

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 organizaciones de trabajadores rurales 1975 (núm. 141)

Jessica Jannet MONTALVO TEJEDA*

RESUMEN: Como consecuencia de los procesos de reforma agraria llevados a cabo en países en vía de desarrollo, surgió la necesidad de asociar a los trabajadores rurales con actividades que garantizaran su desarrollo económico y social. Por dicho motivo se optó por fomentar la creación de organizaciones de trabajadores rurales con el objetivo de abarcar la heterogeneidad de relaciones laborales que suceden efectivamente en ámbito rural. Siguiendo la pauta establecida tanto por el Convenio 141 y la Recomendación 149 se aprecia que el trabajo rural va más allá de la agricultura y que incluso los trabajadores itinerantes, ambulantes e independientes encuentran tutela bajo dicha norma internacional de trabajo. Es más, se exhorta a la ejecución de políticas nacionales en la cual los trabajadores rurales formen parte activa del diálogo social, se incentive su formación profesional y pueden acceder a asistencia financiera. Al encontrarnos ahora en un contexto de globalización es necesario confrontar el presente convenio ante fenómenos como la deslocalización de las empresas, la feminización de la pobreza, el escaso avance institucional de los mercados de empleo, entre otros, con el objetivo de encontrar el camino que nos acerque al trabajo decente.

Palabras clave: C141, R149, Trabajadores rurales, Organización, OIT.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El ámbito rural. 3. Identificando a los trabajadores rurales. 4. Organizaciones de trabajadores rurales y sus derechos. 5. Políticas para la promoción de las organizaciones de trabajadores rurales. 6. ¿Estamos cumpliendo con los objetivos propuestos? 7. Bibliografía.

* Master en Derecho Constitucional por la Universidad de Sevilla.

Rural Workers' Organisations Convention 1975 (No. 141)

ABSTRACT: As a consequence of the agrarian reform processes carried out in developing countries, arose the need to associate rural workers with activities that ensure their economic and social development. For this reason, it was decided to encourage the creation of rural workers' organisations with the aim of covering the heterogeneity of labour relations that actually occur in rural areas. Following the guidelines established by both Convention N.º 141 and Recommendation N.º 149, it can be seen that rural work goes beyond agriculture and that even itinerant, hawker and independent workers find protection under those international labour standards. Moreover, national policies in which rural workers are an active part of social dialogue are encouraged, as well as their professional training and their access to financial assistance. Since we are now in a context of globalization, this ILO legal instrument must face up to phenomena such as the relocation of companies, the feminization of poverty, the scarce institutional advance of employment markets, among others, in order to find the path that bring us closer to decent work.

Key Words: C141, R149, Rural workers, Rural Workers' Organisation, OIT.

1. Introducción

El Convenio bajo comentario fue adoptado con el objetivo de comprender a un gran número de trabajadores rurales – sobre todo de los países en vía de desarrollo – en tanto que estos no contaban con mayor protección en sus legislaciones nacionales además de enfatizar la importancia de organizarlos a fin de potenciar el desarrollo rural. Así, vemos que las dos grandes áreas del Convenio núm. 141 (en adelante C141) versan sobre: a) la libertad sindical y eliminación de restricciones que obstaculicen el derecho de organización de los trabajadores y b) la creación de organizaciones de trabajadores rurales por parte de los estados miembros que ratifiquen el C141 a fin de cumplir con su objetivo de contribuir al desarrollo económico y social¹.

En el contexto de la adopción del C141 se entendía que el estado era el llamado a desempeñar un papel protagónico en el desarrollo rural y por ello se otorgó importancia a las actividades estatales destinadas al fomento de la constitución y expansión de las organizaciones de trabajadores rurales (en adelante OTR). Similar análisis puede hacerse al revisar aquel convenio en concordancia con la Recomendación núm. 149 toda vez que propone mecanismos específicos para fomentar el crecimiento de las OTR. De todas las actividades que se desarrollan en el sector rural, la actividad agrícola presenta el nivel más bajo de organización en sindicatos y organizaciones de agricultores y de empleadores en tanto se estima que menos del 10 por ciento de los trabajadores agrícolas asalariados del mundo están organizados y/o representados², quedando un gran porcentaje de los trabajadores en indefensión y fuera de las estadísticas como es el caso de las mujeres, los niños trabajadores y los trabajadores migrantes³.

A continuación haremos un reconocimiento de las categorías de trabajadores y organizaciones de trabajadores rurales que comprende el C141 y su respectiva Recomendación. Buscaremos también indagar si es

¹ OIT, *La función de las organizaciones de trabajadores en el desarrollo económico y social: estudio de caso del convenio número 141 de la OIT en México y Filipinas*, OIT, Ginebra, 1995, p. ii.

² OIT, *Trabajo decente y productivo en la agricultura*, OIT, Ginebra, 2017, p. 3.

³ *Ibid.*, pp. 4-5. Las mujeres encuentran limitaciones al derecho de propiedad o el acceso a la tierra, los recursos, la financiación o los insumos financieros, la tecnología y los mercados. Los menores suelen incorporarse al trabajo desde los 5 o 7 años de edad, exponiéndose a condiciones de trabajo peligrosas. Finalmente, los trabajadores migrantes son víctimas de discriminación y vulnerables al trabajo forzoso sobre todo en el sector agrícola.

que las condiciones adversas del mundo rural hacia el año 1975, año de la adopción de los referidos instrumentos, han sido mitigados o ya superados.

2. El ámbito rural

En la búsqueda de una comprensión efectiva del ámbito rural debemos desterrar visiones tradicionales que nos llevan a asociar únicamente la actividad rural con la agricultura y, a su vez, dejar de otorgarle un carácter estático a dicha actividad⁴. En la actualidad la población rural se implica en diversas actividades económicas como la artesanía, ganadería, pesca, minería, pequeñas y medianas industrias, comercio, turismo, servicios, la agricultura propiamente dicha, entre otros.

Dicha variedad de actividades económicas constituyen el reflejo de los cambios acontecidos desde hace más de cuarenta años en las zonas rurales, los mismos que causaron impacto demográfico, económico e institucional en diversos países. Por ejemplo, tanto en Europa como en América se vivió un éxodo masivo de población de zonas rurales hacia grandes urbes así como procesos de contra urbanización; de la mano de ello, se advirtió el declive de la agricultura, motivo por el cual se optó por la necesaria diversificación del mundo rural. Ante dicho escenario es que desde lo institucional se optó por dar impulso a procesos de descentralización política con el objetivo de potenciar a las regiones y/o estados y reducir las desigualdades – en América Latina – e incluso se optó por la aplicación de una política agraria de carácter supranacional, como en el caso de la Unión Europea⁵.

3. Identificando a los trabajadores rurales

El artículo 2 del C141 hace referencia a dos grupos de trabajadores. El primero de ellos comprende a los trabajadores que reciben algún tipo de

⁴ OIT, *Trabajar en el campo en el siglo XXI. Realidad y perspectivas del empleo rural en América Latina y el Caribe*, OIT, Lima, 2016, p. 18. En dicho estudio de la OIT se muestra que entre los años 1950 al 2010 ha venido dándose una reducción del empleo agrícola en comparación con otros empleos rurales en ocho países de América Latina (Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Perú y Venezuela).

⁵ E. PÉREZ, *Hacia una nueva visión de lo rural*, en N. GIARRACA (comp.), *¿Una nueva ruralidad en América Latina?*, CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires, 2005, pp. 14-15.

salario en una relación de empleo; aquí se incluyen categorías como la de trabajadores permanentes (a tiempo completo), trabajadores temporales u ocasionales, trabajadores estacionales, trabajadores migrantes o indígenas, trabajadores a destajo e incluso trabajadores que reciben algún tipo de pago “en especie”. El segundo grupo está integrado por los trabajadores rurales por cuenta propia como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura. Es más, respecto del trabajo de la tierra, se requiere que ésta sea trabajado por sí mismos o de ser el caso con ayuda de familiares, o recurriendo a trabajadores supletorios que no deberán ser mano de obra permanente, numerosa, de carácter estacional además de no hacer cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios⁶.

Aunado a lo anterior, no debe dejarse de lado la inclusión de los trabajadores independientes como sujetos de protección a la luz del C141 y R149. De un informe elaborado por la Comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT⁷ se pudo identificar la presencia de este tipo de trabajadores en países como El Salvador y Filipinas. En el primero de los países mencionados, las OTR eran integradas por trabajadores indígenas y la Comisión determinó que dichas organizaciones estaban comprendidas dentro del C141. Para el caso de Filipinas se señaló que la Federación Filipina de Campesinos Libres también podría acogerse al C141 en tanto contaba con trabajadores itinerantes, ambulantes e independientes.

Puede verse entonces que el objetivo del C141 es ampliar la base de protección de los trabajadores rurales comprendiendo tanto asalariados como trabajadores por cuenta propia, entendiendo así la heterogeneidad de relaciones laborales en el mundo rural. Por dicho motivo es necesario que las legislaciones nacionales de los estados ratificantes del C141 sean un reflejo de los mecanismos de empleo rural que suceden efectivamente⁸.

4. Organizaciones de trabajadores rurales y derechos reconocidos

Bajo los parámetros del C141 las organizaciones de trabajadores rurales comprenden a sindicatos con composición general y composición específica, las cooperativas, las asociaciones u organizaciones de

⁶ K. TSOTRUDI, L. BRETON, *Empoderamiento de trabajadores, empleadores y comunidades rurales a través de las Normas Internacionales del Trabajo*, OIT, Ginebra, 2012, p. 2.

⁷ OIT, *Dar una voz a los trabajadores rurales. Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión*, OIT, Ginebra, 2015, p. 31-32.

⁸ *Ibid.*, pp. 23-26.

campesinos, productores y trabajadores independientes. No deja lugar a dudas al señalar que incluye a las organizaciones que representen los intereses de los trabajadores rurales junto con los de otros trabajadores; así, se anima a que aquellos se organicen conjuntamente con otro tipo de trabajadores a fin de garantizar OTR fuertes, independientes y eficaces de garantizar su desarrollo económico y social⁹.

A fin de lograr que las organizaciones de trabajadores rurales jueguen un papel importante en el desarrollo económico y social de los estados será necesario reconocer el derecho de todas las categorías de trabajadores rurales a constituir organizaciones y afiliarse a ellas, el derecho de constituir y afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes, el derecho de constituir organizaciones sin autorización previa así como el derecho de redactar sus propios estatutos y reglamentos (art.3 párrafo1).

Desde la Organización Internacional del Trabajo se viene cuestionando las restricciones para la constitución de OTR a nivel nacional y subnacional debido a que los estados excluyen de sus legislaciones sobre relaciones laborales a trabajadores de granjas, ranchos o deciden incluir a los trabajadores de la agricultura y horticultura en legislaciones específicas que no otorgan el mismo nivel de protección que la legislación general que regula las relaciones laborales¹⁰. Es más, también se identificó como un obstáculo la exigencia de un largo periodo de empleo como prerrequisito para obtener la condición de miembro de un sindicato agrícola¹¹. Si incidimos en el caso de trabajadores migrantes vemos que las restricciones son: i) exigirles un mínimo de dos años de residencia legal en el país de acogida para ser autorizados a formar parte de un sindicato y ii) que el país de origen del trabajador migrante otorgue el mismo derecho a los nacionales del país que lo acoge. La situación se agrava aún más cuando se establece como requisito para constituir un sindicato el tener la nacionalidad del país donde se trabaja u obtenerla con una antigüedad mínima de diez años¹².

⁹ K. TSOTRUDI, L BRETON, *Empoderamiento de...*, *op. cit.*, p. 3.

¹⁰ OIT, *Dar una voz...*, *op. cit.*, p. 43. Caso de Canadá, específicamente en las provincias de Alberta y Ontario.

¹¹ *Ibid.*, pp. 44-45. En países como Chile, Qatar y la República Árabe Siria se evidencia legislación que excluye a los trabajadores temporales, estacionales y causales del sector rural de la legislación laboral.

¹² OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité d Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. 5ª Ed. (revisada), OIT, Ginebra, 2006, p. 47. Legislaciones como las establecidas en la República Centroafricana y Argelia, respectivamente, son contrarias a lo establecido en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948.

Como repuesta a todas las situaciones aquí presentadas, la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones exhortó a los estados miembros al cumplimiento del C141 y el Convenio relativo a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas (C11), los mismos que no hacen distinciones respecto de la situación migratoria de los trabajadores o si es que se encuentran en la informalidad¹³. El objetivo es que los trabajadores pueden realizar la transición a la formalidad para así dar paso a la concreción de otros derechos.

El sindicato no es la única forma de organización que encuentran los trabajadores rurales ya que la práctica nos demuestra que las asociaciones de agricultores, campesinos y cooperativas son modalidades a las cuales también recurren. El C141 estipula que los trabajadores tienen la libertad de decidir la estructura y la forma de afiliación de sus organizaciones, no debiendo ser este impuesto mediante legislación. Además, deben tener permitido ejercer un pluralismo sindical, es decir, tener la posibilidad de cambiar o constituir nuevos sindicatos sean por motivos de independencia, eficacia y/o afinidad ideológica¹⁴.

Una vez más será necesario adecuar las legislaciones nacionales al ámbito de aplicación de los trabajadores rurales; por ejemplo, las exigencias por contar con un número mínimo de miembros, exigir un nivel de formación o una determinada cantidad de recursos financieros a fin de constituir una OTR deberá ser adaptada a las condiciones especiales de las zonas rurales¹⁵. El objetivo que se persigue es evitar que las formalidades exigidas se conviertan en obstáculos y que, en dicho contexto, las autoridades ejerzan un poder discrecional para oponerse al establecimiento de una organización; máxime si en el C141 se aboga por el derecho a constituir organizaciones sin autorización previa y por la simplificación de los trámites para tal fin.

Además de exigirse a las OTR el cumplimiento de la legalidad (art.3 párrafo 4) es necesario que estos cuenten con procedimientos democráticos a la par de reconocer a sus miembros el derecho a la interposición de recursos. Las autoridades nacionales únicamente deberán

¹³ OIT, *Trabajar en el campo...*, *op. cit.*, p. 44. Para la OIT un trabajador asalariado será incluso considerado informal cuando no cuente con protección social y/o contrato de trabajo.

¹⁴ OIT, *La libertad sindical...*, *op. cit.*, p. 69.

¹⁵ OIT, *Trabajar en el campo...*, *op. cit.*, p. 62. La adecuación que se propone realizar será un buen mecanismo destinado a reducir el sesgo urbano perenne en legislación y políticas públicas nacionales. Dicho sesgo se presenta cuando no reconocemos las condiciones particulares del empleo en las zonas rurales o cuando se ejecutan proyectos de inversión que perjudican áreas rurales que cuentan con población tradicionalmente excluida.

centrarse en verificar si es que los estatutos y reglamentos redactados por los propios trabajadores cumplen o no con los requisitos de forma precisados por la legislación y dejar de lado prácticas tendientes a, por ejemplo, constituir asociaciones rurales de adhesión obligatoria a través de ministerios¹⁶ toda vez que en el C141 se aboga por contar con organizaciones libres de toda injerencia, coerción o represión (art.3 párrafo 2).

Para una efectivo desempeño de las OTR se incentiva a que sus integrantes lleven las riendas de la organización encargándose de su administración, el desarrollo de actividades y de formular programas de acción que estimen convenientes a la par que el C141 exige a los estados miembros implementar una política de promoción de este tipo de organizaciones (art.5). A modo de contrarrestar posibles injerencias en la regular actividad de las OTR y/o vulneración del principio de libertad sindical es necesario que los trabajadores, específicamente los dirigentes sindicales, no encuentren restricciones para acceder a su centro de trabajo y puedan mantener contacto con los otros miembros de dirección de la organización a fin de organizar acciones reivindicativas, protestas y ejercer el derecho de negociación colectiva con el objetivo de defender sus intereses. Por ejemplo, desde la OIT se emplaza a los estados a asegurar que los representantes de los trabajadores y dirigentes puedan acceder a centros de trabajo como las granjas o plantaciones a fin de reunirse con el resto de miembros de su organización, siendo que muchas veces estos viven y trabajan en el mismo lugar. Es más, se procura que aquellas reuniones no perjudiquen la ejecución del trabajo en el horario laboral establecido ni afecten la propiedad privada. Acciones como la ya mencionada podrán servir incluso como mecanismo de defensa frente a prácticas ilegales que, en casos extremos, son parte de circuitos internos y externos de trata de personas con fines de explotación laboral y ante lo cual es necesario lograr la judicialización de dichos casos¹⁷.

¹⁶ OIT, *Dar una voz...*, *op. cit.*, p. 49.

¹⁷ Tal como señala G.E. ABOSO, *Trata de Personas. La criminalidad organizada en la explotación laboral y sexual*. 2ª Ed., B de F, Buenos Aires, 2018, p. 115. En diversas provincias de la República Argentina se han identificado casos de captación y transporte de personas con fines de explotación laboral en las áreas rurales, específicamente para el trabajo textil. Es así como la mano de obra nacional o extranjera de bajos recursos está sujeta a jornadas de trabajo de más de 12 horas, pagos insuficientes, retención de pasaportes, entre otros. La Procuraduría de Trata y Explotación de Personas, adscrita al Ministerio Público Fiscal, dio cuenta en su informe anual del 2016 de la apertura de 293 expediente judiciales por la presunta comisión del delito de trata de personas y de la clausura de talleres clandestinos.

Las OTR cuentan con el derecho a la negociación colectiva en tanto proviene del derecho que tienen dichas organizaciones a ejercer el principio de libertad sindical contenido en el C141 así como en el C11¹⁸, situación que les faculta a representar, promover y defender los intereses de los trabajadores rurales, procediendo a negociaciones y consultas a todos los niveles en nombre de dichos trabajadores tomados colectivamente. Visto así, la negociación colectiva es de gran ayuda para los trabajadores por cuenta propia estacionales o temporales¹⁹ en el desarrollo de sus relaciones económicas más aun cuando en algunas legislaciones nacionales se persiste en la negativa de reconocerles dicho derecho al ser un sector no sindicalizado en gran medida o donde se realizan diferenciaciones entre sindicatos y cooperativas, negando a estos últimos el derecho a negociar colectivamente cuestiones como las condiciones de empleo, mejoras en las remuneraciones, entre otros. Finalmente, la negociación colectiva con los representantes de trabajadores no sindicalizados deberá ser posible únicamente cuando no existan sindicatos en el nivel que se les trate²⁰.

Del texto del C141 se desprende que las organizaciones de trabajadores rurales y sus miembros requieren contar con protección frente a actos de discriminación antisindical, de género o por injerencia los empleadores (art. 4). La R149 refiere la necesidad de contar con legislación nacional que proteja eficazmente a los trabajadores rurales contra el despido por el hecho de ser dirigentes o miembros de organizaciones de trabajadores rurales; es más se alienta a la aplicación de sanciones suficientemente efectivas y disuasorias de posibles nuevos actos discriminatorios; más aún cuando contamos con mayor presencia de mujeres en las categorías de trabajadores agrícolas casuales y por cuenta propia, trabajadores

¹⁸ K. TSOTRUDI, L. BRETON, *Empoderamiento de...*, *op. cit.*, p. 4. Aunado a lo señalado en dichos convenios, el Comité de Libertad Sindical es un instancia encargada de examinar las quejas relativas a las violaciones de las normas y principios sobre la libertad sindical en todos los estados miembros de la OIT, independientemente de que hayan ratificado los convenios núm. 87 y 98.

¹⁹ OIT, *Dar una voz...*, *op. cit.*, p. 55. En los comentarios remitidos por Malasia respecto de la aplicación del C11 se cuestionaba que los trabajadores agrícolas por cuenta propia pudieran constituir sindicatos toda vez que ellos no tenían con quien negociar. Para la comisión de expertos de la OIT dicha premisa fallaba al no reconocer que dicha categoría de trabajadores entablaba relaciones comerciales prioritarias con los gobiernos. Igualmente, para el caso de Chile y Camerún, los trabajadores estacionales o temporales carecen del derecho a la negociación colectiva; es más, en el caso del último país mencionado la situación se agrava en tanto se incluye en este grupo a los trabajadores migrantes.

²⁰ *Ibid.*, p. 56.

domésticas de la economía informal y trabajadores miembros de pueblos indígenas y tribales que sufren discriminación étnica²¹. Una respuesta a dicha situación, siguiendo la política de promoción de las OTR (art. 5), implica fomentar el acceso igualitario de mujeres y hombres a los recursos, a la tierra, a la capacitación profesional, a iniciativas empresariales a fin de asegurar su independencia y ser capaces de hacer frente a posibles actos de injerencia por parte de empleadores en las actividades propias de sus organizaciones²².

Por último, las OTR pueden ejercer su derecho a constituir federaciones, confederaciones y afiliarse a las organizaciones internacionales que estimen oportunas. Con esto se pone de manifiesto la necesidad de apelar a la solidaridad entre trabajadores a fin que sus confederaciones nacionales puedan promover y proponer, en el ámbito internacional, mejoras a la actual condición de los trabajadores rurales y sus organizaciones para así lograr el desarrollo económico y social del mundo rural (art. 6).

5. Políticas para la promoción de las organizaciones de trabajadores rurales

Para cumplir los objetivos del C141 y lograr que las organizaciones de trabajadores rurales jueguen un rol importante en el desarrollo económico y social, se propone mediante la R149 (párrafo 5) la ejecución de una política nacional que comprenda cuestiones como: el dialogo social, el intercambio de información, la enseñanza y la formación profesional en el ámbito rural – al ser parte intrínseca del desarrollo productivo²³– además de brindar asistencia financiera y material a las diversas categorías de OTR.

Cuando se aboga por el dialogo social²⁴ éste deberá ser efectivo en la

²¹ K. TSOTRUDI, L. BRETON, *Empoderamiento de...*, *op. cit.*, p. 2. En el contexto actual podría ser considerados como el colectivo más vulnerable puesto que sus medios tradicionales de producción carecen de reconocimiento y protección en la mayoría de los casos e incluso sus conocimientos y habilidades suelen ser infravalorados.

²² OIT, *Dar una voz...*, *op. cit.*, p. 59. Un ejemplo de ello sería el constituir OTR dominadas por un empleador u organización de empleadores, ser sostenidos económicamente por aquellos.

²³ OIT, *Trabajar en el campo...*, *op. cit.*, p. 53.

²⁴ Término utilizado para definir las relaciones entre el poder ejecutivo y actores sociales, representados en las organizaciones sindicales y empresariales. Para la OIT, el dialogo social puede ser tanto de carácter tripartito (participación de trabajadores, empleadores y el gobierno) así como de carácter bipartito (trabajadores y empleadores). Respecto de esto último, J. CRUZ VILLALÓN, *Diálogo social*, en A. BAYLOS GRAU, C. FLORENCIO

medida que se permita participar a las organizaciones en el proceso de redacción de leyes o políticas que afecten sus intereses o la vida en las áreas rurales, específicamente las referidas a procesos de reforma agraria donde será esencial contar con su participación desde la etapa de formulación de dichos procesos. Además, se requiere que dicho dialogo se desarrolle en las distintas instancias de decisión contando para ello con la presencia de las organizaciones de trabajadores rurales, empleadores y sus organizaciones y las autoridades competentes²⁵.

Consecuencias positivas de estas acciones se pueden apreciar en México al adoptarse, en el año 2014, una nueva política nacional alimentaria agraria que contó con la participación de organizaciones de campesinos y productores para su diseño. De igual manera en Tailandia las federaciones de cooperativas participaron en la determinación y evaluación de planes nacionales de desarrollo rural. En países como Argentina se comprobó el impacto positivo de las organizaciones de trabajadores cuando se implicaron en la promoción de derechos laborales como en el caso de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario que, al ser un órgano tripartito, medió en conflictos colectivos y tuvo autoridad para establecer condiciones de trabajo, remuneraciones mínimas de trabajadores rurales, entre otras medidas²⁶.

Un segundo grupo de actividades se encuentra destinada al intercambio de información (R149, párrafo 14 -15), enseñanza y formación profesional de los integrantes de las organizaciones de trabajadores y de las comunidades rurales(R149, párrafo 16-17). Bajo estos lineamientos se hace necesario que exista un reconocimiento mutuo del mundo rural y del mundo urbano. En el caso de los primeros es importante hacer transitar a los trabajadores hacia una economía formal y bajo sus propios modelos de desarrollo; de otro lado, el mundo urbano debe poner en valor las actividades y productos provenientes del campo. A fin de reducir las brechas existentes entre un sector y otro es requisito indispensable dotar de herramientas necesarias a las OTR y sus integrantes a fin que puedan desenvolverse ante situaciones de vulneración de derechos y tengan

THOMÉ, R. GARCÍA SCHWARZ (coords.), *Diccionario Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2014, pp. 671-678. Considera que el carácter bipartito hace referencia a un fenómeno propio de la relación entre trabajadores y empleadores en el ejercicio de, por ejemplo, una negociación colectiva o de la participación de los trabajadores en la empresa.

²⁵ OIT, *Trabajo decente...*, *op. cit.*, p. 6. A nivel de OIT se respalda el fortalecimiento de las capacidades de los sindicatos de trabajadores agrícolas y de las OTR, quedando constancia de ello en la Conferencia Internacional de Trabajo celebrada en 2015.

²⁶ OIT, *Dar una voz...*, *op. cit.*, pp. 68-70.

conocimiento de la legislación que los ampara tanto a nivel nacional como de las normas internacionales de trabajo aplicable para sus organizaciones²⁷. No debemos olvidar que las tecnologías de la información serán de gran apoyo a fin de reducir distancias ante la falta de infraestructura o incluso de la ausencia de instituciones públicas que, por lo general, no suelen tener mayor presencia en las áreas rurales.

Las OTR pueden acogerse a programas de asistencia financiera y material brindadas a fin de conseguir que sus diversas categorías sean viables. La ayuda ofrecida proviene generalmente de entidades públicas pero tienen un carácter complementario a las iniciativas y esfuerzos que realicen los propios trabajadores rurales para financiarse (R149, párrafo 18). Cabe precisar que desde la OIT se ha exhortado a brindar un especial atención al fomento de los programas dirigidos a las mujeres y jóvenes de las zonas rurales²⁸. Casos de asistencia financiera pueden encontrarse en Mozambique, país en donde a través de las OTR se logró reducir la pobreza y desempleo en las áreas rurales de su incidencia puesto que productores integrantes de dichas organizaciones recibieron créditos a fin de mejorar su producción y productividad además de ser asesorados en el desarrollo de recursos humanos y acceso a los mercados.

Con el cumplimiento de este tipo de políticas se pretende lograr el paradigma del trabajo decente, el mismo que al desarrollarse en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto de la dignidad de las personas permitirá, según la OIT, que los derechos laborales sean efectivamente protegidos y los trabajadores obtengan una adecuada remuneración y protección social²⁹. Sin embargo, dicho objetivo parece aún lejano de cumplirse puesto que en el actual escenario donde las empresas expanden sus negocios a nivel internacional estableciendo para ello cadenas globales de valor o suministro, son éstas últimas las que promueven, salvo contadas excepciones, un sistema contrario a la mejora

²⁷ OIT, *La función de...*, *op. cit.*, p. 44. La recomendación, en este punto, promueve el acercamiento de las autoridades centrales y locales, empleadores rurales y propietarios con el objetivo de que reconozcan en las organizaciones de trabajadores rurales un aliado a fin de incrementar las oportunidades de empleo productivo y de las condiciones de vida y trabajo en las zonas rurales.

²⁸ OIT, *Trabajar en el campo...*, *op. cit.*, pp. 38-42. Entre los años 2005 y 2014 vemos que en países como Bolivia, Brasil, Ecuador y Perú el empleo agrícola sigue siendo mayoritario en las mujeres rurales, situación contraria a los hombres rurales quienes están ocupados en actividades rurales no agrícolas. A decir del informe, es probable que esto sea reflejo de un abandono temprano del sistema educativo o la falta de escuelas en las áreas rurales.

²⁹ J. MONEREO PÉREZ, S. PERÁN QUESADA, *Configuración y sentido político-jurídico y técnico-jurídico*, en J. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, A. DE VAL TENA (dirs.) y B. LÓPEZ INSUA (coord.), *El trabajo decente*, Comares, Granada, 2018, p. 3.

de la calidad de vida³⁰. Es ante esta situación que las OTR deberán reforzar su capacidad organizativa y de incidencia a fin de poner el foco de atención en aquellos entornos donde se aprecia una inobservancia generalizada de los derechos laborales fundamentales³¹.

Finalmente, así como se procura concretizar el trabajo decente no debemos pasar por alto la necesidad de reducir las brechas de género. Queda constancia que estas últimas afectan la participación de las mujeres en el mercado laboral como consecuencia de una división sexual del trabajo segmentada por género en puestos de trabajo particularmente vulnerables y precarios³².

6. ¿Estamos cumpliendo los objetivos propuestos?

Lograr que las organizaciones de trabajadores rurales se constituyan no es tarea fácil debido a que persisten los problemas de aislamiento geográfico de los trabajadores, la precariedad e informalidad de los trabajos e incluso existen dudas o reticencias por parte por los trabajadores rurales a fin de constituir organizaciones.

Desde la OIT se reconoce que el Convenio no ha logrado revertir la situación en el mundo rural y ahora se enfrentan a mayores desigualdades como consecuencia de una globalización en la cual los problemas de las organizaciones de trabajadores rurales se ven solapados por la necesidad de cubrir otras demandas.

Si bien del texto del Convenio núm. 141 y de la Recomendación núm. 149 no queda dudas de la predisposición por comprender a la mayor cantidad de trabajadores rurales en cualquiera de sus categorías, se requiere que desde los estados se cumpla con promover el trabajo formal en la economía rural, se ejecuten inversiones descentralizadas y se reviertan los

³⁰ D. LANTARÓN BARQUÍN, *La tutela internacional del trabajador: categorías y estrategias. El "trabajo decente" como telón de fondo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019, pp. 130-131.

³¹ Respecto de esto punto, J. MONEREO PÉREZ, S. PERÁN QUESADA, *Configuración y sentido...*, *op. cit.*, pp. 4-6. Concierten en señalar que el concepto de trabajo decente carece de una réplica, sea a nivel de estados, que la haga efectiva puesto que muchos de éstos últimos se escudan en el carácter programático de las normas internacionales de trabajo. Es por dicho motivo que se torna necesario ejercer un control sobre empresas que operan a escala global a fin de disciplinar las cadenas mundiales de suministro en el cumplimiento de sus obligaciones.

³² T. HURTADO SAA, *La nueva división internacional del trabajo femenino en el contexto de la crisis socioeconómica contemporánea*, en F. BERMÚDEZ URBINA, C. VILLANUEVA AGUILAR (coord.), *Mujeres ante la crisis económica global. Empoderamiento y precariedad*, Editorial Miguel Ángel Porrúa, Ciudad de México, 2017, p. 30.

bajo índices de formación educativa.

En tanto el trabajo decente es un horizonte al cual llegar, aquello no podrá ser del todo efectivo en tanto deje de lado a los jóvenes, indígenas, inmigrantes, mujeres e identidades. Todos ellos en su condición de trabajadores requieren que las políticas laborales sepan adaptarse a las específicas necesidades de los colectivos que forman parte del mercado laboral.

7. Bibliografía

ABOSO G.E., *Trata de Personas. La criminalidad organizada en la explotación laboral y sexual*, 2ª Ed., B de F, Buenos Aires, 2018

CRUZ VILLALÓN J., *Diálogo social*, en A. BAYLOS GRAU, C. FLORENCIO THOMÉ, R. GARCÍA SCHWARZ (coords.), *Diccionario Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2014, pp. 671-677

HURTADO SAA T., *La nueva división internacional del trabajo femenino en el contexto de la crisis socioeconómica contemporánea*, en F. BERMÚDEZ URBINA, C. VILLANUEVA AGUILAR (coords.), *Mujeres ante la crisis económica global. Empoderamiento y precariedad*, Editorial Miguel Ángel Porrúa, Ciudad de México, 2017, pp. 29-51

LANTARÓN BARQUÍN D., *La tutela internacional del trabajador: categorías y estrategias. El "trabajo decente" como telón de fondo*, Tirant Lo Blanch, Valencia

MONEREO PÉREZ J., S. PERÁN QUESADA, *Configuración y sentido político-jurídico y técnico-jurídico*, en J. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, A. DE VAL TENA (dirs.) y B. LÓPEZ INSUA (coord.), *El trabajo decente*, Comares, Granada, 2018, pp. 3-18

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La función de las organizaciones de trabajadores en el desarrollo económico y social: estudio de caso del convenio número 141 de la OIT en México y Filipinas*. OIT, Ginebra, 1995

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité d Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5ª Ed. (revisada), OIT, Ginebra, 2006

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Dar una voz a los trabajadores rurales. Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión*, OIT, Ginebra, 2015

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Trabajar en el campo en el siglo XXI. Realidad y perspectivas del empleo rural en América Latina y el Caribe*, OIT, Lima, 2016

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Trabajo decente y productivo en la agricultura*. OIT, Ginebra, 2017

PÉREZ E., *Hacia una nueva visión de lo rural*, en N. GIARRACA (comp.), *¿Una nueva ruralidad en América Latina?*, CLACSO. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires, 2005, pp. 12-33

TSOTRUDI K., BRETON L., *Empoderamiento de trabajadores, empleadores y comunidades rurales a través de las Normas Internacionales del Trabajo*, OIT, Ginebra, 2012

Disposiciones normativas

Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, núm. 141, OIT (1975).

Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, núm. 149, OIT (1975).

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