes reportó que recibe un salario mensual, y únicamente el 5% indicó percibir un salario diario por las labores que realiza. Se encontró que la mediana salarial de los trabajadores con salario básico es de COP \$1.600.000.

Los líderes sindicales señalaron que este resultado es cercano al salario básico pactado en años anteriores, el cual ronda COP \$1.690.000. Explicaron que, en ese momento, se consideró que este salario, junto con los recargos legales, permitía cubrir los gastos del hogar.

Sin embargo, también indicaron que, cuando no pueden trabajar horas adicionales, sus ingresos resultan insuficientes. Por ello, consideran necesario aumentar el salario básico hasta alcanzar un salario digno que garantice ingresos adecuados incluso en los periodos en los que no es posible realizar trabajo suplementario.

El salario digno equivalente a COP \$1.956.720, utilizado como valor de referencia para calcular la brecha salarial (Gráfica 6), corresponde a la estimación del Instituto Anker para el Valle del Cauca. Este valor representa el salario digno más alto entre los departamentos en los que residen los participantes.

Gráfica 6. Brecha salarial para todos los participantes respecto al salario digno



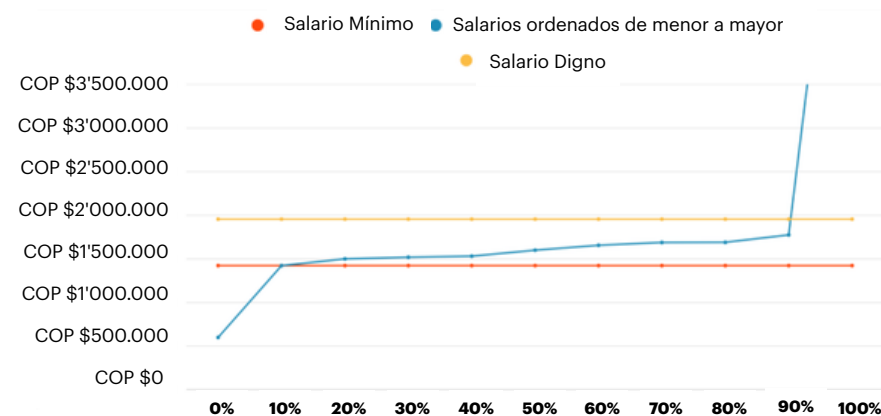
La brecha entre la mediana salarial y el salario digno es del 18%, equivalente a COP \$356.720. Este es el valor aproximado que falta a la mayoría de los trabajadores que reportaron un salario básico para alcanzar el salario digno de referencia.

8.5 Distribución Salarial

El 93% de los trabajadores no alcanza un salario digno y el 83% recibe ingresos que se sitúan entre el salario mínimo y el salario digno (Gráfica 7). Este resultado coincide con los comentarios de los líderes sindicales, quienes señalan que la mayoría de los trabajadores se encuentra en este rango salarial.

El gráfico de distribución salarial confirma lo señalado anteriormente. Se observa que, por encima de la línea amarilla, que representa el salario digno, se ubica un porcentaje reducido de trabajadores, cercano al 7%. Asimismo, por debajo de la línea naranja, correspondiente al salario mínimo, se encuentra aproximadamente el 10% de los trabajadores, quienes no alcanzan este umbral.

Gráfica 7. Distribución salarial de todos los trabajadores que participaron en el monitoreo digital



El 59% de los participantes reportó recibir recargos por dominicales, festivos, transporte y otros apoyos, lo que representó un ingreso mediano de COP \$800.000. En contraste, el 41% no obtuvo incrementos sobre su salario básico por estos conceptos.

Este resultado coincide con lo señalado por los líderes sindicales, quienes afirman que no todos los trabajadores tienen la posibilidad de laborar más allá de su jornada para acceder a estos pagos adicionales.

8.6 Brecha salarial por áreas del proceso productivo

Los trabajadores cuyas labores no fueron clasificadas presentan la brecha salarial más amplia en relación con el salario digno de referencia, además de registrar la mediana salarial más baja entre todas las áreas del proceso productivo. Por otra parte, las brechas salariales de las áreas de Cosecha y Campo/Cosecha/Fábrica son similares entre sí.

En contraste, el área de Fábrica muestra la mediana salarial más alta, lo que reduce su brecha salarial a aproximadamente el 14% (Tabla 7).

En la sesión de devolución de resultados, al presentar las brechas salariales por áreas del proceso productivo, los líderes sindicales destacaron la importancia de este enfoque.

Explicaron que, en muchos casos, los resultados que suelen recibir se basan en salarios promediados que agrupan a todos los trabajadores sin distinguir áreas, lo que puede distorsionar el comportamiento del promedio salarial.

El cuadro (Ver página siguiente) muestra que, aunque existen diferencias salariales entre áreas del proceso productivo, ninguna alcanza plenamente el salario digno de referencia.

Las brechas más amplias se concentran en labores no clasificadas y en áreas directamente asociadas a la producción agrícola, mientras que las labores de fábrica presentan ingresos relativamente más altos, aunque aún insuficientes para garantizar condiciones de vida dignas.



	Otro / No clasificado	Cosecha	Campo / Cosecha / Fábrica	Campo	Campo / Cosecha	Fábrica (labores al interior del ingenio)
Mediana Salarial	\$ 1.519.468 COP	\$ 1.600.000 COP	\$ 1.600.000 COP	\$ 1.629.000 COP	\$ 1.656.500 COP	\$ 1.690.000 COP
Brecha Salarial en pesos	\$ 437.251 COP	\$356.719 COP	\$356.719 COP	\$327.719 COP	\$300.219 COP	\$267.719 COP
Brecha salarial en porcentaje	22%	18%	18%	17%	15%	14%

Tabla 7. Mediana salarial y brecha frente al salario digno según área de trabajo para todos los trabajadores

9. Salarios de los trabajadores participantes en los departamentos del Valle del Cauca y Cauca

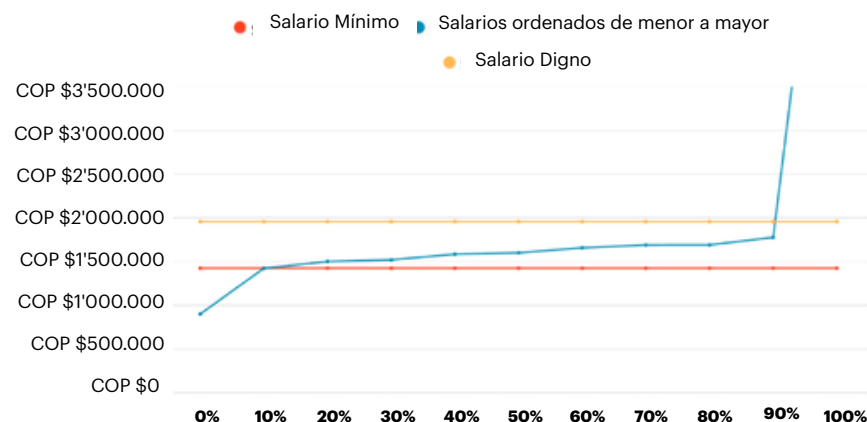
9.1 Salarios en el departamento del Valle del Cauca

Los trabajadores del Valle del Cauca representan el 77% de todos los participantes, equivalentes a 1.181 personas, de las cuales el 6% corresponde al género femenino. Este departamento registró la mayor participación en el monitoreo, superando a Cauca, Risaralda y Caldas.

El 96% de los participantes del Valle del Cauca indicó recibir un salario básico y el 93% reportó montos salariales válidos (Gráfica 8), con los cuales se estimó una mediana salarial de COP \$1.600.000, valor similar al calculado para el total de participantes.

La brecha salarial frente al salario digno es del 18%, equivalente a COP \$356.719, diferencia que se aprecia con mayor claridad en la gráfica de distribución salarial.

Gráfica 8. Distribución salarial de los trabajadores que participaron en el Valle del Cauca



La gráfica presenta la distribución salarial de los participantes del Valle del Cauca, la cual es similar a la observada para el conjunto total de participantes, dado que este departamento concentra la mayor proporción de la muestra.

Entre el salario mínimo, señalado en naranja, y el salario digno, identificado en amarillo, se ubica el 84% de los trabajadores; adicionalmente, el 9% percibe ingresos inferiores al salario mínimo, mientras que solo el 7% supera el salario digno.

Asimismo, el 93% de los trabajadores que reportaron salarios válidos recibe ingresos por debajo del salario digno, lo que evidencia una brecha significativa frente a este referente.

El 56% de los participantes recibe pagos por recargos, como horas extras. La mediana de estos ingresos es de COP \$1.000.000, un valor ligeramente superior al observado en el total de participantes. No obstante, el 44% de los trabajadores del Valle del Cauca no percibe este tipo de ingresos.



9.2 Brechas salariales por áreas del proceso productivo en el Valle del Cauca

La Tabla 8 presenta las variaciones observadas en la mediana salarial y en las brechas salariales en comparación con el conjunto total de trabajadores del departamento del Valle del Cauca (ver página siguiente)

Las flechas de color verde indican aumentos en la mediana salarial, mientras que las flechas de color naranja señalan disminuciones. El símbolo de igualdad (=) representa aquellos casos en los que la mediana salarial del Valle del Cauca es semejante a la mediana salarial del total de trabajadores.

Los trabajadores no clasificados y aquellos pertenecientes al área de Campo / Cosecha / Fábrica mantienen niveles salariales similares al conjunto total de trabajadores.

	Otro / No clasificado	Fábrica (labores al interior del ingenio)	Campo / Cosecha	Campo / Cosecha / Fábrica	Cosecha	Campo
Salario Mediana	COP \$ 1.519.468 =	COP \$1.600.000 ↓	COP \$ 1.600.000 ↓	COP \$1.600.000 =	COP \$ 1.610.000 ↑	COP \$1.689.000 ↑
Brecha Salarial en pesos	COP \$437.251 =	COP \$356.719 ↑	COP \$356.719 ↑	COP \$356.719 =	COP \$346.719 ↓	COP \$267.719 ↓
Brecha Salarial en porcentaje	22% =	18% ↑	18% ↑	18% =	18% ↓	14% ↓

Tabla 8. Mediana salarial y brecha frente al salario digno según área de trabajo para los trabajadores que participaron en el Valle del Cauca

En contraste, los trabajadores del área de Fábrica y del área de Campo / Cosecha presentan una disminución en la mediana salarial estimada, lo que se traduce en un aumento de la brecha salarial de 4,6% para el área de Fábrica y de 2,9% para el área de Campo / Cosecha.

Por su parte, las áreas que evidencian mejoras en el nivel salarial son Cosecha y Campo. En estos perfiles, la mediana salarial aumenta en COP \$10.000 para Cosecha y en COP \$32.500 para Campo, incrementos que contribuyen a una reducción de la brecha salarial de 0,5% y 1,6%, respectivamente.

En síntesis, el Valle del Cauca presenta mejoras salariales puntuales en los perfiles de Campo y Cosecha, que contribuyen a reducir la brecha frente al salario digno.

Sin embargo, estas mejoras coexisten con retrocesos en otros perfiles, especialmente en Fábrica y Campo/Cosecha, donde la brecha salarial se amplía, evidenciando que los avances no son homogéneos entre áreas laborales.

9.3 Salarios en el departamento del Cauca

El salario digno de referencia estimado por el Instituto Anker para el departamento del Cauca es de COP \$1.868.250. En consecuencia, las estimaciones de las medianas salariales y de las brechas salariales para este departamento se realizaron tomando este valor como referencia.

Los participantes que residen en el departamento del Cauca representan el 18% del total de participantes, lo que equivale a 269 trabajadores, constituyéndose como el segundo grupo con mayor nivel de participación. Adicionalmente, el 9% de los participantes en el Cauca se identificó con el género femenino.

El 91% de los participantes del departamento del Cauca reportó recibir un salario básico mensual, y el 84% informó montos salariales válidos, lo que permitió estimar una mediana salarial de COP \$1.657.598. La brecha salarial frente al salario digno es del 11%, equivalente a COP \$210.652.

La brecha salarial estimada para los participantes del Cauca, en comparación con la calculada para el conjunto total de participantes y para el Valle del Cauca, resulta relativamente menor, lo que sugiere una menor distancia promedio frente al salario digno en este departamento.

No obstante, el 96% de los salarios válidos reportados se ubica por debajo del salario digno de referencia para el Cauca, el cual, además, es inferior al salario digno estimado para el Valle del Cauca, lo que evidencia un nivel general de ingresos más bajo en este territorio.

El 7% de los participantes del Cauca percibe salarios inferiores al salario mínimo, el 90% recibe un salario básico mensual ubicado entre el salario mínimo y el salario digno, y solo el 3% cuenta con ingresos superiores al salario digno.

Estos resultados evidencian que, en comparación con el Valle del Cauca, el número de participantes que perciben ingresos superiores al salario digno es menor, mientras que la mayoría de los trabajadores se concentra entre el salario mínimo y el salario digno, ampliando la base de trabajadores en este rango salarial.



Por otra parte, el 55% de los trabajadores que reciben un salario básico mensual indicó percibir ingresos adicionales por concepto de horas extra o recargos legales. La mediana estimada de estos ingresos adicionales asciende a COP \$1.509.734, valor superior al registrado entre los trabajadores del Valle del Cauca, donde la mediana de ingresos por recargos se situó en COP \$1.000.000.

En síntesis, entre los participantes del Cauca, los salarios se concentran mayoritariamente en niveles intermedios, entre el salario mínimo y el salario digno, con una muy baja proporción de trabajadores que supera el salario digno.

Adicionalmente, aunque más de la mitad de los trabajadores complementa su salario mediante horas extra o recargos legales, y estos ingresos adicionales presentan una mediana relativamente alta, su carácter complementario sugiere que el cierre de la brecha frente al salario digno depende en buena medida de ingresos variables, más que de un salario base adecuado.

9.4 Brechas salariales por áreas del proceso productivo en el Cauca

En la mayoría de las áreas se observan reducciones en la brecha salarial de los participantes del Cauca al compararlos con el conjunto total de participantes, como lo evidencia la Tabla 10 (Ver en la siguiente página). No obstante, la brecha salarial aumenta entre los trabajadores no clasificados y en el área de Cosecha.

Las medianas salariales estimadas para las distintas áreas del proceso productivo entre los participantes del Cauca presentan un leve aumento en comparación con las medianas reportadas para el conjunto total de trabajadores y para los participantes del Valle del Cauca.

	Otro / No clasificado	Cosecha	Campo	Fábrica (labores al interior del ingenio)	Campo / Cosecha / Fábrica	Campo / Cosecha
Salario Mediana	\$ 1.423.500 COP ↓	\$ 1.525.734 COP ↓	\$ 1.689.000 COP ↑	\$ 1.690.000 COP =	\$ 1.690.000 COP ↑	\$ 1.775.756 COP ↑
Brecha Salarial en pesos	\$ 444.750 COP ↑	\$342.516 COP ↑	\$179.250 COP ↓	\$178.250 COP ↓	\$178.250 COP ↓	\$92.494 COP ↑
Brecha Salarial en porcentaje	23.8% ↑	18.3% ↑	9.6% ↓	9.5% ↓	9.5% ↓	5% ↑

Tabla 9. Mediana salarial y brecha frente al salario digno según área de trabajo para los trabajadores que participaron en el Cauca



9.5 Aprendizajes de los participantes del Valle del Cauca y Cauca

Las medianas y las brechas salariales, tanto para el conjunto total de participantes como para su desagregación por departamento, evidencian dinámicas diferenciadas en los ingresos reportados durante el monitoreo digital.

Mientras que los salarios reportados por los participantes del Valle del Cauca guardan cierta similitud con los resultados generales, los correspondientes al Cauca muestran diferencias más marcadas, reflejadas en un leve aumento de las medianas salariales y en una reducción de las brechas salariales frente al salario digno.

Por otra parte, al considerar la distribución de los ingresos, en estos dos departamentos, la gran mayoría de los trabajadores se concentra entre el salario mínimo y el salario digno, y recurre a los pagos derivados de recargos legales para complementar su ingreso.

En este sentido, puede concluirse que, para una proporción significativa de trabajadores, el logro del salario digno depende en gran medida de la variabilidad salarial asociada a los recargos legales, más que de un salario básico suficiente.

En particular, el 55% de los trabajadores del Cauca y el 56% de los trabajadores del Valle del Cauca que reportan un salario básico indicaron recibir ingresos adicionales por concepto de recargos legales.

En contraste, el 45% y el 44% de los trabajadores de cada departamento, respectivamente, no cuenta con este tipo de ingresos, lo que limita la variabilidad salarial y les impide sumar montos adicionales que les permitan acercarse, alcanzar o superar el salario digno correspondiente a su región.

Estos resultados refuerzan la importancia de que las organizaciones sindicales incorporen análisis salariales desagregados en los espacios de diálogo social y negociación colectiva, debido a que los promedios agregados tienden a ocultar brechas relevantes entre territorios y áreas del proceso productivo.

La evidencia muestra que una parte significativa de los trabajadores depende de ingresos variables asociados a recargos legales para acercarse al salario digno, lo que subraya la necesidad de fortalecer la negociación del salario básico como eje central de la discusión, reduciendo la dependencia de mecanismos variables, y avanzando hacia ingresos más estables y suficientes que garanticen condiciones de vida dignas.



10. ¿Quiénes son los trabajadores participantes que registran los ingresos más bajos?

Durante el proceso de monitoreo digital, los enlaces sindicales señalaron de manera reiterada que algunos grupos de trabajadores enfrentan mayores dificultades para cubrir sus necesidades básicas.

En particular, expresaron su preocupación por la situación económica de los trabajadores indirectos y de quienes no cuentan con un salario básico mensual, como ocurre en el caso de los carretilleros. Los resultados del monitoreo confirmaron esta percepción y permitieron identificar con mayor claridad quiénes son los trabajadores que registran los ingresos más bajos dentro del sector.

El análisis de las medianas salariales mostró que existen cuatro grupos que se encuentran en una situación más desfavorable en comparación con el resto de los participantes. Estos grupos son: los trabajadores indirectos, las mujeres, los trabajadores jóvenes y las personas que no reciben un ingreso básico mensual.

En el caso de los trabajadores indirectos, sus menores ingresos se relacionan con formas de vinculación laboral más inestables, que suelen implicar salarios básicos más bajos y un acceso limitado a beneficios y recargos. Las mujeres, por su parte, enfrentan condiciones de mayor precariedad asociadas a la alta masculinización del sector y a su concentración en labores tercerizadas/intermediadas o menos reconocidas, lo que se traduce en menores ingresos.

Los trabajadores jóvenes también registraron ingresos más bajos. Según explicaron los líderes sindicales, esto ocurre porque, al momento de su ingreso al sector, el salario básico suele corresponder al salario mínimo legal.

Con el paso del tiempo y a partir de la antigüedad laboral, este salario se incrementa, generalmente después de los dos primeros años, como resultado de los acuerdos logrados mediante la negociación colectiva entre sindicatos y empresas. Mientras tanto, los jóvenes permanecen en los niveles salariales más bajos, a pesar de realizar labores exigentes.

Finalmente, los trabajadores que no cuentan con un salario básico mensual, como los carretilleros, se encontraron entre los más vulnerables. Al depender de ingresos diarios o variables, su capacidad para cubrir gastos fijos del hogar es limitada, lo que los expone a mayores niveles de inseguridad económica.

Este conjunto de hallazgos refuerza un aprendizaje central del monitoreo: las condiciones salariales no afectan a todos los trabajadores por igual. Identificar a los grupos que reciben los ingresos más bajos es fundamental para orientar acciones sindicales, fortalecer la negociación colectiva y avanzar hacia estrategias que garanticen el derecho a un salario digno, especialmente para quienes se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad.



10.1 La situación salarial de los trabajadores indirectos

El 14% de los trabajadores que participaron en el monitoreo se encuentra contratado de forma indirecta. Dentro de este grupo se identificaron tanto trabajadores que cuentan con un salario básico mensual como aquellos cuyos ingresos dependen de pagos diarios. En conjunto, las cifras muestran que el 70% de los trabajadores indirectos registró ingresos por debajo del salario digno de referencia para el Valle del Cauca, estimado en COP \$1.956.719.

La mediana salarial de los trabajadores indirectos es cercana al salario mínimo legal mensual vigente. En particular, la mediana estimada para los trabajadores indirectos fue de COP \$1.423.000, mientras que el salario mínimo mensual vigente para el año 2025, sin auxilio de transporte, ascendió a COP \$1.423.500. En síntesis, la mediana de los salarios fue similar al salario mínimo legal vigente.

El 75% de los trabajadores indirectos con salarios básicos mensuales reportaron ingresos iguales o superiores a la mediana salarial y al salario digno de referencia para el Valle del Cauca. En contraste, el 20% de los trabajadores subcontratados percibieron salarios inferiores a la mediana estimada de COP \$1.423.000, y solo el 3% reportó salarios superiores al salario digno de referencia para el Valle del Cauca.

Los ingresos adicionales derivados de recargos legales no presentan montos significativos. El 55% de los trabajadores indirectos con salario básico mensual indicó recibir este tipo de pagos, y la mediana de dichos recargos se ubica en COP \$200.000. Este valor corresponde, en su mayoría, al auxilio de transporte reconocido por la ley, lo que evidencia una limitada contribución de otros recargos legales al aumento efectivo del ingreso salarial.

La variabilidad de los pagos adicionales percibidos por los trabajadores indirectos con salario básico mensual no resulta suficiente, en la mayoría de los casos, para alcanzar el salario digno de referencia. Al sumar estos pagos adicionales, la mediana salarial se situó en COP \$1.600.000, lo cual es similar al salario mínimo junto al auxilio de transporte.

La proporción de trabajadores que percibió ingresos entre el salario mínimo y el salario digno se mantiene en el 75%, al igual que la proporción de trabajadores que recibió ingresos superiores al salario digno, que continúa siendo del 3%. Estos resultados evidencian que los pagos adicionales no modifican sustancialmente la estructura salarial de este grupo.



10.2 Género femenino

La brecha salarial para los trabajadores indirectos fue del 27% respecto al salario digno, la cual supera a la brecha salarial de los trabajadores directos en aproximadamente el 12%, lo que evidencia su vulnerabilidad en el sector de la caña de azúcar frente a otros grupos de trabajadores.

Las disparidades entre trabajadores indirectos y trabajadores directos también se manifestó en los ingresos por pagos adicionales. Mientras que la mediana de los recargos legales percibidos por los trabajadores directos asciende a COP \$1.400.000, estos trabajadores cuentan además con una mediana salarial básica de COP \$1.651.000, lo que amplía de manera significativa la brecha de ingresos frente a los trabajadores indirectos.



10.2.1 Mujeres trabajadoras y brechas salariales en el sector de la caña de azúcar

La participación de mujeres en el monitoreo digital del salario digno representó el 8% del total de personas participantes, lo que equivale a 120 trabajadoras. Aunque este porcentaje puede parecer bajo, constituye un nivel de participación relevante si se tiene en cuenta que el sector de la caña de azúcar es altamente masculinizado y que la presencia femenina en el empleo formal del sector sigue siendo limitada. En este sentido, la información recogida permite visibilizar realidades laborales que suelen quedar ocultas en los análisis generales.

Uno de los hallazgos más claros fue la alta concentración de mujeres en esquemas de tercerización o intermediación. El 61% de las trabajadoras que participaron se encuentra vinculada de manera indirecta, una proporción significativamente mayor a la observada entre los hombres, donde el 89% corresponde a trabajadores directos. Este contraste evidenció que las mujeres enfrentan mayores barreras para acceder a empleos directos y más estables dentro del sector.

En cuanto a la forma de remuneración, el 83% de las mujeres reportó recibir un salario básico mensual, mientras que el 17% indicó percibir una remuneración diaria. Este último grupo resulta especialmente relevante, ya que representó el 29% de todos los trabajadores que no cuentan con un salario básico mensual. Esta sobrerrepresentación de mujeres en modalidades de pago diario está asociada a mayores niveles de precariedad laboral, menor estabilidad de ingresos y mayores dificultades para planificar los gastos del hogar.

Las diferencias de género también se reflejaron de manera clara en las brechas salariales frente al salario digno de referencia para el Valle del Cauca. Mientras que la brecha salarial para los hombres fue del 17% (Tabla 10), en el caso de las mujeres ascendió al 23%, lo que representó una diferencia de aproximadamente 5 puntos porcentuales entre géneros. Esta brecha se traduce en menores ingresos para las mujeres y en una mayor distancia respecto a un salario que permita garantizar condiciones de vida dignas.

La mediana salarial de los trabajadores que reciben salario básico mensual refuerza esta diferencia. Para quienes se identificaron con el género masculino, la mediana fue de COP \$1.617.500, mientras que para las mujeres se situó en COP \$1.500.000, un valor muy cercano al salario mínimo legal vigente.

	Hombres	Mujeres
Salario mediana	COP \$1.617.500	COP \$1.500.000
Brecha salarial en pesos	COP \$339.219	COP \$456.719
Brecha salarial en porcentaje	17.3%	23.3%

Tabla 10 Mediana salarial y brecha frente al salario digno por género.

Esta cercanía al mínimo legal muestra que, incluso cuando las mujeres acceden a un salario mensual, sus ingresos tienden a concentrarse en los niveles más bajos de la escala salarial.

La situación fue aún más crítica entre las mujeres que se encuentran contratadas de forma indirecta. En este grupo, la mediana salarial fue equivalente al salario mínimo legal mensual vigente, con una estimación de COP \$1.423.500. Este cálculo se realizó con base en la información salarial válida reportada por el 71% de las trabajadoras indirectas que participaron en el monitoreo digital.

El resultado fue similar al observado para el conjunto de trabajadores indirectos, lo que confirma una alta concentración de mujeres tercerizadas/intermediadas en torno al salario mínimo.

Estos hallazgos dejan un aprendizaje claro para la organización sindical: las desigualdades de género en el sector de la caña de azúcar no solo se expresan en la baja participación femenina, sino también en formas de vinculación más precarias y en brechas salariales más amplias. Incorporar un enfoque de género en el análisis del salario digno resulta fundamental para visibilizar estas desigualdades y para fortalecer estrategias sindicales orientadas a garantizar condiciones laborales más justas y equitativas para las mujeres trabajadoras.

10.3 Jóvenes trabajadores y brechas salariales en el sector de la caña de azúcar

Los líderes sindicales enfatizaron la importancia de analizar los salarios de los trabajadores entre 18 y 29 años, dado que, tal como se evidenció en el apartado sobre la edad de los trabajadores, este grupo etario representa una fuerza laboral con presencia cada vez más reducida en el sector de la caña de azúcar.

La mediana salarial estimada para este grupo etario fue de COP \$1.498.000 (Tabla 11), un valor significativamente inferior al observado entre los trabajadores de 30 años o más, cuya mediana salarial se estimó en COP \$1.623.000. Estos resultados ubicaron la brecha salarial de los trabajadores más jóvenes en el 23%, frente al 17% registrado para los mayores de 30 años.

Las diferencias salariales entre los grupos de edad evidencian que los trabajadores más jóvenes se concentran en niveles salariales cercanos al salario mínimo legal, lo cual coincide con lo señalado por los líderes sindicales durante sus intervenciones.

	Trabajadores entre los 18 y 29 años	Trabajadores mayores de 30 años
Mediana salarial	COP \$1.498.000	COP \$1.623.000
Brecha salarial en pesos	COP \$ 458.719	COP \$ 333.719
Brecha salarial en porcentaje	23%	17%

Tabla 11. Mediana salarial y brecha frente al salario digno según grupos de edad

Estos resultados dejan un aprendizaje claro: los jóvenes no solo son menos en el sector, sino que además reciben salarios más bajos y enfrentan brechas mayores frente al salario digno. Esta combinación ayuda a explicar el desinterés de las nuevas generaciones por vincularse a la actividad cañera y refuerza la necesidad de discutir, desde el diálogo social y la negociación colectiva, condiciones salariales de entrada más justas, que permitan atraer y retener a trabajadores jóvenes en el sector.

10.4 Trabajadores sin un ingreso básico mensual: una situación de alta vulnerabilidad

Los trabajadores que reportaron los ingresos más bajos son aquellos cuya remuneración depende del jornal o pago diario por las actividades realizadas. En este grupo, según lo señalado por los líderes sindicales, el 16% de los trabajadores laboran directamente para la empresa, pero esto aplica en casos excepcionales, a trabajadores con altos niveles de productividad, para quienes el esquema de pagos al jornal resulta viable.

El 83% de los trabajadores que recibe remuneración bajo la modalidad de jornal se encuentra vinculado a través de esquemas de contratación indirecta. La mediana salarial de este grupo, considerada en su conjunto, fue baja y se estimó en COP \$1.220.000, un valor inferior al salario mínimo legal.

Esta situación generó una brecha del 14% respecto al salario mínimo, fenómeno que no se observó en los grupos analizados previamente.



La brecha salarial de este grupo frente al salario digno se situó en torno al 40%, lo que evidencia una condición de marcada precariedad económica. En términos monetarios, a la mediana salarial estimada para este grupo le faltan COP \$736.719 para alcanzar el salario digno, un monto que equivale a algo más de la mitad de un salario mínimo legal.

Los líderes sindicales señalaron que, en el caso de los trabajadores remunerados al jornal, la precariedad económica se intensifica debido a que no cuentan con empleo durante todo el año. En este sentido, la información recolectada en el monitoreo digital evidenció que el 52% de estos trabajadores labora entre 7 y 9 meses al año, el 16% entre 4 y 6 meses, y solo el 32% entre 10 y 12 meses al año. Esta distribución muestra que los ingresos percibidos durante los meses de empleo deben ser administrados para cubrir también los periodos en los que no se cuenta con trabajo.

Los pagos adicionales recibidos por los trabajadores remunerados al jornal presentaron una mediana de recargos legales de COP \$300.000. No obstante, únicamente el 26% de los trabajadores de este grupo reportó haber recibido este tipo de pagos adicionales.



11. ¿Qué desafíos en salud, alimentación y vivienda enfrentan los trabajadores con menores ingresos?

El siguiente apartado presenta los resultados de las preguntas orientadas a indagar sobre situaciones de inseguridad alimentaria, limitaciones en el acceso a servicios de salud y condiciones de déficit o precariedad en las viviendas y en los entornos donde residen los participantes.

Este análisis permite examinar las consecuencias concretas de los bajos salarios en la vida cotidiana de los trabajadores, entendiendo que el objetivo del salario digno no es alcanzar ingresos más altos como un fin en sí mismo, sino garantizar condiciones de vida adecuadas y el ejercicio efectivo de derechos básicos.

11.1 Vulnerabilidades en las condiciones de vida de los trabajadores indirectos

El 51% de los trabajadores indirectos manifestó enfrentar alguna restricción en el acceso adecuado a la alimentación (Tabla 13). En particular, el 20% señaló que, debido a la falta de dinero u otros recursos, se preocupó por quedarse sin alimentos en el hogar, lo que constituye la principal vulnerabilidad en materia de seguridad alimentaria dentro de este grupo. Adicionalmente, el 13% de los trabajadores indicó haber atravesado a la vez, situaciones como quedarse sin comida en casa, reducir la cantidad de alimentos consumidos y mantener una preocupación constante por la disponibilidad de alimentos.

El 67% de los trabajadores indirectos (Tabla 12), considerados en su conjunto, manifestó haber atravesado alguna situación de vulnerabilidad en el acceso a servicios de salud. En particular, se identificó que el 28% de estos trabajadores se vio obligado a restringir otros gastos esenciales —como alimentación o educación— para poder cubrir los costos de atención médica.

Igualmente, el 12% de los trabajadores indirectos reportó enfrentar de manera simultánea algún dolor persistente en su vida cotidiana, carecer de atención dental adecuada y no haber podido adquirir los lentes que necesita.

Trabajadores indirectos	
Inseguridad sanitaria	67%
Inseguridad alimentaria	51%
Déficit habitacional	33%

Tabla 12. Inseguridad alimentaria, inseguridad sanitaria y déficit habitacional para trabajadores indirectos.

El 33% de los trabajadores indirectos indicó presentar algún tipo de déficit en su vivienda o en el entorno donde reside. Dentro de este grupo, el 18% señaló que las principales carencias se relacionan con la exposición a riesgos naturales o a situaciones de delincuencia en la zona. Por su parte, el 5% de los trabajadores indirectos reportó condiciones habitacionales especialmente precarias, caracterizadas por viviendas con techos de cartón, paredes de lámina o asbesto y pisos de tierra o césped.

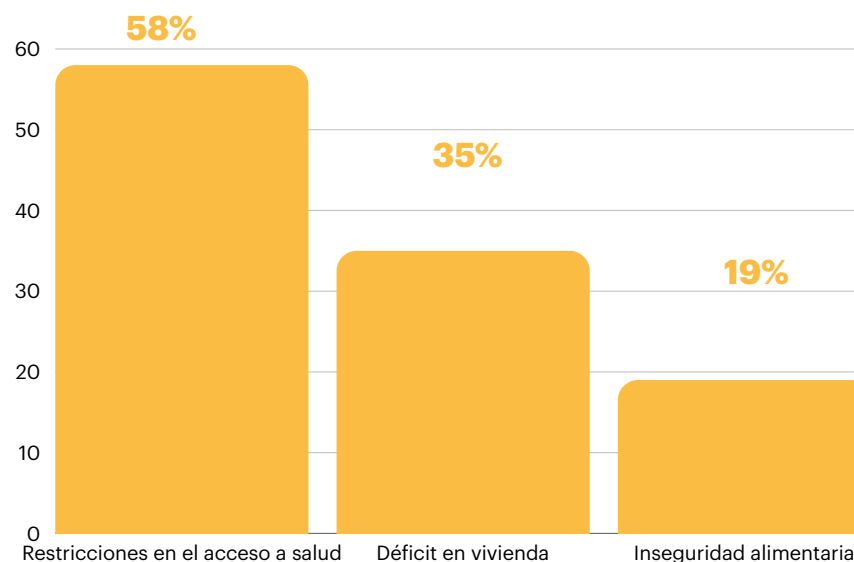
11.2 Trabajadores al jornal: vulnerabilidades en salud, vivienda y alimentación

Los trabajadores remunerados al jornal enfrentan condiciones de vida especialmente frágiles, lo que se reflejó con claridad en los resultados del monitoreo digital.

En materia de salud, el 58% de estos trabajadores manifestó haber tenido dificultades para acceder a servicios de atención médica (Gráfica 9).

La principal razón de estas limitaciones es la necesidad de reducir otros gastos esenciales, como alimentación o educación, para poder cubrir los costos de salud, una situación similar a la observada entre los trabajadores indirectos. Además, uno de cada cinco trabajadores al jornal (20%) indicó no haber podido adquirir los lentes que necesita, lo que afecta directamente su bienestar y su capacidad para vivir y trabajar.

Gráfica 9. Condiciones de vida de los trabajadores que no cuentan con un salario básico mensual



11.3 La voz de los trabajadores: aprendizajes desde la devolución de resultados

En la sesión de devolución de resultados, la automatización acompañada de la inteligencia artificial (IA) emergió como uno de los temas que ocupará un lugar central en las próximas negociaciones colectivas. Los resultados evidencian que la automatización, en el mediano y largo plazo, podría afectar con mayor intensidad a los trabajadores indirectos, jornaleros y a determinados perfiles operativos. Estos grupos, además, presentan mayores déficits en vivienda, seguridad alimentaria y acceso a servicios de salud, por lo que la incorporación de tecnologías sin medidas de protección adecuadas tiene el potencial de profundizar desigualdades laborales y sociales existentes.

En este contexto, los líderes sindicales identificaron que la automatización y mecanización viene reduciendo progresivamente algunos perfiles tradicionales, como el de corteros, lo que ha derivado en procesos de reubicación informal o no planificada de los trabajadores afectados. Este escenario plantea la necesidad de avanzar hacia rutas sistemáticas de reconversión laboral, que incluyan capacitación certificada, reconocimiento de saberes previos y mecanismos que garanticen transiciones laborales justas.

A su vez, el monitoreo digital participativo demostró que los datos producidos por los propios trabajadores permiten trasladar el debate sobre la IA desde un plano abstracto hacia discusiones concretas sobre salarios, estabilidad laboral, cargas de trabajo y protección social. Este enfoque basado en evidencia fortalece la capacidad de los sindicatos para posicionarse como interlocutores informados y legítimos en los debates asociados a la incorporación de nuevas tecnologías.

De manera complementaria, los hallazgos mostraron que, incluso en contextos altamente tecnificados, persisten tareas críticas en las que la experiencia, el criterio humano y el conocimiento del territorio continúan siendo fundamentales. En este sentido, la IA aparece menos como un sustituto total del trabajo y más como un elemento que reordena funciones, redefine perfiles y transforma la organización del trabajo.

Finalmente, el monitoreo digital y el rol activo de las organizaciones sindicales refuerzan la idea de que la automatización debe ser discutida en espacios formales de diálogo social. En ausencia de acuerdos colectivos, la implementación de la IA tiende a responder exclusivamente a criterios productivos, dejando de lado impactos relevantes en salud, ingresos, relevo generacional y sostenibilidad sindical.



12. Conclusiones

Los resultados del monitoreo digital participativo, desarrollado con los líderes sindicales de SINTRAINAGRO, permiten concluir que las condiciones salariales de los trabajadores del sector de la caña de azúcar que participaron en el monitoreo presentan brechas significativas frente al salario digno. Este ejercicio permitió no solo cuantificar la distancia entre los ingresos actuales y los necesarios para una vida digna, sino también identificar los principales retos salariales y laborales que enfrenta el sector. Estos retos se centran en:

12.1 Brecha Crítica del Salario Digno

Entre los trabajadores que participaron en el monitoreo, se evidencia que la mediana salarial básica de COP \$1.600.000 resulta insuficiente para alcanzar el salario digno. Únicamente el 10% de los trabajadores logra ubicarse por encima de este referente, lo que amplía la brecha salarial entre la mediana de los ingresos y el salario digno. En la práctica, el principal mecanismo para reducir dicha brecha es la variabilidad salarial asociada a los recargos legales — horas extra, trabajo dominical, festivo y nocturno. No obstante, el acceso a estos recargos es limitado, ya que solo la mitad de los trabajadores reportó percibir ingresos adicionales por este concepto.

12.2 Crisis de Relevo Generacional y Envejecimiento de la población trabajadora

El 46% de los trabajadores encuestados tiene 50 años o más, lo que refleja una fuerza laboral mayor y con amplia experiencia en el sector de la caña de azúcar. No obstante, el relevo generacional enfrenta dificultades, asociadas al desinterés de los jóvenes y a los bajos salarios iniciales en un trabajo de alta exigencia física. De hecho, solo el 6% de los participantes tiene menos de 30 años.

Los jóvenes perciben las labores en el sector de la caña de azúcar como extenuantes y los ingresos de entrada poco atractivos en comparación con otros sectores. Si bien existe un acuerdo entre SINTRAINAGRO y las empresas para vincular personal joven con un salario básico inicial durante su proceso de capacitación y ascenso, no es suficiente para alcanzar un relevo generacional.

Por otra parte, la creciente tecnificación del sector de la caña de azúcar ha derivado en la eliminación progresiva de puestos de trabajo, afectando especialmente a perfiles tradicionales como el de los corteros de caña.

Este proceso es percibido como una amenaza para la continuidad de las labores manuales dentro de la cadena productiva. En este contexto, la reconversión de funciones se vuelve urgente, junto con el establecimiento de rutas de formación y fortalecimiento de capacidades que permitan reducir las desigualdades entre los trabajadores y enfrentar los cambios tecnológicos en el sector.

12.3 Dependencia de ingresos variables

Los resultados del monitoreo digital muestran que una parte significativa de los trabajadores depende de ingresos variables — horas extra, recargos legales y pagos adicionales — para alcanzar el salario digno. Esta dependencia introduce una alta fragilidad en el ingreso laboral, porque dichos pagos no están garantizados para todos los trabajadores y no es un ingreso permanente.

En consecuencia, el nivel de vida de muchos hogares queda sujeto a la posibilidad de extender la jornada laboral o a condiciones específicas de la organización del trabajo, lo que limita la estabilidad económica y aumenta la vulnerabilidad frente a periodos sin trabajo suplementario.

Este hallazgo refuerza la necesidad de fortalecer el salario básico como eje central de la negociación colectiva, reduciendo la dependencia de mecanismos salariales variables para garantizar condiciones de vida dignas.

12.4 Grupos vulnerables

La vulnerabilidad y la inequidad salarial no se distribuyen de manera homogénea entre los distintos perfiles de trabajadores. Los trabajadores al jornal (rebusque) y los trabajadores indirectos enfrentan las mayores carencias, registrando niveles relevantes de inseguridad alimentaria (19%) y dificultades significativas en el acceso a servicios de salud, principalmente debido a la necesidad de priorizar otros gastos esenciales. Igual sucede con el grupo de mujeres trabajadoras del sector.

Adicionalmente, el 89% de los participantes reportó tener personas a su cargo, lo que refuerza la urgencia de que el salario digno se consolide como un eje central de la negociación colectiva. Garantizar ingresos suficientes resulta fundamental para asegurar el sustento de los hogares, apoyar la educación de los hijos y avanzar hacia un futuro digno para los trabajadores del sector de la caña de azúcar.

12.5 Impactos del salario insuficiente en las condiciones de vida

Los resultados del monitoreo digital muestran una relación directa entre ingresos insuficientes y vulnerabilidades en las condiciones de vida de los trabajadores.

Las brechas salariales se traducen en dificultades para garantizar el acceso adecuado a la alimentación, la salud y la vivienda, especialmente entre los trabajadores indirectos y remunerados al jornal.

Estas limitaciones evidencian que el salario no solo es un indicador económico, sino un factor determinante del bienestar y del ejercicio efectivo de derechos básicos, reforzando la necesidad de abordar el salario digno como un componente central del trabajo decente.

12.6 Acción Colectiva con datos propios

La información recopilada es sólida y suficiente para dar continuidad a la acción estratégica sindical de SINTRAINAGRO.

Los datos presentados demuestran que la producción de información detallada sobre las condiciones económicas, construida desde la voz de los propios trabajadores, constituye un insumo legítimo y estratégico para fortalecer los procesos de negociación colectiva. En este contexto, los líderes sindicales cuentan con elementos concretos para debatir la inclusión del salario digno como referente central, contribuyendo a reducir la incertidumbre económica a la que actualmente se encuentran expuestos los trabajadores del sector.

La acción colectiva enfrenta desafíos, pero también espacios de negociación interesantes dado el nuevo escenario que se abre frente al año 2026 y el incremento del 23% del salario mínimo legal respecto del año 2025.

El salario vital para 2026 en Colombia será de \$1.750.905 pesos sin incluir el auxilio de transporte, y de \$2.000.000 pesos incluyendo dicho auxilio, lo que se traduce en brechas más cortas para los espacios de negociación colectiva.



Anexo 1: Referencias

Heckathorn, Douglas D. (1997). Respondent-Driven Sampling: A New Approach to the Study of Hidden Populations. *Social Problems*, Volume 44, Issue 2, 1 May 1997, Pages 174–199.
<https://doi.org/10.2307/3096941>

Mullo Guaminga Héctor S. (2021). Aportaciones en encuestas no probabilísticas y encuestas web. Tesis Doctoral. Programa Doctoral en Estadística y Matemática Aplicada. Universidad de Granada. Granada España 2021

WageIndicator Foundation. (2025). Living wage data – available regions list. WageIndicator.org. Recuperado de <https://wageindicator.org/salary/living-wage/list-of-country-region-living-wages-data-availability/available-regions>

Anexo 2: Glosario

Automatización

Incorporación de tecnologías que reemplazan o transforman tareas realizadas por personas trabajadoras. Puede afectar perfiles laborales, cargas de trabajo y estabilidad del empleo.

ARI - Anker Research Institute

Instituto de investigación especializado en el análisis de salarios dignos y condiciones laborales, reconocido por desarrollar metodologías y estudios comparativos utilizados a nivel internacional.

Brecha salarial

Diferencia entre el salario que recibe una persona o un grupo de personas y un salario de referencia, como el salario digno o el salario mínimo. Se expresa en valores monetarios o en porcentajes y permite identificar desigualdades salariales.

Convención colectiva

Acuerdo formal resultado de la negociación colectiva que regula salarios, estabilidad laboral, beneficios y otras condiciones de trabajo para los trabajadores cubiertos por ella.

CNV - Internationaal

Organización para el desarrollo internacional de la CNV, uno de dos grandes confederaciones sindicales neerlandesas. Trabaja en estrecha colaboración con una serie de sindicatos asociados internacionales para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en la economía formal e informal.

Diálogo social

Espacio de intercambio entre trabajadores, sindicatos, empresas y Estado para discutir condiciones laborales, políticas públicas y transformaciones en el mundo del trabajo.

Anexo 2: Glosario

Grupo etario:

Conjunto de personas clasificadas según su edad, representando una etapa específica del ciclo vital humano, como niños, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores.

Ingreso básico mensual

Ingreso fijo que una persona recibe cada mes por su trabajo. Facilita la planificación de gastos del hogar y reduce la incertidumbre económica.

Inteligencia artificial (IA)

Conjunto de tecnologías que permiten a sistemas informáticos realizar tareas que antes requerían intervención humana. En el trabajo, puede reorganizar funciones y redefinir perfiles laborales.

Intermediación

Es un mecanismo que ayuda a conectar a las personas que buscan trabajo con las empresas que necesitan empleados. Su objetivo es facilitar la integración de las personas al mercado laboral de manera adecuada. Es un servicio público, aunque pueda ser gestionado por entidades privadas o estatales.

Inseguridad alimentaria

Situación en la que una persona o un hogar tiene dificultades para acceder de manera suficiente y adecuada a los alimentos, ya sea por falta de dinero o por otros recursos limitados.

Mediana salarial

Valor que se ubica en el centro de una lista de salarios ordenados de menor a mayor. La mitad de las personas gana igual o menos que ese valor y la otra mitad gana igual o más. Refleja mejor la situación salarial de la mayoría que el promedio.

Anexo 2: Glosario

Mecanización

Incorporación de máquinas, equipos y tecnologías en los procesos productivos de la caña de azúcar para aumentar la eficiencia y reducir el esfuerzo físico del trabajo humano, con impactos en la organización del trabajo y el empleo.

Monitoreo participativo

Proceso de recolección y análisis de información realizado con la participación directa de los trabajadores, que permite producir datos basados en su experiencia real y fortalecer el diálogo social.

Negociación colectiva

Proceso mediante el cual los sindicatos y las empresas acuerdan condiciones de trabajo, salarios y derechos laborales a través de convenios o convenciones colectivas.

Observatorio del Trabajo Justo (OTJ)

Espacio de análisis impulsado por CNV Internationaal que produce información sobre condiciones laborales, salarios y trabajo digno, a partir de metodologías participativas y enfoque de derechos.

OIT - Organización Internacional del Trabajo

Agencia especializada de las Naciones Unidas que promueve el trabajo decente, establece normas internacionales del trabajo y apoya a los países en el fortalecimiento de las condiciones laborales y los derechos de las personas trabajadoras.

Promedio salarial

Resultado de sumar todos los salarios y dividirlos entre el número de trabajadores. Puede verse afectado por salarios muy altos o demasiado bajos y no siempre representa la situación real de la mayoría.

Anexo 2: Glosario

Recargos legales

Pagos adicionales al salario básico por trabajo en horas extra, dominicales, festivos, nocturnos u otros conceptos definidos por la ley. Son ingresos variables y no siempre están garantizados.

Reconversión laboral

Proceso de transición hacia nuevas funciones o empleos, que incluye capacitación, reconocimiento de saberes previos y acompañamiento para evitar la pérdida de derechos y de ingresos.

Salario básico

Remuneración fija que una persona recibe por su trabajo, establecida en el contrato laboral. No incluye horas extra, recargos, bonificaciones ni otros pagos adicionales. Es la base para calcular aportes a la seguridad social y otros derechos laborales.

Salario digno o salario vital

Ingreso que permite a las personas trabajadoras y a sus familias cubrir adecuadamente sus necesidades básicas y vivir con dignidad. Incluye alimentación, vivienda, salud, educación, transporte, vestuario y participación social, considerando el costo real de la vida en cada territorio.

Salario mínimo legal vigente (SMLV)

Monto mínimo que, por ley, un empleador puede pagar a una persona trabajadora en Colombia. Es definido anualmente por el Gobierno y funciona como un piso de protección, pero no garantiza necesariamente condiciones de vida dignas.

Tercerización

Es la transferencia de actividades internas de una empresa a otra externa especialista en el asunto que se delega, es decir, que la empresa que contrata entrega a un tercero externo un área o un proceso o subproceso de su actividad. La empresa asume con autonomía técnica y directiva las actividades.

Anexo 2: Glosario

Trabajo decente

Concepto promovido por la OIT que integra empleo con derechos, ingresos suficientes, protección y diálogo sociales, como base para una vida digna.

Trabajo al jornal / pago diario

Modalidad de remuneración en la que el ingreso depende de los días efectivamente trabajados. No garantiza un ingreso mensual fijo y suele estar asociada a mayor inestabilidad económica.

Trabajador directo

Persona trabajadora contratada directamente por la empresa para la cual presta sus servicios, generalmente con mayor estabilidad laboral y mejores condiciones de acceso a derechos.

Trabajador Indirecto

Persona cuya vinculación laboral es contratada por una empresa distinta a aquella donde realiza efectivamente su labor.

Vulnerabilidad laboral

Condición en la que las personas trabajadoras enfrentan mayores riesgos de precariedad, inestabilidad de ingresos, falta de protección social o dificultades para ejercer sus derechos laborales.

Autores:

Juan Camilo Garzón, María Paula Quiceno, Adriana Guarnizo

Análisis e Interpretación de datos:

Juan Camilo Garzón Rincón, María Paula Quiceno, Michiel Bosma

Coordinación:

Michiel Bosma

Edición y Diseño gráfico:

Laura Ocampo

Fotografías:

Banco imágenes de CNV Internationaal y María Paula Quiceno

**CNV Internationaal**

Postbus 2475, 3500 GL Utrecht

Tiberdreef 4, 3561 GG Utrecht

 www.cnvinternationaal.nl

 [cnvinternationaal](https://www.instagram.com/cnvinternationaal)

 [cnvinternationaal](https://www.linkedin.com/company/cnvinternationaal)

Aliados: