

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Convenio sobre las plantaciones 1958 (núm. 110)*

Pablo PUENTE MARTÍNEZ**

RESUMEN: El trabajo en las plantaciones tiene dedicados tres instrumentos normativos específicos de la OIT, aun así, son constantes las denuncias de casos de esclavitud y por abusos laborales. Entendemos que el problema no nace del contenido de la norma sino de la falta de control y de aplicación, por ello, se propone simultáneamente la aplicación de medidas de *softlaw* entre países e instituciones y el fortalecimiento de la negociación colectiva con empresas locales y transnacionales.

Palabras clave: Plantaciones, condiciones de Trabajo, C110, OIT, Convenio núm. 110.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Contextualizando... El trabajo en las plantaciones. 3. La regulación de las condiciones de trabajo en las plantaciones al albor de los instrumentos específicos de la OIT. 3.1. El Convenio núm. 110 OIT. 3.2. Recomendación relativa al convenio (R110). 3.3. Protocolo relativo al convenio (P110). 3.4 Valoración de conjunto. 4. Alternativas para la mejora de la aplicabilidad de los instrumentos de regulación internacional. 5. Bibliografía.

* El autor agradece la labor de revisión realizada por ayudar a que estas líneas sean mejores.

** Personal Investigador en Formación. Universidad de Salamanca.

Plantations Convention 1958 (No. 110)

ABSTRACT: Even though ILO has dedicated three specific normative instruments about work in plantations, there are constant reports of cases of slavery and labour abuse. We face up to the fact that the main problem is not related to the content of the normative instruments but from the lack of control and application of those ones. For this reason, a simultaneous application of soft law between countries and institutions and the strengthening of collective bargaining with local and transnational companies should be done.

Key Words: Plantations, Conditions of employment, C110, ILO, Convention num. 110.

1. Introducción

El presente trabajo, dedicado al Convenio núm. 110 de la OIT, sobre las plantaciones, adoptado el 24 de junio de 1958 y con entrada en vigor el 22 de enero de 1960, (C110 en adelante), se realiza en un momento de necesidad de impulso por los organismos internacionales dado el mantenimiento de un sistema de precariedad y explotación laboral, que en el seno de la OIT ya quedó patente en las reuniones, comisiones, actas y estudios que fueron llevados a cabo, de forma previa, para la promulgación del C110 en la década de los años 50 del siglo pasado.

El trabajo en las plantaciones es una actividad que se extiende por casi todo el globo constituyendo un importante factor económico en muchos países en desarrollo¹. Se configura de formas diversas en función de múltiples factores asociados a la ubicación y extensión de la plantación, el tipo de cultivo, el país en que se produzca e incluso las condiciones climáticas. Esto supone un reto para el éxito de las normas internacionales que tienen por objetivo la justicia social y dotar a los trabajadores de la oportunidad de *perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades*, tal y como señala el apartado II a) de la Declaración de Filadelfia de 1944.

El C110 es complementado por una recomendación (R110) y un protocolo (P110) específicos, formando parte, todos ellos, de los instrumentos actualizados de la OIT². Ahora bien, la dimensión normativa del C110, dada el gran número de materias reguladas y su profundización³, no parece verse acompañada de una aceptación generalizada, pues en la actualidad el C110 solo se encuentra ratificado en diez países, de los que

¹ OIT, *Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, 4ª Ed., Ginebra, 2019, p. 110.

² Al mismo tiempo que el C110 se aprobó la *Recomendación sobre las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, 1958 (núm. 110)*, proponiendo unas directrices más detalladas en su aplicación. Por otro lado, el *Protocolo al Convenio relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones (núm. 110)*, de 18 de junio de 1982, flexibiliza la concepción de las plantaciones susceptibles de ser incluidas, o excluidas, en el ámbito del C110. El total de instrumentos normativos actualizados pueden consultarse en el siguiente listado: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:12030> [Visto en línea: 30-10-2019].

³ El C110 recoge en su regulación aspectos sobre materias tan diversas como contratación, limitación del régimen sancionador, salarios, descansos y vacaciones, protección de la maternidad, indemnización por accidentes de trabajo, negociación colectiva y libertad sindical, Inspección de Trabajo, vivienda o asistencia médica.

dos también han asumido el P110⁴.

Antes de entrar a valorar los instrumentos normativos específicos que ha dispuesto la OIT para regular el trabajo en el ámbito de las plantaciones, resulta necesario abordar en qué condiciones se desempeña el mismo. Posteriormente se abordará su regulación al albor de las normas e instrumentos internacionales, si bien es cierto, no se profundizará tanto en el contenido concreto de las normas, el cual es presentado como una síntesis descriptiva de aquellos aspectos de mayor relevancia, sino que se abordará su eficacia normativa y su posible falta de juridicidad, para, finalmente, abordar una serie de cuestiones relativas a la posible mejora de la implantación normativa.

2. Contextualizando... El trabajo en las plantaciones

El trabajo en las plantaciones esconde todavía muchas de las peores costumbres de la época colonial. Otras, simplemente, se han adaptado a los nuevos tiempos y bien, mediante la aplicación de una normativa poco garante o permisiva, actuaciones dotadas de aparente legalidad o directamente con incumplimientos flagrantes de las leyes, motivado por la falta de vigilancia y de sistemas coercitivos eficaces, se encuentran dentro de lo que se ha denominado esclavitud moderna o contemporánea.

Este concepto va más allá del derecho de propiedad de la persona, sobre el que se basa la esclavitud *clásica*, concebida en los principales textos internacionales, e incluye nuevas formas de esclavitud basadas en la explotación laboral y el control pleno de los trabajadores⁵.

⁴ El C110 se encuentra vigente en: País (fecha de ratificación), Côte d'Ivoire (05/05/1961), Cuba (30/12/1958), Ecuador (03/10/1969), Filipinas (10/10/1968), Guatemala (04/08/1961), México (20/06/1960), Nicaragua (01/10/1981), Panamá (15/07/1971), Sri Lanka (24/04/1995) y Uruguay (28/07/1973). También lo ratificaron Brasil (01/03/1965) y Liberia (22/07/1959), aunque con posterioridad procedieron a su denuncia conllevando la pérdida de vigencia (28/08/1970 y 22/01/1971, respectivamente). Del mismo modo, destacar la ratificación del P110 en Cuba (11/01/1984) y Uruguay (17/12/1984).

⁵ M. GARCÍA, *Nueva esclavitud y tráfico de seres humanos*, en M. GARCÍA ARÁN (coord.), *Trata de personas y explotación sexual*, Comares, Granada, 2006, pp. 3 y ss. Adicionalmente, sirva de muestra, lo denunciado en el último informe sobre la aplicación de las normas internacionales de trabajo. Vid., OIT, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte A)*, Ginebra, 2019: Denuncias frente a discriminación antisindical en plantaciones bananeras en Belice (p. 56); Modalidades contractuales para plantaciones bananeras que obstaculizan la negociación colectiva en Ecuador (p. 71); Actos de violencia contra trabajadores huelguistas en Mozambique (p. 117); Trabajo forzoso en plantaciones de tabaco en Malawi (p. 246); Trabajo infantil en

La esclavitud moderna *puede explicarse en términos casi exclusivamente económicos*⁶ dada la gran influencia de la globalización, que otorga a la explotación laboral un modo de maximización del beneficio. Ello no sería posible, o al menos no con la extensión de hoy día, sino fuera por el aprovechamiento de situaciones de necesidad que devienen de una alta pobreza, de la escasez de alternativas laborales o de ciertas costumbres como la utilización del trabajo infantil, por parte de las familias, como un bien intercambiable.

El elemento locativo vinculado a las plantaciones resulta imprescindible para explicar por qué las difíciles condiciones de trabajo están tan extendidas en diferentes países. Las plantaciones se caracterizan por ser grandes superficies de cultivo comúnmente alejadas de las zonas metropolitanas⁷, provocando con ello el aislamiento necesario para que tengan lugar toda clase de abusos laborales como son el establecimiento de largas jornadas de trabajo, unos salarios extremadamente bajos, la compensación del salario por deudas de alojamiento, transporte u otros servicios prestados por los empleadores, el pago en forma distinta a la moneda e incluso posibilitando que operen organizaciones criminales dedicadas a la trata de personas⁸.

Junto a la ubicación, la escasez de infraestructuras y medios de transporte juegan un papel crucial, al provocar que los trabajadores se vean obligados a residir junto a sus familias en instalaciones de la propia plantación, lo

plantaciones y otras actividades en Côte d'Ivoire (p. 281); Explotación de personas en plantaciones de caña de azúcar en Haití (p. 306); Tráfico y trabajo infantil en las plantaciones en Indonesia (p. 313); Trabajo peligroso de niños en plantaciones de tabaco y algodón en Kazajstán (p. 320); Trabajo infantil en plantaciones de vainilla en Madagascar (p. 336); Impedir el acceso a la educación pública a los hijos de trabajadores no nacionales en plantaciones de Malasia (p. 340); Realización de trabajos peligrosos por menores en plantaciones de té y tabaco de Malawi (p. 343); Trabajo de niños en plantaciones de Mozambique (p. 354); Sector semi informal en plantaciones agrícolas en Nigeria (p. 369); Mujeres en puestos de baja remuneración en plantaciones de té en Sri Lanka (p. 484); Gravamen anual sobre trabajadores extranjeros en plantaciones de Malasia (p. 644); Personas privadas de libertad y sometidas a trabajos forzados en plantaciones de Cuba (p. 681).

⁶ C. VILLACAMPA, *La moderna esclavitud y su relevancia jurídico-penal*, en *Revista de Derecho Penal y Criminología*, 2013, n. 10, pp. 298 y ss.

⁷ M.I. FINLEY, *Esclavitud antigua e ideología moderna* (Traducción de A. MOYA), Editorial Crítica, Barcelona, 1982, p. 165. Ya señaló la importancia del distanciamiento del lugar donde se produce la esclavitud para su pervivencia.

⁸ Cfr. D. WEISSBRODT, *La Abolición de la Esclavitud y sus Formas contemporáneas*, OHCHR, Ginebra, 2002, p. 22.; Y. MOLINERO, G. AVALLONE, *Produciendo comida y trabajo baratos: migraciones y agricultura en la ecología-mundo capitalista*, en *Relaciones Internacionales*, 2016, n. 33, pp. 35 y ss. y M. GARCÍA, *Nueva esclavitud...*, *op. cit.*, p. 9.

cual supone riesgos adicionales, como el de generar una total dependencia económica para la familia y dificultar la búsqueda de alternativas en las fuentes de ingresos; restringir el acceso a la asistencia médica o la solicitud de ayuda y/o denuncia de abusos ante las autoridades competentes o dificultar el acceso de los niños a la educación y exponerlos a la posibilidad de terminar trabajando en las mismas plantaciones⁹.

También, resulta imprescindible señalar las deficiencias en la seguridad y las duras condiciones de trabajo a las que se encuentran expuestos las personas que prestan servicios, donde toma especial relevancia el trabajo infantil, además de estar invisibilizado por contribuir a paliar las necesidades familiares, la realización de labores en esta actividad es especialmente lesiva para su salud física y mental, se les exigen grandes esfuerzos para sus cuerpos en desarrollo y responsabilidades y comportamientos propios de las personas adultas¹⁰.

Desde el punto de vista del medio natural, hay que traer a colación cómo la deforestación, los cultivos extensivos y el uso intensivo de fertilizantes también generan problemas en el medioambiente y la contaminación del agua. La perspectiva social, no se presenta más optimista, pues habría que destacar, entre otros, la afectación negativa sobre la salud de las personas, el desplazamiento de la población autóctona o cómo el cambio en los cultivos provoca el desabastecimiento en los mercados locales de unos productos y la caída de precios en otros que son cultivados¹¹.

Finalmente, no podemos obviar en este apartado el importantísimo papel que juegan las empresas transnacionales, pues de ellas parten las grandes inversiones para seguir explotando un trabajo con escasa remuneración debido a su influencia en los precios finales de sus productos. En este sentido, se opta por incentivar la tecnificación de los procesos para el

⁹ P. HURST, *Trabajadores agrícolas y su contribución a la agricultura y el desarrollo rural sostenible*, FAO-OIT-UITA, Ginebra, 2007, pp. 27 y 30. Señalando que la situación todavía es más dramática si los trabajadores están desplazados o son inmigrantes.

¹⁰ *Ibid.*, pp. 30 y ss.; AMNISTÍA INTERNACIONAL, *El gran escándalo del aceite de palma. Abusos laborales detrás de grandes marcas*, Amnistía Internacional, 2016, pp. 2 y ss. y A. Keita, *The Implementation of ILO Child Labour Standards in Africa: Mali – an Assessment from a Socio-Legal Perspective*, en G. NESI, L. NOGLER, M. PERTILE (editores), *Child Labour in a Globalized World*, Ashgate, Hampshire, 2008, p. 350, señalando que el trabajo de los menores de 5 a 17 años en las zonas agrícolas de Mali alcanza hasta el 71% de ocupación.

¹¹ S. VAN DER WAL, *Sustainability Issues in the Tea Sector: A Comparative Analysis of Six Leading Producing Countries*, SOMO, Amsterdam, 2008, p. 37; M. TEUBAL, *Globalización y nueva ruralidad en América Latina*, en N. GIARRACCA (compiladora), *¿Una nueva ruralidad en América Latina?*, Clacso, Buenos Aires, 2005, p. 42; AMNISTÍA INTERNACIONAL, *El gran escándalo...*, *op. cit.*, p. 5. y P. HURST, *Trabajadores agrícolas...*, *op. cit.*, p. 27. Señalando este último cómo pequeños propietarios agricultores se ven en la necesidad de prestar servicios en las plantaciones por la ausencia de recursos económicos.

distanciamiento entre la producción y la creación de valor mediante la generación de redes globales de producción y distribución creando asimetrías en la relación Norte-Sur¹².

3. La regulación de las condiciones de trabajo en las plantaciones al albor de los instrumentos específicos de la OIT

En el año 1958, cuando se promulgaron los instrumentos C110 y R110, los estudios, informes y actas de reuniones de la OIT ya reflejaban la dramática situación del colectivo de los trabajadores en las plantaciones, motivo por el que se apostó decididamente por elaborar unos instrumentos específicos que dotaran de un estatus jurídico las relaciones de trabajo en esta actividad. Se optó por esta vía teniendo en cuenta que llevar el reconcomiendo de los mismos derechos y garantías mediante la elaboración de convenios, protocolos o recomendaciones delimitados a materias concretas, pero de mayor alcance en cuanto a la tipología de trabajadores incluidos en ellos, iba a suponer una dificultad y sacrificio temporal para requerir el consenso necesario, que de facto aplazaría *sine die* la protección de las condiciones de trabajo en las plantaciones.

Por ello, cuando el lector tiene ante sí el C110 percibe que se encuentra cerca de lo que podría constituir un código de trabajo, dada su extensión y la totalidad de materias que regula en su contenido.

3.1. El Convenio núm. 110 OIT

En primer lugar, destacar las disposiciones generales y finales, que recogen aquellas cuestiones relativas al objeto, ámbito de aplicación, derecho a la no discriminación y los requisitos para la ratificación, seguimiento y

¹² Y. MOLINERO, G. AVALLONE, *Produciendo comida y trabajo baratos: migraciones y agricultura en la ecología-mundo capitalista*, en *Relaciones Internacionales*, 2016, n. 33, pp. 35 y ss. y M.I. FINLEY, *Esclavitud antigua...*, *op. cit.*, p. 165. En el mismo sentido, W. SANGUINETI, *La construcción de la dimensión transnacional de la representación sindical y la autonomía colectiva*, J. CRUZ VILLALÓN, R. MENÉNDEZ CALVO, M. NOGUEIRA GUSTAVINO (coords.), *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales*, Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 243 y ss. Señala que es en este ámbito donde se genera la pérdida de efectividad de los instrumentos tradicionales de acción colectiva, con especial incidencia en aquellos que derivan de procesos globales y de la transnacionalización de las empresas, dada la inadecuación de los mecanismos de regulación de la OIT en este ámbito, la diversidad de las características económicas, dificultades organizativas y el carácter sustitutorio que existe entre trabajadores de distintas localizaciones.

denuncia.

A continuación, señalar la existencia de tres partes más de obligado cumplimiento, para finalizar con otras nueve, de las que los estados deben seleccionar *por lo menos* dos de ellas para su aplicación (art. 3), quedando para las partes excluidas la obligación de informar en las memorias anuales (art. 22 Constitución OIT) de los progresos realizados sobre las mismas con miras a su posterior aplicación.

Pese a que esta última fórmula invita a sospechar a cerca de una posible pérdida de eficacia del convenio por la renuncia expresa del estado ratificante, lo cierto es que solo uno de los países donde se encuentra en vigor ha ejercido esta posibilidad¹³, asumiendo la totalidad el resto de países donde continúa en vigor.

El *ámbito de aplicación* del C110 corresponde (art. 1 y ss.) a las relaciones de trabajo, en igual medida y *sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, tribu o afiliación sindical*, de plantaciones situadas en una zona tropical o subtropical de aquellos países que lo hayan ratificado. Entendiéndose por plantación toda empresa agrícola –incluidas las que se dediquen al proceso de *transformación primaria*– que ocupe regularmente trabajadores asalariados y se dedique a cultivar o producir con fines comerciales *café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coco, maní, algodón, tabaco, fibras (sisal, yute y cáñamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña*¹⁴.

Materias de obligado cumplimiento:

- i. En *materia salarial* (arts. 24 a 35) se estimularán los contratos colectivos celebrados libremente entre sindicatos y empleadores o sus organizaciones, y cuando no fuera posible se establecerán los salarios mínimos de carácter indisponible. Reconociéndose en favor del trabajador un derecho de información *en forma apropiada y comprensible* y fijando el deber del Estado de efectuar el control, inspección y establecer las sanciones y vías adecuadas para que el trabajador cobre lo adeudado¹⁵.

¹³ Sri Lanka sólo ratificó las partes relativas a la Protección de la Maternidad; Indemnización por Accidentes del Trabajo y Servicios de Asistencia Médica.

¹⁴ Adicionalmente, se reconoce la capacidad de los estados de ampliar la protección dispensada en el convenio previa consulta, cuando existan, de las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores interesadas, agregando cualquier otro producto u otras categorías de empresas que estén catalogadas como plantaciones, de acuerdo con las normas nacionales. Quedando excluidas, en todo caso, las pequeñas empresas o familiares que produzcan para mercados locales y no empleen regularmente trabajadores asalariados.

¹⁵ El pago del salario podrá ser en efectivo –quedando excluidas formas de

- ii. *Derecho de Sindicación y de Negociación colectiva* (arts. 54 a 61). Se garantiza el derecho de asociarse a empleadores y trabajadores, así como la sumaria y sencillez de los procedimientos para examinar conflictos¹⁶. Adicionalmente, se propone el estímulo y desarrollo de procedimientos de negociación voluntaria con objeto de reglamentar contratos colectivos y condiciones de empleo, imprescindibles para el desarrollo de la autotutela colectiva y dotar de legitimidad el desarrollo normativo que recoge el C110.

En el ámbito de la libertad de sindicación se reconoce la protección al trabajador frente a acciones represivas, como discriminación o despido, en relación con su condición de afiliado o de participación en actividades sindicales. En sentido similar, se protege las organizaciones de trabajadores frente a la injerencia de los empleadores, especialmente en relación con la posibilidad que dichas organizaciones queden controladas por estos.

- iii. *Sistema de Inspección del Trabajo*, (arts. 71 a 84) será obligatorio y entre sus funciones destacar las de velar por el cumplimiento de las normas; informar y asesorar técnicamente sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales; poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o abusos que no estén cubiertos por el marco normativo y cualquier otra función que se les encomiende, sin que estas deban entorpecer el cumplimiento efectivo de su ejercicio o comprometa su autoridad e imparcialidad.

El personal de inspección se compondrá de funcionarios públicos, cuya situación jurídica garantice su independencia y estabilidad en el empleo. Los inspectores recibirán la *preparación adecuada* para desarrollar la actividad inspectora¹⁷ y se impondrán facilidades para

representación monetaria como pagarés, vales o cupones— o parcialmente en especie, con garantías para la adecuación del cálculo del valor correcto y de la adecuación a las necesidades personales y familiares. Se prohíben las coacciones al trabajador para acudir al economato de la empresa, que estos sean utilizados con la finalidad de obtener rendimientos, o respecto de su libertad para disponer del salario.

¹⁶ Además de estimular la evitación del conflicto también se crearán organismos para la solución de conflictos por medio de la conciliación y estarán compuestos en igualdad de número y condiciones por las partes.

¹⁷ Los inspectores, debidamente acreditados, podrán entrar libremente y sin previa notificación en todo lugar de trabajo sujeto a inspección; proceder a la realización de pruebas, investigación o examen para observar el cumplimiento de las normas. Para ello podrán interrogar a testigos, al empleador o al personal de la empresa conforme a las exigencias legales; solicitar libros, documentos, registros o requerir la colocación de avisos; y proceder a la toma de muestras, sustancias o material con el propósito de analizarlos. Como garantía para las partes se les impone la prohibición de tener cualquier interés directo o indirecto con las empresas bajo su vigilancia, la exigencia de no revelar

que los trabajadores o sus representantes puedan comunicarse con ellos libremente.

Materias susceptibles de exclusión:

- i. *Contratación y Reclutamiento, y Trabajadores Migrantes* (arts. 5 a 19). Para el reclutamiento profesional se requiere un permiso por parte de la autoridad competente, siendo aplicable al empleador y a terceros vinculados a él. Entendiéndose por reclutamiento las operaciones realizadas para la obtención de mano de obra, para sí o terceros, de personas que no ofrezcan sus servicios espontáneamente, estableciéndose ciertas garantías¹⁸ en favor del trabajador reclutado y su familia con la finalidad de prevenir situaciones de desamparo y la trata de personas.
- ii. *Contratos de Trabajo y Abolición de Sanciones Penales* (arts. 20 a 23) Se reconoce la forma escrita y verbal para formalizar el contrato de trabajo, para el que se prevé una duración máxima¹⁹ y se obliga a los estados a abolir las sanciones penales por incumplimientos²⁰ del contrato de trabajo.
- iii. Las *Vacaciones Anuales Pagadas* (arts. 36 a 42) podrán establecerse por vía reglamentaria o mediante acuerdo colectivo. Adicionalmente, se prevé la posibilidad de establecer regímenes más favorables para los trabajadores jóvenes o para aquellos que aumentan el tiempo de servicio. Siendo nulo cualquier pacto con el trabajador que implique el abandono o renuncia a este derecho y, al mismo tiempo, se excluye del tiempo de vacaciones los períodos de descanso y días feriados, así como las interrupciones del trabajo por enfermedad o accidente.
- iv. Se establece un *Descanso semanal* (arts. 43 a 45) mínimo de

secretos de empresa y un deber de confidencialidad sobre el origen de las quejas.

¹⁸ Su presentación ante funcionario público, la entrega de la documentación oportuna cuando no se contrate en origen, el sometimiento a reconocimiento médico, respecto de las condiciones de traslado y víveres necesarios o de repatriación por cuenta del empleador

¹⁹ De modo genérico, se establece una duración máxima de 12 meses cuando el viaje no sea largo ni costo, ampliable a 2 años si le acompaña la familia, ampliándose a 2 y 3 años cuando el viaje sea largo y costoso. Añadiéndose la posibilidad de una exclusión selectiva sobre estos límites, por parte de la autoridad competente mediando consulta previa con las organizaciones de trabajadores y empleadores, para los trabajadores no manuales *cuando su libertad para elegir un empleo esté garantizada*.

²⁰ Se incluyen entre los incumplimientos la omisión o negativa de ejecutar un trabajo; la negligencia o falta de diligencia del trabajador; la ausencia no autorizada o injustificada y la deserción del trabajador.

- veinticuatro horas consecutivas cada período de siete días que se aplicará, siempre que sea posible, al mismo tiempo a todos los trabajadores de cada plantación, coincidiendo con los días consagrados por tradición o costumbres del lugar y cuando ello no fuera posible se prevé otros períodos de descanso compensatorio.
- v. En el ámbito de *Protección de la Maternidad* (arts. 46 a 50). Queda señalado que toda mujer tendrá derecho a un descanso de maternidad mínimo de doce semanas, siendo seis de ellas obligatorias después del parto, si bien es cierto, este derecho se puede subordinar a un período previo de antigüedad. Se establece la prohibición de imponer trabajos perjudiciales y una serie de garantías de prestación económica, médica, para la lactancia y de protección frente al despido.
 - vi. En materia de *Indemnización por Accidentes del Trabajo* (arts. 51 a 53) se establece la obligación de extender a los trabajadores de las plantaciones el beneficio de las normas que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante su ejecución. Del mismo modo, se establece una igualdad de trato entre los trabajadores nacionales y los extranjeros y sus derechohabientes procedentes de estados ratificantes del convenio sin ninguna condición de residencia.
 - vii. En el ámbito de la *Libertad Sindical* (arts. 62 a 70) se establece, en igualdad de condiciones, la capacidad de constituir, afiliación, autorregulación y federación para los trabajadores y empleadores²¹. Las agrupaciones colectivas o sus miembros, en el ejercicio de los derechos reconocidos deberán respetar la legalidad, del mismo modo que la legislación no podrá menoscabar sus garantías, ni tampoco se podrá disolver o suspender las organizaciones por vía administrativa.
 - viii. Respecto de la *Vivienda* (arts. 85 a 88). Se pretende el estímulo de medidas, por parte de la autoridad competente, destinadas a proporcionar una vivienda adecuada a los trabajadores las

²¹ Así, sin distinción de ningún tipo, se les reconoce el derecho de constituir organizaciones que tengan por objeto fomentar y defender los intereses de trabajadores y empleadores respectivamente. De igual manera, se reconoce la libertad de afiliación, con la condición de observar los estatutos. Las organizaciones tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, de elegir libremente a sus representantes y de formular sus programas de acción. Una vez constituidas, tendrán el derecho de constituir o afiliarse a federaciones o confederaciones, incluyendo las de ámbito internacional. A las federaciones y confederaciones la misma capacidad de autorregulación y la adquisición de la personalidad jurídica que a las organizaciones que la conforman.

plantaciones. Dichas medidas, mediando consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores, consistirán en la regulación de condiciones mínimas²²; establecimiento de sanciones apropiadas; o un *plazo razonable* para que los trabajadores despedidos dejen su alojamiento.

Finalmente, aparecen los *Servicios de Asistencia Médica* (arts. 89 a 91) con la encomienda a la autoridad pública el estímulo de medidas dedicadas a proporcionar unos servicios adecuados y ajustados a las normas, costumbres y prácticas seguidas por la autoridad interesada. Asimismo, se atenderá a una ratio *suficiente* entre el personal cualificado y el número personas a su cargo y se adoptarán medidas para combatir las enfermedades endémicas.

3.2. Recomendación relativa al convenio (R110)

La ratificación del C110 no convierte en vinculante la R110, pero sí establece la obligación de informar a los estados ratificantes su ejecución. También hay que señalar cómo profundiza o recoge materias no incluidas en el convenio. En este sentido, destacar la obligación de las autoridades de velar por un sistema de *formación profesional* eficaz, encomendando dicha formación a un cuerpo de profesores e instructores cualificados y a los encargados de la explotación.

Sobre los *salarios*, se imponen obligaciones de información y registro para el empleador y de velar por la igualdad de remuneración, por la protección eficaz, el establecimiento de salarios mínimos y la limitación de los anticipos para las autoridades.

La *duración del trabajo* queda limitada a un máximo de ocho horas diarias y cuarenta semanales con alguna excepción, como la realización de horas extraordinarias sujetas a una mayor remuneración que la hora ordinaria. Finalizando con el *seguro social*, para el que los estados tratarán de extender el beneficio de sus normas a los trabajadores de las plantaciones u otros empleados para proteger frente a la enfermedad, invalidez, vejez y otros riesgos análogos.

²² Sobre materiales de construcción, tamaño mínimo y disposición del alojamiento o el aprovisionamiento de agua e instalaciones sanitarias.

3.3. Protocolo relativo al convenio (P110)

El único motivo por el que se llevó a cabo este protocolo se debe a que la Comisión del Trabajo en Plantaciones observó que el tamaño de estas *variaba enormemente en función de un país a otro y en función de los cultivos practicados*²³, lo que generaba problemas de aceptación en los países dada la amplitud del concepto de plantación que recogía el C110. Por ello, se permite (art. 1.2), previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, *excluir de la aplicación del Convenio a las empresas cuya superficie no exceda de 5 hectáreas (12,5 acres) y que durante un año civil no hayan empleado en ningún momento más de 10 trabajadores.*

Ahora bien, se establece un seguimiento en las memorias anuales para evitar la exclusión del convenio de las plantaciones creadas por división con posterioridad al protocolo.

En las reuniones en que se llevó a cabo este instrumento también se hicieron constar *lagunas* del convenio y de la recomendación en lo que respecta a la seguridad e higiene profesional de los trabajadores de las plantaciones, pero que finalmente no fueron incluidas²⁴.

3.4. Valoración de conjunto

Dadas las materias que tratan los textos comentados podemos asegurar que nos encontramos ante algunos de los instrumentos más complejos de la OIT. En primer lugar, llama la atención cómo la redacción del C110, en términos generales, resulta un tanto ambigua y tiene una falta de concreción para el reconocimiento de derechos y garantías. Se ignora si ello ha sido fruto de la necesidad de aunar un gran consenso en las negociaciones previas a su aprobación; de la dificultad de regular una cuestión, como las condiciones de trabajo en las plantaciones, que presenta realidades socialmente diferenciadas; de un proceso de técnica jurídica con el objetivo de implantar criterios flexibles o una combinación de todos ellos.

Por otro lado, la R110, no reviste la necesidad de ser ratificada por los estados y, si bien aparece con carácter dispositivo y aparenta carecer de fuerza vinculante, sirve de orientación para la aplicación e interpretación del C110²⁵.

²³ OIT, *Revisión del Convenio sobre plantaciones (núm. 110) y de las Recomendaciones sobre las plantaciones (núm. 110)*, 1958, OIT, Ginebra, 1982, p. 3.

²⁴ *Ibíd.*

²⁵ J. GARCÍA MURCIA, *La legislación laboral internacional: mandato y función de la Organización*

Lo cierto es que, la redacción del C110 así contemplada junto a los dos primeros motivos, parecen dar fuerza a alguna de las críticas conservadoras sobre el Derecho Social, como es *la falta de juridicidad*²⁶. Esta crítica se ve superada en tanto dicha redacción permite una interpretación sobre el texto y su posterior aplicación basada en criterios actualizados facilitando una mayor adaptación al trabajo en tiempo presente y futuro.

Muestra de ello resulta de señalar cómo el reconocimiento de ciertos derechos o garantías se ha realizado de forma expresa²⁷, sin dejar lugar a dudas interpretativas, frente a otras cuestiones donde el contexto en que se presenten dota de una mayor necesidad de relativización, tal y como ha dispuesto la flexibilidad arriba mencionada²⁸.

Por supuesto, con más de medio siglo de historia podría revisarse y ajustar su contenido, especialmente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, pero entendemos que en su conjunto son textos bastante completos y garantes en cuanto al derecho positivizado, por lo que abordar esta cuestión no debería estar entre las prioritarias. Por el contrario, sí debería ser prioritario alcanzar un mayor número de estados ratificantes y que todos ellos sean garantes de su aplicación y cumplimiento.

Por último, resulta interesante señalar la coexistencia de los instrumentos normativos aquí descritos con otros instrumentos de la OIT destinados a la generalidad de los trabajadores. Los relativos a las plantaciones amplios en contenido y concretos en ámbito de aplicación, por otros específicos en contenido y amplios en el ámbito de aplicación, residiendo una gran diferencia en el número de países ratificantes.

Internacional de Trabajo, en *Documentación Laboral*, 2019, n. 1, pp. 13-14.

²⁶ A. SUPLOT, *El espíritu de Filadelfia. La justicia social frente al mercado total* (Traducción de J. TERRÉ), Ediciones Península, Barcelona, 2011, p. 165.

²⁷ Algunas de las principales muestras de lo expresado las encontramos cuando se establece la prohibición de discriminación, el descanso semanal de veinticuatro horas, la extensión a los trabajadores del régimen general de protección por accidente de trabajo, el descanso mínimo por embarazo, la abolición de sanciones penales derivadas de incumplimientos contractuales, etc.

²⁸ Destacar la ambigüedad sobre el ámbito de las plantaciones susceptibles de formar parte de la aplicación del C110, la duración de las vacaciones anuales remuneradas, la cuantía del salario mínimo, las condiciones de vivienda digna o los servicios de asistencia médica.

4. Posibilidades para la mejora de la aplicabilidad de los instrumentos de regulación internacional

Todo lo expuesto nos lleva a señalar la existencia de un déficit de derechos en las plantaciones y, como se ha visto, esto no se produce por una ausencia normativa, basta con observar, por ejemplo, la gran aceptación por los estados de los convenios fundamentales²⁹ que impregnan todas las relaciones laborales y su mera observancia debieran impedir los abusos descritos al inicio de este trabajo. Así, se traslada la responsabilidad a los estados y organismos internacionales, pues resulta imprescindible dedicar esfuerzos a procurar la aplicabilidad de las normas y el cumplimiento de unos estándares mínimos en materia de Derechos Humanos.

Por ello, la acción normativa tradicional de la OIT debe ir más allá y combinarse de un modo más intenso, pues hasta ahora no ha sido suficiente, con la función de asistencia a los estados y utilizar su influencia y capacidades diplomáticas para vincular mediante mecanismos de *softlaw* a los que participan y se benefician de modo alguno en esta actividad agrícola, como son los estados y sus gobiernos, las empresas transnacionales o las organizaciones sindicales y empresariales. Esto no debería suponer un abandono de la acción normativa, ni una modificación de gran calado en el régimen jurídico de las normas internacionales, pero sí el cambio de perspectiva con la que afrontar el problema³⁰.

También resulta imprescindible el apoyo y fortalecimiento de las organizaciones sindicales en cada uno de los territorios, pues es en los movimientos sociales de carácter colectivo donde los trabajadores pueden lograr una mayor resistencia frente a los abusos. Propuestas no faltan para ello, además de partir de ante mano con la posibilidad de ejercer con garantías la libertad sindical, algunos autores proponen generar estrategias y relaciones de solidaridad entre trabajadores asalariados y pequeños empresarios agrícolas que sufren fuerte dependencia económica de las

²⁹ A modo ilustrativo, el C087, sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación y el C029, sobre el trabajo forzoso, cuentan con 155 y 178 estados ratificantes respectivamente.

³⁰ En palabras de J.L. GIL Y GIL, *Justicia social y acción normativa de la OIT*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2015, n. 4, pp. 228-229: “la OIT puede: mejorar la política normativa y los instrumentos vinculantes ya existentes, para lograr un código internacional del trabajo más moderno y propio del siglo XXI; explorar nuevos modelos para la elaboración de las normas; conseguir que el *soft law* no sea una alternativa, sino un complemento del *hard law* y asimismo, propugnar una mejor articulación y coherencia entre las distintas iniciativas tendientes a lograr una regulación social de la globalización que concilie la eficacia económica y la justicia social”.

mismas empresas que controlan las grandes explotaciones³¹. En el mismo sentido, fomentar la actividad sindical en el ámbito de las economías regionales, o en el seno de las empresas transnacionales³². Respecto de todo ello, no debe perderse de vista los acuerdos internacionales en el sector textil, donde las empresas españolas se sitúan en la punta de lanza, y pueda exportarse algunas de las formas del modelo de negociación³³ al ámbito de las grandes empresas que se benefician del trabajo y la explotación laboral en las plantaciones.

Todo ello, por supuesto, tampoco es incompatible con otras propuestas que abordan frontalmente el problema de la violación de los Derechos Humanos mediante la creación de un *instrumento internacional jurídicamente vinculante*³⁴, o la reinstauración de las cláusulas sociales en el ámbito del comercio internacional, lo que parece no ser del agrado de los países subdesarrollados, por la sospecha de esconder un proteccionismo comercial y la posibilidad de quedar supeditados a la influencia de los países ricos³⁵. Propuestas todas ellas muy válidas y a tener en cuenta.

5. Bibliografía

AMNISTÍA INTERNACIONAL, *El gran escándalo del aceite de palma. Abusos laborales detrás de grandes marcas*, Amnistía Internacional, 2016

³¹ P. HURST, *Trabajadores agrícolas...*, *op. cit.*, p. 27.

³² W. SANGUINETI, *La construcción...*, *op. cit.*, p. 244.

³³ Cfr. I. BOIX, V. GARRIDO, *PROYECTO ACT. Impulso global sindical y empresarial, de negociación colectiva local*, en W. SANGUINETI, J. VIVERO (dirs.), *La construcción del Derecho del Trabajo de las redes empresariales*, Comares, Granada, 2019, pp. 390 y ss. Señala las siguientes modalidades: Acuerdos Marco Globales, Acuerdos bilaterales de una multinacional con el sindicalismo de la casa matriz relativos a su cadena de suministros global, Acuerdos multiempresas con el sindicalismo global de proyección a un solo país, Acuerdos multiempresas con el sindicalismo global y de proyección individualizada a diversos países, Acuerdos multiempresas-multistakeholders o las Iniciativas surgidas desde los Comités de Empresa Europeos.

³⁴ Cfr. A. GUAMÁN, *Derechos humanos y empresas transnacionales: la necesidad de un instrumento internacional jurídicamente vinculante*, en *Revista de Derecho Social*, 2018, n. 81, pp. 197-218. Señalando las carencias de los instrumentos actuales y las dificultades para impulsar dicho instrumento, mediante la oposición de los estados desarrollados occidentales (UE y USA) y el fuerte *lobby* que ejercen las grandes corporaciones.

³⁵ O. Ermida, *Derechos laborales y comercio internacional*, en W. SANGUINETI, A. GARCÍA, *Globalización económica y relaciones laborales*, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 2003, pp. 132 y ss.

- BOIX I., GARRIDO V., *PROYECTO ACT. Impulso global sindical y empresarial, de negociación colectiva local*, en W. SANGUINETI, J. VIVERO (dirs.), *La construcción del Derecho del Trabajo de las redes empresariales*, Comares, Granada, 2019, pp. 388-403
- ERMIDA O., *Derechos laborales y comercio internacional*, W. Sanguinetti, A. García, *Globalización económica y relaciones laborales*, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 2003
- FINLEY M.I., *Esclavitud antigua e ideología moderna* (Traducción de A. MOYA), Editorial Crítica, Barcelona, 1982
- GARCÍA M., *Nueva esclavitud y tráfico de seres humanos*, en M. GARCÍA ARÁN (coord.), *Trata de personas y explotación sexual*, Comares, Granada, 2006, pp. 1-31
- GARCÍA MURCIA J., *La legislación laboral internacional: mandato y función de la Organización Internacional de Trabajo*, en *Documentación Laboral*, 2019, n. 1, pp. 9-16
- GIL Y GIL J.L., *Justicia social y acción normativa de la OIT*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2015, n. 4, pp. 191-239.
- GUAMÁN A., *Derechos humanos y empresas transnacionales: la necesidad de un instrumento internacional jurídicamente vinculante*, en *Revista de Derecho Social*, 2018, n. 81, pp. 197-218
- HURST P., *Trabajadores agrícolas y su contribución a la agricultura y el desarrollo rural sostenible*, FAO-OIT-UITA, Ginebra, 2007
- KEITA A., *The Implementation of ILO Child Labour Standards in Africa: Mali – an Assessment from a Socio-Legal Perspective*, en G. Nesi, L. Nogler, M. Pertile (editores), *Child Labour in a Globalized World*, Ashgate, Hampshire, 2008, pp. 347-368
- MOLINERO Y., AVALLONE G., *Produciendo comida y trabajo baratos: migraciones y agricultura en la ecología-mundo capitalista*, en *Relaciones Internacionales*, 2016, n. 33, pp. 31-51
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Revisión del Convenio sobre plantaciones (núm. 110) y de las Recomendaciones sobre las plantaciones (núm. 110)*, 1958, OIT, Ginebra, 1982
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte A)*, Ginebra, 2019
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, 4ª Ed., Ginebra, 2019
- SANGUINETI W., *La construcción de la dimensión transnacional de la representación sindical y la autonomía colectiva*, en J. CRUZ VILLALÓN, R. MENÉNDEZ CALVO, M. NOGUEIRA GUSTAVINO (coords.), *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales*, Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 243-260

SUPIOT A., *El espíritu de Filadelfia. La justicia social frente al mercado total* (Traducción de J. Terré), Ediciones Península, Barcelona, 2011

TEUBAL M., *Globalización y nueva ruralidad en América Latina*, en N. GIARRACCA (compiladora), *¿Una nueva ruralidad en América Latina?*, Clacso, Buenos Aires, 2005, pp. 37-56

VAN DER WAL S., *Sustainability Issues in the Tea Sector: A Comparative Analysis of Six Leading Producing Countries*, SOMO, Amsterdam, 2008

VILLACAMPA C., *La moderna esclavitud y su relevancia jurídico-penal*, en *Revista de Derecho Penal y Criminología*, 2013, n. 10, pp. 293-342

WEISSBRODT D., *La Abolición de la Esclavitud y sus Formas contemporáneas*, OHCHR, Ginebra, 2002

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo