



## Normas internacionales del trabajo relativas a las plantaciones

Las orientaciones que figuran a continuación se basan en las normas internacionales del trabajo. Es aconsejable consultar además las pertinentes normas nacionales. Las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores también pueden ser una buena fuente de información sobre la legislación nacional, los convenios colectivos y las costumbres atinentes al trabajo en las plantaciones.

La OIT ha adoptado un convenio y una recomendación consagrados específicamente a los trabajadores de las plantaciones<sup>1</sup>, cuyas disposiciones principales se resumen a continuación:

### Contratación

➔ La contratación de trabajadores migrantes debería ser efectuada únicamente por entidades que dispongan del oportuno permiso de la autoridad competente<sup>2</sup>. Los trabajadores no deberán estar sometidos a presiones ilegales ni ser contratados con error o fraude<sup>3</sup>.

El contratista o el empleador deberá proporcionar transporte hasta el lugar de trabajo<sup>4</sup> y pagar los gastos de transporte, comprendido el suministro de comida y alojamiento temporal<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Convenio relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, 1958 (núm. 110) y Recomendación sobre las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, 1958 (núm. 110).

<sup>2</sup> Convenio núm. 110, Artículo 7.

<sup>3</sup> Convenio núm. 110, Artículo 9.

<sup>4</sup> Convenio núm. 110, Artículo 12.

<sup>5</sup> Convenio núm. 110, Artículo 13.

### Reconocimiento médico

➔ Todos los trabajadores contratados deben ser sometidos a un reconocimiento médico. Los trabajadores contratados para desempeñar un empleo en una zona alejada del lugar de la contratación deben serlo antes de emprender el viaje<sup>6</sup>.

### Máximo período de servicio contractual

➔ El período de servicio máximo que estipulado o que entrañe un contrato de empleo que no requiera un viaje largo y costoso no debería exceder de 12 meses si los trabajadores no estuviesen acompañados por sus familias, o de dos años si las familias acompañasen a los trabajadores<sup>7</sup>.

El trabajador empleado en una plantación no debe poder ser sancionado penalmente por incumplir el contrato<sup>8</sup>.

### Anticipos de salarios

➔ Se deben limitarse rigurosamente los anticipos de salarios que se concedan a los trabajadores contratados para impedir que sean víctimas de la servidumbre por deudas<sup>9</sup>.

<sup>6</sup> Convenio núm. 110, Artículo 11.

<sup>7</sup> Convenio núm. 110, Artículo 20.

<sup>8</sup> Convenio núm. 110, Artículo 21.

<sup>9</sup> Convenio núm. 110, Artículo 16.

## Salarios y pago

➔ Debe alentarse la fijación de los salarios por convenios colectivos negociados libremente entre el sindicato o los representantes libremente elegidos de los trabajadores y el empleador o las organizaciones de empleadores. Cuando esto no sea posible, los trabajadores deberán cobrar al menos el salario mínimo que especifique la ley o la reglamentación nacional aplicable<sup>10</sup>.

➔ Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal y directamente al trabajador. El pago no deberá efectuarse en pagarés, vales o cupones<sup>11</sup>. Los trabajadores deben tener libertad para hacer el uso que deseen de sus ingresos, aunque se podrá alentar el ahorro voluntario.

➔ Si lo permiten la legislación o la reglamentación nacional, los convenios colectivos o los laudos arbitrales, los salarios podrán ser pagados parcialmente en forma de prestaciones en especie cuando esa forma de pago sea habitual o conveniente, siempre y cuando las prestaciones sean apropiadas y beneficiosas. El valor de los pagos en especie deberá calcularse a los precios de mercado razonables<sup>12</sup>.

➔ Los pagos deberán ser transparentes y mostrar claramente los salarios brutos, los descuentos efectuados y con qué fin y los salarios netos adeudados. Sólo se podrá efectuar los descuentos de los salarios que prescriba la legislación o la reglamentación nacional o que haya fijado un convenio colectivo o un laudo arbitral. Solo se podrán efectuar descuentos por pérdida o deterioro de bienes en los

<sup>10</sup> Convenio núm. 110, Artículo 24.

<sup>11</sup> Convenio núm. 110, Artículos 26 y 28.

<sup>12</sup> Convenio núm. 110, Artículo 27.

casos en que se haya demostrado la responsabilidad del trabajador<sup>13</sup>. Los trabajadores deberán ser informados por escrito de los descuentos que se efectúen<sup>14</sup>. No se podrá efectuar ningún descuento con el fin de obtener o conservar un empleo, ya se pague al empleador o a un intermediario.

- ➔ Los salarios habrán de ser pagados a intervalos regulares. En el caso de los regímenes de pago a destajo, los pagos deberán efectuarse al menos dos veces al mes. Deberá llevarse el adecuado registro<sup>15</sup>.
- ➔ Al terminar el contrato de empleo, se deberá pagar al trabajador el finiquito de todos los salarios adeudados en un plazo razonable habida cuenta de los términos del contrato<sup>16</sup>.

## Salario igual por trabajo de igual valor

- ➔ Las tasas de remuneración deberán asegurar la igualdad de remuneración entre los trabajadores y las trabajadoras que realicen un trabajo de igual valor<sup>17</sup>.

## Venta de mercancías o prestación de servicios por la empresa

- ➔ Las mercancías que venda o los servicios que preste la empresa deberán serlo a un precio razonable. Los economatos y los servicios a cargo del empleador no deberán tener por finalidad obtener utilidades, sino beneficiar a los trabajadores interesados. La venta de mercancías o servicios no deberá efectuarse ejerciendo coacción<sup>18</sup>.

## Vivienda, servicios sociales y transporte

- ➔ Se debe proporcionar alojamiento a los trabajadores si no hay viviendas en alquiler en las proximidades. La vivienda debe tener un tamaño suficiente y estar construida con materiales duraderos; además, se debe

proporcionar instalaciones para la cocina y el lavadero e instalaciones sanitarias adecuadas. La vivienda debe estar correctamente ventilada y estar abastecida de agua corriente. Cuando concluya el contrato de un trabajador residente, se le deberá dejar un tiempo razonable para dejar la vivienda<sup>19</sup>.

- ➔ Se deberán proporcionar servicios sociales y de recreo si no hay ninguno accesible en la zona. A los trabajadores que deban viajar a lugares remotos en los que no existan transportes públicos habrá que facilitarles el transporte.

## Salud y seguridad en el trabajo

- ➔ Los empleadores deben adoptar las medidas adecuadas para evitar los accidentes y las enfermedades profesionales. En concreto, se deben tomar medidas para evitar una exposición excesiva o impropia a los plaguicidas. Los trabajadores deben recibir formación adecuada y se les debe dotar de equipo de seguridad<sup>20</sup>. Los trabajadores menores de 18 años de edad deben tener equipo apropiado a su tamaño y estar protegidos contra la exposición a productos químicos o a otras tareas o misiones peligrosas<sup>21</sup>.

## Asistencia médica

- ➔ Los trabajadores (y sus familias, si procede) deben recibir servicios de atención médica adecuados, prestados por personal cualificado<sup>22</sup>.

## Eliminación del trabajo infantil

- ➔ No se considerará que la contratación de trabajadores adultos entrañe la de otros miembros de su familia, especialmente de niños<sup>23</sup>. Se debe respetar la edad mínima de empleo establecida por la legislación nacional, que en ningún caso será inferior a los 14 años de edad. Cuando los hi-

jos de los trabajadores contratados en una plantación residan con ellos en la plantación, se les deberá proporcionar acceso a educación.

## Descanso semanal y vacaciones remuneradas

- ➔ Los trabajadores deben tener derecho en cada período de siete días a un período de descanso de por lo menos 24 horas consecutivas. Siempre que sea posible, dicho período de descanso deberá concederse simultáneamente a todos los trabajadores de la plantación. Asimismo siempre que sea posible, deberá coincidir con los días de descanso que establezca la tradición o la costumbre locales<sup>24</sup>.
- ➔ Los trabajadores deben tener vacaciones anuales pagadas tras un período de servicio continuo con el mismo empleador<sup>25</sup>.

## Protección de la maternidad

- ➔ Una trabajadora embarazada debe tener derecho a atención médica y a licencia de maternidad de conformidad con lo que disponga la legislación nacional. No se podrá exigir a una embarazada que realice un tipo de trabajo que sea perjudicial para ella en el período anterior a la licencia de maternidad, incluida la exposición a plaguicidas que se considere que son peligros para el desarrollo del feto. A la trabajadora que amamante a su hijo se le deberán conceder pausas para lactancia durante las horas de trabajo. Una trabajadora no deberá ser despedida únicamente por estar embarazada o tener que amamantar a su hijo<sup>26</sup>.

## Indemnización por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales

- ➔ Los trabajadores que queden incapacitados a causa de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales deberán recibir una indemnización de

<sup>13</sup> Recomendación 110, párrafo 25.

<sup>14</sup> Convenio núm. 110, Artículos 31 y 32.

<sup>15</sup> Convenio núm. 110, Artículos 33 y 35; Recomendación núm. 110, párrafos 9 a 18.

<sup>16</sup> Convenio núm. 110, Artículo 33.

<sup>17</sup> Recomendación 110, párrafo 27; véase además el Convenio relativo a la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

<sup>18</sup> Convenio núm. 110, Artículo 30.

<sup>19</sup> Convenio núm. 110, Artículos 85 a 88.

<sup>20</sup> Recomendación 110, párrafo 45. Informaciones más detalladas sobre las disposiciones relativas a la salud y la seguridad en el trabajo en el ámbito de la agricultura en el Convenio relativo a la salud y la seguridad en la agricultura, 2001 (núm. 184) y la Recomendación sobre el mismo tema (núm. 192).

<sup>21</sup> Convenio núm. 184, Artículo 16.

<sup>22</sup> Convenio núm. 110, Artículos 89 y 90.

<sup>23</sup> Convenio núm. 110, Artículo 6.

<sup>24</sup> Convenio núm. 110, Artículo 43.

<sup>25</sup> Convenio núm. 110, Artículos 36 a 41.

<sup>26</sup> Convenio núm. 110, Artículos 47 a 50.

conformidad con la legislación nacional. También deberán recibir atención médica, medicamentos y cualquier aparato de prótesis o de ortopedia o la asistencia complementaria que precisen<sup>27</sup>.

## Seguridad social

➔ Los trabajadores deberán estar amparados por las disposiciones en materia de seguridad social que existan, de conformidad con lo que disponga la legislación nacional<sup>28</sup>.

## Derecho de sindicación

➔ Los trabajadores tienen derecho a asociarse para cualquier fin lícito. Los empleadores no deberán inmiscuirse en la libertad de sindicación, especialmente intentando establecer un sindicato controlado por la dirección o desalentando a los trabajadores de que ejerzan su derecho a constituir un sindicato<sup>29</sup>. Los trabajadores deberán ser protegidos frente a la discriminación antisindical<sup>30</sup>.

## No discriminación

➔ Se deberán respetar los derechos de todos los trabajadores de las plantaciones sin distinción de raza, color de la piel, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, tribu o afiliación sindical<sup>31</sup>.

## Solución de conflictos

➔ Los empleadores deben establecer un mecanismo para la solución pronta y justa de los conflictos entre la dirección y los trabajadores<sup>32</sup>.

## Repatriación

➔ Todo trabajador deberá ser repatriado a costa del contratista o el empleador:

- al concluir el servicio para el que fue contratado
- por enfermedad o incapacidad

- en los casos en que el trabajador fue contratado por error o con fraude
- por cualquier otra causa ajena a la voluntad del trabajador<sup>33</sup>.

## Bibliografía

- ➔ Convenio relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, 1958 (núm. 110).
- ➔ Recomendación sobre las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, 1958 (núm. 110).
- ➔ Convenio relativo a la salud y la seguridad en la agricultura, 2001 (núm. 184)
- ➔ Recomendación sobre seguridad y salud en la agricultura, 2001 (núm. 192).
- ➔ Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
- ➔ Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 1951 (núm. 100).

Los textos de los convenios se pueden consultar en:

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdsp1.htm>

Los textos de las recomendaciones se pueden consultar en:

<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>

## Lecturas recomendadas

- ➔ «Sustainability Issues in the Tea Sector. A Comparative Analysis of Six Leading Producing Countries», Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), 2008. [http://somo.nl/publications-en/Publication\\_2548/at\\_download/fullfile](http://somo.nl/publications-en/Publication_2548/at_download/fullfile)
- ➔ “Working conditions in the tea industry in Sri Lanka,” Henrik Vistisen y Shyama Salgado, OIT.

<sup>27</sup> Convenio núm. 110, Artículos 51 a 53; Recomendación núm. 110, párrafos 46 a 52.

<sup>28</sup> Recomendación 110, párrafo 53.

<sup>29</sup> Convenio núm. 110, Artículo 54.

<sup>30</sup> Convenio núm. 110, Artículo 58.

<sup>31</sup> Recomendación 110, párrafo 2; véase también el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

<sup>32</sup> Convenio núm. 110, Artículo 55.

<sup>33</sup> Convenio núm. 110, Artículo 14.

**Helpdesk de la OIT**  
**Programa de Empresas Multinacionales**  
**Oficina Internacional del Trabajo**  
4, route des Morillons  
1211 Geneva 22, Switzerland  
Tel: +41.22.799.6264  
Fax: +41.22.799.6354  
[assistance@ilo.org](mailto:assistance@ilo.org)