

II Leyes, declaraciones y convenios

Migrantes y jornaleros agrícolas

Internacionales

Convenio 110 sobre las Plantaciones de la OIT (1958)

El Convenio 110 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, fue adoptado el 24 de junio de 1958 en la Ciudad de Ginebra, Suiza. Este Convenio fue el resultado de la cuadragésima segunda reunión convocada en por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en la cual se examinó el asunto de las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones. Asimismo, fue considerado acelerar la aplicación a las plantaciones de ciertas disposiciones tomadas de otros convenios ya existentes, en espera de que dichas disposiciones protejan a las personas que trabajan en las plantaciones y que por lo mismo, sería oportuno adoptar un instrumento con tal fin reconociéndolo como convenio internacional.

El Convenio 110 de la OIT establece los derechos y garantías mínimos que las empresas especializadas en plantaciones deben dar a sus trabajadores, que van desde procedimientos de reclutamiento, condiciones sanitarias, los métodos de pago salarial, hasta los derechos de sindicalización, convención colectiva, etc. Además, hace referencia a las condiciones de los trabajadores migrantes, los contratos de trabajo, el apoyo oficial a la negociación colectiva, las vacaciones pagadas, el descanso semanal, la protección de la maternidad, la indemnización por accidentes en el trabajo, la inspección del trabajo y los servicios de asistencia médica y vivienda.

En la Parte I sobre las Disposiciones Generales, el Convenio precisa el término de plantaciones, el cual comprende “toda empresa agrícola, situada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de: 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”. En este sentido, el Convenio aclara que sus disposiciones no son aplicables a las pequeñas empresas o empresas familiares que producen para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

Por otra parte, el artículo 2 define al sujeto de derecho para el cual este acuerdo entra en función: “Todo Miembro para el cual esté en vigor este Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, extender la aplicación de este Convenio a otras plantaciones”.

* ESTE DOCUMENTO FORMA PARTE DE LA OBRA ESTADO DEL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS DE CHIAPAS, PUBLICADA POR EL PROGRAMA UNIVERSITARIO MÉXICO NACIÓN MULTICULTURAL-UNAM Y LA SECRETARÍA DE PUEBLOS Y CULTURAS INDÍGENAS DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIAPAS, MÉXICO 2012.



En la Parte II referente a la Contratación y Reclutamiento, y Trabajadores Migrantes, este instrumento internacional menciona que el término reclutamiento comprende aquellas operaciones realizadas con la intención de conseguir o proporcionar a un tercero, la mano de obra de personas que no brinden directamente sus servicios, ya sea en el lugar de trabajo, en una oficina pública de emigración o de colocación, o en una oficina dirigida por alguna organización patronal y sujeta al control de la autoridad competente. Además se establecen las condiciones por las cuales debe pasar este reclutamiento y contratación de los trabajadores, por ejemplo, entre otras cosas, el empleador debe tener permiso para reclutar trabajadores; el reclutador o empleador debe, siempre que sea posible, transportar a los trabajadores reclutados hasta el lugar de trabajo; los gastos de viaje hasta el lugar de trabajo de los empleados reclutados o los gastos ocasionados para proteger al trabajador durante su viaje, deben ser cubiertos por el reclutador o del empleador, además de suministrar a los trabajadores todo lo que pueda ser necesario para su mantenimiento durante el viaje al lugar de trabajo y, de acuerdo con las condiciones locales, víveres suficientes y apropiados, agua potable, utensilios de cocina y combustible, ropa y mantas.

Asimismo, todo trabajador reclutado deberá someterse a un reconocimiento médico cerca del lugar de reclutamiento o en el lugar de partida del territorio de reclutamiento cuando se trate de trabajadores reclutados para ser empleados en otro territorio dependiente de una administración diferente. Por lo mismo, la autoridad competente tiene que cerciorarse de la adopción de todas las medidas necesarias para la aclimatación y adaptación de los trabajadores reclutados, y que se les vacune anticipadamente.

FUENTE: Organización Internacional del Trabajo, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C110>, consultado el 16 de marzo de 2012. [Versión elaborada para esta publicación]

