



TRABAJO DECENTE, POBREZA Y EMPLEO AGRICOLA

EXPERIENCIAS DE ORGANIZACIÓN SINDICAL EN EL SECTOR RURAL FRENTE A LA INFORMALIDAD EN AMERICA LATINA

ILO Luis Miguel Monje



CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS
CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL



Copyright © Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo 2014. Todos los derechos reservados.

Las publicaciones del Centro Internacional de Formación de la OIT gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes al Centro Internacional de Formación de la OIT, Viale Maestri del Lavoro, 10 - 10127 Turín, Italia, solicitudes que serán bien acogidas.

ISBN 978-92-9049-726-4

Primera edición 2014

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por el Centro, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones del Centro Internacional de Formación de la OIT pueden obtenerse pidiéndolas a:

Publicaciones, Centro Internacional de Formación de la OIT

Viale Maestri del Lavoro, 10 - 10127 Turín, Italia

Teléfono: +39 - 011 - 6936693

Fax: +39 - 011 - 6936352

E-mail: Publications@itcilo.org

Web: www.itcilo.org/es/our-publications

Esta publicación recoge la visión sindical sobre el estado de situación del trabajo en el sector agrícola, tomando como referencia un conjunto de entrevistas y experiencias de organización sindical sistematizadas a lo largo de actividades conducidas por Carmen Benítez de la Oficina Regional para América Latina y El Caribe y Jesús García del Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín, en el marco de la programación de actividades de ACTRAV con el apoyo del Programa FORLAC (Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y El Caribe) y el Proyecto Noruega/ACTRAV "Los sindicatos por la justicia social".

En el repertorio de las formas que acompañan a la búsqueda de conocimiento, a la constatación de una realidad que parte de un proceso de cambio, las historias contadas por sus propios protagonistas deben tener un lugar propio.

Y este recurso, que puede ser valorado de diversas maneras, permite una reflexión acerca de la calidad del saber y las posibilidades de intervención ante lo que sucede en un contexto de gran complejidad como el que viene a continuación. Las historias contadas y las fuentes documentales que acompañan tratan de definir los cambios que se están produciendo, desde el punto de vista de los trabajadores organizados, y cómo los están viviendo. En este caso, vivir es conocer y también proponer.

Además, hay en este informe el propósito claro de abordar un sistema de relaciones sociolaborales que acontece en un segmento específico de la economía actual, el de las cadenas internacionales de valor, con destellos claros de que la competitividad está sobrepasando las reglas del juego. Hay un propósito más, que es reelaborar el significado de la problemática que subyace, utilizarla y comunicarla, interaccionarla, hacerla propia y parte de la sociedad, de las políticas públicas y la gobernanza. Las respuestas de las organizaciones sindicales, estimuladas por determinadas transformaciones y presiones, son dialécticas que van más allá del análisis de una relación más o menos regulada o desregulada, que deben ser interpretadas para producir discurso.

La metodología ha combinado fuentes estadísticas con fuentes verbales directas, narraciones recogidas mediante entrevistas, así como otras informaciones proporcionadas a través de cuestionarios y mediante el uso de las TICs. No menos útiles han sido las informaciones que provienen de las web institucionales y los documentos proporcionados por algunos dirigentes. Asimismo, se han empleado diagnósticos e investigaciones elaboradas por instituciones y académicos de prestigio, la revisión de fuentes primarias y secundarias.

Se ha visto recomendable también realizar un perfil descriptivo de cada una de las organizaciones: su historia, identidad, objetivo y prioridades, los problemas de sus afiliados y sus acciones de respuesta. Este ordenamiento histórico es siempre conveniente para un escenario sindical en permanente construcción de conocimiento y reflexión crítica, pero que parte de unos orígenes y que aspira al cambio de determinadas prácticas, mejorándolas o proponiendo otras alternativas.

Este informe es, por tanto, parte de un proceso participativo y colectivo de aprendizaje sobre una coyuntura agraria que ha emergido en América Latina, con sentidos y lógicas muy marcados, y que está influyendo poderosamente en las realidades nacionales. Está reconstruido desde la perspectiva de las trabajadoras y los trabajadores rurales organizados inmersos en ella. Es un esfuerzo por fortalecer la interpretación, comprensión y reflexión crítica sobre un determinado modelo de relaciones laborales, con el objetivo final de proponer lecciones y aprendizajes que permitan contribuir a mejorarlo, o incluso emanciparlo. La utilidad radica en la interpretación de cada experiencia pero dentro de un balance general al que confluyen problemas y preocupaciones comunes, permitiendo teorizar al respecto, pero también evaluar y mejorar las propias prácticas de cada organización. Nuestro mayor agradecimiento a las personas que han enriquecido este material con sus testimonios y aportes: **Gerardo Iglesias, Enildo Iglesias, Guillermo Zuccotti, Alejandro Ganyitano, Manuel Antonio Arias, Maikol Hernández, Guillermo Rivera, Ramón Bulnes, Santos Celestina Carranza, Vilson José Alba y Germán González**

Índice

Resumen.....	6
1. Trabajo Decente y Empleo Rural.....	8
1.1. La atención de la OIT hacia la seguridad alimentaria, la agricultura y el empleo rural.....	10
1.2. Pobreza rural, mercado de trabajo y empleo rural.....	14
1.3. ACTRAV/OIT: hacia la formalización y el trabajo decente en el sector rural. El marco normativo.....	16
2. Experiencias Sindicales de Organización en el Sector Rural frente a la Informalidad Laboral en América Latina.....	23
2.1. La CSA y el Sector Rural.....	23
2.1.1. La Plataforma de Desarrollo de las Américas, PLADA.....	23
2.2. La UITA (Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines).....	26
2.2.1. La Regional de UITA en América Latina: la Rel-UITA.....	28
2.2.2. Gigantes y Molinos de Viento.....	29
2.2.3. Entrevista a Gerardo Iglesias (Director Regional de Rel-UITA).....	30
ARGENTINA	
2.3. UATRE (Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores).....	32
2.3.1. Expansión de la soja transgénica de Argentina.....	32
2.3.2. Reseña histórica de UATRE.....	34
2.3.3. La organización y estructura de UATRE.....	35
2.3.4. Las acciones de UATRE contra la precariedad laboral.....	37
2.3.5. Por la protección social de los trabajadores y trabajadoras rurales.....	39
2.3.6. Que las ganas de estudiar y jugar no se queden en el surco.....	39
2.3.7. Igualdad de oportunidades.....	40
2.4. Agrupación de Trabajadores Rurales y Vitivinícolas “Santos Guayama”	41
2.4.1. El hombre que murió 9 veces.....	41
2.4.2. Acciones de “Santos Guayama” contra la temporalidad.....	43
2.4.3. El sistema de competencia agrícola está conduciendo a más informalidad laboral.....	44
2.4.4. Los problemas del registro y la inspección laboral.....	44
2.4.5. La iniciativa de la CTA contra el trabajo infantil, forzoso y no registrado en la región de Buenos Aires.....	45
BRASIL	
2.5. CONTAG (Confederación Nacional de los Trabajadores de la Agricultura).....	46
2.5.1. 50 años de conquistas y luchas para el campo brasileño.....	46
2.5.2. Organización y estructura de CONTAG.....	48
2.5.3. El PADRSS (Proyecto Alternativo de Desarrollo Rural Sostenible y Solidario).....	49
2.5.4. La Reforma Agraria y la Agricultura Familiar como banderas de lucha.....	50
2.5.5. Derechos de los asalariados rurales.....	51

2.6. FETRAF (Federación Nacional de Trabajadores de la Agricultura Familiar).....	52
2.6.1. La explosión de los agrocombustibles y sus impactos laborales.....	52
2.6.2. La agricultura familiar como núcleo de la organización sindical.....	55
2.6.3. FETRAFSUL (Federación de Trabajadores de la Agricultura Familiar de la Región Sur.....	57
COLOMBIA	
2.7. SINTRAINAGRO (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria).....	57
2.7.1. “To go bananas”	58
2.7.2. Negociación colectiva en un entorno delicado.....	60
2.7.3. La lucha contra la informalidad. Las Cooperativas de Trabajo Asociado.....	68
2.7.4. Otras reivindicaciones.....	64
2.7.5. Agrocombustibles que generan violencia y precariedad.....	65
COSTA RICA	
2.8. SINTRACOBAL (Sindicato Industrial de Trabajadores Costarricenses del Banano y Afines Libre) – FENTRAG (Federación Nacional de Trabajadores de la Agroindustria y Afines).....	68
2.8.1. Una Chiquita muy grande.....	68
2.8.2. Relaciones laborales en el sector agroindustrial costarricense.....	70
2.8.3. El nacimiento de SINTRACOBAL.....	72
2.8.4. La estrategia de SINTRACOBAL: La autoreforma sindical.....	73
2.8.5. La fundación de la Federación Nacional del Sector Agrícola: La FENTRAG.....	74
2.8.6. Negociación colectiva como buenas prácticas.....	75
HONDURAS	
2.9. SITRAINA (Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional Agrario).....	77
2.9.1. La importancia de los sindicatos del sector público relacionados con la agricultura.....	77
2.9.2. Las reformas agrarias.....	79
PERU	
2.10. SITETSA (Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Empresa TALSA).....	80
2.10.1. La informalidad laboral en el Perú.....	82
2.10.2. El boom de la agroexportación peruana: un gran éxito a costa de la agroexplotación laboral.....	84
2.10.3. SITETSA.....	86
URUGUAY	
2.11. UTRASURPA (Unión de Trabajadores Rurales y Afines del Sur del País).....	88
2.11.1. La situación del Agro en Uruguay.....	88
2.11.2. Características de UTRASURPA.....	89
2.11.3. Objetivos generales para consolidar a UTRASURPA.....	90

2.11.4. Ámbitos de trabajo creados.....	91
2.11.5. Convenios de negociación colectiva que protegen al asalariado rural.....	91
2.11.6. Los riesgos laborales y los accidentes de trabajo en el sector agrario.....	92
2.11.7. Un marco legal e institucional favorable.....	94
3. Conclusiones y Recomendaciones.....	95
4. Enlaces Institucionales.....	99
5. Bibliografía.....	101

Resumen

El programa de la OIT viene haciendo especial hincapié en un conjunto de esferas de importancia decisiva (ACI, en inglés) que merecen mayor atención y que serán el objetivo principal de acción y cooperación técnica en el futuro, entre las que se encuentran el *Trabajo Decente en la Economía Rural y la Formalización de la Economía Informal*.

Ello supone considerar al sector laboral rural como prioritario para mejorar las condiciones de trabajo de la sociedad y poder facilitar su transición a la formalidad desde el acceso a los derechos laborales, pero también para la reducción de la pobreza, estableciéndose un compromiso explícito con las personas más débiles del mundo del trabajo (personas que viven en la pobreza o en riesgo de ella, excluidas y sin oportunidades de trabajo decente) así como un compromiso de fidelidad con los objetivos originales de justicia social de la OIT.

Tanto la OIT como la FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura) coinciden en que el importante déficit de trabajo decente y la debilidad de las instituciones laborales explican en parte la persistencia de la pobreza rural en América Latina. Desde esta visión conjunta, algunos de los principales problemas que explican la pobreza en las áreas rurales son la informalidad laboral, el incumplimiento del salario mínimo, la débil sindicalización y negociación colectiva, las brechas de cobertura de la protección social o ciertas modalidades de contratación de mano de obra, que redundan en una alta precariedad.

Por su parte, la problemática y organización del trabajador en especial situación de vulnerabilidad son aspectos, junto con la dilatada preocupación por la informalidad laboral, muy relacionados a los procesos de Autoreforma de la agenda de la *Confederación Sindical de las Américas (CSA)*, así como ejes conexos en la *Plataforma de Desarrollo para las Américas (PLADA)*. Esta propuesta, que unifica cuatro dimensiones del desarrollo (económica, política, social y medioambiental) tiene como enfoque el desarrollo sustentable apuntado en su II Congreso en abril de 2012 y formula un proyecto sindical alternativo a las políticas de liberalización del sector privado, siendo una herramienta de discusión y actuación política en el continente, apuntando ciertos elementos de reflexión respecto al tema agrario.

Si bien la economía rural en muchos países manifiesta importantes carencias respecto a las condiciones de trabajo, cuyo origen se remonta a décadas atrás, hay situaciones más recientes que están significando un agravamiento del problema. Los indudables y trascendentes cambios sucedidos en la producción agrícola y en los mercados a escala planetaria han significado para América Latina, entre otras cosas, un enorme auge del sector agroindustrial. Este fenómeno de “explosión agrícola”, con su alta modernización, productividad y eficiencia, se ha convertido en un referente, proyectando una sensación de gran éxito económico en varios países, cuyos gobiernos en general han favorecido medidas para apoyar su expansión, creyéndose que este era un medio idóneo para producir riqueza en territorios postergados y beneficiar con ello a sus poblaciones desaventajadas.

Tras ciertos análisis se advierte, sin embargo, que la enorme renta generada por este sector no ha tenido el impacto deseable sobre la reducción de la pobreza en las zonas rurales sino, más bien, que algunos modelos de producción asociados parecen haber reconfigurado un sistema de relaciones laborales lleno de sombras. La actual falta o debilidad de políticas respetuosas con los derechos laborales, que garantizan un reparto más justo de la riqueza creada en momentos de crecimiento económico, y del impulso a un desarrollo más inclusivo, guardan una relación directa con las numerosas dificultades socioeconómicas que sufren los trabajadores y trabajadoras del sector rural, en especial los temporeros y las mujeres. Por el

contrario, en la agricultura moderna predominan legislaciones favorables al sector privado pero basadas en una alta flexibilidad laboral y “alfombras rojas” a la informalidad y a la desprotección.

Efectivamente, la precariedad del trabajo en la economía rural es de larga data pero se constata en los últimos años una severa profundización proveniente de un modelo de producción agrícola caracterizado por la adopción de principios de competitividad y ventajas comparativas realizados, con frecuencia, a partir del abaratamiento de costes laborales o la desregulación. Se advierte, además, una tendencia a la concentración y transnacionalización de la propiedad de la tierra y una producción muy insertada y dependiente de cadenas de valor internacionales, lo cual influye negativamente en los derechos laborales. Por consiguiente, las características del mercado de trabajo en las áreas rurales vinculan ya al empleo rural nítidamente con la esfera de la globalización económica.

Ciertamente, las brechas de empleo, de protección social o de género se agravan con la existencia de otros problemas estructurales arraigados del campo, como la falta de productividad de algunos sectores, la mala distribución de tierras, el aislamiento y una desigualdad crónica en las condiciones de participación de bienes y servicios esenciales de la población rural.

Bajo este escenario se advierte, en un momento dado, la pertinencia de poner en común reflexiones, prácticas y explorar perspectivas de acciones conjuntas entre la *Oficina de Actividades para los Trabajadores de OIT (ACTRAV)*, la Confederación Sindical de las Américas (CSA), y *Federaciones Sindicales Internacionales* vinculadas con la organización de trabajadores en el sector rural, como es el caso de la *UITA*, aprovechando la enorme y valiosa experiencia, conocimiento y buenas prácticas que esta Internacional tiene al respecto.

En el ánimo de ahondar el diagnóstico y el debate sindicales para una acción futura coordinada frente a esta problemática y tomando la seguridad social y la informalidad laboral como ejes guía, se realizó a finales de noviembre de 2013 en Montevideo el seminario “*Extensión del Piso de Protección Social a los Trabajadores del Sector Rural de la Economía Informal*”. La actividad, en el marco del *Programa Regional de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe, FORLAC (Proyecto Noruego por la Justicia Social)*, fue organizada conjuntamente por la Oficina Regional para América Latina y el Caribe de ACTRAV, el *Centro de Formación Internacional de la OIT en Turín (CIF)* y el *Banco de Previsión Social (BPS)* de la República de Uruguay.

El intercambio de ideas demostró que la nebulosa de preocupaciones y dilemas de las organizaciones participantes ante el fenómeno de expansión agrícola y las particularidades del mundo laboral rural, se comparten significativamente y existen numerosas coincidencias en los planteamientos. Esto reafirma una vez más que se necesitan estrategias continentales pero también alianzas múltiples, pues se trata de asuntos cada vez más transnacionalizados que conciernen a un creciente número de relaciones entre los actores socioeconómicos y políticos de los países.

Una de las recomendaciones que surgieron tras este encuentro fue la de desarrollar iniciativas que permitieran sistematizar la información existente respecto a experiencias asociativas nacionales de trabajadores frente a los principales problemas detectados en términos de legislación e incumplimiento de derechos, niveles y causas de informalidad o la situación de la seguridad y salud en el trabajo en el sector rural, por ejemplo. El desenvolvimiento sindical en el marco de las instituciones de mercado de trabajo y desde otras propuestas de acción, es clave para conocer y contrarrestar los efectos de los procesos productivos agrícolas que

fragmentan y dispersan el trabajo, generando mayor fragilidad social. De esta indicación surge el actual informe: un esfuerzo por englobar una pluralidad de experiencias de organización, acción y afiliación, en un contexto lleno de limitaciones legales, extremadamente difícil y hostil para el movimiento sindical como es el mundo rural.

A lo largo del continente aflora una gran diversidad y dinamismo a la hora de dar respuestas sindicales ante problemas comunes como las crecientes subcontratación, temporalidad, no registro y otras relaciones fraudulentas de trabajo, desprotección social, obstáculos a la negociación colectiva o la violación de la libertad sindical y otras normas internacionales. Pero también propuestas ante otros fenómenos como la discriminación laboral y salarial de la mujer, el trabajo infantil y el trabajo forzoso, la soberanía alimentaria, la reforma agraria o el desarrollo sustentable. Todo ello, a partir de experiencias nacionales que proponen alternativas y defensa de ante los efectos del (tradicional-renovado) dualismo minifundio-latifundio latinoamericano, y los modelos de industrialización y comercialización agrícolas de influencia neoliberal. El informe recoge varias de estas experiencias y las pone en valor.

Por consiguiente, la profundización del análisis sobre los cambios en la economía rural producto del auge de la agricultura moderna en la región, en concreto, sus secuelas sobre el mundo del trabajo, es una de las motivaciones del presente informe. Una visión panorámica, contrastada con estudios, experiencias, noticias y opiniones, corrobora lo mencionado: que se amplían los efectos negativos en términos de inseguridad laboral. Y sugiere, además, que ciertas modalidades de cultivo industrial están generando consecuencias nefastas para el medioambiente, la salud, el precio de los alimentos básicos y el respeto por los derechos, ahondando en la crisis y despoblamiento rurales. Todo en su conjunto constata la presencia de un esquema inquietante de relaciones humanas sobre el que se recomienda intervenir. La ampliación de los estándares de trabajo decente en las zonas rurales, como estrategia de desarrollo, supondría la existencia de magníficas posibilidades de disminuir la pobreza y mitigar otros impactos. Para ello se necesitan empresas, instituciones y políticas que lo pongan en práctica, pero también una mayor concientización global al respecto.

Potenciar la presencia de la *Agenda de Trabajo Decente* en todos los vectores de la gobernanza económica y en las orientaciones que marquen el memorándum del desarrollo de los organismos multilaterales y de los países es algo indispensable para reducir las brechas socioeconómicas actuales. Como señala el Director General de la OIT, Guy Ryder, “*el trabajo es el mejor camino para salir de la pobreza. La comunidad internacional debe dar una respuesta fuerte y visible a la demanda apremiante de más y mejores empleos*”¹.

1. Trabajo decente y Empleo Rural

En el plano internacional existe un creciente interés por entender las vinculaciones entre el empleo rural, la pobreza y la seguridad alimentaria, empezando a reconocerse que el trabajo decente resulta capital para lograr compromisos como la *Cumbre Mundial sobre la Alimentación, de 1996* (FAO, 1996) la *Cumbre Mundial sobre la Alimentación: cinco años después, de 2001* (FAO, 2001), la *Cumbre Mundial sobre la Seguridad Alimentaria* de 2009 (FAO, 2009) o las *Cumbres Mundiales sobre el Desarrollo Sostenible* de 2002 en Johannesburgo (ONU, 2002) y de 2012 o *Río +20* (PNUD, 2012).

¹ Crecimiento y empleo al centro de la agenda de desarrollo post 2015, Comunicado de Prensa , 2 de Octubre de 2013, OIT http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_222928/lang-es/index.htm

El desarrollo rural basado en el trabajo decente es una parte integral del esfuerzo para hacer frente a las preocupaciones relativas a los precios altos de los alimentos, como se indica en el *Marco Amplio para la Acción Actualizado sobre la Crisis de la Seguridad Alimentaria Mundial* (ONU, 2010). Y a la crisis financiera y económica mundial, como se señala en las iniciativas desde la *Coordinación del Sistema de Naciones Unidas sobre la Seguridad Alimentaria* (ONU, 2008), el *Pacto Mundial para el Empleo de la OIT*, de 2009 (OIT, 2009) y la *Conferencia sobre la Crisis Financiera y Económica Mundial y sus efectos sobre el Desarrollo* (ONU, 2009), además de otras plataformas para la protección social.

Por otro lado, el trabajo decente ofrece medios prácticos para la aplicación de la *Plataforma de Acción de Beijing (IV Conferencia Mundial de la Mujer)* de 1995 (ONU, 1995), programa a favor del empoderamiento de la mujer y la igualdad de género, tanto en el ámbito rural como urbano.

Del mismo modo, el trabajo decente es muy importante para lograr los objetivos por una mejor nutrición y contra la pobreza, trazados en otras cumbres temáticas de la ONU. Por ejemplo, las *Cumbres Mundiales a favor de la Infancia* de 1990 y 2002 (ONU 2002a) o la *Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social* de 2005 (ONU, 2005; ONU, 2005a). En esta última se señala el apoyo a una globalización justa donde el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos será una meta central de las políticas nacionales e internacionales y de las estrategias de desarrollo de Naciones Unidas, incluidas las estrategias de reducción de la pobreza, garantizándose el pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Asimismo, se reafirma que la seguridad alimentaria y el desarrollo rural y agrícola han de enfocarse adecuada y urgentemente como parte integrante de esas políticas.

Tanto la OIT como la FAO (Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura), comparten que el hambre y la pobreza se pueden superar mediante la promoción de estrategias de desarrollo sostenible agrícola y rural a nivel social, ambiental y económico, a la vez equitativos y sensibles con las cuestiones relativas al género, el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y otros objetivos de desarrollo acordados internacionalmente, en particular los principios y derechos fundamentales del trabajo. La promoción del empleo, la protección social y el diálogo social son otras aspiraciones compartidas, en el marco de una globalización más justa e incluyente (OIT-FAO, 2013).

Si bien su colaboración se remonta a 1947, ambas firmaron un acuerdo específico en 2004 que implica consultas y acciones coordinadas para mejorar la cooperación mutua. Se cuenta también con un espacio web y un punto focal común (OIT-FAO, 2004; OIT-FAO, 2011).

Las esferas de acción temáticas incluyen: el empleo digno para las poblaciones rurales pobres; trabajo infantil en la agricultura; empleo de los jóvenes; dimensiones de género; cooperativas y organizaciones de productores; trabajadores rurales; seguridad y salud ocupacional; medios de vida sostenibles y emergencias; cuestiones sectoriales en la agricultura (producción de cultivos, pesca y forestación); y estadísticas laborales. Existe al respecto una producción conjunta de actividades y materiales. Cabe destacar algunos documentos de orientación, productos de conocimiento, talleres y trabajo de campo entre los que destaca una *Guía para tratar el empleo rural y el trabajo decente en las actividades país de la FAO* (OIT-FAO, 2011a), de la cual existe también una versión abreviada (OIT-FAO, 2011b).

Fortaleciendo esta iniciativa ha participado, en ocasiones, la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), que en los últimos años ha elaborado junto con la FAO y la OIT estadísticas y estudios importantes relacionados con el empleo rural.

Otros asociados puntuales a esta cooperación son el FIDA (*Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola*), el IIPA (*Instituto Internacional de Investigaciones sobre Políticas Alimentarias*), la OIM (*Organización Internacional para las Migraciones*), el PNUD (*Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*) y la UITA (*Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines*).

1.1.-La atención de la OIT hacia la Seguridad Alimentaria, la Agricultura y el Empleo Rural

En los últimos años, la seguridad alimentaria se ha convertido en una prioridad para la OIT. No sólo como derecho humano, sino como una oportunidad de desarrollo de los trabajadores y el bienestar de sus familias a partir de los estándares de trabajo decente, su paradigma.

En 2008 se adoptó una *Resolución relativa al papel de la OIT para afrontar la crisis alimentaria mundial* (OIT, 2008). Esta reflexión propició un año después su incorporación al *Equipo de Tareas de Alto Nivel del Secretario General de la ONU sobre la Crisis Mundial de la Seguridad Alimentaria*, contribuyendo desde entonces al *Marco Amplio para la Acción* mencionado en un apartado anterior.

Además, ha desarrollado a través de su *Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR)* un programa multidisciplinar en coordinación con otras agencias de Naciones Unidas y actores de desarrollo para apoyar las estrategias nacionales y regionales de seguridad alimentaria (OIT-SECTOR, 2010).

Para la OIT, la reevaluación actual del desarrollo rural guarda relación directa con una cantidad considerable de variables: la reducción de la pobreza impulsada por los ODM; la seguridad alimentaria; el medio ambiente y el cambio climático; el crecimiento económico; el empleo juvenil; la autonomía de la mujer; la gestión de los flujos migratorios; y la estabilidad socioeconómica, en la búsqueda del crecimiento sostenible, empleo y creación de riqueza (OIT, 2012).

La adopción de una *Resolución relativa a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza* y un plan de acción en 2008, que resaltan estas dimensiones, además de otras como normas de trabajo, protección y diálogo social, llevaron tres años más tarde a que el *Consejo de Administración* de la OIT respaldase firmemente una estrategia para impulsar el desarrollo rural a través del empleo productivo y el trabajo decente, aprovechando la larga experiencia de trabajo de la OIT con el sector rural durante cuatro décadas (OIT, 2008a; OIT, 2011).

Por su parte, el *Programa de Empleo Rural y Trabajo Decente del Área de Desarrollo Rural* de la OIT impulsa, coordina y realiza un seguimiento de las actividades en este sentido. Esta área también se encarga de producir estadísticas sobre empleo rural así como una amplísima guía de recursos sobre desarrollo y políticas rurales.

La problemática rural se ha incorporado ya en casi la mitad de los *Programas de Trabajo Decente por País* (OIT, 2012). En los principales marcos de política mundiales de la OIT, como por ejemplo el mencionado *Pacto Mundial por el Empleo de 2009*, se integran asimismo componentes sobre el medio rural (OIT, 2009). Mientras que en las conclusiones de la *Conferencia Internacional del Trabajo relativa a la discusión recurrente sobre el empleo de 2010* también se subraya la importancia de la agricultura para reducir las desigualdades (OIT, 2010).

En el contexto de las Américas, se hicieron referencias al sector rural, al desarrollo local y al trabajo decente en su *Agenda Hemisférica 2006-2015*. Aquí, el objetivo principal era mejorar las condiciones de trabajo y de productividad de las actividades económicas que tienen lugar en el ámbito rural, incluidas las de las poblaciones indígenas (OIT, 2006).

Sin duda, una gran preocupación es como ajustar las metas de trabajo decente a las realidades del empleo rural, teniendo en cuenta el contexto actual. Las zonas rurales constituyen el hogar y el lugar de trabajo del 75% de las personas más pobres en el mundo y de un gran número de desempleados y subempleados (FIDA, 2004). El entorno es muy complejo, ya que coexisten una agricultura e industria modernas, productivas y muy rentables, con actividades rurales de talla pequeña, tradicionales y de subsistencia.

En el *Panorama Social 2012* de CEPAL, el porcentaje de pobreza en América Latina se cifraba en el 28,8% (167 millones de personas), mientras que el porcentaje de pobreza extrema era del 11,4% (66 millones de personas). Sin embargo, al realizarse el desglose correspondiente, encontramos que alrededor del 30% del total de la población rural vive todavía en situación de indigencia, respecto al 7% de la población urbana en la misma situación (CEPAL, 2012a). Por su parte, con las excepciones de Uruguay, Chile y Costa Rica, la incidencia de la pobreza y la indigencia entre los ocupados rurales alcanzaba hacia 2010 en América Latina rangos que oscilaban entre el 30% en República Dominicana y Brasil hasta el 70% en Bolivia y Honduras (FAO, 2013a).

Con una mano de obra de más de 1500 millones de personas, la agricultura es el segundo sector que proporciona más empleo en el mundo, después del sector servicios. En 2009 representaba el 35% del total de empleos a nivel mundial, con una tendencia a la baja. En América Latina, representa aproximadamente el 16% del empleo total. La agricultura es también uno de los 3 sectores laborales más peligrosos del mundo (junto con la minería y la construcción). En varios países la tasa de accidentes mortales en la agricultura duplica el promedio de todos los demás sectores. De los aproximadamente 335.000 accidentes mortales que se producen en el lugar de trabajo en todo el mundo, unos 170.000 los sufren los trabajadores agrícolas².

La agricultura es también el sector en que más mujeres trabajan en muchos países. El 40% de los trabajos remunerados de todo el mundo en el sector agrícola está ocupado por mujeres. En América Latina las cifras varían dependiendo del sector productivo, superando en algunos casos con creces esa cifra (por ejemplo en el trabajo temporero o en las plantas de empaque). En la región se habla incluso de una “feminización de la agricultura” en los últimos años, existiendo dos tendencias en este sentido: por un lado, un incremento de mujeres en la fuerza laboral agrícola remunerada, en especial en el sector de exportaciones no tradicionales; por el otro, las mujeres están asumiendo mayores responsabilidades, ya sea como agricultoras principales o como trabajadoras familiares no remuneradas. No obstante, que las mujeres tengan cada vez mayores oportunidades de obtener ingresos no significa que tengan trabajos decentes y seguros ni que estén en igualdad con los hombres. De hecho se comprueba por algunos estudios que los trabajos “femeninos” que se crean en la agricultura son, en general, peor cualificados y remunerados (Lastarría, 2008).

La predominancia del trabajo infantil en la agricultura es también mayor que en otros sectores económicos, al representar aproximadamente el 70 por ciento del trabajo infantil en todo el mundo. Además, dado que muchos niños de edad inferior a la edad mínima de admisión al

² OIT, Agricultura ; plantaciones, otros sectores rurales <http://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/agriculture-plantations-other-rural-sectors/lang-es/index.htm>

empleo viven en explotaciones agrícolas, el riesgo de que sufran accidentes y enfermedades es mucho mayor, por ejemplo debido a la exposición a plaguicidas y otras sustancias químicas que se emplean con frecuencia en la agricultura. Los esfuerzos internacionales para erradicar el trabajo infantil en la agricultura no han impedido que los niños con edades por debajo o por encima de la edad legal de admisión al empleo sigan sufriendo accidentes en las explotaciones agrícolas, en algunos casos mortales (OIT, 2010a).

El trabajo forzoso es también una problemática latente en las áreas rurales de muchos países, en especial en las regiones de Asia Pacífico pero que también se da con especial gravedad en países de la región como Brasil.

En consecuencia, uno de los últimos gestos de la OIT por comprender y tratar la cuestión del trabajo en el entorno rural ha sido la incorporación del “Trabajo Decente en la Economía Rural” como una de las 10 esferas de importancia crítica o decisiva (ACI, en inglés) en el Programa 2014-2015. Otra de las ACI que guardan estrecha relación con la problemática laboral rural es la “Formalización de la Economía Informal”. Las ACI tratan de responder a situaciones que son importantes y de actualidad, que afectan a muchos empleadores y trabajadores y son motivo de gran preocupación en un gran número de países; en las que las necesidades de cambio se hacen patentes y en las que la OIT puede influir de manera importante, que han sido objeto de decisiones de la Conferencia, del Consejo de Administración o de reuniones regionales, o de inquietudes expresadas por los mandantes por otros medios. La cooperación con las organizaciones de empleadores y trabajadores, la perspectiva de género y las normas internacionales del trabajo son parte integral de la labor en todas las esferas³.

Mención especial merece la amplitud del sistema normativo de la OIT en relación al sector rural. Unos 40 de sus Convenios, cerca de 30 Recomendaciones y al menos 2 Protocolos reflejan el compromiso hacia este sector y sirven de guía para mejorar las condiciones de trabajo y promover el trabajo decente. De este modo, la mayoría de las problemáticas laborales que afectan al sector rural están tratadas en la normativa internacional que sirve de marco a la regulación que se aplica en los diferentes países.

PRINCIPALES INSTRUMENTOS NORMATIVOS DE LA OIT PARA EL SECTOR RURAL

Convenios Fundamentales (Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998):

- Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948
- Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949
- Convenio 29 sobre el trabajo forzoso, 1930
- Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
- Convenio 138 sobre la edad mínima, 1973
- Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, 1951
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

³ Aunque en 2013 fueron establecidas 8 ACI, al momento del cierre de este documento se plantean 2 ACI más, lo que serían 10 en total. Para más información sobre las 8 ACI ver: OIT, “Propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015”, Presentadas por el Director General, Consejo de Administración, 317ª Reunión, Ginebra, 6-28 de marzo de 2013 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_203478.pdf

Convenios Prioritarios o de Gobernanza, de importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo (Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008):

- Convenio 81 sobre la inspección del trabajo, 1947
- Convenio 129 sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969
- Convenio 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976
- Convenio 122 sobre la política de empleo, 1964

Convenios específicos sobre la agricultura

- Convenio 10 sobre la edad mínima (agricultura), 1921
- Convenio 11 sobre el derecho a asociación (agricultura), 1921
- Convenio 12 sobre la indemnización por accidentes de trabajo (agricultura), 1921
- Convenio 25 sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1925
- Convenio 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951
- Convenio 101 sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952
- Convenio 110 sobre las plantaciones, 1958
- Convenio 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975
- Convenio 184 sobre la seguridad y salud en la agricultura, 2001

Otros Convenios a tener en cuenta

- Convenio 82 sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947
- Convenio 83 sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos), 1947
- Convenio 84 sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947
- Convenio 85 sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947
- Convenio 86 sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947
- Convenio 97 sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949
- Convenio 102 sobre la seguridad social (norma mínima), 1952
- Convenio 107 sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957
- Convenio 121 sobre prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, 1964
- Convenio 127 sobre el peso máximo, 1967
- Convenio 130 sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
- Convenio 154 sobre la negociación colectiva, 1981
- Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
- Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales, 1989
- Convenio 170 sobre los productos químicos, 1990
- Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994
- Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, 2000

Recomendaciones principales que afectan al sector agrícola

- Recomendación nº 3 sobre la prevención del carbunco, 1919
- Recomendación nº 11 sobre desempleo (agricultura), 1921
- Recomendación nº 12 sobre la protección de la maternidad (agricultura), 1921
- Recomendación nº 13 sobre el trabajo nocturno en las mujeres (agricultura), 1921
- Recomendación nº14 sobre el trabajo nocturno de los menores (agricultura), 1921
- Recomendación nº15 sobre la enseñanza técnica (agricultura), 1921
- Recomendación nº16 sobre el alojamiento (agricultura), 1921
- Recomendación nº17 sobre el seguro social (agricultura), 1921
- Recomendación nº 58 sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939
- Recomendación nº 59 sobre la inspección de trabajo (trabajadores indígenas), 1939
- Recomendación nº 67 sobre la seguridad de los medios de vida, 1944

- Recomendación nº 89 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951
- Recomendación nº 93 sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952
- Recomendación nº101 sobre la formación profesional (agricultura), 1956
- Recomendación nº104 sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957
- Recomendación nº110 sobre las plantaciones, 1958
- Recomendación nº 132 sobre los arrendatarios y apareceros, 1968
- Recomendación nº 133 sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969
- Recomendación nº 149 sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975
- Recomendación nº 165 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
- Recomendación nº 177 sobre los productos químicos, 1990
- Recomendación nº192 sobre la seguridad y salud en la agricultura, 2001
- Recomendación nº 193 sobre la promoción de las cooperativas, 2002
- Recomendación nº 198 sobre la relación de trabajo, 2006
- Recomendación nº 202 sobre los pisos de protección social, 2012
- Recomendación nº 203 sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014

Protocolos

- Protocolo 110 de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones de 1958
- Protocolo 29 de 2014 relativo al Convenio sobre trabajo forzoso de 1930

1.2.-Pobreza Rural, Mercado de Trabajo y Empleo Rural

Desde los últimos años existe en América Latina un interesante número de investigaciones que analizan en profundidad los vínculos del mercado laboral y del empleo rural con la pobreza. En todas destaca que la incidencia de la pobreza y la indigencia es más alta allí que en el medio urbano, algo que por otra parte no es una novedad, aunque su explicación desde la perspectiva de las políticas que ofrece el mercado laboral sí resulta más original (y también más realista). Particularmente destacable fue la, ya mencionada, *Resolución relativa a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza* (OIT, 2008a), que marca una tendencia en este sentido.

Desde entonces, algunos estudios pioneros, en los que ha participado la OIT, presentan evidencias sobre el hecho de que existiría impacto en la superación de la pobreza en las regiones con presencia de mecanismos de generación de empleo. Sin embargo, no puede tratarse de un empleo cualquiera sino uno relacionado con el trabajo decente.

En 2009, la FAO señaló en su análisis *“Boom Agrícola y Persistencia de la Pobreza Rural”*, la ligazón agricultura moderna-pobreza rural y que la distribución de pobres rurales tiene que ver con la estructura misma del empleo rural (FAO, 2009a).

Lo primero que se constata en el estudio es que, en las áreas rurales, la pobreza es significativa en todos los grupos ocupacionales. Por supuesto, en la agricultura familiar está muy presente pero en el sector moderno también existen proporciones importantes. En general, se aprecia que los trabajadores independientes ocupados en actividades rurales no agrícolas presentan una menor incidencia de la pobreza que aquellos ocupados en la agricultura, lo que, salvo excepciones (enclaves agrarios específicos) tiende a reforzar lo que otros informes habían señalado anteriormente (Banco Mundial, 2008).

Por tanto, un segundo aspecto que merece ser destacado es la importante cantidad de personas asalariadas rurales que pertenece a hogares pobres, incluyendo a muchos de ellos

que trabajan en las empresas modernas o microempresas (una situación completamente diferente en las zonas urbanas). Si bien el sector urbano es más heterogéneo en la distribución de la pobreza por segmentos del mercado de trabajo, concentrándose más en la economía informal, la pobreza en las áreas rurales está más extendida entre los grupos ocupacionales, los afecta a todos, dando la razón a Portes y a Hoffman cuando afirmaban que “*ser asalariado rural en América Latina es ser pobre*” (Portes y Hoffman, 2003).

Estas consideraciones dirigieron el análisis inmediatamente hacia el tema de la calidad de los empleos, que está determinada, por una parte, por las instituciones del mercado de trabajo rural y, por la otra, por los procesos laborales que se llevan a cabo en el mercado de trabajo rural. Es decir, que la institucionalidad laboral en relación a la informalidad de los puestos de trabajo, el salario mínimo, la sindicalización, la negociación colectiva, la seguridad social, las formas de contratación, los mecanismos de intermediación laboral, junto con otros procesos laborales como el trabajo infantil, la participación laboral creciente de las mujeres, la certificación internacional de productos y las migraciones, tienen la capacidad de disminuir la pobreza o de aumentarla.

Surgen así dos estudios más denominados “*Políticas de Mercado de Trabajo y Pobreza Rural en América Latina*”, realizados por FAO, OIT y CEPAL que reafirman los condicionantes laborales de la pobreza rural en América Latina (FAO-OIT-CEPAL, 2012).

En sus dos volúmenes se analizan cuestiones como la oferta de mano de obra, el desempleo y la pobreza en las áreas rurales; la informalidad de los empleos; y la importancia de fortalecer las instituciones del mercado de trabajo y de establecer políticas de mercado de trabajo para una mejor redistribución de la riqueza. Además, se llevó a cabo un análisis comparado con 12 estudios de caso por países.

Se concluye que el dinamismo agrario no tuvo el efecto esperado en la reducción de la pobreza. La persistencia de un alto déficit de creación de empleo decente en la región y el predominio de la informalidad, con bajas remuneraciones, sin acceso a la protección social y sin respeto pleno a los derechos laborales son aspectos que vinculan de manera clara al empleo rural con la pobreza. Por lo tanto, para superarla, las políticas laborales deben llegar a las zonas rurales (OIT-FAO, 2013b).

¿Quién trabaja en la agricultura? (OIT, 2008a)

En la agricultura, las diversas formas de propiedad de la tierra y de métodos de cultivo dan lugar a numerosos tipos de relaciones laborales y formas de participación en la fuerza de trabajo. Entre los que trabajan en la agricultura se incluyen:

Personas asalariadas

- Personas trabajadoras agrícolas con contrato permanente: generalmente empleados en explotaciones agrícolas medianas y grandes y en plantaciones.
- Personas trabajadoras especializadas: empleados para realizar tareas específicas, tales como la aplicación de los pesticidas, la labranza, etc.
- Personas trabajadoras estacionales, ocasionales, temporeros y por día: estos trabajadores pueden pasar de la agricultura a otras actividades rurales según la disponibilidad de trabajo, y a menudo viven y trabajan en condiciones precarias.

- Personas trabajadoras migrantes: contratados temporalmente durante los períodos de cosecha, estos trabajadores a menudo se alojan en viviendas que están en malas condiciones, reciben salarios muy bajos y no tienen acceso a los servicios de salud.

Personas trabajadoras independientes

- Grandes propietarios: dirigen empresas especializadas en producción agrícola. Utilizan tecnologías avanzadas y disfrutan de acceso al crédito, a los seguros agrarios, a la asistencia técnica, etc.

- Pequeños y medianos propietarios: explotan propiedades agrícolas con diversos medios financieros y técnicos; pueden producir para el mercado nacional y/o para la exportación.

- Agricultores de subsistencia: viven en general, en países en desarrollo, y a menudo son propietarios de parcelas de tierra muy pequeñas; no tienen conocimientos ni medios técnicos ni acceso al crédito y a los mercados; pueden trabajar temporalmente como asalariados para complementar sus ingresos.

- Aparceros y arrendatarios: cultivan propiedades comunitarias, estatales o privadas. Los primeros entregan una parte de la producción en concepto de alquiler y los segundos alquilan la tierra por una renta fija anual.

Trabajadores y trabajadoras familiares no remunerados

Su trabajo contribuye a los ingresos del hogar y comparten los beneficios de la producción de la familia, aunque su contribución no aparece en las estadísticas laborales. Muchas mujeres y niños entran dentro de esta categoría de trabajadores.

Otros

- Personas trabajadoras de cooperativas: participan en empresas económicas colectivas de producción agrícola y comercialización de esta producción.

- Pueblos indígenas: poseen la tierra como propiedad colectiva y a menudo se dedican a la agricultura de subsistencia; pueden trabajar como temporeros en empresas agrícolas.

- Niñas y niños trabajadores.

El intercambio de trabajo no basado en el mercado es habitual en las zonas rurales de muchos países. Este puede adoptar la forma de trabajo tributario, intercambio recíproco, grupos de trabajo, etc. El intercambio voluntario de trabajo puede hacer aumentar la eficacia de éste, ya que es una forma de movilizar a los trabajadores y trabajadoras cuando son más necesarios y cuando la productividad es alta.

1.3.-ACTRAV/OIT: hacia la formalización y el trabajo decente en el sector rural. El marco normativo

La transición hacia la formalización en América Latina parte de la necesidad de dar respuesta a los graves déficits de trabajo decente presentes en las economías rurales de muchos países. En

este sentido, desde la OIT se plantea una visión integral regional, donde la definición de economía rural en el marco de las ACI comprende ejes de trabajo como las cadenas de valor, los derechos fundamentales y la formalización, habilidades y competencias profesionales, intervenciones más intersectoriales y difusión de conocimientos. Además, plantea estrategias como el mejoramiento de la productividad y de las condiciones de trabajo de las áreas rurales, la generación de más y mejores empleos verdes, la disminución de los índices de informalidad, la extensión de la protección social, o el mejoramiento de la eficacia del Estado para garantizar los derechos fundamentales del trabajo. La aplicación de las normas internacionales del trabajo es una de las prioridades para el movimiento sindical y una de las principales propuestas de ACTRAV para la formalización de la informalidad en el sector rural.

El Programa de Trabajo Decente ofrece un marco para la formulación de políticas y acciones destinadas a reducir la pobreza mediante la generación de más y mejores empleos. El Programa aboga por la integración de los objetivos económicos y sociales y la combinación de medidas bien sincronizadas en el ámbito de la promoción del empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social. El tratamiento del déficit de trabajo decente permite encontrar vías para salir de la pobreza. Perseguir los derechos fundamentales de los trabajadores es un imperativo ético que también puede tener por resultado la creación de más empleos productivos y una mayor productividad. La protección social ofrece un cierto nivel de seguridad a los trabajadores y sus familias y también puede mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo. El diálogo social puede contribuir a encontrar soluciones duraderas a los problemas y también acrecentar el compromiso y la transparencia y acelerar el ajuste al cambio.

Por otro lado, se ha consensado que algunos de los principales problemas que sufre el sector rural son la inequidad de género y la vulnerabilidad de los pueblos indígenas, la limitada diversificación productiva, la agricultura a doble velocidad (industrial-familiar), la débil organización del trabajo, la informalidad de los empleos (que es muy generalizada pero que se concentra particularmente entre los trabajadores temporales) o el diseño de políticas para el desarrollo territorial basadas en evidencias.

Los pequeños agricultores familiares aún enfrentan grandes retos y restricciones en comparación con la agricultura mecanizada orientada a la exportación: en promedio las explotaciones en manos de pequeños agricultores representan más del 80 % del total, y aportan entre el 30 y 40 % del PIB agrícola regional⁴. La brecha de desarrollo tecnológico continúa incrementándose, tanto entre países de la región, como al interior de los mismos, especialmente entre los sectores agrícolas más dinámicos y la agricultura familiar.

Se puede constatar asimismo que casi todos los países de la región carecen de políticas públicas dirigidas hacia el mercado de trabajo en las zonas rurales, por lo que es necesario asumir el desafío y repensar el rol de las políticas laborales para crear trabajo decente, elemento esencial para luchar contra la pobreza extrema que asola los territorios rurales.

En la Declaración de Filadelfia de la OIT, de 1944, que traza sus fines y objetivos principales, se afirma que la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos, y se insta a proseguir la lucha contra ella con incesante energía (OIT, 1944). Los datos confirman lo ya visto: que en los últimos años se han hecho progresos reales en la lucha contra la pobreza en América Latina pero que no han tenido la misma magnitud en el sector rural, donde sigue perpetuándose la indigencia. Algunos estudios en los que ha participado la OIT apuntan, como

⁴ FAO, Agricultura Familiar y Desarrollo Rural, Oficina Regional de la FAO para América Latina y el Caribe <http://www.fao.org/americas/perspectivas/hambre/es/>

causas principales de esta persistencia, la institucionalidad del mercado de trabajo rural, la alta informalidad que allí se da y otros efectos laborales y no laborales negativos creados por el modelo agrícola industrial dominante, transnacionalizado, concentrador de riqueza y en expansión y amenaza frente a la agricultura familiar y la sostenibilidad (FAO-OIT-CEPAL, 2012; OIT-FAO, 2013a).

Además, como se indica en el Informe sobre el trabajo en el mundo 2013 de la OIT, muchas de las personas que han salido de la pobreza continúan viviendo en una situación muy próxima o en peligro de recaer en la situación de necesidad en que se encontraban anteriormente. En el medio rural, ésta línea puede resultar una cuerda floja si no se consolidan políticas de inclusión. La reducción de la pobreza tiene mucho que ver con la capacidad de los países de ingresos medios para reducir las desigualdades en períodos de crecimiento pero sobre todo en la oportunidad de crear oportunidades en el acceso al trabajo decente (OIT, 2013a).

La altísima ganancia y dinamismo económico generados por el sector industrial agropecuario en América Latina no parece haber sido, en absoluto, un motor de redistribución de la riqueza ni de creación de más trabajo decente. Por el contrario, parece haber sido un estímulo a la precariedad, la subcontratación y el fraude laboral, no siendo muchos todavía los esfuerzos por parte del Estado, las legislaciones nacionales y la inspección laboral por frenar esta nueva rampa hacia la pobreza, que se agrava en medio de un complejo sistema de precios agrícolas, cadenas de valor transnacionalizadas y especulación financiera que, en muchas ocasiones termina, con el empobrecimiento de las familias productoras y el éxodo rural. La mayoría de las legislaciones laborales en América Latina excluye a los trabajadores rurales, cuando no los invisibiliza. A ello se une regímenes laborales específicos que precarizan la mano de obra en beneficio de la competitividad de las empresas agroexportadoras. El déficit de políticas laborales para el sector rural, unido a la discriminación y la falta de transversalización de género (quedando demostrado que la pobreza afecta en mayor medida a las mujeres en el ámbito rural) supone un grave problema de derechos, más cuando la incorporación de la mujer al mercado laboral dentro de la esfera productiva rural ha sido muy significativa (OIT, 2013b; FAO-CEPAL, 2009).

La desigualdad, cabe recordar, es una consecuencia de la violación del derecho a la igualdad de trato, y en la Declaración de 2008 de la OIT se subraya que «la igualdad de género y la no discriminación deben considerarse cuestiones transversales» en el marco de los objetivos estratégicos (OIT, 2008b). Aunque algunos países vienen desempeñando considerables progresos realizados en el ámbito de la protección jurídica contra la discriminación en el trabajo, esta persiste y se hace más aguda en la economía rural: si bien es discutible la brecha salarial de género, como algunos estudios señalan, no sucede lo mismo respecto a las condiciones de trabajo. También es preocupante el hecho de que estén surgiendo otras formas de discriminación por motivos distintos a los indicados. Es sumamente importante contrarrestar los graves efectos discriminatorios de procesos, instituciones o políticas aparentemente neutrales, como está sucediendo en el mercado laboral rural o los lugares de trabajo del sector agrícola. En este sentido, es necesario priorizar y defender la relevancia de los Convenios nº 100 sobre Igualdad de Remuneración, y nº 111 sobre Discriminación, pero también atender a circunstancias especiales, donde sobresale el Convenio nº 183 sobre la protección de la maternidad. Es muy preocupante que el embarazo sea un causal de despido de alta incidencia en los sectores agroindustriales o el no goce a los beneficios y derechos en relación a la maternidad.

Otro instrumento a tener en cuenta es el Convenio nº 156, el cuál provee una serie de regulaciones para proteger a trabajadores con responsabilidades familiares y permitir la conciliación, más cuando la región presenta una de las tasas más altas de ratificación de este

convenio (10 países). En el trasfondo de la participación laboral femenina en los sectores agrícolas más dinámicos, está el problema de la doble jornada.

Por otro lado, si bien la mejora de la competitividad constituye un objetivo legítimo de cualquier economía o empresa, resulta lógicamente imposible que todas a un mismo tiempo aumenten su competitividad: una mayor competitividad de determinadas economías o empresas implica forzosamente una menor competitividad de otras economías o empresas. Del mismo modo, no todos los países pueden recurrir a la exportación por la sencilla razón de que las exportaciones de un país son las importaciones de otro (OIT, 2013b). No entender ni atenerse a esta lógica tan simple ha desencadenado ya en la economías de todo el mundo y, en particular en la economía rural de América Latina, una espiral competitiva descendente de los salarios y las condiciones de trabajo que, a largo plazo pueden resultar perjudiciales para todas las partes como la OIT ha advertido, por ejemplo en el Pacto Mundial para el Empleo (OIT, 2009).

Cuando los esfuerzos encaminados a mejorar la competitividad van más allá y sobrepasan una línea crítica, a partir de la cual esos esfuerzos comienzan a tener repercusiones negativas en los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se requiere una revisión urgente del modelo. La Declaración de 2008 establece que la violación de esos principios y derechos fundamentales no puede invocarse ni utilizarse en modo alguno como ventaja comparativa legítima y que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas (OIT, 2008b). Por tanto, desde ACTRAV se considera irrenunciable que todas las partes realicen esfuerzos considerables para garantizar la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo establecidos en la Declaración de 1998 (OIT, 1998) y que sean salvaguardarlos desde una adecuada inspección laboral. El mejoramiento de la eficacia del Estado para garantizar los derechos fundamentales es un aspecto que debe ser seriamente revisado. Debemos recordar la pertinencia del Convenio nº129 sobre la inspección del trabajo en la agricultura, sector donde se encuentra la mayor presencia del trabajo infantil (Convenios nº 138 sobre la edad mínima, y nº 182, peores formas de trabajo infantil) y del trabajo forzoso (Convenio nº 129 sobre trabajo forzoso y nº 105 sobre la abolición del trabajo forzoso), además de los ya señalados respecto a la discriminación.

La información de que se dispone indica claramente también que en el sector rural de los países latinoamericanos, el aumento de los salarios está muy por debajo del crecimiento de la productividad, lo que entraña una reducción de su participación global en la renta nacional. Como se ha explicado, la importancia del salario mínimo es trascendental para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores rurales y sus familias (siempre y cuando se trate de un salario justo). El asunto se vuelve complejo, pues tiene que ver con la definición y la estimación de la productividad, sobre la que se establecen continuos debates que no ayudan al trabajador. Parece que el salario mínimo es una condición no siempre determinante para salir de la pobreza pero ayuda considerablemente en la medida que su incremento constante en equilibrio con la inflación sirve para reducir la desigualdad, incentivar la demanda agregada y aumentar la productividad. En este sentido, destaca la relevancia de dos instrumentos normativos de la OIT: el Convenio nº 199 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos en agricultura, pero también el Convenio nº 130 sobre la fijación de salarios mínimos.

Ciertamente el estereotipo clásico de un trabajo decente, es decir, un empleo permanente a tiempo completo, con horarios de trabajo fijos y un plan de jubilación basado en prestaciones definidas al que se tiene derecho al completar una carrera profesional segura y en gran medida predecible con un mismo empleador, por más deseable que pueda parecer, nunca fue en todo caso una realidad para la mayoría de los trabajadores del sector rural, desempeñándose habitualmente en entornos informales, a menudo con un nivel mínimo o inexistente de

protección o seguridad. La cuestión a abordar, no obstante, es si la distancia hacia el trabajo decente se ha agrandado. Una de las variables que lo confirman es el incremento del empleo temporal o estacional en la economía rural, particularmente sometido a grandes abusos, prácticas de contratación irregulares y violación de derechos laborales (OIT, 2013b).

El empleo temporal rural se ha terminado convirtiendo en el empleo “típico”; Sin poder afirmar que siempre fue una excepción, es cierto que parece que ha pasado a ser la norma, pero aún más precarizado. Si bien la importancia del empleo temporal en general, para el logro del trabajo decente, es una cuestión que suscita opiniones muy encontradas. La OIT no ha podido llegar a un consenso en torno a esta cuestión pese a los muchos esfuerzos que se han hecho para conseguirlo. La prolongada controversia acerca de las ventajas y desventajas de la flexibilidad interna y externa del mercado de trabajo, a lo largo del decenio de 1990, hizo que la OIT adoptase una serie de convenios sobre formas de trabajo específicas (a tiempo parcial, a domicilio, y a través de agencias de empleo privadas) y la Recomendación nº 198 sobre la relación de trabajo. Sin embargo, el nivel de ratificación de estos los convenios ha sido muy bajo hasta el momento y las cuestiones que en ellos se abordan siguen siendo objeto de una enconada controversia, la cual se ha extendido al Convenio nº 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, instrumento donde se trata a fondo todo cuanto tiene que ver con la flexibilidad externa.

Merece la pena detenerse en la Recomendación nº 198 sobre la relación de trabajo, que fue adoptada por la OIT en 2006, y una de las de mayor trascendencia para los trabajadores por el tema central que aborda y por la forma en que lo hace (Ermida, 2010). La recomendación reconoce como antecedente una serie de discusiones verificadas en el seno de la OIT sobre trabajo informal, trabajo a domicilio, subcontratación y otras formas de trabajo que podrían considerarse desprotegidas o insuficientemente protegidas. Un hito muy negativo fue el inédito rechazo del proyecto de convenio internacional del trabajo sobre subcontratación, verificado, por primera y hasta ahora única vez en la historia de la OIT, en la conferencia de 1998.

El informe de 2003, sentó las bases de la recomendación, reafirmando que el objetivo de la OIT (y del Derecho del trabajo), es la protección del trabajador, justificada por la situación de desigualdad que se verifica en la relación de trabajo y por tanto se ha de reconocer la relación de trabajo como el elemento definitorio de la aplicación de la legislación protectora. En segundo lugar, se manifiesta que la indeterminación de la existencia de una relación de trabajo o las dificultades para determinarla, suponen una clara desprotección por inaplicación de la legislación laboral protectora. En tercer lugar, se identifican algunas de las causas de tal desprotección, como el encubrimiento de la relación de trabajo, el recurso a acuerdos contractuales que intentan atribuir otra naturaleza a la relación laboral y las eventuales insuficiencias legislativas. A los efectos de promover la adecuada protección del trabajador en tales hipótesis, la recomendación se divide, en lo sustantivo, en dos grandes partes: una dedicada a la postulación y definición de una política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo y otra que establece criterios para la determinación de la existencia de una relación de trabajo.

Luego de dos o tres décadas de flexibilización y desregulación, de “retorno del arrendamiento de servicios”, de “fuga”, “huida” o “expulsión” de trabajadores del Derecho laboral, de “empresas unipersonales”, de precarización, de tercerización, de remozamiento de la autonomía individual de la voluntad (*rectius*: de la voluntad unilateral del empleador), esta recomendación es más vigente e importante de lo que parece, pues reafirma el principio protector, la primacía de la realidad, destacando la indiferencia de la calificación jurídica que las partes hagan del negocio, el concepto de relación de trabajo, la subordinación o

dependencia (no solo jurídica), la ajenidad y que recopile un extenso y acumulativo elenco de indicios de la existencia de relación de trabajo regulada por el Derecho laboral. Es particularmente significativa y clarificadora sobre cuáles son los objetivos, principios e instrumentos de la OIT y del Derecho del trabajo. Indica lo que deben y lo que no deben hacer tanto el legislador como el juez (Ermida, 2010).

Esta recomendación puede ser especialmente válida para la creciente segregación del mercado laboral rural y la progresiva fragmentación de las formas y relaciones del empleo «típico» o convencional en una multitud de diversas formas de empleo “atípico”.

Tampoco se deben perder de vista ciertos contenidos del Convenio nº 122 sobre la política de empleo, en especial los que se refieren a la subcontratación.

Por supuesto, abordar estos aspectos mencionados y encaminarlos hacia un sistema de relaciones laborales más justo y deseable significa que se debe prestar atención a cuestiones como el tripartismo y la legitimidad representativa de los trabajadores, obstaculizada permanentemente en el sector rural, en ocasiones a través de la violencia.

Es evidente que cuando la legislación y la práctica nacionales impiden el libre ejercicio del derecho de sindicación y asociación, el tripartismo y el diálogo se quedan en papel mojado. Sin embargo, las personas se afilian con un objetivo, y en el mundo del trabajo dicho objetivo es, ante todo, la representación colectiva de los intereses a través de la negociación colectiva y del diálogo social. De ello se desprende que, la solidez y la legitimidad del tripartismo y de sus actores dependen del reconocimiento y respeto mutuos de las funciones y derechos respectivos. La negativa de cualquiera de las partes de participar en el diálogo social a nivel nacional no puede sino perjudicar esa legitimidad. De igual manera, el no reconocimiento del derecho de las organizaciones representativas a participar en la negociación colectiva, socava la función representativa de dichas organizaciones. En este sentido, la idea de que los acuerdos contractuales individuales puedan ser una alternativa equivalente a la negociación colectiva entre organizaciones representativas es difícilmente conciliable en la visión de la OIT, que representa el tripartismo y el diálogo social, como una de sus principales señas de identidad, tal y como se señala en la Declaración de 2008 (OIT, 2008b). En consecuencia, no son aceptables las continuas amenazas y obstrucciones a la libertad de asociación y a la convención colectiva que, de manera persistente, se ponen en práctica en los modernos sectores del agronegocio.

Por lo tanto, es de gran importancia la garantía y el respeto a la asociación sindical y a la libertad asociativa y representativa, sacralizando la aplicación de dos instrumentos fundamentales, genuinos y angulares, como son el Convenio nº 87 sobre libertad sindical y protección del derecho sindical y el Convenio nº 98 sobre el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva, sin olvidarnos tampoco del Convenio nº 11 sobre el derecho de asociación (agricultura) o el Convenio nº 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales. Este último reconoce su función en el desarrollo económico y social.

Otro aspecto central es la protección de los trabajadores del sector rural a través de mecanismos de seguridad social y también de aquellos que garanticen un entorno de trabajo seguro y saludable. Llama la atención que sea en la agricultura donde se produzca un mayor número de accidentes laborales (también mortales) por lo que la aplicación de normativas nacionales basadas en el Convenio nº 184 sobre la seguridad y salud en la agricultura son urgentes.

Si bien este Convenio, de 2001, recoge elementos principales de otros Convenios relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y otros riesgos profesionales, incluye la necesidad de proponer un enfoque coherente para la agricultura, incorporando un marco más amplio de principios y derechos fundamentales. No obstante, es importante señalar que el Convenio presenta carencias importantes, al excluir de su ámbito de aplicación actividades como la agricultura de subsistencia, los procesos industriales que utilizan productos agrícolas como materia prima y la explotación forestal de los bosques.

No menos importante es el Convenio nº 170, de 1991, sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo. Este convenio concentra en su contenido la mayoría de las medidas preventivas de instrumentos normativos anteriores, que tratan sobre la influencia nociva de estos productos sobre la salud y las enfermedades profesionales. Además de medidas de protección que trascienden la esfera laboral (al ser extensivas para toda la sociedad), se refiere también a determinadas prestaciones. La utilización masiva de productos químicos en el sector agroindustrial, algunos de una toxicidad que puede resultar mortal, y la toma de conciencia global hacia la calidad de los alimentos y el uso de agroquímicos y fertilizantes con efectos inciertos o probadamente perjudiciales en la salud humana, pero también en el medioambiente, son temas que ponen de actualidad este convenio.

Es importante recalcar la importancia de los comités de seguridad y salud en el trabajo, el funcionamiento de la prevención y, sobre todo, el derecho que tienen los trabajadores a estar plenamente informados sobre los productos químicos utilizados en su labor. Por tanto, estos deben ser evaluados previamente para determinar el peligro que representan, tal y como recoge el C170.

El problema no es simple y va más allá del productor agrícola, apuntando al fabricante y distribuidor, que en ocasiones forma parte de un complejo transnacional que controla, de manera creciente, los segmentos de los sistemas agroalimentarios y el ciclo agrícola. La panoplia biotecnológica que traen consigo estas grandes corporaciones incluye agroquímicos muy rentables pero que deterioran la salud de trabajador y de la población que vive cercana a la explotación agrícola, no siempre concienciados al respecto. Si a ello unimos las malas prácticas de los productores, la ausencia de legislación y el *lobbysmo*, surge la necesidad de lanzar campañas y acciones a favor de este convenio y su ratificación que, además, cuenta con el apoyo de otros organismos de Naciones Unidas, como el Programa de Naciones Unidas para el Medioambiente (PNUMA), la Organización Mundial para la Salud (OMS) o la FAO, entre otras.

Respecto a la protección social, no cabe duda que se debe velar por la extensión de los sistemas de seguridad social, uno de los pilares de la Agenda del Trabajo Decente, y una de las prioridades de ACTRAV y del movimiento sindical regional en particular. La cuestión es cómo facilitar la incorporación progresiva de los trabajadores rurales y de sus familias, prioritariamente a partir de estándares mencionados en el Convenio nº 102 sobre norma mínima de seguridad social, cuando sea posible, o a partir de sistemas como los pisos básicos de protección social (PPS), desprendidos de la Recomendación nº 202. La viabilidad y aconsejabilidad de los PPS para el sector rural no debe significar una opción admisible cuando sea factible la ampliación de los estándares.

Tampoco podemos olvidarnos del interesante Convenio nº 110 sobre las plantaciones, convenio transversal que vuelve a tener gran vigencia debido al fenómeno agroexportador, y que incorpora numerosos elementos sobre contratación (abordando también la problemática de los trabajadores migrantes), fijación de salarios mínimos y otras garantías salariales,

protección a la maternidad, el reconocimiento al derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva, la inspección del trabajo.

La normativa OIT en relación al trabajador migrante puede ser incorporada también al comprender que una importante fuerza de la mano de obra en la agricultura de muchos países proviene de los procesos migratorios intracontinentales. La protección del trabajador migrante y la regulación de sus condiciones de trabajo resultan prioritarias al detectarse situaciones empíricas de gran vulnerabilidad y abuso sobre estas poblaciones en la esfera del trabajo agrícola.

Finalmente, es imprescindible recordar en el contexto actual, la vigencia e importancia del Convenio nº 169, sobre pueblos indígenas y tribales, más cuando se vienen recogiendo numerosas denuncias sobre cómo la expansión del sector agroindustrial violenta en no pocos casos los derechos de los pueblos originarios y atenta contra su cultura, a pesar de ser éste un instrumento ratificado por buena parte de los países de la región.

2. Experiencias Sindicales de Organización en el Sector Rural frente a la Informalidad Laboral en América Latina

2.1.-La CSA y el sector rural

2.1.1. La Plataforma de Desarrollo de las Américas, PLADA

La economía social solidaria, pero sobre todo la informalidad urbana han sido temas ampliamente analizados y debatidos desde la Confederación Sindical de las Américas, CSA, si bien la consideración del mundo rural es un tema al que se le ha dedicado una menor atención pero con un interés creciente. En este sentido, se reconoce que en este sector (que es parte importante de la clase trabajadora) existe una amplia experiencia de organización del trabajo campesino y de la agricultura familiar, así como de cooperativas y de otras formas: las propiamente sindicales, movimientos, asociaciones, coordinadoras, uniones, consejos, mesas, comités, organizaciones comunitarias, y las comunidades indígenas, a los que se podrían agregar otros dos subsectores: los artesanos, generalmente en un lugar intermedio entre la producción campesina y la venta en mercados urbanos, y los pescadores artesanales (Orsatti, 2013).

Asimismo se observa una fuerte internacionalización de las organizaciones sindicales campesinas, a medida que forman parte y participan cada vez más de estructuras sectoriales regionales y mundiales, entre las que destacan la CLOC (Coordinadora Latinoamericana de Organizaciones del Campo) y Vía Campesina.

Los análisis de la CSA sobre la informalidad y la precariedad, especialmente los realizados en el marco de la Autoreforma sindical en América Latina, a partir también de la interpretación de las normas de la OIT, son de gran valor para los enfoques sindicales en este tema.

Un ejemplo de ello es la tercerización. Debido a los nuevos modelos productivos implantados en el contexto de globalización, se han presentado un sinnúmero de posibilidades para el fraude laboral utilizando la ventana generada por la subcontratación, por lo que en diversos países viene aprobando una legislación dirigida a cautelar a los trabajadores por lo menos en

los derechos más básicos y elementales: los salarios y demás beneficios económicos, que venían defraudándose reiteradamente por la vía de la subcontratación fraudulenta.

En el mismo marco de la Autoreforma, la CSA reconoce que se han hecho considerables esfuerzos para incorporar a los/as trabajadores/as de la economía informal, a las trabajadoras y a los jóvenes, a los/as trabajadores/as rurales, pero ellos no han sido suficientes o no han tenido la eficacia necesaria para lograr el objetivo.

Por otro lado, en la Plataforma Laboral de las Américas, PLA, de 2005, se hacen referencias explícitas al apoyo a la promoción del desarrollo local y a la agricultura familiar, atendiendo sus necesidades con políticas específicas que orienten el abastecimiento interno y la soberanía alimentaria, y contra el modelo agroindustrial transnacional, responsable en buena medida del abandono de sus tierras por parte de muchos campesinos en toda la región (CSA, 2009).

Pero sin duda, las alusiones más contundentes han llegado con la Plataforma de Desarrollo de las Américas, PLADA. En este documento, presentado en 2014, la CSA plantea el enfoque de desarrollo sustentable que nace de la progresiva conciencia acerca de las contradicciones entre el modelo capitalista, la garantía de una buena calidad de vida para la ciudadanía, el derecho de los pueblos al desarrollo y la constatación de los límites físicos del planeta para atender las demandas de la humanidad, constituyéndose en una plataforma de orientaciones y principios que involucren a todos los trabajadores y trabajadoras. Tiene relevancia como herramienta política para la defensa y profundización de los derechos laborales, así como alternativa y estrategia de desarrollo construida desde el movimiento de los trabajadores (CSA, 2014).

La preocupación por la crisis mundial es otro de los aspectos centrales en la PLADA, en especial las políticas tomadas posteriormente y las respuestas financieras utilizadas, causantes al mismo tiempo de la crisis o que la han agravado, y que socavan las instituciones democráticas nacionales, redundando en una mayor injerencia de las corporaciones y otros poderes transnacionales. Para la CSA, profundizar la democracia significa establecer una relación nueva entre Estado, mercado y sociedad, con autonomía e independencia de los mercados financieros. Por el contrario, recuperar el protagonismo perdido del Estado y de sus políticas sociales es necesario para asegurar el pleno empleo y la redistribución más justa de la riqueza, frente al efecto concentrador del mercado y la falta de corresponsabilidad de los actores económicos y corporativos, la PLADA promueve asimismo la protección y ampliación de derechos.

En esta estrategia de desarrollo sustentable hay cuatro dimensiones principales, que en conjunto abarcan 34 ejes de trabajo con preocupaciones y propuestas:

Una dimensión ambiental, que garantice un nuevo modelo con justicia ambiental; defensa y preservación de los bienes comunes, como el agua; soberanía alimentaria a partir de una agricultura sostenible, que priorice el mercado interno y una alimentación de calidad, con diversidad de productores y de productos. Esta dimensión se opondría al sistema de concentración transnacional o una transición justa frente a las consecuencias negativas del cambio climático.

En la dimensión económica, se destacan la integración regional, donde el comercio internacional se realice en el marco de acuerdos justos, frente a las asimetrías de los Tratados de Libre Comercio (TLC); la distribución justa del ingreso, la renta, la riqueza y el excedente; el trabajo decente como eje del sistema económico; la construcción progresiva de una nueva

fiscalidad para las Américas; la inversión en las pequeñas y medianas empresas, y el desarrollo local.

Las discusiones acerca de la dimensión socio-laboral del desarrollo sustentable han enfatizado el derecho al trabajo decente; la justicia distributiva; la libertad sindical; el derecho a la negociación colectiva; la seguridad social universal y solidaria como derecho fundamental; al lugar de trabajo sano y seguro; la responsabilidad pública compartida; y la redistribución justa entre géneros del trabajo doméstico y del cuidado no remunerado; además de la ciudadanía regional y derechos para los migrantes; la prevención y erradicación de todo tipo de violencia, entre otros.

Finalmente, acerca de la dimensión política del desarrollo sustentable, se apuntan como ejes de trabajo: la democracia participativa; la democratización de la comunicación; la integración regional sustantiva con la participación real de los movimientos sindicales y sociales; el papel del sindicalismo en la promoción de la paz y de los derechos humanos a nivel regional, y otros más como la Autoreforma.

Todas estas dimensiones adquieren importante relevancia en cualquier contexto, pero reflejan también una respuesta integrada y comprensiva a problemas ambientales, políticos, sociales y económicos que afectan drásticamente a las comunidades rurales, donde la aplicación de principios y transversalidades sustentables se vuelve imprescindible.

Dentro de la dimensión económica, destacan 2 ejes de trabajo más específicos: la reforma agraria integral y la progresiva erradicación del monopolio transnacional en la producción y comercialización de semillas y la soberanía y seguridad alimentarias.

Respecto a la primera, se propone un modelo de reforma que sirva para redistribuir, desconcentrar y democratizar la tierra, al tratarse ésta de un instrumento de generación de empleo y de democratización de la propiedad, que incide además en un mejor desarrollo territorial y un uso más racional de los recursos. Por otro lado, se propone la eliminación de las modalidades de agronegocios que combinen semillas transgénicas con agro tóxicos, en grandes áreas de monocultivos, producto de la creciente concentración, extranjerización de la tierra, de las semillas y de financiarización de la actividad, que estimulan la especulación. En este sentido, es importante promover una política de Estado que no priorice las grandes empresas privadas y revierta el monopolio de la comercialización de semillas, así como instrumentos regulatorios que aseguren mayor participación de los pequeños productores rurales, implementando mecanismos que garanticen precios justos, asistencia técnica y líneas de financiamiento para los productores agropecuarios de menor escala, la agricultura familiar y campesina.

Es necesario también garantizar mejores condiciones y precios entre productores y comercializadores y afianzar la inclusión productiva de las mujeres y evitar la constante violación de los derechos de propiedad de los pueblos originarios y afro-descendientes sobre sus tierras y territorios, los cuales son cruciales para la supervivencia cultural, social y material de estos pueblos. Finalmente, es imprescindible el control efectivo por parte del Estado de los insumos utilizados en la actividad agropecuaria en el conjunto de la cadena productiva, y sus consecuencias sobre la salud de los trabajadores y la población, avanzándose progresivamente a la erradicación del uso de los agrotóxicos, que ponen en riesgo la vida humana, e incentivar la investigación sobre técnicas e insumos sustentables.

Con respecto a la soberanía y seguridad alimentarias, se parte de que es un derecho de los pueblos, comunidades y países, definir sus propias políticas agropecuarias y su propia alimentación, adecuada a circunstancias únicas. Esto incluye también el derecho real para la alimentación y la producción de alimentos, lograda a través de la soberanía y el autoabastecimiento regional productivo y alimentario, con una agricultura con diversidad de productores y de productos, sustentable en el tiempo. La participación del Estado en la reorganización de este esquema, alterado por el modelo hegemónico agroindustrial, es fundamental, incentivando políticas de apoyo a la agricultura familiar y campesina que favorezcan la diversificación de productos con más empleos en el sector rural y autonomía para los agricultores.

En el sector agropecuario se debe producir con técnicas y tecnologías que garanticen la preservación de los suelos, la eficiencia de los recursos hídricos y métodos de cultivo no contaminantes.

Finalmente, se propone la educación ambiental para el consumo sustentable, informando a la población sobre cuáles son los alimentos transgénicos y si han sido utilizados agrotóxicos (CSA, 2014).

2.2.-La UITA (Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines)

Las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) son organizaciones que agrupan a sindicatos nacionales a escala internacional. Se trata de organizaciones autónomas y democráticas asociadas a la CSI. Su papel se ha ampliado con la globalización ya que su membresía ha aumentado y tuvieron que pasar a desempeñar un papel más activo cuando sus afiliadas comenzaron a enfrentar problemas para los cuáles no siempre hay soluciones puramente nacionales.

A diferencia de la CSI, que representa a centrales nacionales, las FSI tienen como miembros a sindicatos nacionales, que representan a trabajadores y trabajadoras de sectores, industrias y ocupaciones específicas. Las FSI defienden los intereses de sus afiliadas de manera práctica, utilizando distintos métodos, entre los cuales están: la solidaridad y la labor de sindicación (que pueden incluir asistencia financiera o coordinación de medidas contra empleadores y gobiernos); información e investigación (de particular importancia al tratar con multinacionales) y suministros de publicaciones y estudios pertinentes; campañas y creación de conciencia pública; representación de los intereses de las afiliadas en las empresas transnacionales, organizaciones internacionales y a escala gubernamental (como la OIT) y con otras organizaciones del movimiento sindical internacional⁵.

Las FSI están integradas por la IE (Internacional de la Educación); ICM (Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera); FIP (Federación Internacional de Periodistas); FITIM (Federación de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas); ICEM (Federación Internacional de Trabajadores de la Química, de la Energía, Minería e Industrias Diversas); FITTVC (Federación Internacional de Trabajadores del Textil, el Vestuario y el Cuero). Estas tres últimas se fusionaron en 2012 en IndustriAll Global Union; ITF (Federación Internacional de Trabajadores del Transporte); ISP (Internacional de Servicios Públicos); UNI Red Sindical Internacional (Servicios Postales, Telecomunicaciones, Comercios, Administrativos

⁵ Observatorio del Trabajo en la Globalización

<http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=166&idioma=1>

Profesionales, Técnicos y Periodistas), y UITA (Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines).

La UITA (en inglés *IUF-United Food, Farm and Hotel Workers World-Wide*) se trata de una Federación Sindical Internacional que cubre toda la cadena agroalimentaria y el turismo: agricultura y plantaciones, elaboración de alimentos (comidas y bebidas), hoteles, restaurantes y servicios de *catering*, producción y elaboración de tabacos.

Su sede y secretaría general se encuentran en la ciudad de Ginebra, Suiza y fue fundada en 1920, poco después de la Primera Guerra Mundial. En sus orígenes fue una organización de alcance europeo pero pronto comenzaron las primeras afiliaciones en Norteamérica y América Latina (Venezuela y República Dominicana). En la década de 1950 la UITA se fusiona con la Internacional de los Obreros Tabacaleros y la Internacional de Empleados Hoteleros, de Restaurantes y de Cafés, iniciándose las primeras actividades frente a las Compañías Transnacionales. En 1994 se fusiona con la Federación Internacional de Trabajadores en Plantaciones Agrícolas y Similares (FITPAS).

En la actualidad, la UITA cuenta con 394 organizaciones afiliadas en 126 países de los cinco continentes, con más de 2 millones y medio de cotizantes y representando a unos 12 millones de trabajadores⁶.

El Congreso de UITA es su máxima autoridad. Este órgano se reúne cada cinco años. Después le sigue la instancia del Comité Ejecutivo, compuesto por 52 miembros y que se reúne anualmente. Además, existe un Comité Administrativo, que se auto convoca cuando es necesario y que se reúne por lo menos una vez por año. Este Comité está integrado por el Presidente de la UITA, 11 vicepresidentes y el Secretario General. Finalmente, existen 6 secretarías regionales, según el ámbito geográfico, dependientes de la Secretaría General (América Latina, Asia-Pacífico, África, Caribe, Europa y Norte-América). La UITA se financia principalmente de las cuotas de sus afiliados. El valor de la cuota depende del PIB de cada país.

El principio que ha guiado la acción de la UITA desde su origen ha sido la solidaridad sindical internacional, con el objetivo de fortalecer a las organizaciones afiliadas a través del apoyo recíproco (*mutual support*) y acciones coordinadas en programas educativos, campañas de sindicalización y organización, apoyo y asesoramiento en conflictos con empleadores y gobiernos, el combate a todas las formas de discriminación, la promoción de la igualdad en el lugar de trabajo, la sociedad y en el movimiento sindical.

Otras líneas de acción importantes son la realización de investigaciones y publicaciones, la oferta de un servicio de información actualizado, especialmente sobre las compañías transnacionales, el establecimiento de acuerdos y convenios con compañías transnacionales, con énfasis en los derechos sindicales y la adopción de los Convenios y Recomendaciones de la OIT⁷.

En esta visión se enmarcan 3 ideas y valores fundamentales, como son la construcción de la solidaridad internacional en la cadena de producción de alimentos, la organización internacional dentro de las compañías o empresas transnacionales y la acción global en la defensa de los derechos humanos, democráticos y sindicales.

Los trabajadores y trabajadoras afiliadas a la UITA provienen precisamente de sectores muy afectados por la globalización económica y sus procesos, especialmente en lo que se refiere al

⁶ IUF Affiliates (Afiliados UITA). Datos al 13 de Enero de 2014 <http://www.iuf.org/w/?q=node/506>

⁷ La UITA, ¿Qué es?, ¿Qué hace?, marzo 2009, Chile https://docs.google.com/presentation/d/11u6-aTnbbDYIY3lFXJngjhfSMycPFUOS7UVxhUH_cAs/edit?pli=1#slide=id.i0

creciente dominio de la producción mundial de alimentos y bebidas por parte de un grupo de compañías transnacionales, los cambios en la esfera del comercio y la inversión o la nueva agenda social y política internacional que amenazan los derechos laborales conquistados.

La UITA es consciente de la necesidad que existe por contrarrestar el poder de las empresas transnacionales, el reconocimiento sindical a cualquier nivel, los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) y, en definitiva, la internacionalización de la lucha sindical, la negociación colectiva y la defensa de derechos. En este sentido, se apuesta por la construcción de alianzas con organizaciones de derechos humanos, medioambientales, de consumidores y todas aquellas organizaciones de la sociedad civil que comparten estas preocupaciones.

2.2.1. La Regional de UITA en América Latina: la Rel-UITA

La Regional Latinoamericana, Rel-UITA, se constituyó en 1967, siendo la primera regional que se creó fuera de Europa. Hoy representa a 79 organizaciones en 17 países y su sede está en Montevideo (Uruguay)

Su organización es muy parecida a la de la matriz. La autoridad máxima de la Rel-UITA es la Conferencia Regional, que se reúne cada cinco años. El Comité Ejecutivo Latinoamericano (14 miembros) es electo por la Conferencia y se reúne anualmente. El único de sus miembros a tiempo completo es el Secretario Regional.

La Secretaría Regional coordina sus actividades con la participación de los miembros del Comité Ejecutivo Latinoamericano en sus respectivas regiones y de los responsables de los Departamentos Profesionales y de las Federaciones Latinoamericanas por empresa o sectores de producción. Estas Federaciones son las siguientes: Trabajadores del Azúcar; Trabajadores de NESTLE; Trabajadores de AM BEV; Trabajadores de COCA-COLA; Trabajadores de ARCOR; Trabajadores de UNILEVER.

Gerardo Iglesias, Secretario Regional de Rel-UITA explica: *“Dentro de las FSI la UITA es una de las más pequeñas en cuanto al número de afiliados. Como contrapartida, nos vanagloriamos de decir que somos una de las más activas en el plano político sindical, con una presencia preponderante y sistemática en los tiempos en los que hubo que recuperar la democracia en la región. También se reconoce que tenemos una destacada labor en la lucha contra el empleo precario”*

En cuanto a los sectores productivos, existen hasta 16 sectores clasificados: alimentos, azúcar, banano, bebidas, café, cítricos, flores, frigoríficos, granos, harinas, lácteos, minería, palma africana, pesca, tabaco, turismo y servicios.

Iglesias: *“tenemos una presencia global, pero además tenemos sectores bastante complicados y difíciles de organizar. Nuestro objetivo y es lo que estamos haciendo, es organizar a toda la cadena agroalimentaria. En el sector agrario en América Latina hay una situación sociolaboral y política muy complicada. Además, en la región la situación sindical es extremadamente compleja. Nuestra intervención no es fácil pero contamos con la ventaja que nos da tener una mirada muy global de la situación laboral, lo que nos ha llevado a adaptarnos a esa gran diversidad que existe en toda la cadena”.*

“La dimensión social y cultural de los trabajadores del sector rural es muy particular. Hemos creado estrategias novedosas, con mucha creatividad e imaginación. Siempre estamos intentando mover nuestro accionar e intervención y viendo nuevas formas organizativas”.

Desde la Rel-UITA hay una serie de temas articuladores que son enfocados como prioritarios dentro de la organización: Salud y Seguridad; Compañías Transnacionales; Derechos

Humanos; Mujer y Género; Educación Sindical; Agricultura Sostenible; Agrotóxicos; Organismos Genéticamente Modificados o Transgénicos; Ambiente; Defensa del Agua; Soberanía Alimentaria; Reforma Agraria; Nanotecnología.

Además de numerosas campañas de solidaridad, se realizan un promedio de 100 acciones solidarias anuales, entendidas por Rel-UITA como las acciones sindicales propiamente dichas en favor de sus afiliados. En los últimos años se percibe que el porcentaje de estas acciones es cada vez mayor en el sector de la agricultura, lo que demuestra un crecimiento en la organización de los trabajadores de este sector y, al mismo tiempo, la resistencia de los empleadores frente a los temas laborales.

Es importante señalar que casi un 20% del total de las acciones que se realizan dentro de la agricultura son acciones relacionadas con los asalariados rurales. La gran mayoría, el 75%, son acciones enfocadas en la agricultura en general, mientras que un 8% son acciones relacionadas con el sector del azúcar. Tienen una gran importancia también las acciones sindicales relacionadas con los riesgos dentro de la seguridad y salud en el trabajo y los aspectos de discriminación de género.

Iglesias comenta que la intención es crear un grupo de fortalecimiento o grupo profesional de los Trabajadores Agrícolas en América Latina: *“Cuando creamos grupos específicos para el sector rural, género o bebidas...todo eso comenzó a diseñar una nueva estructura organizativa. Llegó a fundarse la Federación Latinoamericana de Trabajadores de Coca Cola (FELATRAC), algo inédito. Desde entonces, resulta muy difícil afiliarse a una federación que tiene 70 sindicatos afiliados en 14 países. Hemos ganado en dirigencia, afiliados...También hemos crecido en el poder de interlocución con las transnacionales. Al principio la Coca Cola en Atlanta no la quería reconocer. Pero hemos terminado capitalizando nuestra presencia en el sector. Tenemos más gente empoderada, más gente trabajando, pensando. También tenemos una experiencia similar en NESTLE, con 35 sindicatos. Por los buenos resultados es que nos gustaría crear un Grupo Profesional de Trabajadores Agrícolas en América Latina (GPTA). Ya existe un grupo UITA a nivel mundial. Para ello vamos a capitalizar toda la experiencia acumulada desde que el departamento de agricultura se creó en 1991”*

2.2.2. Gigantes y Molinos de Viento

“En esto descubrieron treinta o cuarenta molinos de viento que hay en aquel campo, y así como Don Quijote los vio, dijo a su escudero: la ventura va guiando nuestras cosas mejor de lo que acertáramos a desear; porque ves allí, amigo Sancho Panza, donde se descubren treinta o poco más desaforados gigantes con quien pienso hacer batalla, y quitarles a todos las vidas, con cuyos despojos comenzaremos a enriquecer: que esta es buena guerra, y es gran servicio de Dios quitar tan mala simiente de sobre la faz de la tierra. ¿Qué gigantes? dijo Sancho Panza. Aquellos que allí ves, de los brazos largos, que los suelen tener algunos de casi dos leguas.

Mire vuestra merced, respondió Sancho, que aquellos que allí se parecen no son gigantes, sino molinos de viento, y lo que en ellos parecen brazos son las aspas, que volteadas del viento hacen andar la piedra del molino. Bien parece, respondió Don Quijote, que no estás cursado en esto de las aventuras; ellos son gigantes, y si tienes miedo quítate de ahí, y ponte en oración en el espacio que yo voy a entrar con ellos en fiera y desigual batalla. Y diciendo esto, dio de espuelas a su caballo Rocinante, sin atender a las voces que su escudero Sancho le daba, advirtiéndole que sin duda alguna eran molinos de viento, y no gigantes aquellos que iba a acometer. Pero él iba tan puesto en que eran gigantes, que ni oía las voces de su escudero

Sancho, ni echaba de ver, aunque estaba ya bien cerca, lo que eran; antes iba diciendo en voces altas: non fuyades, cobardes y viles criaturas, que un solo caballero es el que os acomete”.

Don Quijote de la Mancha, Miguel de Cervantes, 1605⁸

Muchas han sido las interpretaciones posteriores respecto a que era lo quería decir Cervantes en este pasaje y si había una metáfora incluida: desde la lucha por las causas perdidas, el compromiso con dignidad por los ideales o, simplemente expresar la discordancia del caballero andante.

Lo cierto es que, hoy en día, la escena bien nos podría servir para retratar figuradamente algo que sucede en el campo: detrás de los inocentes ingenios rurales están los enormes gigantes, en este caso las corporaciones, siendo Don Quijote esa conciencia que trata de advertir a un Sancho desinformado, de la necesidad de hacerles frente. Sólo que no son ni treinta ni cuarenta sino, apenas una decena, los gigantes que controlan el paquete tecnológico de la agroindustria.

En 1996, las 10 principales compañías de semillas tenían una cuota de mercado de menos del 30%. A finales de 2013 se estima que las tres más grandes controlan más del 50% de este mercado. Resultado: semillas más caras, menor variedad. Da la casualidad que estas tres líderes son también los principales productores de pesticidas.

El sistema de precios es muy desigual. Los costes de los productores se han incrementado mucho debido al incremento en el precio de los insumos. Por el contrario, los precios pagados por las cosechas dependen de una gran variabilidad, como ya hemos visto. Los efectos de este sistema se expanden por toda la cadena agropecuaria.

De aquellos modelos de integración vertical de la primera mitad del siglo XX se ha pasado a otro que combina, además, la horizontalidad. Esto no tiene que ver con la diversificación de los riesgos en el negocio, sino con controlar directamente la cadena de valor y el acceso a materias primas baratas. Se crea de este modo un modelo económico circular que incluye el control de las semillas, cría y alimentación de animales, fertilizantes...en una cadena de valor industrial para comida y agrocombustibles, con consecuencias negativas sobre el suelo, el agua, el clima, la protección animal y la salud.

La influencia de este agropolio en las políticas y en el público es creciente. Detrás hay todo un ejército de lobistas que promueven de todas maneras, unas más legítimas que otras, sus intereses. Una cadena así necesita que se les proporcione estándares regulados sobre alimentos, regulaciones sobre pesticidas o normativas sobre el uso de transgénicos, por citar algunas.

Por si fuera poco, el 85% de los alimentos son consumidos cerca de donde se producen. Sin embargo, el comercio mundial tiene una desproporcionada influencia sobre los precios de estos alimentos. En el mercado de valores, los precios de un mismo “lote” de soya o maíz puede ser tratado especulativamente varias veces, incrementando así su volatilidad.

2.2.3. Entrevista a Gerardo Iglesias, Director Regional de Rel-UITA

P. ¿El modelo agroindustrial domina el campo en América Latina?

G.I. El modelo de producción agrícola ha ido cambiando, hoy en día es un modelo de commodities, basado en el monocultivo. En los últimos años ha habido una profundización del modelo de producción motorizado por los agrocombustibles. Por ejemplo, en Colombia, en

⁸ Miguel de Cervantes, “Don Quijote de la Mancha”, Alianza Editorial, Madrid, 2001

Brasil y en buena parte de Centroamérica hay un intensivo cultivo de palma africana, que más allá del aceite que se extrae, se utiliza principalmente para producir agrocombustible. También se ha extendido la caña de azúcar para la producción de etanol. No tenemos que olvidar a la soja.

P. ¿Con graves efectos medioambientales?

Este proceso tiene un impacto medioambiental negativo, muy severo, cuyos efectos se están difundiendo ahora. Esto a nosotros nos preocupa mucho. Es un modelo predominante que avanza y lo hace aniquilando y avasallando bosques y selvas, contaminando tierra y agua pero, además, terminando con la población rural.

El cultivo de la soja en provincias como Santa Fé, en Argentina, prácticamente ha terminado con los bosques. Para el monocultivo sojero los árboles, las casas, el hombre que vive allí son un estorbo. Nada tiene que dificultar la acción de las grandes cosechadoras y de los pool de siembra. A todo ello hay que agregarle otra carátula. Este modelo de producción se “vende” en Estados Unidos y también en Europa como una producción limpia, como una producción verde. Se toma al etanol como un combustible limpio pero no se tiene en cuenta toda la cadena de producción ni todos los impactos negativos que produce.

P. ¿Cómo ha afectado la agroindustria en términos laborales?

Además, utiliza muy poca mano de obra y eso trae consigo un escenario de flexibilización laboral con una enorme precarización del trabajo y donde se dificulta enormemente la organización sindical.

La industria bananera, por ejemplo, si no se pone freno, será una de las más afectadas. Hoy el gobierno colombiano está dando grandes incentivos económicos para la producción de palma africana, una producción que no genera empleo. Por ejemplo, una hectárea de banano en Uraba genera 2 puestos de trabajo y para dos puestos de trabajo se necesitan 10 hectáreas en palma africana.

P. Además de la violencia, ¿qué trabas se ponen a los trabajadores?

Lo que debe quedar claro es que uno sabe que en la agricultura puedes encontrar un empleo pero no un derecho. Cada proceso de construcción sindical ha sido con muchas dificultades. Las masacres en las zonas cafetaleras, bananeras o de caña de azúcar han sido una constante en nuestra historia. No olvidemos que en Guatemala, en Honduras o en Colombia se atenta contra la vida de dirigentes y activistas sindicales.

P. Algunas de las afiliadas de UITA presentan como alternativa la agricultura familiar. ¿Es una alternativa al modelo?

Eso depende de cada país. Por ejemplo, nosotros en Colombia defendemos la producción bananera y deploramos, somos contrarios a que en la zona de Urabá se plante la palma africana. Esto lo decimos porque hay antecedentes. En Magdalena, que era una gran zona productora de banano, llegó la palma africana y hoy lo que tenemos allí es mayor nivel de pobreza y más hambre. Se engaña al pequeño productor a que plante palma africana en pequeñas áreas de 2, 4 hectáreas. Y eso es inviable. El pequeño campesino termina vendiendo la tierra. Si plantas banano, en nueve meses produce fruto y el fruto lo puedes comer. Si plantas palma africana necesitas 4 años para producir la primera cosecha y el producto no se come. Eso implica que tenemos menos campesinos, menos zonas de producción de alimentos.

En algunas zonas ya de Colombia se sufre de inseguridad alimentaria. En el caso de Brasil, el 85-87% de los alimentos que se consumen vienen de la agricultura familiar no del agrobussiness. Y ese es un hecho que hay que tener muy en cuenta. La seguridad alimentaria en Brasil se garantiza por la agricultura familiar.

P. ¿Qué hace falta en América Latina para apoyar la agricultura familiar?

Lo que también hace falta es la organización campesina para defender ese modelo de producción, para tener niveles de interlocución con el gobierno tanto a nivel local como nacional para la construcción de políticas públicas que permitan la supervivencia de la agricultura familiar. Y permitiendo eso se está permitiendo el cuidado del ambiente y también que la gente se quede en el campo llevando su vida de forma digna, evitando así la migración o malvivir en las ciudades.

Hay un concepto muy gráfico en Colombia, que dice que la palma africana es el napalm del Plan Colombia. Cuando se tiraba napalm en la guerra de Vietnam se hacía para eliminar la selva y para eliminar los guerrilleros y los campesinos. Hoy la palma está eliminando bosques y eso está haciendo que muchas comunidades y muchos campesinos tengan que abandonar el campo.

P. En la colonización de esos nuevos espacios por el modelo predominante se detectan casos de trabajo forzoso...

Sí, claro, trabajo forzoso en Colombia, en Brasil, en los cañaverales... sabes a qué hora entras pero no a qué hora sales. Se dice que el etanol es el carburante del siglo XXI pero nosotros lo que denunciemos con datos y con una serie de documentos es que las condiciones son las mismas del siglo XVII. Hay un feudalismo agrario instalado en toda la región. Hay todavía condiciones forzosas en la producción bananera en Ecuador. Ahora bien, todo eso va de la mano de las dificultades que el trabajador tiene para organizarse sindicalmente.

ARGENTINA

“Cuando tenga la tierra, la tendrán los que luchan. Los maestros, los hacheros, los obreros. Cuando tenga la tierra te lo juro semilla que la vida será un dulce racimo. Y en el mar de las uvas nuestro vino. Cantaré....cantaré. Cuando tenga la tierra le daré a las estrellas astronautas de trigales, luna nueva. Cuando tenga la tierra formaré con los grillos una orquesta donde canten los que piensen. Campesino, cuando tenga la tierra sucederá en el mundo el corazón de mi mundo. Desde atrás de todo el olvido, secaré con mis lágrimas todo el horror de la lástima y por fin te veré, campesino. Campesino, campesino, dueño de mirar la noche en que nos acostamos para hacer los hijos. Campesino, cuando tenga la tierra, le pondré la luna en el bolsillo y saldré a pasear con los árboles y el silencio y los hombres y las mujeres conmigo. Cantaré...cantaré...cantaré...”

“Cuando tenga la tierra” (fragmentos), Daniel Toro y Ariel Petrocelli, 1972

2.3.-UATRE (Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores)

2.3.1. Expansión de la soja transgénica en Argentina⁹

Desde los años setenta el cultivo de la soja ha crecido sostenidamente en la Argentina. La producción pasó de 3,7 millones de toneladas en 1981 a unas 48,5 millones de toneladas en

⁹ Este apartado se basa en gran parte en el artículo homónimo del economista Miguel Teubal, aparecido en la Revista Realidad Económica nº 220 del IADE, Instituto Argentino para el Desarrollo Económico y que puede verse en <http://www.iade.org.ar/uploads/c9fe1572-430b-978e.pdf>

2013¹⁰. En la actualidad se estima que son más de 22 millones de hectáreas en todo el país las dedicadas a este cultivo.

Asimismo, la casi totalidad de la producción sojera es transgénica y se destina a exportación. El complejo sojero representa un 24,5% del total nacional. La mayor parte de estas exportaciones fueron harinas y otros subproductos de la soja, destinados fundamentalmente al consumo del ganado de los países europeos. Tras la crisis de las vacas locas este es el alimento de los pollos, las vacas y los cerdos del viejo continente.

Estas tendencias se han dado en detrimento de la producción ganadera, de otros cereales tradicionales, de los *tambos* (productores de ganadería lechera), de las explotaciones que producen frutales y los tradicionales cultivos industriales del interior del país.

En los últimos años, el auge de la soja también ha desplazado a frutas y hortalizas producidas en los entornos de las grandes ciudades, incidiendo en el alza de los precios de productos básicos de consumo popular, como el tomate y la papa.

La soja transgénica arrasa: de haber sido uno de los “graneros del mundo” la Argentina se ha transformado en una productora de soja. Rápidamente la economía se ha “reprimarizado” (retornado a actividades primarias), y más que en cualquier otra época de la historia del siglo XX, depende de un sólo producto de exportación, con todo lo que ello significa en términos de vulnerabilidad externa.

Es más, tal como lo señalan los defensores del modelo, el auge de la producción de biodiesel y otros biocombustibles, así como la demanda sostenida de China y la India en el futuro, constituye un modelo que, por otro lado, tiende a menoscabar la tradicional agricultura familiar. En plena era neoliberal desaparecieron 87.000 explotaciones agropecuarias, esto es, 6.263 por año. Y las que desaparecieron fueron fundamentalmente las de menos de 200 Has (75.293 explotaciones). En cambio, aumentaron las de más de 500 Has, particularmente las del estrato de entre 1.000 a 2.500 Has.

Los productores que han logrado sobrevivir y mantenerse en el sector se ven sujetos más que nunca a las pautas impuestas por las transnacionales que proveen no sólo la semilla, sino también el paquete tecnológico involucrado en el modelo.

En definitiva, algunas de las consecuencias de estos procesos son la desaparición de la agricultura familiar, la transformación del sector en una agricultura sin agricultores, la creciente dependencia del productor agropecuario de las transnacionales y la pérdida de soberanía alimentaria. Se pasó de la producción de alimentos a la producción de commodities o mercancías.

Pero no son las únicas. El modelo trae aparejada otras consecuencias para la biodiversidad, en los ecosistemas naturales y en las especies vegetales y animales que son parte de ellos. Por ejemplo, se van perdiendo los efectos benéficos de la existencia de pastizales. A ello se debe agregar sus posibles efectos sobre la salud humana, no sólo de los productores agropecuarios que manipulan los agrotóxicos requeridos por este modelo, sino también la del consumidor en general, que consume alimentos transgénicos. El trabajador agrícola es afectado por la

¹⁰ “Terminó la cosecha de la soja argentina: creció 20% la producción”, Cronista, 20 de Junio de 2013 <http://www.cronista.com/negocios/Termino-la-cosecha-de-soja-argentina-crecio-20-la-produccion-20130620-0076.html>

fumigación del glifosato, que afecta a poblaciones considerables, o por los depósitos de los agrotóxicos en los poblados del interior.

Mención aparte es cuando se desplaza con extrema violencia a miles de productores agropecuarios, especialmente en el norte del país, para dejar paso a la soja, que terminan en los suburbios de las grandes ciudades.

Una agricultura que estaba destinada a utilizar una gran mano de obra terminó demostrando que, en realidad, destruyó empleo ya que la alta mecanización hizo desaparecer miles de trabajadores rurales en las parcelas de antaño y que, por los efectos de transformar commodities en bienes financieros, se generaron como ondas expansivas prácticas laborales irregulares en todos los sectores agrícolas.

2.3.2. Reseña histórica de UATRE

La UATRE es el sindicato que agrupa a los trabajadores de diversas actividades rurales en la Argentina, siendo uno de los sindicatos más grandes de aquel país, con un número aproximado de 100.000 afiliados.

Los orígenes del sindicalismo rural en Argentina se remontan a principios del siglo XX, cuando surge la organización gremial como respuesta al estado de indefensión de los trabajadores del campo, quienes padecían situaciones de grave explotación.

Pese a la precariedad y a la ausencia de normas legales que los reconocieran, los primeros movimientos obreros relacionados con el sector agropecuario desarrollaron una activa labor en pro de la conquista de sus derechos. En estos momentos surgen los llamados “pliegos de condiciones”, en realidad acuerdos colectivos suscritos con la patronal. Su concertación generó gran cantidad de conflictos y de protestas que, como fue habitual en la historia del sindicalismo latinoamericano, fueron reprimidos con extrema dureza.

Uno de los episodios más dramáticos de este periodo fueron las huelgas patagónicas de 1920 y 1921, algo que finalmente ha pasado a la historia como la “Patagonia Rebelde o Trágica” y que inspiró incluso una película dirigida en 1974 por Héctor Olivera (Bayer, 2009). Los trabajadores de esta región reclamaban cosas tan fundamentales como velas para alumbrarse, un botiquín de auxilio, un lavatorio para higienizarse o eliminar el hacinamiento de las viviendas. La respuesta del gobierno nacional ante aquellos levantamientos fue enviar a las fuerzas militares con el luctuoso resultado de la muerte de más de mil quinientos trabajadores rurales.

En el resto del país, las dificultades para suscribir los pliegos generaron que los sindicatos surgieran de manera lenta pero combativa. Así, en 1933 se fundó, en Marcos Juárez, la Federación de Obreros Rurales, Estibadores y Anexos, de la Provincia de Córdoba. Unos años más tarde, en 1937, se consolidó la Federación Sindical Santaefecina de Trabajadores Rurales, la cual fue denominada COMARCAL.

Sin embargo, la falta de normas jurídicas que reconocieran la legitimidad de las organizaciones obreras seguía suponiendo un freno a su estabilidad y desarrollo. El decreto de 1945, tras los hechos del 17 de octubre de ese año (Día de la Lealtad) dio un fuerte impulso al sindicalismo argentino¹¹.

¹¹ Como Día de la Lealtad se conoce en la Argentina a la conmemoración anual del 17 de octubre de 1945, día en que se produjo en Buenos Aires una gran movilización obrera y sindical que exigía la liberación del entonces coronel Juan Domingo Perón. Ese día es considerado como el del

Ese contexto favorable hizo que el 15 de octubre de 1947 se formara la FATRE, como el sindicato más representativo del sector rural. Luego de la creación de la Secretaría de Trabajo y Previsión de la Nación durante el Gobierno de Perón, se gestó por primera vez un instrumento legal que amparaba al trabajador rural permanente: el Estatuto del Peón Rural, reglamentado en 1949¹². Esta normativa fue la primera de carácter nacional en fijar condiciones de trabajo humanitarias para los asalariados rurales no transitorios, entre ellas: salarios mínimos, descanso dominical, vacaciones pagas, estabilidad, condiciones de higiene y alojamiento.

El Estatuto del Peón Rural (Decreto 34137) significó un visible cambio en las estancias, en muchas de las cuales se mantenían prácticas semi-serviles y paternalistas heredadas incluso de la época colonial. Generó la reacción inicial de prácticamente todos los sectores empresarios agrarios.

Este avance en la legislación laboral que amparaba a los trabajadores rurales favoreció el desarrollo del sindicalismo. A partir de 1951 se integraron a la FATRE sindicatos de pequeños productores y a la Federación Rural Argentina de Transportadores. Su denominación final, UATRE, es de 1988. Está afiliada a la CGT-RA (Confederación General del Trabajo de la República Argentina) y a la UITA.

2.3.3. La organización y estructura de UATRE

El Congreso Nacional de UATRE es su principal órgano. Además, existe un Consejo Asesor Central y un Secretariado Nacional, que son las 3 instancias que establecen las directivas.

El Secretario General es la principal autoridad y el representante de la Organización en todos sus actos jurídicos, gremiales y sociales. Sus funciones son amplias y está secundado por 8 Secretarías Sectoriales (Secretario Adjunto; Secretario de Organización; Secretario de Finanzas; Secretario de Acción Social; Secretario de Actas, Prensa y Propaganda; Secretario de Cultura, Deportes y Capacitación; Secretario de Relaciones Institucionales; Secretaria de Igualdad de Oportunidades y Género).

Acompañan al Secretariado Nacional un Prosecretario de finanzas y el Coordinador Nacional del Instituto de Capacitación y Empleo (ICE).

La Federación tiene su sede principal en Buenos Aires.

En sus Estatutos se establece que *“para facilitar el desarrollo orgánico y estimular la participación de los afiliados en la vida interna de la Organización, se agrupará a los mismos en Seccionales. UATRE sólo contará con una Seccional en cada Ciudad, Partido, Departamento o Pueblo. Para poder funcionar como tal deberá contar con un mínimo de 100 afiliados cotizante (Artículo 74). Cada Seccional estará dirigida y administrada por una comisión ejecutiva compuesta por 5 secretarías y 4 vocalías (Artículo 75). Esta Comisión deberá estar adecuada al cupo de representación femenina (Artículo 54).”*¹³

Por lo tanto, la Seccional es la base organizativa de UATRE, y desde donde se trazan las acciones, dado que destacan, entre sus funciones, controlar y regular la mano de obra tendiendo siempre a tratar que el trabajo como medio de vida sea calificado y remunerado dignamente, asumir la defensa de sus afiliados en todos los casos suscitados por cuestiones de

nacimiento del peronismo y uno de sus máximos símbolos, así como uno de los momentos más significativos de la historia del movimiento obrero argentino.

¹² UATRE, Historia, en <http://www.uate.org.ar/gremio.php>

¹³ Estatutos de UATRE, Artículos 54, 73 y 74 <http://www.uate.org.ar/seccionales.php>

trabajo y asesorar a los asociados en los convenios colectivos de trabajo, accidentes y toda cuestión laboral o de previsión social.

El ámbito de acción y representación institucional es precisamente el seccional y si bien existen mecanismos abiertos de participación y autonomía, muchos aspectos quedan condicionados a la aprobación por parte del Secretariado Nacional. Existen 1242 Seccionales en UATRE en todo el país.

Además, existen tres Comisiones Sectoriales: Comisión Legislativa Rural (CLR); la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA); y la Comisión Investigadora para la Erradicación del Trabajo Rural Infantil (CIPETRI); el Instituto de Capacitación y Empleo (ICE), la Fundación Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (FUNDATRE) y la Red Nacional de Mujeres, completan la estructura organizativa de la UATRE. Además, cuenta con una obra social, la OSPRERA.

La *Comisión Legislativa Rural (CLR)*¹⁴ es una instancia técnica multidisciplinar, estructurada en comisiones, cuya misión es dilucidar las problemáticas que afectan al pleno goce de los derechos del trabajador rural, analizando la normativa regional, nacional e internacional pero también la emisión de un dictamen técnico cuando sea necesario. Se recogen y analizan las iniciativas de los dirigentes y delegados de la organización gremial de todo el país. En definitiva, se trata de una instancia creada para estudiar y tratar adecuadamente los marcos legislativos que afecten a los trabajadores rurales.

Por su parte, la *Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA)*¹⁵ es un organismo tripartito con carácter normativo propio del Régimen Estatuario instaurado por la Ley 26.727 (Nuevo Estatuto del Peón Rural) que actúa en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. De este organismo dependen las Comisiones Asesoras Regionales (CAR) que comprenden a las distintas regiones productivas del país y distintas unidades de negociación regional provincial.

Por tanto, es el ámbito institucional de negociación colectiva nacional tripartita en Argentina en relación a los temas relacionados con el trabajo rural. Sus integrantes son los representantes sectoriales del Estado (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Economía y Finanzas Públicas y el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca); Representantes de Organizaciones de Empleadores (en un total de 6: SRA, CRA, CONINAGRO, FAA, FONAF y CAME); y los representantes de las Organizaciones de Trabajadores, que recaen en su totalidad en UATRE. Ello le otorga una gran representatividad, presencia institucional y perspectiva negociadora.

La *Comisión Investigadora para la Erradicación del Trabajo Infantil (CIPETRI)*¹⁶ tiene como objetivo proponer políticas sindicales preventivas que combatan el trabajo infantil en consonancia con lo que establece la Convención sobre los Derechos del Niño y la OIT.

Los ejes de trabajo son la promoción de actividades de sensibilización y formación, el diseño e implementación para la elaboración de diagnósticos situacionales, el desarrollo de programas y proyectos que aborden integral y temporalmente el problema y fortalecer el ámbito local mediante la ejecución de acciones tripartitas. Un aspecto que preocupa especialmente es la salud de los niños y el trabajo peligroso.

¹⁴ CLR UATRE <http://www.uate.org.ar/glegisla.htm>

¹⁵ CNTA UATRE <http://www.uate.org.ar/gcnta.htm>

¹⁶ CIPETRI UATRE <http://www.uate.org.ar/ginfante.htm>

En cuanto al *Instituto de Capacitación y Empleo (ICE)*¹⁷ su objetivo principal es detectar las necesidades de empleo y capacitación relacionándose con las entidades vinculadas al agro y los organismos gubernamentales, a fin de coordinar acciones y formular propuestas de los planes y cursos a llevarse a cabo. Desde su creación, la actividad del ICE ha sido incesante, dictando numerosos cursos de formación profesional en todo el país.

El desarrollo humano de los trabajadores rurales argentinos es otra tarea que la UATRE ha tomado como un compromiso principal. La capacitación es un eje central para lograr este objetivo. En este sentido, se cuenta con diferentes convenios firmados con el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA), con Ministerios de Salud y Trabajo provinciales, Universidades Nacionales, ONG, etc. Los planes llevados a cabo por UATRE han posibilitado el perfeccionamiento laboral de sus trabajadores.

Desde 2002, UATRE se ha propuesto alfabetizar a los hombres y mujeres del campo que durante su niñez y adolescencia no tuvieron la oportunidad de recibir educación. Para ello, puso en marcha el Proyecto de Alfabetización Rural (PAR).

La UATRE cuenta también con *FUNDATRE (Fundación Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores)*¹⁸, una fundación al servicio del bienestar social de la familia rural. Desarrolla programas y acciones desde las áreas que la componen, destinadas a colaborar en diferentes necesidades y situaciones sociales dentro de la población rural. Estas áreas son: la responsabilidad social y cultural, el medio ambiente y la salud, el turismo social y la comunicación institucional.

La UATRE se ha propuesto sensibilizar a sus afiliados en el aprovechamiento del tiempo libre y en la conciliación de la vida laboral y familiar, en las ventajas y beneficios de las vacaciones. En este sentido, cuenta con algunos centros vacacionales.

La *Red Nacional de Mujeres* de la UATRE¹⁹ tiene como finalidad esencial el progreso de las mujeres rurales promoviendo acciones de sensibilización y concientización sobre el trabajo decente y la participación gremial desde una perspectiva de género. Actualmente está a cargo de la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y de Género (creada en el Congreso Extraordinario de la UATRE en 2003) y cuenta con más de 13.800 integrantes en todo el país.

Por último, la *OSPRERA (Obra Social del Personal Rural y Estibadores de la República Argentina)*²⁰, creada en 1972, es el agente de salud a través del cual la UATRE ofrece cobertura social a todos los afiliados y su grupo familiar.

2.3.4. Las acciones de UATRE contra la precariedad laboral

Los temas que ha tratado la CLR de UATRE durante los últimos años son de gran importancia estratégica respecto al tratamiento de la informalidad: registro de trabajadores, salud y seguridad en el trabajo rural, capacitación y formación profesional de los trabajadores, economía rural y cooperativas de trabajo asociado.

Se trata de atender la problemática del trabajo rural en su faz normativa, analizando y elaborando propuestas, acciones y proyectos alternativos que tiendan a erradicar toda forma de fraude laboral. Además, se han realizado estudios y propuestas sobre todos los subsistemas

¹⁷ ICE UATRE <http://www.uate.org.ar/capacitacion.php>

¹⁸ FUNDATRE <http://www.fundatre.org.ar/>

¹⁹ Red Nacional de Mujeres de la UATRE http://www.uate.org.ar/sitio_red_mujeres/gmujeres.htm

²⁰ OSPRERA <http://www.osprera.org.ar/>

de la Seguridad Social aplicables al ámbito rural: régimen provisional, sistemas de obras sociales, riesgos del trabajo y asignaciones familiares.

Algunos de los logros más importantes de esta Comisión han sido la redacción del Proyecto de Ley que culminó con la creación del RENATRE (Ley 25191)²¹ en el marco del Proyecto de Ley del Régimen General del Trabajo Agrario o Estatuto del Peón Rural, en 2001. En 2011, la Ley 26727 definió el Nuevo Estatuto del Peón Rural²².

El RENATRE o Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores se crea en 2002 como instancia del Ministerio de trabajo no sólo encargada del registro de los trabajadores rurales (Libreta del Trabajo del Trabajador o Peón Rural) sino también para ofrecerles la prestación por desempleo (Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo y Servicio de Sepelio) de la que permanecían excluidos desde 1991, su incorporación al sector formal de la economía, la capacitación en nuevas tecnologías, fomentar la producción y el empleo, evitar el éxodo rural y acometer el futuro dentro de un marco de progreso, equidad y justicia social²³.

Si bien en un comienzo este hecho significó un importante avance en la lucha contra la informalidad, UATRE considera que al día de hoy se están percibiendo importantes retrocesos.

El registro ha cambiado su nombre, ahora se denomina RENATEA (Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios). Desde UATRE se denuncia que el trabajo precario sigue creciendo a pasos agigantados en muchas regiones de Argentina, en buena medida por la falta de control de este organismo, quien ya no prioriza la libreta del peón rural, algo muy importante porque detrás de cada libreta había un trabajador formalizado y un empleador registrado. El trabajo en negro es más barato y se complica aún más su registro porque existe una gran mayoría de trabajadores temporeros (muchos de ellos extranjeros). La institución, que fue un acuerdo permanente entre UATRE y el sector de los empleadores, representado por la Comisión de Enlace de Entidades Agropecuarias (CEEAA)²⁴, vio como algunas de sus competencias fueron, en su momento, privatizadas.

La percepción gremial no es la única. Algunos informes señalaban a mediados de 2011 que el sector rural registra una “masiva informalidad” laboral que mantiene a tres de cada cuatro trabajadores en negro en una población total de 3.4 millones de personas (IDESA, 2011)²⁵.

La problemática toca de lleno con la reforma al Régimen General del Trabajo Agrario. Desde UATRE, se considera fundamental que exista un marco legislativo claro que elimine las

²¹ Decreto Reglamentario 453/2001, Boletín Oficial de la República Argentina N° 29636 del 26 de Abril de 2001

http://www.entrerios.gov.ar/mintrabajo/userfiles/file/TRABAJO%20AGRARIO/Decreto%20Reglamentario%20453_2001%20-%20Reglamentacion%20de%20la%20Ley%2025.191.pdf

²² Ley 26727, Régimen de Trabajo Agrario, RENATEA

<http://www.renatea.gob.ar/comunicadodetalle.php?id=58>

²³ Resolución 233/02, Ámbito Financiero, 6 de Marzo de 2002

<http://www.ambito.com/diario/centrodoc/noticias.asp?id=215> Ver también: Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo y Servicio de Sepelio, RENATEA

<http://www.renatea.gob.ar/prestaciones.php> ; Respecto a la Libreta del Trabajador o Peón Rural ver: Libreta del Trabajo Agrario, RENATEA <http://www.renatea.gob.ar/libreta.php>

²⁴ El CEEA es la alianza entre las cuatro principales asociaciones nacionales de empresarios agropecuarios de Argentina: La SRA (Sociedad Rural Argentina); FAA (Federación Agraria Argentina); CRA (Confederaciones Rurales Argentinas) y Confederación Intercooperativa Agropecuaria Cooperativa Limitada (CONINAGRO)

²⁵ “Un informe privado advirtió sobre el alto empleo informal en el campo”, Infobae, 31 de Julio de 2011 <http://www.infobae.com/2011/07/31/596891-un-informe-privado-advirtio-el-alto-empleo-informal-el-campo>

diferencias de los derechos que tienen los trabajadores rurales permanentes con los no permanentes. Para ello, es necesario desarrollar la estabilidad y continuidad del contrato de trabajo agrario, priorizando la indeterminación del plazo contractual conforme se encuentra normada en el Régimen Legal General. Además, es igualmente importante normar el contrato de trabajo de temporada y las bolsas de trabajo gremiales.

Otros campos de acción de esta comisión han sido la redacción del Régimen Especial de Jubilaciones para el trabajador rural (modificación a la Ley de Asignaciones Familiares) contemplado en la 26727; la redacción del proyecto para presentación y aprobación del Convenio Internacional 184 relativo a la Seguridad y Salud en la Agricultura y la presentación del Proyecto de Ley en la elevación de la Edad Mínima de admisión al empleo, actual Ley 26.390²⁶.

2.3.5. Por la protección social de los trabajadores rurales

La OSPRERA es el agente de salud a través del cual UATRE ofrece cobertura social a todos sus afiliados y a su grupo familiar. Gerónimo Venegas, Secretario General de UATRE, la define como *“un servicio social solidario donde destaca la atención personalizada al afiliado”*. Atiende anualmente a más de un millón y medio de personas entre titulares y familiares, tanto rurales como monotributistas²⁷, lo que la convierte en una de las más importantes obras sociales del sector.

OSPRERA tiene 22 sedes. Las coberturas son muy numerosas y, además del servicio de atención primaria de salud, ofrece incluso cobertura en transplantes, tratamientos oncológicos, prácticas médicas y bioquímicas, prótesis y ortesis o incluso odontología²⁸.

2.3.6. Que las ganas de estudiar y jugar no se pierdan en el surco

Este ha sido uno de los lemas utilizados por la UATRE contra el trabajo infantil.

En Argentina, más del 70 por ciento del total de niños que trabajan lo hacen en la agricultura. Desde criar ganado, recoger cosechas, manejar maquinaria o sostener banderas para guiar a las avionetas de fumigación de insecticidas (con los graves riesgos que esta actividad entraña). En este país trabajo rural infantil afecta de manera particular a niños y niñas de la región cuyana (Mendoza, San Juan y San Luis) y del norte, y se vincula a condiciones de pobreza.

Todo el esfuerzo y las horas dedicadas al trabajo diario, lleva a que muchos de ellos deban combinar sus tareas con la escuela, situación que genera una seria reducción en su rendimiento y que, en la mayoría de los casos, termina provocando el abandono del colegio. Esto hace que no puedan recibir una formación de capacidades, privándolos de una educación que podría ayudarles a salir de la pobreza²⁹.

²⁶ Ley 26390 de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente, del 24 de Junio de 2008, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina
http://www.trabajo.gba.gov.ar/documentos/legislacion/copreti/Ley_26390.pdf

²⁷ El monotributo o Sistema de Régimen Simplificado para pequeños contribuyentes consiste en concentrar, en un único pago o tributo fijo mensual, un componente previsional (Seguridad Social) y otro impositivo, a través del cual se está exento del pago del Impuesto a las Ganancias y el Impuesto al Valor Agregado (IVA)

²⁸ OSPRERA <http://www.osprera.org.ar/>

²⁹ “RENATRE, OIT, CONAETI, CGT y la UITA firman importante compromiso o Protocolo de Intención para la Erradicación del Trabajo Infantil en la Agricultura”, Rel-UITA, 13 de Junio de 2007

Desde UATRE existe el convencimiento en la necesidad de prevenir y erradicar el trabajo infantil en el campo, hecho que encierra no sólo aspectos éticos y morales, sino también una problemática para los menores y un reflejo de la falla en la estructura educativa del país, y de la situación socioeconómica de las familias rurales. Pero también una evidencia del sistema de competencia y flexibilización impuesto por el modelo neoliberal.

Tal y como afirma Venegas, “las ganas de estudiar y de jugar no deben quedar en el surco. Ningún niño tiene que abandonar la escuela ni sus actividades lúdicas para tener que trabajar. Un hecho como este deteriora o impide el normal desarrollo físico e intelectual de los niños, quienes se ven obligados a tener una vida de adultos en la infancia. Prevenir y erradicar el trabajo infantil es una de las consignas fundacionales que nuestra organización impulsa activamente. Si no hubiera trabajo infantil y los chicos fueran o hubiesen ido a la escuela, seguramente no tendríamos que estar alfabetizando trabajadores adultos que, en su momento fueron niños trabajadores del sector rural”³⁰.

Argentina es un país que cuenta con numerosas normas constitucionales e internacionales, pactos y acuerdos, sin embargo no siempre respetados. Desde UATRE se considera que la principal herramienta para terminar con el trabajo infantil en el campo debe ser la aplicación integral de la Ley que exige el uso obligatorio de la Libreta del Trabajador Rural y que supone la regulación de todas las relaciones laborales, la lucha contra el fraude, y el cese del trabajo negro o informal.

La UATRE, junto con la UITA, suscribió en 2007 un protocolo de intención para prevenir y erradicar el trabajo infantil en el sector rural. El protocolo fue también firmado por representantes del Ministerio de Trabajo, de la Secretaría de Agricultura de la Nación, la OIT, RENATEA (entonces RENATRE), y de la Comisión Nacional Para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI). También fue firmado por representantes del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la CGT-RA, CONINAGRO, FAA y la SRA³¹.

Los signatarios del documento se comprometieron a realizar acciones para desalentar el trabajo infantil y a adoptar estrategias de concientización a nivel nacional, en el enfoque de prevención y erradicación de trabajo infantil y su progresiva incorporación en proyectos y actividades vinculadas al ámbito rural, y el fortalecimiento de la escolaridad de los niños y el efectivo cumplimiento del derecho a la atención de su salud.

Además de la cooperación interinstitucional y el apoyo a medidas legales, UATRE ha adoptado como suyas varias recomendaciones de la OIT respecto a convenios como el C138 y el C182 en sus campañas y actividades (OIT, 2012a) y cuenta con el mencionado CIPETRI, instrumento que organiza y ejecuta las acciones en este tema.

2.3.7. Igualdad de oportunidades

Reducir la discriminación laboral que sufren las mujeres en las zonas rurales argentinas es otra de las preocupaciones de UATRE, que a través de la Secretaría de Igualdad de Oportunidad y Género diseña acciones tendientes a: fomentar el desarrollo de la mujer en el ámbito rural, reconociendo y respetando sus derechos; propiciar la regularización laboral y el mejoramiento

<http://www.iuf.org/wdacl/Argentina%20Protocolo%20de%20Intenci%C3%B3n%20para%20la%20Erradicaci%C3%B3n%20del%20Trabajo%20Infantil%20en%20la%20Agricultura.htm>

³⁰ CIPETRI, UATRE <http://www.uate.org.ar/ginfa.htm>

³¹ “RENATEA, OIT, CONAETI, CGT y la UITA firman importante compromiso o Protocolo de Intención para la Erradicación del Trabajo Infantil en la Agricultura”, Rel-UITA, 13 de Junio de 2007

<http://www.iuf.org/wdacl/Argentina%20Protocolo%20de%20Intenci%C3%B3n%20para%20la%20Erradicaci%C3%B3n%20del%20Trabajo%20Infantil%20en%20la%20Agricultura.htm>

de sus condiciones de trabajo; promover el acceso a la Libreta de Trabajo Rural; fomentar la divulgación y concreción de planes de control familiar y salud integral; brindar protección al embarazo, la maternidad y la lactancia; o desarrollar actividades para la formación de cuadros sindicales femeninos fomentando la participación de la mujer en la vida orgánica del sindicato, siempre desde la perspectiva de género.

La Red Nacional de Mujeres, constituida el 8 de marzo de 2001, es una red articulada en la que participan mujeres trabajadoras o familiares de trabajadores rurales. Desde la Red se impulsan iniciativas en coordinación con la Secretaría.

Un ejemplo de ello es el Programa “Sembrando Futuro”, basado en construir modelos con visión de justicia y equidad de género y desarrollar actividades referidas a los derechos humanos de las mujeres, así como promover políticas públicas para mejorar la situación socioeconómica de la mujer rural o convenios de colaboración entre las instituciones para promover la capacitación, las actividades educativas y culturales o las investigaciones sobre la mujer. Este programa fue lanzado en mayo de 2013³².

2.4.-Agrupación de trabajadores rurales y vitivinícolas “Santos Guayama”

2.4.1. “El Hombre que murió nueve veces”

Así se conoce al célebre gaucho y bandolero fusilado en 1879. José de los Santos Guayama es un personaje mítico y objeto de culto popular en algunas zonas del centro oeste argentino. Al igual que lo que sucede con otros héroes proverbiales, han llegado a nuestros días diferentes versiones sobre su trayectoria. alguna de ellas, que robaba a los ricos y repartía, protegía a los más pobres. Un dato curioso es que se registraron por lo menos nueve comunicados oficiales sobre su muerte. En la cultura popular se le atribuyen apariciones y milagros³³.

La Agrupación Sindical “Santos Guayama”, fundada en diciembre de 2009, está compuesta por trabajadores rurales y trabajadores vitivinícolas. Sus afiliados son aquellos trabajadores rurales vinculados a la cosecha de aceituna y fruta y a la producción de papa, cebolla, ajo y tomate, entre otros productos, así como los trabajadores vitivinícolas encargados de levantar la cosecha de la uva y la producción del vino en la bodega (trabajadores de viña y de bodega). Se trata de un sindicato que nuclea también a trabajadores rurales temporeros y desocupados. Actúa principalmente en la provincia de San Juan y surge como una alternativa local de organización frente a otros sindicatos de carácter nacional o regional como UATRE o FOEVA (Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines)³⁴.

Es miembro de la CTA (Central de Trabajadores de la Argentina) desde mediados de 2013 y forma parte de la CCC (Corriente Clasista y Combativa)³⁵. Cuenta con unos 6000 afiliados, de los cuáles pagan cuota un 28% aproximadamente.

En los oasis de San Juan, como se conoce a los valles sanjuaninos de riego, se desarrollan principalmente la viticultura y la actividad olivícola, además de la producción de frutas y hortalizas. Esta provincia es la segunda del país en la producción de vino, después de la de

³² “La UATRE lanza su Programa Nacional Sembrando Futuro”, Agencia Infancia Hoy, 13 de mayo de 2013 http://www.infanciahoy.com/despachos.asp?cod_des=10917&ID_Seccion=133

³³ “José Santos Guayama”, en Revisionistas <http://www.revisionistas.com.ar/?p=934>

³⁴ FOEVA (Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines):

<http://www.foevaonline.com.ar/sitio.php?seccion=inicio>

³⁵ CCC http://es.wikipedia.org/wiki/Corriente_Clasista_y_Combativa

Mendoza. Hay que recordar que Argentina es el mayor productor de vino de América Latina y el quinto mayor productor en todo el mundo, así como el noveno exportador a nivel mundial³⁶.

A mediados de 2013 el vino fue declarado por ley la bebida nacional de Argentina³⁷. Según los expertos, el vino argentino ha mejorado notablemente su cantidad y calidad en los últimos años, lo que le ha llevado a ganar un espacio cada vez mayor en el mercado internacional, en especial el de Estados Unidos, que es el mercado de vino más importante³⁸. La evolución de las exportaciones de vino argentino, aunque con algún altibajo, así parecen constatarlo³⁹.

Además, en San Juan, se producen grandes volúmenes de aceite de oliva.

Tanto la producción de vino como de aceite de oliva y frutas están inmersas en grandes complejos agroindustriales encabezados por empresas de gran envergadura que orientan una buena parte de su producción a la exportación. Los rendimientos de las inversiones han sido importantes, lo cual debería haber deparado en mejores condiciones para los trabajadores, algo que no se ha producido, sino todo lo contrario.

En los últimos años se advierte la creciente presencia del trabajo temporero en la zona, muy marcado también por la migración. En la cosecha de uva, por ejemplo, entre febrero y marzo, pueden llegar a desplazarse hasta 70.000 trabajadores a esta región. 40.000 en el caso de la aceituna. El resto de actividades agrícolas no cuentan con gran número de trabajadores en los que destaca, sin embargo, una gran presencia de trabajadores originarios de filiación *huarpe*.

Los sucesivos incumplimientos, la inestabilidad, los bajos salarios y el uso continuo de formas de contratación fraudulenta por parte de los empleadores han creado en esta zona un gran malestar, conformándose núcleos de movilización y protesta obrera frente a determinadas empresas que ponen todo tipo de resistencia y obstáculos a la organización sindical. Los productores aluden que la negociación colectiva no es compatible con un mercado fluctuante, donde los bajos precios internacionales de la uva y sus derivados, unido a una situación cambiaria desfavorable (producto de la constante inflación que vive el país), así como la estacionalidad, no pueden garantizar una estabilidad laboral.

La organización se crea precisamente en un entorno de descontento del trabajador ante la informalidad y el fraude laboral que reiteradamente practican algunas de las empresas agrícolas locales que les contratan. Alejandro Ganyitano, secretario general de "Santos Guayama", comenta: *"Para nosotros era fundamental crear el sindicato, que es lo único que va a permitir organizarnos y luchar contra uno de los flagelos más importantes que tenemos. Todos nuestros compañeros son trabajadores en negro y todos cobran por debajo de las condiciones salariales mínimas que establece la ley, por no hablar de condiciones que todavía recuerdan a lo semifeudal"*.

Nace, por tanto, en oposición al modelo agroexportador como vía de desarrollo rural, en especial al sistema de competencia exportadora de materia prima basado en la flexibilización laboral. La generación de conciencia entre los trabajadores y trabajadoras y su organización

³⁶ "El vino en América Latina" en Latin America Hoy, 6 de Junio de 2012

<http://latinamerica hoy.es/2012/06/06/el-vino-en-america-latina/>

³⁷ "Ahora sí, por ley el vino y el mate son bebida nacional", en Clarín, 2 de Agosto de 2013

http://www.clarin.com/sociedad/Ahora-vino-mate-bebida-nacional_0_967103627.html

³⁸ "Argentina está bien posicionada en el mercado externo", en areadelvino.com, 10 de Septiembre de 2009 <http://www.stonebridgeresearch.com/argentina-est%C3%A1-bien-posicionada-en-el-mercado-externo-ana-tagua>

³⁹ "Exportaciones argentinas de productos vitivinícolas 1999-2014", INV (Instituto Nacional de Vitivinicultura) http://www.inv.gov.ar/est_exportaciones.php

ante esta situación es uno de los principales objetivos que el sindicato se ha propuesto. Los afiliados postulan por un modelo de desarrollo que los incentive a permanecer en la región, evitando la emigración (que se ha convertido en un problema serio), que genere fuentes de trabajo más estables, dignas y genuinas a través de la diversificación y la industrialización local de los productos del campo, de la materia prima y que incentive decididamente la producción de frutas y hortalizas para el mercado local, facilitando el empleo de la tecnología punta a los pequeños y medianos productores y, en definitiva, brinde condiciones laborales dignas al trabajador del campo y sus familias.

De este modo, se organiza a los trabajadores en torno a reclamos sindicales pero también con una perspectiva socioeconómica y política sobre la provincia.

Según Ganyitano: *“Queremos discutir también el proyecto político del Gobierno en nuestra región. En gobiernos anteriores se introdujeron nuevos sistemas de cultivos y mayor tecnificación para poder competir en el mundo con vides reconocidas internacionalmente. Por esto aumentaron el latifundio y los grandes grupos económicos. Lamentablemente, estos sistemas han conducido a más precarización laboral, esto se lleva adelante con mano de obra barata, precarizada, que no deja reintegros (...) Hay que unir ambas luchas: la sindical y política”*.

Una preocupación cada vez más inquietante entre la población rural de San Juan es la amenaza que la actividad agroindustrial exportadora supone para la soberanía y seguridad alimentarias de la región. Se considera que la devaluación constante del peso argentino está muy relacionada con la presión de los sectores de la agroexportación al gobierno. La exportación se lleva a cabo en euros o dólares, ganancias que se van acotando por la inflación, lo que a su vez tiene efectos muy negativos en la canasta familiar. La región va perdiendo capacidad de producir alimentos básicos o los que se producen no se industrializan, algo que es percibido como un riesgo futuro⁴⁰.

2.4.2. Acciones de “Santos Guayama” contra la temporalidad.

Desde su fundación, la asociación sindical viene denunciando ante las autoridades situaciones que son un claro ejemplo de cómo la precariedad y la informalidad laboral afectan al trabajo rural, en concreto el trabajo o contrato discontinuo.

Ganyitano explica: *“Hemos dado la pelea por el monopolio bodeguero y hemos desenmascarado varias situaciones con los trabajadores eventuales, que los contratan tres meses, los paran un mes y los vuelven a contratar. O sea, que trabajan prácticamente todo el año y, sin embargo, permanecen precarizados y subcontratados con hasta 12 o 14 años de antigüedad. Y las empresas no los hacen efectivos, son temporales. Los trabajadores ganan 2800 pesos pero las ganancias en el sector vinícola gozan de muy buena salud y los beneficios son grandes. Por ejemplo, una botella de medio pelo no baja de 20 pesos en el mercado. Entonces el sector se está enriqueciendo a costa del sufrimiento y la precarización de los trabajadores”*.

Otro aspecto que alcanza dimensiones muy preocupantes son las durísimas condiciones de trabajo, en general, de los obreros de este sector, tareas que, desde la dirigencia de Santos Guayama *“son realizadas sin estándares adecuados de seguridad y salud en el trabajo, en*

⁴⁰ “Tras la devaluación se profundiza el deterioro de la economía”, en Infobae, 3 de Febrero de 2014 <http://www.infobae.com/2014/02/03/1541218-tras-la-devaluacion-se-profundiza-el-deterioro-la-economia>

turnos extenuantes. Si un obrero cae enfermo no se le compensa por día no trabajado. Simplemente se le dice que se le reserva el puesto cuando sane”.

Los derechos sindicales son frecuentemente menoscabados, puesto que las elecciones de delegados se realizan en la empresa cuando una buena parte de los trabajadores está fuera debido a la temporalidad. Sólo los trabajadores que gozan de estabilidad y son permanentes pueden elegir a sus representantes. Algunos trabajadores han decidido denunciar estas situaciones ante las instancias legales, recibiendo por parte de la empresa un considerable rechazo, siendo apartados o expulsados.

Lamentablemente, el registro fraudulento, el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene, la falta de negociación colectiva y de libertad sindical o la falsa categorización de los trabajadores no son hechos aislados del sector de la uva. Sin embargo, la acción sindical demuestra que es posible revertir situaciones negativas.

2.4.3. El sistema de competencia agrícola está conduciendo a más informalidad laboral

Este sindicato tiene claro que el sistema de competencia que se impone en toda la producción agrícola agroexportadora o incluso para el consumo nacional, está trayendo más informalidad y peores condiciones de trabajo. San Juan es también una zona de gran producción de hortalizas, actividades que están empeorando la actividad laboral y aumentando la temporalidad.

Ganyitano explica: “...hay gran competitividad con otros países, como China, entonces la reducción de costos, por ejemplo para los productores de ajo, es a costa de tener a los trabajadores mal pagados, en negro, etc. Y esta situación es preocupante porque se va arrastrando a todas las actividades agropecuarias de la provincia, que cada vez muestran más trabajo en negro, pocos empleos registrados...”

“Nacimos con la necesidad de cambiar la triste realidad de los trabajadores que trabajan algunos meses del año, principalmente en la temporada de cosecha, y además se suma el trabajo no registrado, la tercerización y la precarización laboral como moneda corriente en este sector que, al mismo tiempo, es el más desprotegido de todo el mercado laboral. No están ausentes el trabajo infantil, la explotación laboral, y ni hablar de las lastimosas condiciones de higiene y seguridad que deben soportar: en las fincas no hay baños, los trabajadores comen debajo de los parrales, en muchos casos no tienen agua potable. La jornada es excesiva en cantidad de horas y a la vez extenuante en cuanto a la exigencia física que requiere”.

2.4.4. Los problemas de registro y la inspección laboral

La no formalización de los trabajadores es, en muchas ocasiones, atractiva para ciertos sectores empresariales, ya que disminuye la carga de aportes como parte patronal y las inversiones, ofreciéndose condiciones de trabajo mínimas. La falta alarmante de negociación colectiva empeora todavía más la situación.

La problemática del registro debe ser algo solucionado desde varias alternativas, pero destaca en especial aquella que se refiere a un mayor control y presencia de las instituciones laborales frente las formas de contratación fraudulenta que se dan en los mercados de trabajo.

Todo lo señalado hasta el momento y lo que veremos en otros países, es algo que toca de raíz con esta problemática tan acuciante en los sectores rurales de América Latina, como es la falta de una adecuada cantidad y calidad de la inspección laboral, cuando se producen situaciones ilegales y otras formas sancionables por la justicia del trabajo. Desde el punto de vista del trabajador, estar registrado lo convierte en sujeto de derechos. Los sindicatos cumplen una

labor esencial en este sentido, ya que permanentemente son quienes denuncian cuando se producen situaciones de este tipo, que no sólo afectan al tiempo de contratación, el no reconocimiento y pago de beneficios sociales o el incumplimiento del salario mínimo por ley, sino otras de alta gravedad, como el trabajo infantil, el no registro de accidentes laborales o la trata de personas en el campo.

Por ello, se necesitan acciones masivas de inspección laboral en el sector agrario en todo el continente, con miras a combatir las prácticas que van más allá de la flexibilización laboral impuesta por el actual modelo modernizado de producción agrícola o el retroceso en sectores más tradicionales.

En Argentina, las inspecciones han recaído de parte de RENATEA, entidad encargada. Para la dirigencia sindical, la inspección del trabajo en el sector rural es imprescindible si se quiere reducir el elevado nivel de informalidad actual, que promedia el 60% para el conjunto de tareas agropecuarias, lo que supone niveles de no registro muy elevados. Actividades como la recolección de aceitunas, nueces, ajos y cebollas tienen niveles de informalidad aún superiores, del 70%. Se señala, además, que las actividades de registro, fiscalización y capacitación, como la administración de los seguros de desempleo y sepelio, no han sido siempre eficientes. Desde fuentes oficiales de RENATEA se reconoce que hay cerca de 1,1 millón de trabajadores rurales, contando los migrantes, los semipermanentes y los permanentes, y desde el año 2000 se emitieron 842 mil libretas de trabajo. Pero de estas últimas, son menos de 400 mil las que hacen aportes y contribuciones a la AFIP (Administración Federal de Ingresos Públicos)”⁴¹.

Sin embargo, desde las organizaciones sindicales del sector se insiste que los esfuerzos todavía son insuficientes y que primero se debe recuperar las funciones que fueron delegadas en la década del neoliberalismo. Para avanzar contra la precarización laboral son fundamentales los sindicatos, el cambio de ciertas normativas vigentes, el respeto de otras, y la actuación del Ministerio de Trabajo, que ha de contar con inspectores mucho más rigurosos y en mayor número para avanzar en el registro. Además, se considera que el número de campañas contra el trabajo en negro en el sector rural debe incrementarse, y las inspecciones deben realizarse en forma articulada con otros organismos gubernamentales (teniendo en cuenta las particularidades de la seguridad social, la descentralización administrativa y los fenómenos migratorios), a ser posible en el marco del diálogo tripartito. Por otro lado, cada vez es más aceptada la necesidad de contar con una tecnología avanzada para vigilar este tipo de despropósitos. Por esta razón, es necesario fortalecer las oficinas de inspección en las regiones donde esto sucede.

2.4.5. La iniciativa de la CTA contra el trabajo infantil, forzoso y el no registrado en la región de Buenos Aires

La CTA en la región de Buenos Aires presentó en 2011 un plan para erradicar el trabajo infantil, el trabajo esclavo y el no registrado en zonas rurales pero también en fábricas textiles y en el puerto de Mar del Plata.

Uno de los principales problemas que existe en las zonas rurales es, como se ha mencionado, la falta de calidad en la inspección laboral. Es fundamental, en este sentido, poder brindar apoyo a los inspectores de los ministerios de trabajo y pedir a la justicia que penalice fuertemente a los infractores. En ese contexto, Roberto Baradel, secretario general de la CTA

⁴¹ “Lanzan primeras inspecciones contra empleo rural en negro”, en Noticias Terra, 11 de Octubre de 2012 <http://noticias.terra.com.ar/lanzan-primeras-inspecciones-contra-empleo-rural-en-negro,15c1d5cb7274a310VgnCLD2000000dc6eb0aRCRD.html>

en Buenos Aires, indicó que *“hace tiempo que venimos denunciado el trabajo esclavo en campos y estancias. Muchas familias viven en situación de servidumbre y, además, sus hijos, también esclavizados, no asisten a escuela y los tienen trabajando”*

El dirigente gremial recordó que en la zona de Sierra de los Padres fueron allanados tres campos de la Compañía Frutihortícola S.A., más conocida como “El Frutillar”, y en sus instalaciones encontraron más de 200 personas, entre adultos y niños, en situación de irregularidad laboral⁴². Estos hechos no son aislados como pareciera.

El trabajo no registrado, o comúnmente llamado en negro en Argentina, perjudica a un importante número de familias que van quedando excluidas, de este modo, de prestaciones fundamentales, quedan al margen de los acuerdos establecidos en los convenios colectivos o paritarias (como la fijación del salario mínimo o las jornadas de trabajo) y otros beneficios laborales, lo que redundará en la explotación, pobreza y exclusión social.

BRASIL

La reivindicación por la tierra en Brasil se remonta a los tiempos de la República, en los que se fue produciendo una gran concentración en extensos latifundios que se ampliaban por la compra directa o por la violencia. En las áreas dedicadas a los cultivos de exportación, muy intensivas en mano de obra (café, azúcar y cacao) se adoptaron relaciones de trabajo, transformando al trabajador en asalariado. En aquellas zonas menos dinámicas, de poca mano de obra, se mantuvieron relaciones semifeudales. Se crearon, en ambos casos, nuevas formas de explotación de los trabajadores agrícolas (en muchos casos, ex esclavos). Las revueltas siempre fueron diseminadas con violencia por los gobiernos, que tenían conexiones con los grupos dominantes.

La Reforma Agraria ha sido desde entonces la principal demanda de los trabajadores rurales brasileños.

Reforma Agraria no Brasil (Gaspar, 2009)

2.5.-CONTAG (Confederación Nacional de los Trabajadores de la Agricultura)

2.5.1. 50 años de luchas y conquistas para el campo brasileño

La CONTAG ha cumplido medio siglo en diciembre de 2013. En todos esos años sus principios y objetivos han sido la construcción de una sociedad más justa, más democrática e igualitaria y la búsqueda permanente de mejores condiciones de vida y de trabajo para los trabajadores rurales brasileños.

Nace el 22 de diciembre de 1963, en un contexto en que los conflictos agrarios y la lucha por la reforma agraria eran frecuentes. Era necesario realizar la ingente tarea de organizar a los campesinos dispersos por todo el territorio brasileño. La CONTAG es reconocida por el Ministerio de Trabajo el 31 de enero de 1964, constituyéndose así en la primera entidad sindical del campo de carácter nacional.

⁴² “La CTA combatirá el trabajo infantil, el trabajo no registrado y esclavo en las áreas rurales”, Grupo Arturo Jauretche, 19 de Abril de 2011 <http://grupojauretche1.blogspot.com.es/2011/04/la-cta-combatira-el-trabajo-infantil-el.html>

El escenario venía marcado por los intentos de reforma agraria masiva y de políticas a favor de la clase obrera por parte del presidente Joao Goulart (1961-1964). Existía mucha discusión sobre la intervención estatal y cómo llevar a cabo las reformas de base de la tierra. Con la aparición de las ligas campesinas y los sindicatos rurales, el movimiento de los campesinos se organiza como una forma de lucha legal. Crecen las manifestaciones a favor de la reforma agraria como una forma de cambiar el sistema de propiedad de la tierra. Se radicalizan los movimientos a través de huelgas o invasiones de propiedad no utilizada, exigiéndose la reforma “por ley o por fuerza” (Gaspar, 2009).

En 1963, se lanza el Estatuto del trabajador rural (ETR), que garantiza el derecho al salario mínimo, vacaciones y descanso remunerados y al aviso previo a indemnización en caso de despido. Asimismo, el gobierno crea la Superintendencia de la Reforma Agraria. La institucionalización de la sindicalización rural supuso un enorme crecimiento de la organización campesina. Hasta 1960 no existían más que 8 sindicatos rurales reconocidos. A comienzos de 1964 el número de sindicatos llegaba a 1200 y 42 federaciones (Junior, 2003).

Sin embargo, el golpe militar de 1964, con el apoyo de los latifundistas, significó la deposición de Goulart y su exilio a Uruguay, así como la persecución de la dirigencia social. El régimen militar reprimió duramente a todos los movimientos populares, elaborándose un proyecto de reforma agraria moderado.

Entre 1968 y 1969 los trabajadores rurales presionaron para retomar la autonomía de CONTAG, en manos del Estado, lo que finalmente se logra, iniciándose un proceso muy intenso de organización y adoctrinamiento de la clase trabajadora rural. En apenas una década el crecimiento fue considerable y para 1979 contaba con más de 5 millones de asociados.

Como resultado de la política agraria del régimen militar, se terminó fortaleciendo el poder de los latifundios tradicionales y se pusieron las bases de su forma moderna: proyectos agrícolas agroindustriales, agropecuarios, llevados por grandes empresas nacionales o multinacionales y financiados por el gobierno, con énfasis en las políticas de exportación y los incentivos al fomento de la tecnología agrícola. Sin embargo, también se empezó a constatar algo que ha perdurado hasta estos días y es que la pequeña hacienda, ocupando áreas mucho más pequeñas, era capaz de responder al extenso volumen de la producción brasileña de alimentos.

La CONTAG integró, junto con otros movimientos sociales, la lucha contra la dictadura militar y por la redemocratización de Brasil, reivindicando una amplia amnistía política, elecciones directas y la convocación de la Asamblea Nacional Constituyente. Se alcanzaron conquistas significativas, como la inclusión de la población rural en el Régimen General de Previsión Social y la extensión de los derechos laborales de los trabajadores rurales asalariados. El sistema de salario prevalecía pero no siempre los propietarios respetaban los derechos garantizados por la justicia a los trabajadores.

A partir de la década de 1980 el escenario se volvió delicado, en medio de una aguda crisis económica marcada por la hiperinflación y la deuda externa características en la región de esos años. En 1985, durante el gobierno de Sarney, se lanza un Plan Nacional de Reforma Agraria (PNRA) que tenía como objetivo el asentamiento de unos 7 millones de familias. Por un lado, hay movimientos que reclaman una aplicación más inmediata y efectiva del Plan, al que consideran contradictorio y moderado. Por el otro, los grandes terratenientes se radicalizan y se oponen a la introducción de cambios, integrándose con la Unión Democrática Ruralista (UDR), partido que defendía el uso de la violencia y la fuerza armada contra la ejecución de esta reforma. Esto significó un aumento de los conflictos latentes, cuyas formas tipifican todavía el campo brasileño.

Durante la Asamblea Nacional Constituyente de 1988 la CONTAG movilizó a sus bases y entregó al Congreso Nacional una Enmienda Popular a favor del PNRA con más de un millón de firmas. Sin embargo, la propuesta fue rechazada.

Como respuesta a la crisis económica, se aceleró a partir de 1990 la aplicación de los ajustes estructurales de la economía a partir del listado de políticas del Consenso de Washington, basadas en una lógica de mercado caracterizada por la apertura y la disciplina macroeconómica, en una combinación de políticas de liberalización y estabilización que impulsaran el crecimiento económico (Martínez y Soto, 2012). Sus efectos comenzaron a dejarse sentir en las zonas rurales: la puesta en marcha del patrón de especialización productiva en el marco de las cadenas globales de valor.

En contraposición al avance de las políticas neoliberales en el campo, con un acentuado carácter de concentración de tierra y renta, CONTAG ha ido forjando un Proyecto Alternativo de Desarrollo Rural Sostenible y Solidario (PADRSS) como un instrumento estratégico para asegurar mejores condiciones de vida y de trabajo a la población rural, a través de una amplia, masiva y democrática reforma agraria, la valorización y fortalecimiento de la agricultura familiar, la valorización del trabajo decente y de políticas públicas capaces de asegurar la inclusión social y la calidad de vida en el campo brasileño.

Internamente, la CONTAG ha concentrado esfuerzos en ampliar la participación de todos los segmentos poblacionales del campo, asegurando la integración de las mujeres, los jóvenes y las personas de la tercera edad tanto en sus movilizaciones como en sus instancias deliberativas. Los últimos 50 años han venido marcados por las movilizaciones constantes en defensa de los trabajadores y trabajadoras rurales, entre las cuales se destacan el Grito de la Tierra, la Marcha de Margaritas, el Festival de la Juventud y la Movilización de los Asalariados Rurales⁴³.

2.5.2. Organización y Estructura de CONTAG

Su amplia trayectoria y éxito organizacional se basan en la articulación y movilización de los más de 4000 sindicatos de trabajadores rurales o STTRs (*Sindicatos de Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais*) y de las 27 Federaciones de Trabajadores de la Agricultura (FETAGs) afiliadas que componen, junto a CONTAG, el Movimiento Sindical de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales (MSTTR).

Su sede actual se encuentra en Brasilia. Está afiliada a la UITA y a COPROFAM (Confederación de Organizaciones de Productores Familiares del Mercosur Ampliado).

Llama la atención la envergadura de la estructura organizativa de la CONTAG, geográficamente dividida en Regionales. Esta división no es sólo territorial sino que se tiene la intención de crear verdaderos espacios orgánicos de articulación y deliberación de la entidad con sus Federaciones afiliadas o FETAGs.

Las Regionales son: Regional Centro-Oeste (Federaciones del Distrito Federal, Goiás, Mato Grosso y Mato Grosso do Sul); Regional Nordeste (Federaciones de Alagoas, Bahía, Ceará, Maranhão, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Norte y Sergipe); Regional Norte (Federaciones del Acre, Amazonas, Pará, Rondônia, Roraima y Tocantins); Regional Sudeste

⁴³ CONTAG, Mobilizações

<http://www.contag.org.br/index.php?modulo=portal&acao=interna&codpag=254&nw=1>

(Federaciones de Espírito Santo, Minas Gerais, Rio de Janeiro y São Paulo); Regional Sur (Federaciones de Paraná, Río Grande do Sul y Santa Catarina)⁴⁴.

Cada Regional está compuesta por una entidad coordinadora de entre 3 y 5 miembros, con las cuotas obligatorias de un 30% de género y un 20% de jóvenes, al igual que la estructura nacional. También está garantizada la participación de la Tercera Edad⁴⁵.

El Directorio Nacional, compuesto por 13 miembros (Presidencia, Vicepresidencia y 11 Secretarías específicas), es responsable de la coordinación política de la entidad y es elegido por el Congreso Nacional. Se encarga del cumplimiento de las deliberaciones congresuales o la definición de las estrategias y articulaciones que promuevan la puesta en valor del MSTTR. Es importante destacar que 4 miembros del Directorio Nacional son mujeres.

Después vienen: el Consejo Nacional, como instancia decisoria de la acción política sindical de CONTAG y espacio de consolidación de los STTRs y FETAGs; el Consejo Deliberativo, una segunda instancia de decisión compuesta por los directores de las Federaciones y cuyas funciones son deliberar sobre las pautas presentadas por el Directorio, la aprobación de cuentas y planificación de las acciones del MSTTR.

Otras instancias orgánicas son las Plenarias Nacionales, que se reúnen cada cuatro años en mitad de cada periodo de gestión para evaluar las actividades de la entidad; los Colectivos y Comisiones (9 en total), que corresponden a las áreas de acción o secretarías con un objetivo similar a las Plenarias; y dos instancias de fiscalización como son el Consejo Fiscal y la Comisión Nacional de Ética.

La ENFOC (Escuela Nacional de Formación de CONTAG), el CESIR (Centro de Estudio Sindical Rural) y el CID (Centro de Información y Documentación) son instancias creadas por la organización para apoyar sus acciones de formación y capacitación (mediante la educación popular), producción de conocimiento y reflexión y conservación de la memoria institucional.

2.5.3. El PADRSS (Proyecto Alternativo de Desarrollo Rural Sostenible y Solidario)⁴⁶

Desde su origen, el MSTTR ha elaborado propuestas que busquen la valorización del espacio rural como un elemento clave en la transformación e implementación de las políticas de inclusión social y las profundas repercusiones que ello tiene sobre el conjunto de la sociedad brasileña. Fue ese espíritu el que empujó a adoptar los tres grandes ejes de acción: una reforma agraria amplia, masiva, de calidad y participativa; una política diferenciada para la agricultura familiar; y los derechos laborales de los asalariados rurales.

El PADRSS es el verdadero núcleo articulador de todos ellos y del proyecto político de la CONTAG. Surge como resolución del 7º Congreso Nacional realizado en 1998 y como una contraposición al actual modelo de desarrollo agrícola practicado en el país. El Proyecto establece que el desarrollo en Brasil debe incluir crecimiento económico, justicia, participación social y preservación ambiental, privilegiando la integralidad del ser humano y posibilitando la construcción de ciudadanía. En definitiva, las cuestiones económicas tienen que estar articuladas a las cuestiones sociales, políticas, ambientales, culturales y, en concreto, a las relaciones sociales de género, etnicidad y raza.

⁴⁴ CONTAG, Federações

<http://www.contag.org.br/index.php?modulo=portal&acao=interna&codpag=254&nw=1>

⁴⁵ CONTAG, Sobre as Regionais da CONTAG

<http://www.contag.org.br/index.php?modulo=portal&acao=interna&codpag=437&ap=1&nw=1>

⁴⁶ CONTAG, PADRSS

<http://www.contag.org.br/index.php?modulo=portal&acao=interna&codpag=391&nw=1>

Desde el PADRSS se entiende que no existe desarrollo rural sin educación, salud, garantías de previsión, salarios dignos, adopción de los criterios de trabajo decente, erradicación del trabajo infantil y forzoso, afirmación de la soberanía alimentaria y territorial como un derecho de los pueblos y las naciones, el respeto a la autodeterminación de los pueblos indígenas y la preservación del medio ambiente. El PADRSS supone el reconocimiento de toda la diversidad existente en el espacio rural mediante el fortalecimiento de políticas públicas.

La perspectiva de género y los derechos de las mujeres están incorporados de manera notable, rompiendo con la estructura de poder y la cultura patriarcales, comprometiéndose firmemente en la búsqueda de la justicia, autonomía, igualdad y libertad para las mujeres. Se puede calificar la experiencia de CONTAG como un marco de nuevas relaciones de género.

2.5.4. La Reforma Agraria y la Agricultura Familiar como banderas de lucha.

Tras el fracaso del PNRA, la CONTAG se ha centrado en propuestas de reforma agraria con un marcado contenido de propiedad productiva vinculada al cumplimiento de su función social, frente al modelo vigente tendente a la preservación del latifundio y la explotación del monocultivo industrial, que ha traído consecuencias como el despoblamiento rural, el agotamiento de los recursos naturales y la escasa producción de alimentos.

Para la CONTAG, la agricultura familiar es una alternativa con gran potencial para garantizar alimentos suficientes, saludables y de calidad. En Brasil, el 70% de los alimentos consumidos por toda la población provienen de este sector. Es por ello que la agricultura familiar, con perspectiva agroecológica, es considerada por CONTAG como una oportunidad de promoción del desarrollo local sostenible, capaz de generar incluso más puestos de trabajo que la agricultura empresarial y que esos trabajos signifiquen el goce pleno de derechos laborales frente a las situaciones de informalidad y desprotección que se dan en otro tipo de explotaciones en la actualidad.

Sin embargo, los desafíos de la agricultura familiar por atender la demanda mencionada son muchos todavía. Uno muy importante es el abandono del campo, la migración. Para frenarla, es necesario garantizar una renta que garantice una vida digna y que frene el éxodo del campo a la ciudad. La insuficiente inversión en infraestructura productiva o la falta de un sistema de precios más adecuado en la distribución, transporte y comercialización de estos productos, son un problema en este sentido. Pero también, el acceso a las políticas públicas de salud, educación, previsión y transporte público.

Por otro lado, es necesario profundizar en los conocimientos sobre sistemas de producción que proporcionen la mejora continua de las condiciones de vida de los agricultores familiares y que garanticen ingresos y sostenibilidad ambiental algo que, desde el movimiento sindical que representa CONTAG, sólo puede alcanzarse si las familias se organizan estratégicamente y se desarrolla un Sistema de Organización de la Producción (SISCOP) donde el cooperativismo y el asociacionismo son los medios más apropiados para alcanzar la sostenibilidad social, económica y ambiental⁴⁷.

En este sentido, la Secretaría de Política Agrícola de CONTAG actúa en la elaboración, negociación y difusión de políticas públicas y programas destinados a la agricultura familiar.

2.5.5. Derechos de los Asalariados Rurales.

Los derechos de los trabajadores rurales es para CONTAG un fundamento estratégico. El modelo de desarrollo rural practicado en el país, caracterizado por la articulación del capital

⁴⁷ Ídem

financiero e industrial y la gran propiedad territorial, no ha generado más empleo ni empleo decente sino un empleo precario, sin coberturas en seguridad social y en el que la falta de respeto por la seguridad y las normas técnicas son habituales. Ello genera bajos salarios, condiciones de trabajo degradantes y constantes conflictos por la posesión de la tierra.

La Secretaría de los Asalariados y Asalariadas Rurales es la responsable de la defensa de los intereses de los asalariados rurales. Su actividad se basa en coordinar e implementar la agenda propuesta en este tema, subsidiar y asesorar las campañas salariales y las negociaciones colectivas desarrolladas por los STTRs, así como luchar por condiciones dignas de vida y de trabajo y garantizar la fiscalización del trabajo en el área rural. Uno de sus objetivos más importantes es luchar por la superación del trabajo informal así como el combate al trabajo forzoso.

Esta Secretaría también busca asegurar que los trabajadores asalariados rurales sean protagonistas o se impliquen en la implementación del mencionado PADRSS, además de tratar de mantener los derechos laborales ya adquiridos, siendo contraria a cualquier tipo de flexibilización.

El combate a la informalidad se basa en que todo trabajador debe tener garantizados derechos como la jubilación, auxilio por enfermedad, pensión por fallecimiento, disfrute de días festivos, descanso semanal remunerado, paga y horas extra, licencias por paternidad y maternidad, FGTS (Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio y seguro de desempleo).

En Brasil, de los más de 25 millones de personas que trabajan en el campo, cerca de 4.8 millones son trabajadores y trabajadoras rurales asalariados. De estos asalariados rurales, cerca de 3.2 millones trabajan en situación de informalidad, representando un índice del 64.9% (IBGE, 2009).

La contratación estacional es otro problema para los trabajadores rurales. Este fenómeno, ligado al fraude laboral, también está creciendo de forma considerable, alterando la regla general de contrato por tiempo indeterminado. Esta forma velada de empleo fijo discontinuo no da derecho al seguro por desempleo, además de las dificultades económicas que entraña para las familias de estos trabajadores durante el periodo de espera entre actividad o cosecha.

Un hecho simbólico fue la 1ª Movilización Nacional de los Asalariados Rurales, realizada el 20 de marzo de 2012 y que reunió a 5000 trabajadores y trabajadoras rurales en Brasilia para reivindicar mejores condiciones de vida y trabajo y protestar contra la informalidad⁴⁸.

Frente a todos estos problemas, CONTAG propone la creación de una Política Nacional para los Asalariados y Asalariadas Rurales centrada en la generación de empleo, renta, educación y cualificación, proporcionando ciudadanía al trabajador. Además, se comprende que son necesarias ciertas acciones del Estado para garantizar la mejora efectiva de las condiciones de vida y trabajo del campo, como la fiscalización (por parte del Ministerio de Trabajo y Empleo-MEC) de las relaciones de trabajo en el medio rural, la construcción de una Política Nacional de Control y Uso de Agrotóxicos y un conjunto de medidas de implicación de las partes correspondientes en la búsqueda de garantías de derechos para estos trabajadores.

Respecto a los agrotóxicos, existe gran preocupación en el MSTTR por este tema. Algunos de los productos que se utilizan en Brasil están ya prohibidos en otros países y pueden tener graves consecuencias para la salud de las personas que los manipulan. El mal uso de ciertos

⁴⁸ “El gobierno pidió más tiempo para responder a los reclamos de los asalariados rurales”, Rel-UITA, 22 de marzo de 2012 http://www6.rel-uita.org/sindicatos/asalariados_brasil/con_antonio_lucas.htm

productos puede hacer que éstos tengan efectos nocivos sobre personas y comunidades cercanas al contaminar, por ejemplo, el aire o el agua.

Otros problemas detectados son la falta de cualificación y la ausencia de protección o previsión social.

Mención aparte merece el trabajo forzoso. Brasil es uno de los países de la región que presenta una problemática mayor en este sentido. Son miles las personas que sufren en el ámbito rural esta forma de abuso y explotación en la que, por ejemplo, los patronos retienen los documentos personales de los trabajadores, quienes no reciben remuneración de acuerdo al trabajo que realizan y que son sometidos a rutinas exhaustivas de trabajo muy por encima de lo permitido por la ley.

La magnitud del problema se comprende mejor cuando revisamos los siguientes datos: entre 1995 y 2010 fueron rescatados de este sistema semiesclavo 39.180 trabajadores. Solamente en el período de 2007 a 2008 fueron 11.015. En 2011 fueron rescatados 2628 trabajadores⁴⁹.

Frente a esta desgracia, CONTAG y UITA realizaron conjuntamente una campaña internacional que reunió miles de adhesiones y alertó sobre los nefastos propósitos de la PEC 57-A, más conocida como PEC del Trabajo Esclavo, que iba a ser votada en noviembre de 2013⁵⁰. La movilización conjunta y el cabildeo realizados lograron frenar esa votación promovida por la Bancada Ruralista.

2.6.-FETRAF Brasil (Federación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Agricultura Familiar de Brasil)

2.6.1. La explosión de los agrocombustibles y sus impactos laborales.

La implantación masiva de cultivos como la soja y el ricino, el maíz, algodón, girasol, palmáceas, coco o la caña, utilizados principalmente para la producción industrial de agrocombustibles y en menor medida la producción de alimentos, ha tenido efectos importantes sobre la labor agraria, el medioambiente y la población rural e indígena del campo brasileño⁵¹. También en la cotización internacional de los productos agrícolas, en el área plantada total y en la cantidad de trabajo necesaria para su desarrollo. Por supuesto, están muy relacionados con la seguridad alimentaria.

Además, la creciente ocupación de tierras aptas para estos cultivos y del número de inversiones extranjeras, así como el aumento de la demanda del mercado nacional e internacional, han supuesto transformaciones, como era de esperar, en el planeamiento productivo de la agricultura familiar.

Por tanto, tiene influencia no sólo sobre la cadena de valor de los combustibles, sino sobre toda la cadena productiva y comercializadora de la agricultura (CEPAL, 2008). Los avances de estos cultivos suelen ir acompañados del desarrollo de un compleja agroindustria, que

⁴⁹ CONTAG, Os números dos Assalariados Rurais

<http://www.contag.org.br/index.php?modulo=portal&acao=interna&codpag=385&ap=1&nw=1>

⁵⁰ "Campaña contra la propuesta de reglamentación de la PEC 57-A", Rel-UITA y CONTAG,

<http://www.rel-uita.org/index.php/es/campanas/campania-trabajo-esclavo>

⁵¹ Frente a la denominación "biocombustibles" habitualmente usada por amplios sectores económicos y políticos, el término agrocombustibles refuerza el vínculo que esta opción energética tiene con la agricultura.

involucra transnacionales de semillas y agroquímicos, investigación genética, empresas agrícolas, bancos y plantas industriales.

Aunque la producción de agrocombustibles en Brasil se remonta a la década de 1970 (González y Castañeda, 2012), fueron la creciente demanda de energía en el mundo y la crisis energética suscitada en algunos países del continente a finales de los años 90 y comienzos de la década de 2000, la búsqueda de alternativas a los combustibles fósiles, las que hicieron que algunos gobiernos asumieran la agro energía como un verdadero eje de su política exterior y como una de las banderas de su mandato en el ánimo de encontrar nuevos nichos de mercado para la agricultura brasileña (Reporter Brasil, 2008; Rozas, 2009). Otros países como México, Argentina o Uruguay han seguido el ejemplo.

La FAO afirmaba que el problema del hambre en América Latina no se debía a la falta de alimentos, sino a la falta de renta. Por lo tanto, la propuesta era utilizar el potencial de los agrocombustibles para paliar la escasez de renta en el campo (FAO, 2012c). Sin embargo, desde Naciones Unidas también se advertía que suponían tanto una oportunidad de desarrollo como un riesgo para la seguridad alimentaria y que era responsabilidad de los gobiernos maximizar las oportunidades y minimizar los riesgos (FAO, 2008). Parece existir una relación directa entre la producción de agrocombustibles y el aumento en el precio de los alimentos. Jean Ziegler, Relator Especial de la ONU sobre el Derecho a la Alimentación entre 2000 y 2008 fue más lejos cuando afirmó al final de su mandato que *“producir biocombustibles es un crimen contra la humanidad”*⁵².

La producción de biocombustibles en Brasil, en términos económicos ha sido exitosa. Sin embargo, en términos sociales, existen muchas dudas al respecto de quien ha sido realmente beneficiado, además de provocar conflictos respecto a la tierra e impactos laborales cuestionables.

En su lanzamiento, la política de agrocombustibles debería haber sido, sobre todo, un instrumento para fortalecer la Agricultura Familiar como principal productora de materias primas para biodiesel, lo cual sería garantizado mediante el mecanismo del Sello Combustible Social, en el marco del Programa Nacional Brasileño de Biodiesel (Rodrigues y Accarini, 2008). Sin embargo, elaborado, concedido y fiscalizado por el Ministerio del Desarrollo Agrario (MDA), el Sello no trabaja con la lógica de inversiones directas en la agricultura familiar, sino ofreciendo facilidades fiscales al sector industrial lo que ha supuesto la presencia, cada vez mayor, de empresas internacionales que están inmersas en este negocio.

Efectivamente, el programa se inició oficialmente en 2004 con el objetivo de fomentar la inclusión social. Tomadas como actividades aisladas, desde el oficialismo se defiende que estas plantaciones han generado renta y empleo directo e indirecto para los trabajadores (según datos del Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil), algo también constatado por la FAO. La renta de la agricultura familiar creció en un 33% en el periodo de 2003 a 2009, porcentaje superior a la media nacional, del 13% (FAO, 2012c). Sin embargo, hay organizaciones sociales como CONTAG o FETRAF y otras como Action Aid, que cuestionan esta relación, reiterando (como anteriormente se ha señalado) que la producción de agrocombustibles acontece en detrimento de la producción de alimentos, provoca alza de precios en los mismos que perjudican a las clases populares y falsas expectativas de trabajo⁵³.

⁵² “Biocombustibles, un crimen”, BBC Mundo, 27 de octubre de 2007
http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/business/newsid_7065000/7065412.stm

⁵³ Action Aid, Segurança Alimentaria 2012 <http://www.actionaid.org.br/>

El número de empleos formales creados, con contrato firmado, no oculta un amplio contingente de trabajadores empleados que queda al margen de las leyes laborales. Su capacidad de abrir puestos de trabajo parece ser mucho menor que la de otras actividades agrícolas, debido en buena parte al uso intensivo de tecnología agrícola. Por ejemplo, la expansión de la soja, a través de un modelo de capital intensivo y en grandes propiedades de tierra, termina estrechando los espacios destinados a la agricultura familiar, donde la creación de puestos de trabajo es mucho mayor. Mientras que las plantaciones de soja (con alta mecanización y automatización) generan entre 1 y 4 empleos por cada 200 hectáreas, productos como el tomate pueden generar hasta 245, y la uva, 113. De hecho, se afirma que cuando la soja avanza sobre áreas que estaban destinadas a otras actividades agrícolas, sobre todo las de tradición familiar, el saldo final tiende a ser de más puestos de trabajo cerrados que abiertos, provocando, entre otras consecuencias, el éxodo rural. Vale señalar que, entre 1991 y el 2006, el índice de población brasileña en la zona rural se redujo del 24% al 16,7%. Cuando genera empleos, la tendencia de creación de puestos de trabajo en la soya, se concentra principalmente en el sector terciario, es decir, en áreas comerciales y administrativas (Reporter Brasil, 2008). A todo ello hay que añadir la presión que la cadena de producción de agrocombustibles, en su conjunto, ejerce sobre las familias y los asentamientos.

Los impactos laborales no terminan en la creación de empleo. Para elevar la productividad agrícola de estos productos se depende del desarrollo y la utilización de la tecnología, a través de inversiones en capital fijo (instrumentos, maquinaria, químicos, técnicas nuevas, etc.), que hacen que sean necesarios cada vez menos trabajadores para el mismo trabajo. Como ejemplo, vale citar el uso de semillas genéticamente modificadas, fertilizantes modernos o la fumigación con agrotóxicos. Debido a la mecanización, la situación de la mano de obra es que, a pesar de que la producción agrícola bata records año tras año, el número de personas empleadas en el campo no sigue el mismo ritmo.

Por otro lado, vienen las condiciones laborales a las que son sometidos muchos trabajadores en el campo brasileño. Se utiliza a trabajadores temporeros para realizar faenas en la expansión agropecuaria, es decir, en los procesos de deforestación para abrir nuevas áreas de cultivo o de adaptación al terreno para la introducción de cultivos mecanizados, limpieza de pastos, etc. Estas actividades, en muchas regiones, suelen ser realizadas todavía en condiciones durísimas, sin contrato y sin ningún tipo de acceso a protección social o previsiones. Considerando que la productividad del trabajo tiende a subir constantemente debido a la inversión que un gran parte de los propietarios rurales hace en tecnología, los hacendados más atrasados desde el punto de vista tecnológico compensan esa diferencia mediante la reducción de la parte correspondiente de salarios en el costo total de su negocio. En otras palabras, este hecho es una fuente de capitalización para el productor, en determinados periodos.

Con un bajo índice de empleo, el nivel de sindicalización también es bajo. La lucha por la mejora en las condiciones de trabajo y de salario se fragmentó. La figura de pequeños productores y trabajadores temporeros ha sido sustituida por arrendatarios y por medianos y grandes propietarios. El perfil de los empleos en estos cultivos tampoco prevé planes de distribución o participación en las ganancias para los trabajadores. La ausencia de negociación colectiva hace que el rendimiento mensual de un empleado en una hacienda no vaya de la mano con el aumento de la productividad, lo que hace que la concentración de renta sea aún mayor.

Brasil, como la mayoría de los países de la región, mantiene una rutina repetitiva de accidentes de trabajo no notificados o escondidos en las estadísticas oficiales y en la informalidad del mercado, existiendo sólo estadísticas sobre trabajadores regulares o formales. En el campo, la situación de los accidentes ocurridos en el trabajo, enfrenta la barrera de la informalidad, que

afecta a cerca de dos tercios. El miedo a perder el trabajo, el desconocimiento de sus derechos, o la escasa (además de distante) infraestructura sanitaria, agravan el problema del registro de accidentes. Recordemos que la OIT evalúa que es justamente en la zona rural donde está la mayor incidencia de accidentes de trabajo subnotificados.

Uno de los mayores riesgos está asociado a la contaminación por el uso de agrotóxicos, debido a la falta de protección de equipos adecuados o al desconocimiento de los peligros potenciales.

CONTAG señala otros efectos negativos: *“los pueblos indígenas suponen un estorbo para la expansión del etanol, que invade sus tierras, eliminando plantas nativas y poniendo en juego la supervivencia de miles de sus miembros”*.

2.6.2. La Agricultura Familiar como núcleo de organización sindical

FETRAF es una corriente sindical que se opone a este modelo de explotación agrícola. Para FETRAF, la producción de agrocombustibles es incompatible con un patrón de desarrollo basado en los derechos humanos, se sostiene con la sobreexplotación del trabajo de las tierras y de los recursos hídricos, expulsando a los trabajadores de sus tierras. Respecto al Programa Nacional de Producción de Biodiesel, señala que no ha tenido una política inclusiva y sólo ha fortalecido la cadena productiva de la soya. La agricultura familiar ha participado solo como proveedora de materia prima y no ha habido avances en la diversificación de la producción regional del programa.

Nace en 2004 en Brasilia y está organizada en 18 estados con más de 600 sindicatos y asociaciones sindicales en más de 1000 municipios en todo Brasil con, aproximadamente medio millón de agricultores afiliados. Crece paralelamente al despegue de la organización económica de producción familiar, en la que aparecen miles de asociaciones, cooperativas de producción y crédito, redes de comercialización, agroindustrias familiares, todos buscando fortalecer las propiedades familiares y los asentamientos de la Reforma Agraria, así como emprendimientos sustentables y solidarios.

Este proceso de reorganización del sindicalismo rural se inició en el sur del país a finales de los años 90, formándose en 2001 FETRAFSUL, en los Estados de Rio Grande do Sul, Paraná y Santa Catarina. Más adelante, se hace mención especial a FETRAFSUL.

En julio de 2004 más de 2000 agricultores familiares provenientes de 22 Estados participaron en Brasilia en el Primer Encuentro Nacional Sindical de la Agricultura Familiar, en el cual se decidió extender por todo Brasil el proceso de reorganización de este sector a través de FETRAF y con el desafío de luchar por el desarrollo del 40% de la población brasileña, que vive y produce en el campo⁵⁴.

FETRAF defiende y trabaja en el sentido de construir un sistema de producción sustentable, priorizando el medioambiente y la vida. La organización está volcada en la construcción de ciudadanía y solidaridad, contribuyendo a la viabilidad por un país más justo.

Los objetivos principales de FETRAF son: fortalecer y ampliar la representación de los agricultores familiares en Brasil; unificar la acción sindical de la CUT (Central Única de Trabajadores de Brasil), a la que está afiliada, teniendo como eje central el fortalecimiento de la agricultura familiar; y la construcción de un proyecto de desarrollo sustentable y solidario. La Federación trabaja con los principios de libertad de expresión, democracia y mayores espacios de participación.

⁵⁴ CUT-FETRAF, Quem somos <http://www.fetra.org.br/conteudo/1/quem-somos>

Territorialmente, está organizada en 15 Federaciones Regionales y su estructura cuenta con varias secretarías o coordinaciones. Además de la Coordinación de la Secretaría General, existen otras 10 Coordinaciones: Gestión y Finanzas; Reforma Agraria; Mujeres; Políticas Sociales; Juventud; Política Agrícola; Educación y Formación Profesional; Vivienda; Medioambiente; y Organización Sindical. Lo cual da una idea de cuáles son los principales temas de acción y de interés de esta organización. Actualmente, hay 4 Coordinaciones dirigidas por mujeres⁵⁵.

En cada Federación Regional existe una Dirección Ejecutiva (un coordinador por Estado) y 7 Coordinaciones por Estado. En el caso de FETRAFSUL estas Coordinaciones son la Coordinación General, la Secretaría General, Coordinación de Finanzas, Coordinación de Juventud, Coordinación de Mujeres, Coordinación de Política Agraria y Medioambiente y Coordinación de Organización Sindical y Formación.

Se constata que FETRAF es una organización en alza, aumentando sus actividades en los últimos años, ganando espacios en la sociedad y aumentando sus relaciones con distintos organismos nacionales.

2.6.3. FETRAFSUL (Federación de los Trabajadores de la Agricultura Familiar de la Región Sur)

FETRAFSUL es una de las 15 Federaciones que componen la FETRAF Brasil. Fue creada el 28 de marzo de 2001 para ser un instrumento de servicio a los agricultores familiares y la clase trabajadora, articulando su lucha política de forma integrada, con una visión global sobre la organización económica y social y con propuestas alternativas para los agricultores familiares. Vilson Alba, de FETRAFSUL explica que *“FETRAFSUL es sobre todo una entidad de carácter sindical que surge por la necesidad de buscar mejores condiciones de vida para nuestros agricultores familiares”*.

Esta Regional tiene un peso muy importante dentro de FETRAF y es un referente, ya que fue el germen donde se inició la actual Federación Nacional, como se ha mencionado anteriormente, desarrollándose a partir de la movilización social de los campesinos y cuyos valores han sido plenamente absorbidos por la FETRAF. Está organizada en 22 microrregiones, congregando a 93 Sindicatos de Trabajadores rurales, Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura Familiar y otras asociaciones pertenecientes a la agricultura familiar de la región sur de Brasil, abarcando alrededor de 288 municipios de Paraná, Santa Catarina y Rio Grande do Sul. Su sede se encuentra en Chapecó, en el Estado de Santa Catarina. El número estimado de afiliados de FETRAFSUL a diciembre de 2013 era de 54487⁵⁶.

Entre sus principales objetivos se encuentran:

-La articulación de los trabajadores de la agricultura familiar en torno a sindicatos, fortaleciendo su representatividad. A su vez, se pretende implantar un sindicalismo nuevo, clasista, democrático y propositivo, con capacidad de organización en las comunidades y municipios, pero también con capacidad de movilización y presión para lograr mejores condiciones de vida y capaz de elaborar y negociar políticas con el Estado y la Sociedad.

⁵⁵ CUT-FETRAF, Coordenação <http://www.fetra.org.br/#>

⁵⁶ Censos facilitados por FETRAFSUL

-Organizar los espacios regionales, creando sindicatos regionales estructurados en nuevas funciones y principios, enraizados en la base, a través de grupos de producción, núcleos comunitarios, asociaciones y cooperativas.

-Ser un espacio representativo de estos agricultores en las negociaciones con los gobiernos municipales, estatales y Federal, así como debatir con la sociedad la importancia de la Agricultura Familiar.

-Organizar proyectos alternativos en diversas áreas y también articular las propuestas del Proyecto Alternativo de Desarrollo Sustentable y Solidario.

Para Vilson Alba, *“se pueden destacar cuatro espacios de actuación. El primero, la lucha por políticas públicas, crédito, vivienda, previsión social, salud, comercialización, tierra, renta, seguro agrícola y educación. El segundo es la organización sindical de base propiamente, como formación de liderazgos y dirigentes, discusión con los asociados y participación de las mujeres y jóvenes. En tercer lugar está la prestación de servicios a través de los sindicatos. La atención a los asociados suele darse orientándoles sobre seguridad social, crédito o los programas que FETRAFSUL ejecuta. En cuarto lugar la Federación, a través de los Sindicatos, organiza el sector económico de la producción a través del apoyo a la constitución de Cooperativas de Crédito, producción y comercialización, agroindustrias o vivienda. Después tenemos como estrategia la construcción de un modelo de desarrollo solidario y sustentable”*.

COLOMBIA

“¡Tírense al suelo! ¡Tírense al suelo! Ya los de las primeras líneas lo habían hecho, barridos por las ráfagas de metralla. Los sobrevivientes, en vez de tirarse al suelo, trataron de volver a la plazoleta, y el pánico dio entonces un coletazo de dragón, y los mandó en una oleada compacta contra la otra oleada que se movía en sentido contrario, despedida por el otro coletazo de dragón en la calle opuesta, donde también las ametralladoras disparaban sin tregua. Estaban acorralado, girando en un torbellino gigantesco que poco a poco se reducía a su epicentro porque sus bordes iban siendo sistemáticamente recortados en redondo, como pelando una cebolla, por las tijeras insaciables y metódicas de la metralla”

“No había ni un espacio libre en el vagón, salvo el corredor central. Debían haber pasado varias horas después de la masacre, porque los cadáveres tenían la misma temperatura del yeso en otoño, y su misma consistencia de espuma petrificada, y quienes los habían puesto en el vagón tuvieron tiempo de arrumarlos en el orden y el sentido en que se transportaban los racimos de banano. Tratando de fugarse de la pesadilla, José Arcadio Segundo se arrastró de un vagón a otro, en la dirección en que avanzaba el tren, y en los relámpagos que estallaban por entre los listones de madera al pasar por los pueblos dormidos veía los muertos hombres, los muertos mujeres, los muertos niños, que iban a ser arrojados al mar como el banano de rechazo”⁵⁷

Extractos de Cien Años de Soledad (1967), Gabriel García Márquez

⁵⁷ García Márquez, G. Cien Años de Soledad, Alfaguara, Madrid, 2007. Págs. 349-350

2.7.-SINTRAINAGRO (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria)

2.7.1. “To go Bananas”⁵⁸

Los hechos relatados en la insigne obra del Premio Nobel de Literatura son una versión macondiana de la conocida “Masacre de las Bananeras”, ocurrida en la población de Ciénaga (Magdalena) el 6 de diciembre de 1928, durante el Gobierno de Miguel Abadía. Aquel día, las fuerzas armadas abrieron fuego y asesinaron a un número todavía incierto de manifestantes y trabajadores de la *United Fruit Company*.

El número de muertos sigue siendo controvertido y oscila entre los 8 iniciales, según la versión oficial del gobierno en aquel momento, a los más de 1000 que aparecen en los posteriores comunicados diplomáticos del Consulado de Estados Unidos, cifras ambas que también barajan diferentes historiadores que han estudiado el tema. Hay testimonios que afirman que muchos cuerpos fueron llevados en trenes para ser arrojados al mar o enterrados en fosas recónditas aún desconocidas. También hubo supervivientes que huyeron del lugar para siempre, por miedo a ser masacrados (Elías Caro, 2011).

La falta de legislación laboral en Colombia hacía que la *United Fruit Company* explotase a sus 10.000 trabajadores mediante el uso de un sistema de subcontratación irregular. Los intentos de huelga anteriores para cambiar esta situación no tuvieron éxito y fueron reprimidos con el apoyo del gobierno. Tras un mes de huelga, las amenazas del gobierno y el silencio de la compañía, había corrido el rumor de que el Gobernador de Magdalena llegaría a Ciénaga para entrevistarse con los trabajadores en la estación de tren. La tarde del suceso, al no producirse la llegada de la autoridad, la tensión fue en aumento entre los manifestantes y el Ejército, que dio la orden de que éstos se dispersaran en quince minutos. Al no hacerlo, abrieron fuego indiscriminadamente. Posteriormente, en los ámbitos oficiales, el ejército y en buena parte de la prensa nacional e internacional se hizo un manejo político, distorsionado, relacionando lo sucedido con el inicio de una “Revolución” frente a lo que pretendía ser una huelga.

Este es uno de los ejemplos históricos más claros de cómo, en algunos momentos, la integración vertical de las economías de enclave encarnadas en compañías internacionales productoras de banano y café han significado, bajo el amparo del Estado, un elemento de represión y violencia contra las libertades y los trabajadores, produciéndose choques de intereses y una enorme influencia de estas transnacionales en la vida económica, política y civil de regiones enteras o, incluso, países de América Latina. El lobbysmo y el control de la producción, la comercialización e influjo, se han vuelto más sutiles y diversificados en nuestros tiempos, pero han aumentado con la globalización económica y afectan de manera creciente a una ciudadanía global en sus pautas de alimentación y consumo.

En el caso del banano, no hay un país latinoamericano entre los 4 principales productores mundiales, que son la India, Uganda, China y Filipinas. Ecuador es el quinto⁵⁹. No obstante, una parte muy importante de la producción en China y la India está orientada al enorme mercado local. La mayoría de los productores son agricultores de pequeña escala.

Sin embargo, cuando se desglosa la producción orientada a la exportación, encontramos que los 5 principales productores mundiales son Ecuador, Costa Rica, Colombia, Filipinas y

⁵⁸ Expresión que en inglés significa “volverse loco”

⁵⁹ FAOSTAT <http://faostat3.fao.org/faostat-gateway/go/to/home/E>

Guatemala. Sólo Ecuador controla el 29% de la exportación mundial⁶⁰. Más del 90% de las bananas y plátanos comercializados internacionalmente son producidos en plantaciones de monocultivos de América Latina, África Occidental y Filipinas. Este comercio (y una buena parte de la producción) está controlado prácticamente por cinco compañías: las dos transnacionales productoras y comercializadoras del banano más grandes están establecidas en Estados Unidos: *Dole Food Co.* y *Chiquita Brands International*. Después vienen *Fresh Del Monte Produce* (que tiene su sede en Islas Caimán), *Exportadora Bananera Noboa (Bonita)* de Ecuador y, en quinto lugar la compañía irlandesa *Fyffes*, que ha llegado a controlar un 20% del mercado de la UE⁶¹. Esta concentración oligopólica no sigue exenta de grandes proporciones de integración vertical. La comercialización se nutre también de grandes cantidades adquiridas a los productores o empresas locales latifundistas mediante acuerdos comerciales.

La banana es uno de los alimentos más populares y consumidos per cápita en todo el mundo (corresponde al 12% de la producción mundial de frutas), tanto en los países más desarrollados, que salvo excepciones no los producen, como en muchos países en desarrollo, formando parte de su dieta básica, debido a su disponibilidad durante todo el año y su altísimo valor nutritivo, lo que convierten a este producto en esencial para la seguridad alimentaria mundial (FAO, 2004).

En América Latina, la producción del banano, que requiere cierta pericia técnica, emplea capital intensivo y uso abundante del factor trabajo. Además de las grandes empresas bananeras que controlan su comercialización, existe un sinfín de productores al margen que negocian con las multinacionales, producen para el consumo o la agroindustria local u otras alternativas. En cuanto a estas últimas, un número cada vez mayor de productores han buscado incrementar sus ganancias a través de una subida de precios, vía certificaciones orgánicas o de comercio justo.

Sucede que, actualmente, en el mercado internacional, la mayoría de los agricultores de banano reciben un precio bajo debido a la enorme competencia existente en el comercio de este producto entre las grandes empresas lo que, en teoría, reduce los márgenes. Por otro lado, los países más consumidores tienen una enorme influencia en la determinación de sus precios en el mercado internacional y de los aranceles, aspectos muy discutidos en los conversatorios sobre comercio de la Ronda de Doha de la OMC⁶². Un ejemplo de ello es el conflicto desatado entre Estados Unidos y la Unión Europea a partir de la década de 1990 cuando ésta estableció un régimen común de importación que imponía límites a la cantidad que importaba y que gravaba con impuestos la entrada de fruta proveniente de los países donde las grandes firmas norteamericanas comercializadoras de banano tenían inversiones (Agudelo, 1989). Estas convulsiones de precios sacuden en ocasiones a los productores locales, afectando también las condiciones de trabajo o incluso amenazando la propia fuente de empleo de los trabajadores.

A pesar de las oscilaciones constantes de los precios internacionales, es uno de los productos agrícolas que, ligado a una cadena de valor particular, arrojan más beneficios. Por ejemplo, en los supermercados del Reino Unido es el producto agrícola comercializado más rentable⁶³. Sin embargo, la pobreza y las condiciones laborales que sufren, en numerosas ocasiones, los trabajadores de las plantaciones de banano, relacionadas con bajos salarios y escasa participación en las enormes utilidades generadas por las empresas productoras y

⁶⁰ Idem

⁶¹ Bananalink <http://www.bananalink.org.uk/>

⁶² "El banano en la ronda de Doha, una visión del Caribe", ICTSD (International Centre for Trade and Sustainable Development), 14 de Noviembre de 2008 <http://ictsd.org/i/news/puentes/33568/>

⁶³ Bananalink <http://www.bananalink.org.uk/>

comercializadoras, así como la desprotección debida a normativas laborales laxas, sugiere prestar atención a esta situación. Además, son trabajadores que están sometidos a grandes riesgos de salud por los efectos de una serie de agrotóxicos, especialmente pesticidas, que se utilizan en estos cultivos.

En Colombia, el cultivo del plátano ha sido un sector estratégico para la economía campesina, de subsistencia para pequeños productores, de alta dispersión geográfica y de gran importancia socioeconómica desde el punto de vista de la seguridad alimentaria y la generación de empleo. Si bien ha predominado como un cultivo tradicional asociado a otros productos como café, cacao, yuca y frutales, se advierte en los últimos años una tendencia a la disminución de hectáreas pero con una producción creciente asociada al monocultivo tecnificado (Piedrahita, 2010).

Las regiones del Golfo de Urabá, sobre todo, y el nordeste del Departamento de Magdalena sobresalen por el grado de especialización que han alcanzado en la producción y exportación de banano y plátano, con altos niveles de productividad e integración de los productores y comercializadores, entre otras razones, gracias a las ventajas comparativas y el modo de inserción en el mercado respecto a otros lugares del mundo. El Urabá no ofrece sólo ventajas productivas, con unas características de suelos fértiles y recursos de agua excepcionales, sino también logísticas y de infraestructura. El 94% de las exportaciones bananeras de Colombia se llevan a cabo a través de esta región. La mayoría de productores de plátano de exportación tienen contratos de suministro con las comercializadoras, quienes les proveen de asistencia técnica, sin apenas la presencia de intermediarios (Espinal, Covaleda y Peña, 2005).

Aunque la productividad, la calidad y la rentabilidad provenientes de la exportación han sufrido altibajos, la importancia económica y social de la agrocadena platanera es muy importante en esta región, con más de 300.000 habitantes, generando en torno a unos 20.000 empleos directos y 60.000 empleos indirectos (Quesada, 2013), en diversas actividades conexas a cada eslabón productivo, como proveedores de insumos, prestadoras de servicios, suministro de materiales e insumos, fábricas de empaque, transporte, etc.).

2.7.2. Negociación colectiva en un entorno delicado

La región natural de Urabá, ubicada mayormente en el Departamento de Antioquia, no está reconocida como región política o administrativa en Colombia pero sí es una región “natural” en la que sus habitantes comparten elementos históricos y culturales comunes, y una historia reciente dramática.

Situada en un cruce de rutas singular entre el Océano Pacífico y la salida al Océano Atlántico, a través del Caribe, y puente entre Centroamérica y Sudamérica, además de contar con importantes puertos, todo ello unido a la riqueza de sus recursos, la han convertido en un corredor estratégico que ha tratado de ser controlado tanto por actividades legales como ilegales y escenario de conflictos de gran intensidad por el control de la tierra.

Para muchos, no es posible hablar de la violencia en Colombia sin hacer referencia al pasado reciente en Urabá, cuyos pobladores han vivido los hechos violentos más dolorosos pero donde también ha habido una participación social e interrelación significativa en búsqueda de la superación de estos conflictos, creándose relaciones peculiares entre todo tipo de actores. Uno de ellos, los sindicatos, aunque bien vale decir el sindicato, ya que Sintrainagro es la única expresión gremial de la zona, fuertemente asentada. En este contexto se han configurado sinergias dentro del sector bananero que agrupa a los productores de banano y el sector de trabajadores sindicalizados con el objetivo de mantener esquemas favorables de producción y comercialización.

De la superficie total de hectáreas aptas para la agricultura en el Urabá antioqueño, el cultivo del banano ocupa el 25%, explotado por más de 300 empresas y productores de diferente tamaño, establecidos en fincas cuya producción es mayoritariamente destinada a la exportación (alrededor del 65%). La Asociación de Bananeros de Colombia, Augura, es el gremio que reúne a productores y comercializadores⁶⁴.

Esta región se ha caracterizado, por un lado, por la presencia de un sector productivo boyante, con un gremio encargado de velar por la mejorar las cuotas de participación del banano de Urabá en el mercado internacional y, por el otro, un sector que debe velar porque las condiciones laborales de los trabajadores bananeros sean dignas y se den en el marco de la ley y la justicia social. Y en la atmósfera, unos ecos conflictivos marcados por la presencia de grupos armados y del narcotráfico. Efectivamente, las relaciones obrero patronales se han visto influenciadas durante mucho tiempo por la fuerte presencia de organizaciones guerrilleras como el EPL, el ELN o las FARC y Autodefensas, que actúan al margen de la ley y fuerzas del Estado, que han representado un factor importante de amenaza o riesgo en el desarrollo de estas relaciones, pues en el marco de la confrontación armada que vivió la región fue asesinado un número importante de personas entre los que se pueden contar trabajadores, dirigentes sindicales, empresarios bananeros, dirigentes civiles, etc.

Existe también una influencia tangencial internacional en este contexto. El banano, al tratarse de un nicho productivo de destino al mercado internacional condiciona transversalmente todas las relaciones socioeconómicas de la región. Además, se da la circunstancia de la inviabilidad de exportar banano de manera independiente, por productor, lo que implica la necesidad de afrontar una cultura de organización. Esta influencia ha orientado un creciente cumplimiento de estándares mínimos en cuanto al respecto y defensa de los derechos humanos (entre ellos los laborales) y a las demandas de producción coherentes con el mantenimiento de ciertas condiciones ecológicas, temas sensibles en la actualidad, y de preocupación de algunos *stakeholders* o grupos de interés, que han aumentado en los negocios y mercados internacionales de la fruta en los últimos años. Ello añade un valor agregado y unas primas comerciales a una mercancía generada para competir ventajosamente en el exterior pero que requiere también unos términos de responsabilidad social.

Por tanto, en esta tesitura insólita, se han presentado, como es de esperar, numerosos retos para todos los actores implicados en la cadena productiva y, en especial, para los trabajadores organizados. En un entorno así, resulta sorprendente el alto grado organizativo alcanzado por SINTRAINAGRO.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria de Colombia (SINTRAINAGRO), propugna un sindicalismo moderno acorde con los cambios que se vienen produciendo en las diferentes esferas de la globalización, pero sin abandonar las premisas de justicia social ligadas a la organización obrera. El fortalecimiento del Estado Social de Derecho, la profundización de la democracia económica, social y política, la defensa de los intereses y el mejoramiento de la calidad de vida de sus afiliados, de los sectores populares y del pueblo en general; el crecimiento y fortalecimiento de la afiliación y organización sindical nacional e internacional; y la búsqueda de la unidad de todos los trabajadores del sector agropecuario colombiano en un solo sindicato nacional de industria, son los principales valores y objetivos del gremio.

SINTRAINAGRO afilia a cerca de 20.000 trabajadores, distribuidos en diversos sectores económicos y zonas del país aunque la región del Urabá antioqueño es la más representativa, en especial el denominado “Eje Bananero”. De los 18.000 trabajadores del sector bananero en

⁶⁴ AUGURA <http://www.augura.com.co/>

aquella región, el 99% está afiliado a este sindicato. Otros sectores afiliados son trabajadores palmeros, arroceros, cortadores de caña y trabajadores de la floricultura. Por su sólida organización y representatividad de su membresía, y la influencia política y social que ha logrado en la región, es uno de los sindicatos más importantes del país y de la industria del banano a nivel internacional.

SINSTRINAGRO siempre ha tenido un espíritu combativo y es también uno de los pocos sindicatos del sector agropecuario colombiano que han logrado reivindicar condiciones de trabajo decente para sus afiliados. Además, se trata de un gremio que desde hace un tiempo ha venido incorporando en su cultura organizacional conceptos modernos de gestión, como el planeamiento estratégico y procesos de formación y educación⁶⁵.

En cuanto a la estructura organizativa territorial, SINTRAINAGRO cuenta con 11 seccionales en Medellín, Apartadó, Chigorodó, Ciénaga, San Martín, Valle, Carepa, Turbo, Puerto Wilches y Valledupar. A finales de 2013 se logró crear una seccional en Facatativá (Cundinamarca), que significó la incursión en el difícil sector de la floricultura⁶⁶. La estrategia organizativa se basa en la combinación del diálogo, la concertación y la movilización pero, en especial, lograr la unidad de fuerzas y de acción de los trabajadores de todo el sector agropecuario colombiano. SINTRAINAGRO busca, de esta forma, incursionar en otros sectores de producción, no sólo el banano.

Se trata, pues, de un sindicato con proyección social, regional y nacional. Guillermo Rivera, Presidente Nacional de SINTRAINAGRO comenta: *“Hoy es una necesidad que tenemos los trabajadores de crear organizaciones fuertes con poder de negociación y de movilización para poder enfrentar las políticas de los gobiernos y empresarios que siempre se unen para acabar con las organizaciones y de esta forma terminar con las garantías laborales y sociales que protegen a los trabajadores. No podemos seguir manteniendo organizaciones sindicales de base o de empresa, o los contratos sindicales respaldados por el gobierno, los empresarios y algunos dirigentes con intereses personales”*⁶⁷.

El sindicato está dirigido por la Junta Nacional, en la que se ordenan la Presidencia, la Vicepresidencia, la Secretaría General, Secretaría Fiscal o de Hacienda, Tesorería y tres Secretarías temáticas: Comunicaciones, Organización, Salud y Bienestar Social. La sede de la Junta Nacional se encuentra en la ciudad de Apartadó, en el Departamento de Antioquia. Asimismo, se cuenta con una oficina principal en la capital del Departamento, Medellín. Está afiliado a la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), a COLSIBA y a la UITA.

Sin duda, uno de los mayores logros del sindicato es haber sido capaz de suscribir varios convenios colectivos de manera consecutiva para todo el sector bananero. Este proceso comenzó en 1989, año en que se creó SINTRAINAGRO, a partir de la fusión de otros sindicatos locales anteriores. Hay que tener en cuenta que no ha sido nada fácil llegar al sistema de negociación colectiva actual en el que cada pliego requiere un gran esfuerzo por ambas partes. Por otro lado, a pesar de ser mecanismos legales de regulación de las relaciones laborales, lo cierto es que poder lograr acuerdos entre trabajadores y empleadores en Colombia es un

⁶⁵ “En sólo 20 días Sintrainagro y Bananeros negociaron convención colectiva”, Agencia de Información Laboral, ENS (Escuela Nacional Sindical), 30 de marzo de 2011

<http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=Na--;19;-;-&x=20166379>

⁶⁶ SINTRAINAGRO, Seccionales <http://www.sintrainagro.co/seccionales.php>

⁶⁷ “Sintrainagro incursiona en la floricultura colombiana”, De Sol a Sol, nº 184, Octubre de 2013
<http://www.sintrainagro.co/pfds/PERIODICODESOLASOLED184.pdf>

privilegio, país en el que la negociación colectiva está a la baja y donde cada año cada vez son menos los trabajadores cubiertos por ella⁶⁸.

Las crisis económicas que ha enfrentado el sector bananero han sido otro factor de riesgo. Unas veces por problemas internos: cuando los empresarios consideran que los costes laborales y productivos son muy altos; y otros por factores externos de competitividad internacional: devaluación de la moneda local respecto al dólar, exigencias de la calidad de los mercados, la sobreoferta mundial y los altos costes de los aranceles. En estas coyunturas es cuando se demuestra que la cooperación entre productor-trabajador deviene en que ambos tienen el mayor interés porque el sector bananero cotice al alza.

El último acuerdo entre SINTRAINAGRO y más de 300 productores bananeros representados por Augura, firmado a mediados de 2013, incluye aumentos salariales y mejores beneficios en salud, vivienda y educación. En los contenidos de estos convenios suelen distinguirse los aspectos laborales y los sociales, e incluyen los derechos de asociación, de negociación, igualdad, de trabajo en condiciones dignas y justas. También incorpora el derecho a la igualdad de género, prohibiendo la discriminación de la mujer y del uso del trabajo infantil. Asimismo, reconocen el derecho a la salud, mediante la promoción de planes y programas de salud que procuren un ambiente laboral sano y de prevención. De la misma manera, se incluyen principios de responsabilidad social con la zona y de sostenibilidad social y ambiental de la actividad bananera. Respecto a los sistemas de contratación, se incluyen aquellos que son permitidos dentro de la actividad bananera, así como las prohibiciones, sistemas de remuneración, jornadas de trabajo, procedimiento y sanciones disciplinarias. En materia de salarios se determinan las unidades de pago, las escalas de productividad, el porcentaje de incremento, cuantificación y valoración del salario básico convencional y rendimiento en la ejecución de la labor. Los incrementos salariales se determinan dependiendo de la productividad⁶⁹.

De este modo, se establece un esquema de concertación en el que se reconoce el derecho de los trabajadores organizados para mejorar sus condiciones laborales y, a su vez, el derecho al que tienen los empresarios de ser productores y lograr rentabilidad en su negocio. Es destacable también, la presencia en las negociaciones de un ente estatal como es el Ministerio de Protección Social, lo que otorga un valor añadido de diálogo social tripartito a la experiencia, algo realmente escaso en los países del área andina.

Para SINTRAINAGRO, la negociación sectorial es la única posible ya que, por el contrario, habría que negociar más de 300 pliegos, de manera individual, como se hacía antes, lo cual es inviable y demostró ser poco eficiente en el pasado, siendo el único sindicato en Colombia perteneciente al sector agropecuario que negocia por rama de industria.

Para UITA esta convención colectiva es más que una negociación colectiva ya que *“se instala en medio de la consolidación de un modelo agropecuario autoritario y excluyente favorecido por el Tratado de Libre Comercio (TLC) con USA”*⁷⁰.

No obstante sucede que, en ocasiones, las convenciones colectivas también suelen estar amenazadas.

⁶⁸ [http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/files/105_3335_la-negociacion-colectiva-analisis-y-su-papel-en-la-proteccion-social-en-colombia_La_negociacion\[1\].pdf](http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/files/105_3335_la-negociacion-colectiva-analisis-y-su-papel-en-la-proteccion-social-en-colombia_La_negociacion[1].pdf)

⁶⁹ “Alcance de la nueva convención colectiva de los trabajadores bananeros”, CUT Colombia, 8 de Agosto de 2013 http://www.cutbogota.org/index.php?option=com_content&view=article&id=2936:-alcance-de-la-nueva-convencion-colectiva-de-los-trabajadores-bananeros&catid=23&Itemid=13

⁷⁰ “Sintrainagro, mucho más que una negociación colectiva. Entre la dignidad y el fatalismo neoliberal”, Rel-UITA, 24 de mayo de 2006 <http://www6.rel-uita.org/sindicatos/sintrainagro-1.htm>

2.7.3. La lucha contra la informalidad: las Cooperativas de Trabajo Asociado

Los empresarios bananeros y agrícolas tradicionalmente han buscado abaratar costes y dismantlar un sistema de contratación que les resulta oneroso y que, por efecto de la negociación colectiva, no les permite realizar labores eventuales con terceros (subcontratación, tercerización, “*outsourcing*”), como Cooperativas de Trabajo Asociado o contratistas independientes, lo que les resultaría más barato. Algunos sectores empresariales argumentan que hay varias tareas que no se realizan de manera permanente por lo que no es necesario disponer de mano de obra fija en estos casos. Por el contrario, los representantes sindicales alegan que la intención de los empresarios es implementar una política de precarización de los contratos mediante la flexibilización laboral y otros sistemas de contratación a través de terceros.

Desde SINTRAINAGRO se considera que, en Colombia, con la adopción de las políticas neoliberales en la década de 1990, hubo efectos que impactaron muy negativamente en el mundo del trabajo, profundizándose un proceso sistemático de precarización laboral y desprotección de los trabajadores, al tiempo que el desempleo y la informalidad se incrementaron a niveles inéditos. Todo ello aceleró y agudizó la exclusión y la desintegración social, se desnaturalizaron las leyes laborales y se implementaron regímenes privados de seguridad social. Esto ha significado, entre otras cosas, que se hayan generado medidas protectoras en la legislación colombiana que han llevado a una proliferación de las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA).

Con el uso de la contratación civil a través de las CTA o contratistas independientes, se impone la contratación civil a la contratación laboral, con el resultado de un trabajo más precario y menos protegido, además de la vulneración de otros derechos laborales y evasión de responsabilidades.

Inicialmente, las CTA fueron concebidas como empresas donde sus dueños son trabajadores y gestores. Actualmente se han convertido en sistemas de contratación más barata y con efecto de dumping social.

SINTRAINAGRO entiende que detrás de esta situación se esconde una amenaza seria que puede destruir la organización sindical. En consecuencia, se está haciendo un llamado permanente para que se lleve a cabo el cese de la política de temporalización y tercerización del empleo. El planteamiento es que todos los trabajadores contratados a través de las cooperativas sean contratados de manera directa por las empresas de acuerdo a la convención colectiva⁷¹.

2.7.4. Otras reivindicaciones

Desde SINTRAINAGRO y UITA se entiende que la adopción de la apertura comercial iniciada en 1990 ha provocado múltiples efectos negativos sobre la soberanía alimentaria. La sustitución de productos locales de consumo muy extendidos entre la población, siguiendo la lógica del TLC de importar alimentos baratos a toda costa para bajar la inflación, son hechos que preocupan, ya que esto supone la destrucción de un volumen considerable de producción agrícola local, biodiversidad y de empleo.

Fue a comienzos de esa década que “se sentenció a muerte” a cinco cultivos: trigo, cebada, sorgo, soja y maíz. El primero en desaparecer fue el trigo, con sus variedades mejoradas de las

⁷¹ “Por la defensa del Convenio Colectivo y la dignificación de los Trabajadores Bananeros y Palmeros. Asamblea Nacional de Sintrainagro”, Rel-UITA, 5 de Marzo de 2008 http://www6.rel-uita.org/sindicatos/sintrainagro_resolucion_02.htm

que, antes de la apertura, se llegaron a sembrar hasta 195.000 hectáreas, perdiéndose alrededor de 75.000 empleos. Según la Asociación Nacional por la Salvación Agropecuaria, Colombia importa hoy 1,2 millones de toneladas de trigo que perfectamente se podrían producir en el país. Este modelo facilita el control de la cadena alimentaria por parte de enormes conglomerados multinacionales, a quienes se ofrecen mejores condiciones de inversión y clima favorable para sus operaciones, con resultados que no siempre tienen impactos positivos, sino todo lo contrario, en las comunidades campesinas⁷².

El logro de una mayor protección social es parte de la estrategia de negociación de SINTRAINAGRO. En la región de Urabá, los servicios sanitarios son muy deficientes, por lo que se ha incidido en ampliar los servicios de salud para sus afiliados, alcanzando acuerdos específicos con los productores para que se reciban mejores prestaciones en las EPS (Entidades Promotoras de Salud) y las ARP (Administradoras de Riesgos Profesionales).

En SINTRAINAGRO hay también preocupación por capacitar a sus afiliados, algo que se manifiesta en las alianzas de formación profesional y mejora de la empleabilidad con el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje), adscrito al Ministerio de Trabajo⁷³.

Por otro lado, desde SINTRAINAGRO se apoyó en 2009 el lanzamiento de CORPOLIBERTAD⁷⁴, institución creada para coordinar y gestionar la incorporación de las víctimas de la violencia, fundamentalmente de la región de Urabá, a los derechos que otorga la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras (Ministerio del Interior y de Justicia, 2011).

Además, se vienen realizando con UITA y el sindicalismo internacional numerosas campañas mundiales de apoyo y sensibilización pública, articulándose fuerzas con organizaciones de consumidores, para que sean respetados los derechos y las libertades sindicales. Cabe mencionar que, todavía, siguen asesinándose en Colombia dirigentes de SINTRAINAGRO⁷⁵.

Recordemos que este país tiene numerosas denuncias internacionales que piden una mayor protección a los representantes de los trabajadores, cuya vida es amenazada constantemente. En 2009 fueron asesinados 37 dirigentes sindicales en Colombia. Ese año, siete de cada diez sindicalistas asesinados en el mundo eran colombianos⁷⁶. En 2013, fueron 26 los homicidios, 149 amenazas de muerte y 28 casos de hostigamiento declarados. De ellas, 18 casos de amenazas fueron colectivos⁷⁷. Entre 1977 y 2013 fueron asesinados casi 3000 sindicalistas, delitos que en la mayoría de los casos han quedado en la impunidad⁷⁸.

⁷² "Colombia: Sintrainagro. La soberanía alimentaria en la cornisa. Parte 3", Biodiversidad América Latina y el Caribe, 26 de Mayo de 2006

[http://www.biodiversidadla.org/Principal/Secciones/Noticias/Colombia SINTRAINAGRO. La soberania alimentaria en la cornisa. Parte 3](http://www.biodiversidadla.org/Principal/Secciones/Noticias/Colombia_SINTRAINAGRO._La_soberania_alimentaria_en_la_cornisa._Parte_3)

⁷³ SENA <http://www.sena.edu.co/Paginas/Inicio.aspx>

⁷⁴ "En busca de la reconciliación en Urabá", El Mundo, 18 de Febrero de 2009
<http://www.elmundo.com/portal/resultados/detalles/?idx=108446>

⁷⁵ "Carta al presidente Santos por el asesinato del dirigente de Sintrainagro", Rebanadas de Realidad, 29 de Enero de 2013 <http://www.rebanadasderealidad.com.ar/programapais-13-01.htm>

⁷⁶ "Palma Africana y Derechos Humanos. El agua y el aceite", Rel-UITA, 11 de febrero de 2010
http://www6.rel-uita.org/sindicatos/palo_alto/el_agua_y_el_aceite.htm

⁷⁷ "26 líderes obreros y sindicalistas asesinados en Colombia en 2013", Sinatrainal, 22 de mayo de 2014
<http://sinatrainal.org/index.php/noticias/sindicales/3876-26-lideres-obreros-y-sindicalistas-asesinados-en-colombia-2013>

⁷⁸ "Colombia, el país más peligroso para ser sindicalista", BBC Mundo, 1 de Mayo de 2013
http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2013/05/130430_colombia_sindicalismo_peligros_aw.shtml

2.7.5. Agrocombustibles que generan violencia y precariedad

Mención aparte merece el monocultivo de palma africana o aceitera, cuyo aceite se usa para hacer una variedad de productos que van desde cosméticos hasta biodiesel. Cada vez está cobrando mayor desvelo el cultivo de un producto que viene acompañado de masiva destrucción de la biodiversidad y violencia, como demuestran algunos casos en Colombia y otros países de América Latina denunciados por Rel-UITA, como Guatemala, Honduras y Nicaragua.

La situación de los trabajadores de la palma en los distintos países de América Latina, de hecho, es muy similar. En este sector, la represión antisindical es extrema. La dificultad en organizarse radica en que la respuesta inmediata de la empresa es el despido o la inclusión en listas negras que dificultan la búsqueda de trabajo en otras fincas.

Los trabajadores también reclaman el pago de salarios, primas, cesantías, los intereses de esas cesantías, el subsidio familiar y siete años de cotización al seguro social⁷⁹.

Otro tema particular es que los propietarios de fincas con plantaciones de palma no intervienen en la contratación laboral, aspecto que se delega en contratistas que negocian en forma directa con la empresa una determinada propuesta de trabajo: cantidad de hectáreas a plantar, monto y condiciones de pago (por tareas o por jornada), condiciones de alimentación para los trabajadores y el porcentaje que recibirá por cada trabajador. Una vez que el contratista acepta el negocio, sale a buscar trabajadores⁸⁰.

Por lo general se pueden diferenciar en este sector cuatro tipos de relación contractual: trabajadores permanentes con contrato, a quienes se les pagan todas las prestaciones sociales. En esta categoría se encuentran los administrativos de confianza, capataces o ingenieros. Por otro lado están los trabajadores permanentes sin contrato, que no acceden a las prestaciones sociales pero que en algunos casos llegan a acordar el pago del seguro social. En tercer lugar están los trabajadores temporales locales, que viven con su familia en la comunidad cercana a la plantación, y que poseen alguna propiedad en la que realizan tareas de agricultura familiar de subsistencia, pero que para completar sus ingresos trabajan en temporada en las plantaciones, sin contrato y sin ningún tipo de prestación social. Por último, están los trabajadores temporales inmigrantes. Si el contratista necesita contratar trabajadores para la temporada, hace un llamado por distintos medios de comunicación en otras zonas del país. Las personas que no tienen empleo en sus comunidades y que acuden a este llamado, terminan viviendo en muy malas condiciones dentro de las plantaciones, sometidos a los vaivenes de las zafras de trabajo, sin prestaciones sociales.

Cuantitativamente, más del 90% de los trabajadores de este sector no cuentan con prestaciones sociales, trabajan en régimen de subcontratación y además tienen la presión de saber que hay una lista de personas esperando ocupar su lugar. Por lo tanto es bastante complicada la existencia de sindicatos que puedan exigir derechos o mejoras en sus condiciones laborales⁸¹.

⁷⁹ "La violencia de la palma aceitera", ALAI, América Latina en movimiento, 3 de septiembre de 2010 <http://alainet.org/active/36622&lang=es>

⁸⁰ "Trabajadores de la palma. La experiencia de Rel-UITA", Rebelión, 4 de Junio de 2012 <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=150695>

⁸¹ Ídem

Por otro lado, el salario percibido en la mayoría de las ocasiones no alcanza el salario mínimo, imprescindible para sacar al trabajador rural de la pobreza. *"Estos esclavos modernos ganan en promedio 230 dólares, unos 30 dólares por debajo del salario mínimo. Según la Central Unitaria de Trabajadores, en Colombia se necesitan dos salarios mínimos para que una familia no se muera de hambre"*, denuncia Rel-UITA.

Otro importante problema asociado, es que este modelo de producción a gran escala implica que sea habitual no poner en práctica normas básicas de seguridad y salud en el trabajo o medidas de protección ante los riesgos, que provienen en buena parte del uso de importantes cantidades de agrotóxicos que impactan de manera negativa en la salud de los trabajadores. Estos son aspectos de los que se habla muy poco, lo que responde al alto grado de tercerización y precariedad laboral existentes. Como es de esperar, la exposición a los riesgos, los accidentes y las afecciones graves son frecuentes. El fraude laboral mencionado, que conlleva el no registro del trabajador accidentado en los sistemas que otorgan coberturas en salud, así como la determinación tercerizada del contrato de trabajo, que deja en la indefinición la responsabilidad legal, complejizan enormemente esta situación.

Además, se advierte que la expansión de los monocultivos de palma (que puede aplicarse a otros tipos de agrocombustibles), implican también un cambio en el uso y propiedad de la tierra. La palma está reemplazando a otros monocultivos (banano, algodón, caña), destruidos por fenómenos climáticos o por caídas en los precios del mercado internacional, que ya no los hace tan rentables, ocupando cada vez más tierras que anteriormente eran de propiedad indígena o campesina. Su expansión, ocupando cada vez mayor número de hectáreas en una gran cantidad de países, que ya empiezan a advertir la tendencia al alza de este sector (Brasil, Perú o México, por ejemplo).

Las dificultades económicas que atraviesan pequeños propietarios hacen que éstos terminen cediendo ante el empuje comercial de grandes empresas, que compran sus tierras a través de acuerdos no siempre realizados en condiciones de voluntariedad o equidad o incluso, en casos más extremos, en términos de presión. El pequeño productor, en el "mejor de los casos" pasa a ser dependiente de la finca palmera, perdiendo soberanía alimentaria y aceptando las condiciones laborales que se le imponen. Todo ello trae consigo un mayor acaparamiento y concentración de la tierra en pocas manos. En el peor de los casos, el pequeño productor termina engrosando las estadísticas de la migración rural-urbana. Todo ello no queda exento de generar conflictos por la propiedad de la tierra.

Uno de los casos más críticos en este sentido, ampliamente denunciado por Rel-UITA, se ha producido en la región del Bajo Aguán, en Honduras, que sufre desde hace años una situación de violencia provocada por la falta de acceso del campesinado a la tierra y la expansión de las grandes plantaciones de palma africana, que han visto cómo crecía su demanda internacional. Desde 2009, la represión estatal sobre el movimiento campesino de la zona se ha agudizado⁸².

Por último, no podemos olvidar los efectos medioambientales que se asocian a este tipo de producción agrícola: *"los monocultivos destinados a agrocombustibles -como la palma-, sustituyen bosques tropicales u otros ecosistemas, provocando una grave deforestación, que trae aparejada la pérdida de biodiversidad, inundaciones, el agravamiento de las sequías, la erosión de suelos, la consiguiente contaminación de los cursos de agua y la aparición de plagas por la ruptura del equilibrio ecológico y cambios en las cadenas alimentarias; además pone en peligro la conservación del agua, de los suelos, de la flora y de la fauna"*, señala una

⁸² Ver reportaje "Bajo Aguán: grito por la tierra", de Alba Sud y Rel-UITA, producido en 2012 <http://www.albasud.org/noticia/es/348/bajo-agu-n-grito-por-la-tierra>

declaración internacional en contra del monocultivo de palma africana, endosada por sobre 250 organizaciones de sociedad civil del mundo entero. La degradación de los bosques disminuye sus funciones en materia climática y su desaparición afecta a la humanidad en su conjunto⁸³.

Actualmente la deforestación en el mundo es la segunda fuente de contribución a los niveles crecientes de dióxido de carbono en la atmósfera.

Gerardo Iglesias concluye al respecto: *"No hay cultivo que haya desplazado más campesinos en Colombia que la Palma Africana. Es el 'napalm' del Plan Colombia: quemando la selva, quemando la gente y a todo derecho..."*

COSTA RICA

"El terreno en que se hallaban unos sentados, otros acostados, parecía totalmente dominado por ellos. Todo dominado menos el húmedo, el inmóvil, el cegante calor de la costa. Se impuso la voluntad del hombre. Manos y equipos mecánicos modificaron el terreno. Cambios en el desplazarse natural de los ríos, elevación de estructuras para el paso de caminos de hierro, entre cerrados cortados o puentes rellenos, por donde máquinas voraces consumidoras de árboles reducidos a troncos verdiones, transportaban hombres y cosechas, hambre y alimentos"

"Filas y filas de bananales. Por todos lados, por todas partes, hasta perderse en el horizonte. Millares de plantas que parecían multiplicarse en sucesivos espejos. Tan semejantes y simétricamente plantadas que parecían las mismas plantas, a la misma distancia, del mismo lado, del mismo color casi, del mismo florecimiento pasajero y eterno. Los troncos bruñidos, pulimento metálico, y las ramas formando abanicos en arco, encerraba la visión en una luz vegetal, células de futuras esmeraldas".

"Lo encontré en Puerto Limón y se asociaron (...) Dejaba en su sirviente, tan seguro como en sus manos, el timón al doblar el cabo de Tres Puntas y se llevaba tierra adentro la encarnación del Papa Verde, plantador de bananos, señor de cheque y cuchillo, navegador en el sudor humano (...) Nada del otro mundo. Un simple trueque. Cambiar riqueza por civilización. Si ustedes lo que necesitan es progresar, nosotros les damos el progreso a cambio de los productos de su suelo (...) El progreso exige que desalojen las tierras para que los señores las hagan producir al máximo; y salientito o dejandito el pellejo. Bala de plomo o bala de oro, sin titubeos; mano dura sin contemplaciones; y el llamado para eso, según mi opinión es el señor Maker Thomson, partidario de la fuerza (...) Nosotros vamos a colaborar con el gobierno. Pero necesito no que me autorice, sino que haga la vista gorda si yo le meto fuego a todas esas rancherías inmundas que hay por allí, nido de piojos, de gente sucia".

Miguel Ángel Asturias (1899-1974), fragmentos de *Viento Fuerte* (1950) y *El Papa Verde* (1954)⁸⁴

⁸³ "Declaración Internacional en contra de la Mesa Redonda de Aceite de Palma Sostenible (RSPO)", Rel-UITA, 15 de Octubre de 2008 http://www6.rel-uita.org/agricultura/declaracion_palma_sostenible.htm

⁸⁴ Citados en: Martín Ruiz, J.F., La Estrategia Territorial de las Transnacionales del Banano en Guatemala a través de la Trilogía Bananera de Miguel Ángel Asturias, Anales de Geografía de la Universidad Complutense, 2006 <http://revistas.ucm.es/index.php/AGUC/article/view/AGUC0606110117A/30943>

2.8.-SINTRACOBAL (Sindicato Industrial de Trabajadores Costarricense del Banano y Afines Libre)- FENTRAG (Federación Nacional de Trabajadores de la Agroindustria y Afines)

2.8.1. Una Chiquita muy grande

El escritor guatemalteco escribió una trilogía en la década de los 50, conocida como “La trilogía bananera” sobre la explotación y el control extranjero de la industria bananera en Centroamérica, encarnada en empresas como la *United Fruit Company*. Pablo Neruda es otro Nobel que se refiere al desembarco de “*Mamita Yunay*”, en su *Canto General* de 1950⁸⁵.

Chiquita Brands International Inc. a la cual ya nos hemos referido en el apartado anterior dedicado a Colombia, es una empresa estadounidense fundada en Charlotte, de Carolina del Norte, dedicada a la producción y distribución de plátanos y otros productos. Es sucesora de la *United Fruit Company* y, en la actualidad, es la principal distribuidora de plátanos en los Estados Unidos. *Chiquita* es una multinacional presente en 70 países y cuenta con alrededor de 24.000 empleados en todo el mundo⁸⁶.

Fue fundada por Henry Meiggs en 1871 y su presencia ha quedado registrada en la historia de América Latina con hechos críticos como el mencionado de la “Masacre de las Bananeras” de 1928, cuando un número indeterminado de trabajadores de la compañía (que protestaban por las malas condiciones laborales en las haciendas bananeras), fueron asesinados en Ciénaga, Colombia, por fuerzas militares.

También, por ser irrespetuosa de las leyes nacionales y por desafortunadas intervenciones políticas o la imposición de prácticas monopolísticas de integración vertical. Alguno de estos hechos es el llamado *Bananagate*, que supuso el probado soborno al presidente de Honduras, López Arellano, o sus implicaciones con los paramilitares colombianos, por lo que recibió una fuerte sanción en 2007 por el Departamento de Justicia de los Estados Unidos⁸⁷.

Sin embargo también ha tenido gran habilidad para adaptarse al cambio, principalmente a las nuevas exigencias de los mercados y, en particular, las demandas de sus grupos de interés o stakeholders, en virtud de las mayores exigencias en términos de responsabilidad social con los derechos y la ecología. Hasta el año 2000, *Chiquita* tenía una notable mala reputación en relaciones laborales en los países latino-americanos. La compañía parece, sin embargo, haber dado la bienvenida al cambio de actitud con respecto a los sindicatos y organizaciones no gubernamentales. En este sentido, cuenta con un Código de Conducta, en el que se afirma que esta Compañía no tomará represalias con los trabajadores que denuncien cualquier violación de la Ley, el respeto por el trato justo a los trabajadores y el respeto por la libertad de asociación, entre otros⁸⁸. En 1970 se convirtió en *United Brands Company* y en 1985 pasó a llamarse *Chiquita Brands International*.⁸⁹

Chiquita posee en Costa Rica 43.000 hectáreas cultivadas con banano. Actualmente, la fruta es el principal producto agrícola fresco de exportación en ese país (48% de las exportaciones del

⁸⁵ Pablo Neruda, “Canto General” <http://www.writing.ucsb.edu/faculty/dean/Upload501B-Fall06/PabloNeruda.pdf>

⁸⁶ Plan Estratégico de SINTRACOBAL 2013-2014

⁸⁷ “Lo que prueban los memorandos de Chiquita Brands”, La Silla Vacía, 11 de Abril de 2011 <http://lasillavacia.com/historia/lo-que-prueban-los-memorandos-de-chiquita-brands-23173>

⁸⁸ “Código de Conducta” de Chiquita Brands <http://www.chiquita.com/Code-of-Conduct-PDF/ChiquitaCode-FINAL-ES.aspx>

⁸⁹ Chiquita Brands International <http://www.chiquita.com/Home.aspx>

sector agrícola y el 7% de las exportaciones del país), con más de 110 millones de cajas al año (US \$650 millones). El principal comprador es la Unión Europea (50%), seguido por EE. UU. (49%). Un dato interesante, es que el 52% de la exportación de Costa Rica se cosecha en fincas independientes. El 9% de la fuerza laboral se dedica a este rubro, proporcionando 40.000 empleos directos y alrededor de 100.000 indirectos⁹⁰.

Las fincas donde opera *Chiquita* en territorio costarricense están dedicadas en su totalidad a la producción de banano, cubriendo la mayor parte de la zona del Caribe. Actualmente trabajan para la Compañía 4.400 trabajadores en Costa Rica, de los cuales se estima que un 45% provienen de otros países cercanos (trabajadores migrantes, fundamentalmente panameños y nicaragüenses). El 20% de sus son mujeres, quienes laboran mayoritariamente (75%) en las plantas empacadoras.

Cabe mencionar que los trabajadores migrantes, por su condición de extranjeros e indocumentados, suelen ser contratados en condiciones con poca o ninguna protección social o ausencia de derechos, principalmente por las empresas productoras independientes que venden el producto a las transnacionales. En general, es en el sector de la agroindustria donde más se concentra la población migrante. Los dirigentes de SINTRACOBAL señalan que esta problemática es bastante invisibilizada, lo que genera gran preocupación entre los trabajadores sindicalizados de la zona porque, además, supone una desviación fraudulenta por parte del sistema de contratación.

2.8.2. Relaciones Laborales en el sector agroindustrial costarricense

Entre las condiciones cuestionables en el ámbito laboral del sector agroindustria, los representantes de SINTRACOBAL citan de manera reiterada las restricciones a la libertad sindical y a la negociación colectiva, también producto de la tercerización y el trabajo precario. Aunque la situación de este sector en Costa Rica es mejor que en otros países en cuanto a recursos, infraestructuras e institucionalidad, en el mercado laboral las deficiencias son muy serias.

Efectivamente, Costa Rica vive un momento muy complicado en cuanto a la falta de libertad sindical y el respeto de los derechos laborales en el sector agroindustrial. A todo ello hay que sumar el uso indiscriminado de agrotóxicos, la contaminación ambiental y la incipiente introducción de cultivos transgénicos. La discriminación laboral respecto a la mujer también es alta. Por otro lado, hay muchos trabajadores del sector que ni siquiera reciben el salario mínimo establecido por ley. De este modo, la informalidad sigue aumentando⁹¹. Los propios informes del Estado de la Nación reflejan varias de estas situaciones (PEN 2012 y 2013).

Uno de los factores más relevantes que explican en parte estos problemas y la baja presencia de sindicatos y de densidad sindical, es que predominan las Asociaciones Solidarias y los Comités Permanentes de Trabajadores (CPT), producto de su promoción por parte de ciertos sectores empresariales, con el fin de lograr arreglos directos con consentimiento y entendimiento de las propias empresas. Actualmente, el 92% de la Población Económicamente Activa (PEA) de Costa Rica se desempeña en el sector privado pero la tasa de afiliación sindical

⁹⁰ Plan Estratégico SINTRACOBAL, 2013-2014

⁹¹ “El solidarismo y los CPT conspiran contra la negociación colectiva”, Rel-UITA, 12 de Diciembre de 2012 http://www6.rel-uita.org/sindicatos/con_oscar_valverde.htm

no llega al 2%, una de las más bajas de América Latina, siendo muy urgente la promoción de una agenda de trabajo decente⁹².

El solidarismo está fuertemente implantado en Costa Rica y amparado en la Ley 6970 de Asociaciones Solidarias. Según esta Ley, las asociaciones solidaristas *“son organizaciones sociales que se inspiran en una actitud humana, por medio de la cual el hombre se identifica con las necesidades y aspiraciones de sus semejantes comprometiendo el aporte de sus recursos y esfuerzos para satisfacer esas necesidades y aspiraciones de manera justa y pacífica. Su gobierno y su administración competen exclusivamente a los trabajadores afiliados a ella. Sus fines primordiales son procurar la justicia, la paz social, la armonía obrero-patronal y el desarrollo integral de sus asociados”*⁹³

No obstante, bajo esa idílica definición, se esconden efectos muy nocivos y desleales para el propio movimiento sindical y para el sistema de negociación colectiva. Las empresas aprovechan esta forma, así como los CPT, para realizar acuerdos, lo que va en detrimento del logro de convenios colectivos y de la organización gremial.

A pesar de que estos instrumentos son legales, el gran problema es que se terminan convirtiendo en una expresión de los intereses de la empresa y una instancia para sustituir la figura del sindicato, con los riesgos que eso conlleva. Este aspecto toca de lleno con los inconvenientes y obstáculos que encuentran los sindicatos para organizarse dentro de la esfera privada, lo que supone un incumplimiento de los Convenios 87 y 98 de Libertad Sindical de la OIT, que están ratificados por Costa Rica.

Como señala Maikol Hernández, Secretario General de SINTRACOBAL y de la FENTRAG *“la actividad sindical es sumamente difícil en este país. El porcentaje más alto de afiliaciones sindicales se concentra en el sector público. En Costa Rica, afiliarse a un sindicato es quedarse sin trabajo. Políticamente, destruyen a las organizaciones, hostigan a los sindicatos, se meten en asuntos internos y desprestigian a los dirigentes. Además está el fenómeno del Solidarismo, creado en 1985 como un instrumento para eliminar los sindicatos. Como primer ataque tuvimos la eliminación total de los sindicatos en el sector bananero. Y luego los empresarios desarrollaron una campaña que ha logrado meterles en la cabeza a los trabajadores de las bananeras que los responsables por el cierre de varias plantas fue por culpa de los sindicatos. En realidad, los problemas que atravesaron las bananeras fueron causados por una irresponsabilidad ambiental de la compañía, ya que sobreexplotaron el suelo a tal punto que se perdió la fertilidad y se dañó gravemente el medioambiente”*⁹⁴.

Para Hernández, *“todo esto es inaceptable, ya que el país sigue apostando por la concentración de la riqueza y el crecimiento de la desigualdad, en perjuicio de las grandes mayorías y, especialmente, la clase trabajadora, asalariada y no asalariada. Las nuevas propuestas del Gobierno (proyecto de ley 18080 y 18081) vienen a agudizar en mayores proporciones la situación actual que enfrentan los trabajadores de la agroindustria costarricense, en cuanto a*

⁹² “SINTRACOBAL y Rel-UITA recorren plantación de Chiquita”, Rel-UITA, 20 de Septiembre de 2013 <http://www.rel-uita.org/index.php/es/sectores/banano/item/3791-sintracobal-y-rel-uita-recorren-plantacion-de-chiquita>

⁹³ Ley 6970 de Asociaciones Solidaristas de Costa Rica. Artículos 1 y 2 <http://www.solidarismo.or.cr/ley-asoc-soli>

⁹⁴ “Costa Rica: un sindicato en lucha por el trabajo decente en las bananeras”, CSA, 29 de Agosto de 2011 http://www.csa-csi.org/index.php?option=com_content&view=article&id=7016%3Acosta-rica-un-sindicato-en-lucha-por-el-trabajo-decente-en-las-bananeras-costarricenses&catid=26%3AAgencia-de-noticias&Itemid=258&lang=es

*la constante violación de sus condiciones laborales mínimas. Vamos a combatir estos proyectos de forma estructurada y bien respaldada*⁹⁵.

2.8.3. El nacimiento de SINTRACOBAL

SINTRACOBAL es un sindicato pequeño todavía, joven, fundado en junio de 2002, organizado en un eslabón de la cadena productiva del banano (operaciones portuarias, logística y mantenimiento) de la empresa *COBAL (Compañía Bananera Atlántica Limitada)*, una subsidiaria de Chiquita Brand, en Puerto Limón, cuyas áreas de acción se ramifican más ampliamente en otros sectores como: transporte, estibadores, plantaciones, empaque. SINTRACOBAL se formó con la visión de mejorar las condiciones de los trabajadores del sector privado al que pertenecen, pero también para luchar contra la tercerización de los servicios, la inestabilidad laboral y para incrementar su representación legítima en la industria bananera.

Para constituirse legalmente SINTRACOBAL tuvo que lidiar y competir en un principio contra la asociación solidaria y un comité permanente en la empresa. A la fecha, el sindicato cuenta con 220 afiliados, equivalente al 98% del personal de la terminal de contenedores en la provincia de Limón (2% de mujeres) y ha logrado cuatro convenios colectivos, el último de ellos firmado en 2012 con el objetivo de mejorar la estabilidad en el empleo. SINTRACOBAL está afiliada a la CTRN (Confederación de Trabajadores Rerum Novarum) y a la UITA. Cada afiliado paga de cuota sindical un aproximado del 1% de su salario.

El sindicato es consciente de su limitada representación y la presencia del solidarismo en las distintas ramificaciones de la empresa, lo cual impide un mayor desarrollo organizativo, razón por la cual ha venido impulsando una serie de cambios estratégicos como el acercamiento al solidarismo, formalizado con la firma de un convenio denominado: “Acuerdo de Apoyo Recíproco SINTRACOBAL – ASECOBAL P.L por la Defensa y el Mejoramiento de los Derechos Laborales, Económicos y Sociales de los Trabajadores de COBAL”.

SINTRACOBAL se define como un sindicato democrático, pluralista, independiente, responsable, con vocación al diálogo y a la negociación. Su lucha principal es por los derechos laborales y el mejoramiento continuo de las condiciones socioeconómicas y la calidad de vida de los trabajadores. Además, SINTRACOBAL busca la incidencia en el desarrollo comunal, nacional e internacional a partir de propuestas viables que permitan el mejoramiento continuo de las condiciones laborales, ambientales y de vida. Se formó, por tanto, con la visión de mejorar las condiciones de los trabajadores del agro, algo que según Manuel Antonio Arias, dirigente de esta organización *“es bastante difícil por el manejo de las transnacionales y las prácticas de tercerización de los servicios y las labores”*.

Alcanzar estas metas pasa por expandir la afiliación a otros sectores de la cadena de producción la compañía, además de organizar a los trabajadores/as en las fincas, lo que implica un proceso gradual por etapas. Los primeros pasos para generar cambios estructurales internos dirigidos a la reorientación sindical bajo los lineamientos de la Autoreforma impulsada por la CTRN y la CSA ya se han dado:

-Se ha ampliado el radio de acción, modificando la razón jurídica, pasando a ser a partir de la Asamblea General Extraordinaria de diciembre de 2011 una organización de empresa a una de industria. La modificación estatutaria permite a SINTRACOBAL un mayor margen de acción en cuanto a posibilidades de organizar a los trabajadores del sector bananero en Costa Rica en aras de reducir la atomización de organizaciones sindicales y aumentar el número de afiliados.

⁹⁵ “Costa Rica: gobierno pretende eliminar derechos laborales”, Rebanadas de Realidad, 19 de Abril de 2013 <http://www.rebanadasderealidad.com.ar/uita-rel-13-10.htm>

Maikol Hernández comenta que: *“El Sector de la Agroindustria aglutina a una enorme cantidad de trabajadores y trabajadoras. Nuestro propósito es organizar el sector bananero, para después expandirnos por otros cultivos como la piña, la palma africana y la caña de azúcar”*.

-Se está logrando una mayor visibilidad internacional con la afiliación a la UITA.

-Se han realizado reformas de estatutos que dieron como resultado la reducción del número de miembros de la Junta Directiva y la forma de aporte de la cuota sindical, todo en línea a lograr un funcionamiento eficiente y una modernización de su estructura ejecutiva para la toma de decisiones.

-A la vez, hay un convencimiento en la conducción y en la base del enfoque de Autoreforma y conciencia de que la organización y la formación deben ir unidas. El proceso está en marcha y enriqueciéndose con herramientas como la Planificación Estratégica.

-Se han realizado campañas activas por la defensa de los puestos de trabajo.

La dirigencia de SINTRACOBAL también es consciente de otros riesgos, como el rechazo de los propios trabajadores, que ven en el sindicato riesgos de pérdida de empleo o discriminaciones laborales.

En cuestiones concretas, son muchos los desafíos pendientes para Hernández: *“El de los trabajadores migrantes, de políticas de género. El tema de la productividad, viéndola como un beneficio recíproco pero desde la perspectiva de la negociación y no como una imposición unilateral. Otro desafío son los contratos temporales por cinco meses y medio. Esto nos parece una barbaridad porque los trabajadores no tienen ninguna estabilidad”*.

2.8.4. La Estrategia de SINTRACOBAL: La Autoreforma Sindical

La Autoreforma Sindical aprobada en el Primer Congreso de la CSA (Panamá, 2008) viene a ser una guía orientadora que busca responder a los problemas generales que de una forma u otra caracterizan a un buen número de las organizaciones sindicales afiliadas en la región. La urgencia de reconocer la dispersión sindical, el declive de las tasas de afiliación, la pérdida de fuerza organizadora y movilizadora o el deterioro de la imagen a nivel político, exigen cambios sustanciales en distintos ámbitos y en las formas mediante las cuales se dirigen las organizaciones. A ello se añaden los ataques a la organización sindical, como parte de las políticas neoliberales, haciendo estragos que merecen diversas estrategias internas y externas a medio y largo plazo.

El Segundo Congreso (Brasil, 2012) ratificó que esta situación obedece en parte a dinámicas y culturas intrasindicales que deberán ser superadas para poder presentar al sindicato y al sindicalismo como una opción válida y un actor determinante en la dinámica del mundo del trabajo y la sociedad, existiendo algunas situaciones en las que se ha desvirtuado el papel y función social de la organización de los trabajadores, lo que ha generado una reacción muy negativa de la opinión pública y de los propios trabajadores.

De cara a estas realidades internas y externas, es fundamental provocar cambios de la orientación, gestión y acción del sindicato y recuperar su papel como principal instrumento para hacer valer sus aspiraciones, sueños y proyectos, para ser un actor de peso en la construcción de un proyecto alternativo de sociedad, superador de la lógica individualista y predadora del proyecto capitalista neoliberal.

El sindicato debe ser un actor en la disputa por una nueva hegemonía, basada en la democracia participativa y en modelos de sustentabilidad económica, social y ambiental⁹⁶.

2.8.5. La fundación de una Federación del sector agrícola: la FENTRAG

Para unir fuerzas ante todos los retos que tienen los trabajadores del sector agrícola costarricense y la necesidad de la unión sindical para la defensa de los derechos laborales, se tomó la decisión en SINTRACOBAL de conformar una Federación del sector agrícola junto con el Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas (SITRAP)⁹⁷ y el Sindicato de Trabajadores de la Standard Fruit Company de Costa Rica (SINTRASTAFCOR). A la Federación, que se constituyó formalmente a finales de 2012, se le unió posteriormente el Sindicato de Trabajadores de la Piña y Frutas Tropicales (SINTRAPIFRUT). Es así como se creó la Federación Nacional de Trabajadores de la Agroindustria y Afines, FENTRAG. Esta decisión ha contado con el respaldo de la CTRN y Rel-UITA.

Ello responde, según Hernández, a que “en Costa Rica, el movimiento sindical se ha venido atomizando y hay varias organizaciones que han estado desarrollando un importante trabajo en diferentes rubros. En este sentido, resulta necesario reagrupar todas esas fuerzas en una sola instancia para elevar con más contundencia nuestras preocupaciones y demandas. La creación de la Federación es parte de una estrategia mucho más amplia, elaborada y discutida entre diferentes actores nacionales con la intención de crear, a largo plazo, un sindicato único del sector agrícola nacional y un interlocutor válido.

Por tanto, esta Federación, además de querer impulsar la negociación colectiva, el diálogo social y la libertad sindical, nace para intentar resolver los déficit de trabajo decente en las plantaciones costarricenses, principalmente la grave situación del trabajo precario y temporal, el trato inadecuado que se da a los trabajadores migrantes y a las mujeres, al mal manejo de los agrotóxicos y la alta incidencia de enfermedades laborales.

Es importante mencionar que existe un acuerdo firmado en 2013 entre la CTRN y Rel-UITA que impulsará esta iniciativa. El Convenio se propone enfrentar los principales desafíos en cuanto a las condiciones laborales y sindicales, así como la defensa y la promoción de la agricultura familiar y la soberanía alimentaria. El Convenio se enfoca también en otros retos como la formación y la capacitación sindical, campañas de sindicalización y promoción y defensa del trabajo decente⁹⁸.

En su corta vida, la FENTRAG ya ha tenido algunos avances. Junto con la CTRN y la Central Social “Juanito Mora Porras” (CSJMP)⁹⁹, se ha logrado un acuerdo tripartito que condujo a la aprobación, a mediados de 2012, de una nueva legislación laboral con reformas interesantes para los trabajadores, conocida como Reforma Procesal Laboral¹⁰⁰. Además de acuerdos para

⁹⁶ Autoreforma Sindical, CSA http://www.csa-csi.org/index.php?option=com_content&view=section&id=38&Itemid=274&lang=es

⁹⁷ SITRAP <http://www.sitrap.net/>

⁹⁸ Rel-UITA firma convenio con CTRN, CTRN, 28 de Junio de 2013
<http://rerumnovarum.or.cr/apps/convenio/rel-uita-firma-convenio-con-ctrn/>

⁹⁹ CENTRAL SOCIAL JUANITO MORA
<http://centralsocialjuanitomoraporras.blogspot.com.es/2009/03/central-social-juanito-mora-porras.html>

¹⁰⁰ Reforma Procesal Laboral de Costa Rica 2012
[http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/biblioteca/Centro_Dudas/Lists/Formule%20su%20pregunta/Attachments/588/VETO%20DECRET%209076%20REFORMA%20PROCESAL%20LABORAL%20\(3\).pdf](http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/biblioteca/Centro_Dudas/Lists/Formule%20su%20pregunta/Attachments/588/VETO%20DECRET%209076%20REFORMA%20PROCESAL%20LABORAL%20(3).pdf)

la libertad sindical y la negociación colectiva, se pretende agilizar los procesos judiciales de carácter laboral.

Asimismo, se contemplan avances en el fuero sindical, incorporando la protección a las trabajadoras en estado de embarazo, trabajadores de ambos sexos que hayan presentado denuncia por acoso y otros reclamos. Además, esta reforma le da la potestad al Ministerio de Trabajo de resolver, por la vía administrativa inmediata la reincorporación de un trabajador. También incluye la defensa pública laboral gratuita para personas de escasos recursos y garantías referentes a salarios caídos y aportes obrero-patronales a la Caja del Seguro Social.

La FENTRAG también está vinculando sus acciones con el trabajo que desarrolla el Sindicato de Trabajadores de la Educación Costarricense (SECCR)¹⁰¹ o la presentación de una propuesta a la Standard Fruit Company para la elaboración de una agenda de trabajo sobre diálogo social en Costa Rica.

Otras acciones conllevan las discusiones con la empresa Dole, que, por un lado, tiene un acuerdo de trabajo sobre los derechos de los sindicatos que funciona en las plantaciones y un acuerdo colectivo de negociaciones con los trabajadores del sindicato en su centro de logística (SINTRASTAFCOR)¹⁰². Pero por el otro, se niega a permitir que sindicatos como SITRAP funcionen con libertad en sus granjas de bananas y piñas¹⁰³.

Además, está la lucha contra los contratos temporales en labores permanentes, que se da en grandes proporciones en el sector de la agroindustria, especialmente en las plantaciones, debido entre otras cosas a la débil inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2.8.6. Negociación colectiva como buenas prácticas

COLSIBA es la Coordinadora Latinoamérica de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales, fundada en San José, Costa Rica, en 1993, cuyos principales fundamentos son la unidad de la clase trabajadora y la lucha contra la explotación y la violación de los derechos laborales y sindicales en las plantaciones agrícolas, destacando el respeto a la autonomía y libertad de afiliación política e ideológica de sus 42 organizaciones afiliadas (10 organizaciones unitarias, coordinadoras y federaciones nacionales, uniones, asociaciones de trabajadores y campesinos, así como sindicatos de industria). Aunque el grueso de organizaciones proviene del sector de trabajadores de la industria bananera, afilia también a otras de actividades agrícolas como la caña de azúcar, el café, flores y diversas actividades agroindustriales, en un total de 8 países de la región.

En el año 2000, Chiquita y COLSIBA acordaron negociar un Contrato Colectivo Internacional y, un año después, un Acuerdo Marco Internacional sobre estándares mínimos de trabajo y derechos sindicales junto con la UITA, que reconoce los 8 Convenios Fundamentales de la OIT¹⁰⁴. El acuerdo fue significativo porque también se aplica a los proveedores de Chiquita, consiguiendo potenciar los sindicatos en países como Colombia y Honduras, lo que permite organizar trabajadores anteriormente no sindicalizados. En Costa Rica, donde la persecución

¹⁰¹ SECCR <http://www.seccr.com/>

¹⁰² SINTRASTAFCOR <http://sintrastafcor.site40.net/>

¹⁰³ “Los planes de la Federación de Trabajadores Agroindustriales de Costa Rica progresan”, Bananalink <http://www.bananalink.org.uk/es/los-planes-de-la-federaci%C3%B3n-de-trabajadores-agroindustriales-de-costa-rica-progresan>

¹⁰⁴ “Acuerdo entre la UITA/COLSIBA y Chiquita sobre Libertad Sindical, Normas Laborales Mínimas y el Empleo en las operaciones bananeras en América Latina <http://www.iufdocuments.org/www/documents/Chiquita-es.pdf>

sindical es todavía prevalente en las plantaciones de la compañía, se negoció una “Procedura de Conciliación” especial que no trajo los resultados esperados

La existencia del Acuerdo, efectivamente, no ha significado una panacea. De hecho, en 2007 y de nuevo en 2010, COLSIBA expresó serias dudas sobre el incumplimiento de Chiquita en solucionar los problemas de los trabajadores en las plantaciones en Honduras, Guatemala, Nicaragua y Costa Rica, no respetándose los contratos colectivos o persistiendo el interés de la empresa en reducir los beneficios de los trabajadores. Aunque algunos de los problemas han sido resueltos a través del Acuerdo, las organizaciones sindicales están preocupadas de que el espíritu de apertura mostrado en la primera mitad de la década, no sobreviva a los cambios en la alta gerencia.

No obstante, parece que el Acuerdo también supo inspirar buenos resultados, como la firma de la primera Convención Colectiva entre Chiquita y SINTRACOBAL en 2006. Posteriormente, llegarían varias más. El proceso de negociación colectiva entre la empresa COBAL y SINTRACOBAL está considerado como un modelo de buenas prácticas por la OIT (OIT, 2011a) y otras instituciones, con el que existe un alto grado de satisfacción, lo que demuestra el buen empeño de este instrumento en las relaciones laborales. Desde la empresa, se manifiesta que la convención colectiva ha ayudado a lograr la paz laboral mediante el pacto y debe ser una herramienta para mejorar la competitividad y productividad, y que ello beneficie en la empresa y los trabajadores.

Por su parte, desde la dirección de SINTRACOBAL también se valora muy positivamente que la Convención Colectiva haya aumentado el respeto entre las partes, lo que garantiza entendimiento.

La frecuencia de la negociación es cada 2 años. Las primeras negociaciones fueron complicadas porque no había costumbre de tratar los asuntos sindicales en la Compañía, donde operaba habitualmente un CPT. Además, hubo momentos de tensión y una huelga en 2007 como consecuencia del despido de varios trabajadores. Pero una vez que la empresa reconoció al sindicato, las siguientes Convenciones han sido más sencillas.

En los acuerdos, se incluyen disposiciones generales habituales pero también aspectos referentes a otras responsabilidades sociales de la empresa con sus trabajadores y familias en materia de educación, actividades recreativas y deportivas. Se destaca también el papel del Comité de Salud Ocupacional para prevenir los riesgos del trabajo y prevenir los accidentes.

Con respecto a la discriminación laboral, la presencia de mujeres en la planta es muy escasa, apenas 9 trabajadoras, pero se ha incorporado alguna licencia en términos de maternidad.

Una asunción muy significativa es que la empresa sostiene que con los procesos de Negociación Colectiva y los acuerdos alcanzados, los costos de operaciones no se han incrementado más allá de lo sostenible¹⁰⁵.

¹⁰⁵ Foro regional virtual sobre experiencias y buenas prácticas en materia de relaciones laborales en Centroamérica y República Dominicana, 17 de marzo de 2011, REAL CARD
http://www.asies.org.gt/sites/default/files/articulos/publicaciones/i_foro_regional_virtual_real_card.pdf

HONDURAS

*Por la vereda va una mujer cargando frutas en una canasta
Por la vereda van las frutas cargando a la mujer que lleva una canasta
Por la canasta pasa la vereda y una mujer que vende frutas
Por una fruta pasa el campo lleno de árboles adonde hay una vereda
Por una mujer pasa la vereda cargada de frutas y montañas
En la canasta hay leña y humo y hombres y mujeres que tejen cestas y van a las montañas
Por una montaña hay una vereda llena de mujeres que cargan frutas
Por una mujer crecen las veredas, las frutas, canastas e inmensas montañas*

Por la Vereda, Alejandra Flores Bermúdez, 1957¹⁰⁶

2.9.-SITRAINIA (Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional Agrario)

2.9.1. La importancia de los sindicatos del sector público relacionados con la agricultura

El SITRAINIA tiene su fundamento en la lucha por mejorar las condiciones de vida de los trabajadores hondureños. El esfuerzo sindical en este país se remonta a los años de 1920, cuando se organizó la primera Federación Hondureña de Trabajadores. A raíz las primeras reivindicaciones surgieron dirigentes que se convirtieron en líderes populares de gran dimensión.

El primero de mayo de 1954 se declaró la primera huelga obrera, que duró 69 días. Este será un punto de inflexión para el movimiento sindical hondureño, un referente para el futuro y para las generaciones posteriores. Hasta ese momento las condiciones laborales eran muy precarias para toda la población trabajadora. Se denunciaban permanentemente situaciones muy difíciles como las del trabajador del ferrocarril o de las plantaciones bananeras. En el mes de diciembre de 1957 se aprobó el Código de Trabajo, la Ley de Seguro Social, la Ley de Reforma Agraria y otras leyes que vinieron a favorecer a la población en general. Los trabajadores que se quedaron desempleados a raíz de la huelga del 54 fundaron la Federación Nacional de Sindicatos de Honduras (FENASH). El Presidente de dicha federación fue Lorenzo Zelaya, campesino, quien posteriormente fue asesinado¹⁰⁷.

Posteriormente, se crearon la mayor parte de las organizaciones sindicales y el 31 de enero de 1973 nace el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional Agrario (SITRAINIA). Por tanto, se trata, como su nombre indica, del sindicato de trabajadores públicos ligado al INA¹⁰⁸, entidad creada por mandato constitucional para dar respuestas a la problemática agraria e impulsar la reforma agraria.

En su historia de más de 40 años, SITRAINIA ha vivido varias huelgas de hambre como respuesta a los continuos y persistentes intentos por parte el Estado y de las autoridades del

¹⁰⁶ Poemas, Alejandra Flores Bermúdez http://letras-uruguay.espaciolatino.com/aaa/flores_bermudez_alejandra/por_la_vereda.htm

¹⁰⁷ Breve historia SITRAINIA, INA http://www.ina.hn/sitraina.php?pagp_id=67&orden

¹⁰⁸ INA <http://www.ina.hn/>

INA de reprimir la acción sindical en su seno. Las coacciones no sólo incluían despidos de dirigentes, sino también traslados laborales a sedes del INA alejadas como la de Aguán.

La primera, en 1976, producto de un proceso que debilitó mucho a SITRAINA, que casi desaparece, tardando varios años en reestructurarse. La segunda huelga de hambre se produce en 1981, por el despido de 110 empleados, precisamente de Aguán.

En 1992, el Congreso Nacional aprobó la Ley para la Modernización y Desarrollo del Sector Agrícola (LMDSA)¹⁰⁹. Las nuevas autoridades del INA y su política de despidos significaron el inicio de la tercera huelga de hambre durante 10 días. Finalmente, mediante un Acta Especial, se logró el reintegro de 33 trabajadores. Además, el SITRAINA demandó al INA solicitando indemnización por concepto de fuero sindical que corresponde por los dirigentes despedidos, según lo estipulaba el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo. La demanda fue ganada en mayo de 1995 y con el monto recibido por concepto de indemnización se adquirió el inmueble que actualmente sirve de sede al SITRAINA en la ciudad de Comayagüela, municipio del Distrito Central (Comayagüela-Tegucigalpa).

En julio de 2002, se logra suscribir un Acta Especial que anuló las pretensiones de suspensión por 120 días a 450 trabajadores con el pretexto que existía personal supernumerario. A pesar de ello, se despidió a 40 sindicalistas que, finalmente, fueron repuestos. La patronal también se comprometió a cumplir el Convenio Colectivo.

Desde entonces, las principales demandas de SITRAINA son lograr procesos de concertación sin ambigüedades, pacíficos, de confianza mutua, de diálogo, y frenar el hostigamiento y el desgaste a través la violación sistemática de ciertos derechos sindicales: en especial la deducción por planilla de la cuota sindical, permisos sindicales con goce de salario y reconocimiento del SITRAINA como único representante de los trabajadores¹¹⁰. Además de frenar otros intentos por desarticular la organización y afectar a la estabilidad laboral de sus afiliados, como los despidos y suspensiones ilegales.

Actualmente en SITRAINA existen 10 seccionales. Está afiliado a la Federación Unitaria de Trabajadores de Honduras (FUTH) y a la Confederación Unitaria de trabajadores de Honduras (CUTH) e, internacionalmente, a la UITA. Cuenta con un total de 650 afiliados.

La historia de represión y desconocimiento del Estado hacia SITRAINA habla por sí sola. Sin embargo, la dirigencia no renuncia a sus derechos ni a la negociación colectiva planteando líneas de trabajo que van más allá de los derechos de sus agremiados. Los desafíos actuales de este sindicato se centran, en opinión de Ramón Antonio Bulnes, su presidente, en *“luchar contra el modelo económico que en nuestro país está flexibilizando el trabajo, precarizándolo y tercerizándolo, acabando con las organizaciones sindicales. Somos un sindicato clasista y mantenemos la vida orgánica en todas las instancias con incorporación militante en las luchas del pueblo hondureño. Nos constituimos con el objetivo de defender los derechos que son violentados. Hoy más que nunca debemos mantener la unidad, reforzar nuestra conciencia de clase y seguir luchando contra el modelo neoliberal”*.

La importancia estratégica de los sindicatos públicos para apoyar las demandas de los campesinos y de los trabajadores agrícolas, y más de aquellos ligados al sector rural, como por

¹⁰⁹ Ley para la modernización y el desarrollo del sector agrícola

http://www.ina.hn/userfiles/file/nuevos/ley_para_la_modernizacion_y_desarrollo_del_sector_agricola_lmDSA.pdf

¹¹⁰ “Ambigüedad de la patronal en negociación colectiva con SITRAINA. Una de cal y otra de arena”,

Adital, 21 de Junio de 2012

http://www.adital.com.br/site/noticia_imp.asp?lang=ES&img=N&cod=68097

ejemplo los Ministerios de Agricultura, es alta. Y aún más, si están relacionados con las instituciones estatales encargadas de ejecutar las medidas de reforma agraria, que no vienen condicionadas en los últimos años por políticas de desconcentración y modelos de desarrollo más equilibrados.

No solamente es una cuestión de reparto de tierras y justicia social. En algunos países, estos funcionarios, sindicalizados, trabajan en unidades y centros experimentales encargados de la investigación y la transferencia de tecnología agraria aplicada a los cultivos, la inversión y la cooperación técnica o la producción de semillas.

La intangibilidad de ciertas áreas y productos agrícolas autóctonos, de reservas biológicas y otros patrimonios culturales, como el caso de los conocimientos de los pueblos indígenas sobre la tierra, están amenazadas seriamente por la expansión de los agronegocios. La propiedad de los bancos de germoplasma y otras bases genéticas a partir de los cuales se realizan los cultivos es un tema de gran actualidad. Un aspecto que fortalece la dominación de instituciones privadas y empresas multinacionales de la ciencia y tecnología agraria en detrimento de los Estados. En el trasfondo, están los impactos en la soberanía alimentaria y los precios de los productos agrícolas.

2.9.2. Las Reformas Agrarias.

Abordar el complejo laberinto de las reformas agrarias en los países de América Latina es algo que ameritaría otro espacio aparte, por no mencionar que existe una copiosísima literatura sobre ellas. Se entremezclan variables de todo tipo: económicas, sociales, políticas, culturales, históricas, filosóficas, medioambientales, laborales....en las que no podemos profundizar en el presente informe.

Bastará profundizar aquí algunas ideas sobre cómo los procesos de transformación en la propiedad de la tierra apuntan a los aspectos ya tratados en relación a ciertos modelos productivos y su crecimiento, modelos que se han vuelto dominantes y que implican relaciones de desprotección y precariedad laboral, entre otras.

En América Latina, el siglo XX fue el siglo de la reforma agraria y de las luchas campesinas por la tierra, con resultados dispares. Estas constituyeron algunos de los ejes centrales en los procesos que incidieron sobre las grandes transformaciones sociales y económicas que sucedieron en el continente. Todas tuvieron como antecedente la lucha campesina y son una parte esencial para entender los procesos autóctonos socioeconómicos y políticos, parte de las culturas nacionales.

El problema de la tierra sigue vigente en un contexto rural con creciente presencia del neoliberalismo económico y la modernización agrícola, quizás, con una fuerza y significación considerable y tensiones renovadas. Se manifiesta en los conflictos entre quienes son sus propietarios y entre quienes la trabajan, entre el campesino y el terrateniente o respecto del significado que tiene para múltiples comunidades indígenas o campesinas (Teubal, 2003).

Los procesos de Reforma Agraria, que comienzan a tener importancia en América Latina hacia finales de la década de los 50, se ven acelerados por las respuestas preventivas despertadas por la revolución cubana, la insurgencia de las masas campesinas organizadas y el ambiente que procede a la “Alianza para el Progreso”, nacida para contrarrestar la influencia revolucionaria mediante un programa de ayuda económica, política y social promovido por Estados Unidos, combinándose con la presencia del Banco Interamericano de Desarrollo ¹¹¹. A

¹¹¹ Alianza por el progreso http://es.wikipedia.org/wiki/Alianza_para_el_Progreso

partir de 1961 cuando se emite la Carta de Punta del Este¹¹², su documento más significativo, el gobierno de Honduras se adhirió a sus postulados. Durante varias décadas, las reformas agrarias fueron hechas con mayor o menor acierto.

Sin embargo, los cambios que han provocado la modernización de la producción agrícola en América Latina, con las fuertes inversiones de capital y de concentración de la tierra, han supuesto un retroceso en aquellas propuestas de reformas.

Desde hace tiempo, el SITRAINA viene denunciando públicamente que el gobierno hondureño está abandonando y liquidando la reforma agraria, recogida ampliamente como derecho constitucional en el capítulo III del Título VI de la Carta Magna de la siguiente forma: *“La Reforma Agraria es un proceso integral y un instrumento de transformación de la estructura agraria del país, destinado a sustituir el latifundio y el minifundio por un sistema de propiedad, tenencia y explotación de la tierra que garantice la justicia social en el campo y aumente la producción y la productividad del sector agropecuario. Declárese de necesidad y utilidad pública la ejecución de la Reforma Agraria”* (Artículo 344); *“La producción agropecuaria debe orientarse preferentemente a la satisfacción de las necesidades alimentarias de la población hondureña, dentro de una política de abastecimiento adecuado y precios justos para el productor y el consumidor”* (Artículo 347); *“Los planes de reforma agraria del INA y las demás decisiones del Estado en materia agraria, se formularán y ejecutarán con la efectiva participación de las organizaciones de campesinos, agricultores y ganaderos legalmente reconocidas”* (Artículo 349); *“Los bienes expropiables para fines de Reforma Agraria o de ensanche y mejoramiento de poblaciones son, exclusivamente los predios rústicos y sus mejoras útiles y necesarias que se encuentran adheridas a los mismos y cuya separación pudiere menoscaban la unidad económica productiva”* (Artículo 350)¹¹³.

Para SITRAINA, en la actualidad se da una violación clara a la Constitución de la República en lo referente a los artículos 344 y 350, lo que deriva de forma sistemática en el irrespeto del estado de derecho, al no cumplir el mandato constitucional que define en una forma clara y precisa el mecanismo sobre cómo debe ejecutarse el verdadero proceso de reforma agraria.

Por el contrario, las políticas de liberalización económica contra la reforma agraria, son denunciadas por el sindicato como hechos de obediencia a los dictados de los organismos financieros internacionales y la falta de políticas independientes, lo que atenta contra la soberanía nacional. Se denuncia, además, el retroceso de los programas sociales creados para luchar contra la pobreza en el campo y la limitación de las funciones del INA a dos esferas: titulación de tierras y conflictos, desnaturalizando de este modo los objetivos y fines de la reforma agraria, pasando a ser privatizados otros servicios¹¹⁴. Todo ello está logrando una reconcentración de la tierra. Según Ramón Bulnes, el INA está ahora *“funcionando como una simple ventanilla de titulación de tierras”*

Prosigue: *“A raíz de la implementación de la Ley de Modernización Agrícola, el 5 de marzo de 1992, bajo el gobierno de Leonardo Callejas, prácticamente desaparecieron todas las causales de expropiación, sólo quedaron dos, las de sobretecho y tierras incultas. Con esto de las tierras incultas, se le da un plazo de 18 meses al terrateniente y hasta 24 meses para que pueda desarrollar un proyecto dentro de la tierra y en ese periodo el campesino que ha hecho la*

¹¹² Carta de Punta del Este de 1960 <http://es.scribd.com/doc/37809291/1-Carta-de-Punta-Del-Este-1960>

¹¹³ Decreto 131 de 1982

http://www.elheraldo.hn/var/ezflow_site/storage/original/application/f9c88492acb6cfa7e22950be1fbb e9ab.pdf

¹¹⁴ “Denuncia pública de SITRAINA frente al proyecto de abandono y liquidación de la Reforma Agraria”, Rel-UITA, 17 de Junio de 2004 <http://www6.rel-uita.org/sindicatos/sitraina.htm>

denuncia de la tierra tiene que salir. Prácticamente, la Ley de Modernización Agrícola vino a dar al traste con todo lo que se había hecho de reforma agraria en 31 años de trabajo. La reforma agraria no sólo era entrega de tierras, era asistencia técnica, crédito, construcción de escuelas, salud y proyectos de riego y educación”.

La Ley de Modernización Agrícola dio salida para que las tierras volvieran al poder de los terratenientes y pudieran vender o arrendar a la explotación agropecuaria industrial, algo que la Ley de Reforma Agraria prohibía con anterioridad, lo cual ha ido generando, entre otros, problemas ya señalados en otros países.

“Hace mucho tiempo se hablaba de que Honduras era el granero de Centroamérica. Ya no lo es. Eso explica la concentración de tierras en pocas manos, tierras de vocación agrícola están dedicadas a la ganadería, pero eso es para exportación. En el valle de Comayagua, tierras que antes eran productoras de maíz y frijol, que son el sustento de nosotros, los hondureños, ahora están produciendo pepino y berenjena orientales, para exportar. Para la soberanía alimentaria es un problema porque todo está caro”

Para Bulnes, los retos de SITRAINA están precisamente en *“exigir un verdadero proceso de reforma agraria porque, hasta el momento, lo que han hecho las autoridades es titular pequeñas parcelas de tierra y eso no es reforma agraria. Asimismo, vamos a mantenernos movilizados junto al pueblo, a los campesinos, apoyando sus justas demandas, porque es de ahí que viene SITRAINA y ahí está su origen. Para nosotros es vital mantener el vínculo con el movimiento campesino. Es nuestro aliado natural y nuestra principal razón de ser. Nuestro primer compromiso debe ser con ellos y con el derecho que tienen a la tierra y a los mecanismos de producir y vivir dignamente”*¹¹⁵.

Bulnes también denuncia la politización del INA, y el uso de la entrega de tierras con fines electoralistas: *“El despilfarro económico de las autoridades del INA y otras acciones no permiten el desarrollo institucional ni garantizan el verdadero proceso de reforma agraria. Los mismos directores regionales han confirmado la retención de títulos de propiedad con fines electoralistas”*¹¹⁶.

PERU

“Un hombrecito se encaminó a la casa- hacienda de su patrón. Como era siervo iba a cumplir el turno de pongo, de sirviente. El gran señor, patrón de la hacienda, no pudo contener la risa cuando el hombrecito lo saludó. “Eres gente u otra cosa” - le preguntó. Atemorizado, con los ojos helados, se quedó de pie.

- “¡A ver! -Dijo el patrón - por lo menos sabrá lavar ollas siquiera manejar la escoba. Con esas sus manos que parecen que no son nada”. Arrodillándose el pongo besó las manos al patrón y, todo agachado, siguió al mandón hasta la cocina. El hombrecito no hablaba con nadie, trabajaba callado; comía “Si, papacito; si mamacita”, era cuanto solía decir. El patrón

¹¹⁵ “SITRAINA y sus futuras líneas de trabajo”, Rel-UITA , 2 de Mayo de 2013 <http://www.rel-uita.org/index.php/es/sindicatos/item/3306-sitraina-y-sus-futuras-lineas-de-trabajo>

¹¹⁶ “Masiva manipulación en entrega de títulos de propiedad del INA”, La Tribuna, 17 de Septiembre de 2013 <http://www.latribuna.hn/movil/2013/09/17/masiva-manipulacion-en-entrega-de-titulos-propiedad-del-ina/>

martirizaba siempre al pongo, delante de toda la servidumbre. Lo empujaba de la cabeza y obligaba a que se arrodillara.

- "Creo que eres perro, ¡Ladra! -le decía. Trota de costado, como perro -seguía ordenándole el hacendado". El hombrecito sabía correr imitando a los perros pequeños de la puna. El patrón reía, de muy buena gana; la risa le sacudía todo el cuerpo. Y así, todos los días, el patrón hacía revolcarse a su nuevo pongo, delante de la servidumbre. Lo obligaba a reírse, a fingir llanto. Lo entregó a la mofa de sus iguales los colonos. Pero una tarde ese hombrecito, habló muy claramente.

"Gran señor, dame tu licencia; padrecito mío, quiero hablarte" - dijo.

El patrón no oyó lo que decía. "¿Qué? ¿Tú eres quien ha hablado u otro?" – preguntó.

"Padre mío, señor mío – empezó a hablar el hombrecito- Soñé anoche que habíamos muerto los dos, juntos. Como éramos hombres muertos, señor mío, aparecimos desnudos, los dos juntos, desnudos ante nuestro gran padre San Francisco, nos examinó con sus ojos que miran el corazón de cada uno y lo que éramos y lo que somos. Como hombre rico y grande, tú enfrentabas esos ojos, padre mío".

–"¿y entonces?" -preguntó el patrón.

–"Dueño mío: apenas nuestro padre San Francisco dio la orden, apareció un ángel, brillante como el sol; bello de luz suave. Traía en sus manos una copa de oro.

- "Ángel mayor: cubre a este caballero con la miel que está en la copa de oro, sobre su cuerpo del hombre". Y así enlució tu cuerpecito como si estuviera hecho de oro, transparente".

"Así tenía que ser – dijo el patrón, y luego preguntó:" - ¿Y a ti?

Nuestro San Francisco volvió a ordenar: "Que el más ordinario ángel traiga en un tarro excremento humano"

-¿Y entonces? Trayendo un tarro grande; Oye viejo – ordenó nuestro gran Padre a ese pobre ángel – embadurna el cuerpo de este hombrecito con el excremento que hay en la lata; todo el cuerpo, de cualquier manera; cúbrelo como puedas ¡Rápido!

- "Así mismo tenía que ser – afirmó el patrón- ¡Continúa! ¿Todo incluye ahí?"...

- No padrecito. Cuando nos vimos juntos, ante nuestro Gran Padre, el volvió a mirarnos y a ti ya a mí. Luego dijo: "Ahora ¡lámanse el uno al otro! Despacio, por mucho tiempo". Nuestro Padre le encomendó al viejo ángel vigilar que su voluntad se cumpliera.

Resumen de "El sueño del pongo", cuento popular peruano, adaptado por J. M. Arguedas, 1965¹¹⁷

2.10.-SITETSA (Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Empresa TALSA)

2.10.1. La informalidad laboral en el Perú

Las cosas parecen irle bien a la economía peruana tras 12 años de crecimiento consecutivo. El valor de las exportaciones consiguió records históricos. Sin embargo, la situación laboral para muchos peruanos es bastante insatisfactoria. Largas jornadas, bajos salarios, subcontratación, falta de protección social, alta informalidad y precariedad siguen siendo los rasgos principales de un mercado de trabajo que no parece haberse visto alterado hacia la calidad como correspondería por el dinamismo económico registrado, sobre todo porque la creación de empleo en términos cuantitativos ha sido bastante importante.

¹¹⁷ José María Arguedas, "El sueño del pongo", Obras Completas I, Editorial Horizonte, Lima, 1983

Los estándares de trabajo decente siguen siendo utópicos para la mayor parte de la PEA peruana, aunque se aprecian ligeros recortes o avances muy débiles en el acceso a la formalidad laboral, sobre todo en ciertos sectores productivos urbanos.

Lo cierto es que los últimos incrementos en el salario mínimo vital lo situaban en 268\$US en 2012¹¹⁸, siendo uno de los más bajos de Latinoamérica y que apenas sirve para cubrir la canasta básica a más de tres cuartos de la población¹¹⁹.

Como la base de informalidad laboral es muy alta en Perú, la formalización no depende solamente del aumento del PIB sino también de cambios institucionales en el mercado de trabajo, duramente flexibilizado en los años de 1990 con los *services* (subcontrataciones y tercerización), facilidad en los despidos y afectación a otros derechos laborales.

Por otro lado, los niveles de sindicalización son bajísimos y la cobertura en seguridad social muy escasa, con una alta rotación en la mano de obra menos cualificada. Hasta 1992 la seguridad social en Perú se regía por los principios de solidaridad e integralidad. Cuando el fujimorismo dictó en 1992 el DL 25987, se dio paso al sistema privado de pensiones o AFP's, basado en las aportaciones individuales.

La realidad es que los asalariados no son mayoría en el país, sino los independientes no profesionales y trabajadores familiares no remunerados. Las tasas de informalidad laboral siguen siendo colosales y en 2012, según la OIT, significaban el 68,8% de la fuerza laboral peruana, una de las más altas de todo el mundo, muy por encima de la tasa promedio del 47,7% en la región (OIT, 2012b).

La debilidad de las relaciones laborales va asociada al bajo o nulo acceso a la salud y la jubilación. Los contratos de trabajo son, ciertamente, un lujo. La subcontratación por ingresos se explica por la existencia de sectores altamente productivos y otros con una productividad muy baja. La agricultura aparece, precisamente, en este extremo. Sin embargo, en materia de empleo sucede lo contrario. Más de 1/3 del empleo se ubica en la agricultura, pero con el nivel más bajo de ingresos en relación a la productividad (Bajo la Lupa, 2007).

La subcontratación es realizada masivamente por las empresas contratistas o *services*, que en realidad son empresas tercerizadas en su mayoría por empresas más grandes o multinacionales. Pero también empresas de intermediación laboral, que se encaramaron al mercado laboral peruano con el resultado de un masivo incumplimiento de los derechos laborales o no reconocimiento los beneficios de los trabajadores, transgrediendo incluso el salario mínimo y las leyes que regulan las actividades de las empresas de servicios y cooperativas de trabajo asociado, que sí establecen claramente que los trabajadores subcontratados mantengan su dignidad laboral y se reconozcan sus beneficios, como a cualquier otro trabajador.

La situación actual es que el trabajador y la trabajadora peruanos no disfrutan de plena libertad para asociarse y, mucho menos, negociar colectivamente, algo que cada vez es más atípico. La incomprensión por parte del sector empresarial de que la negociación colectiva permitiría elevar en realidad la productividad, es muy preocupante.

¹¹⁸ Evolución Salario Mínimo del Perú

http://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Salario_m%C3%ADnimo_en_Per%C3%BA

¹¹⁹ "Ingresos del 86% de hogares no cubren la canasta básica familiar", La Primera Digital, 28 de Mayo de 2011 http://www.diariolaprimera Peru.com/online/especial/ingresos-del-86-de-hogares-no-cubren-la-canasta-basica-familiar_87038.html

En el sector rural todos estos rasgos se recrudecen aún más.

2.10.2. El boom de la agroexportación peruana: un gran éxito a costa de la “agroexplotación laboral”

La estrategia de los gobiernos peruanos en los últimos años ha consistido en acelerar las exportaciones por medio de los TLC, y en concreto, blindar el crecimiento del sector textil y de la agroexportación, sectores estratégicos en este sentido, y que han sido una prioridad.

La agroindustria de exportación peruana se ha vuelto una gran cadena de oportunidades en el país y cada día se introducen nuevos productos nativos u orgánicos que compiten con los “tradicionales” café, espárrago, alcachofas, mango, uva y palta o aguacate. Es cierto que los resultados son muy satisfactorios. Por ejemplo, las exportaciones agrícolas en Perú se duplicaron entre 2007 y 2013, alcanzando un valor de 4427 millones de \$US¹²⁰. Solo el espárrago supone la existencia de 65.000 hectáreas a lo largo de toda la costa, liderando la exportación mundial de este producto.

Diversos estudios realizados durante los últimos años han dado cuenta de que, a pesar de haber crecido enormemente la demanda comercial, la agroexportación no ha constituido un factor para la mejora de las condiciones de sus trabajadores como cabía esperar sino, además, un riesgo para su salud (ISAT, 2005; Málaga y Pacheco, 2009; Plades, 2007).

Tanto en la industria textil como el sector industrial agrícola, muchos de los nuevos puestos de trabajo son empleos precarios, y mayormente, ocupados por mujeres, bajo un régimen especial de subcontratación eventual, sin contrato de trabajo (lo que implica jornadas de trabajo entre 12 y 16 horas), sin seguridad social, ni derecho a atención en salud, etc.

La agroexportación cuenta actualmente en Perú con un régimen especial, normado por la Ley 27360 de 2000, Ley de promoción del sector agrario¹²¹, que constituye un régimen laboral discriminatorio con los trabajadores de este sector en comparación con los demás trabajadores, ya que promueve contratos eventuales con derechos recortados y fue expresamente normado para favorecer la competitividad del sector en detrimento de los derechos laborales.

El artículo 7 de la Ley es, de por sí, refulgente: *“Los empleadores de la actividad agraria (agroindustrial) podrán contratar a su personal por periodo indeterminado o determinado. En este último caso la duración de los contratos dependerá de la actividad agraria por desarrollar, pudiendo establecerse jornadas de trabajo acumulativas en razón de la naturaleza especial de las labores, siempre que el número de horas trabajadas durante el plazo de contrato no exceda en promedio los límites máximos previstos por la ley.*

Los artículos 8, que exonera a los empleadores del impuesto extraordinario de solidaridad, el 9, que mantiene a los trabajadores de esta actividad agraria dentro del Seguro de Salud en sustitución del régimen de prestaciones (que será del 4% de la remuneración), o el artículo 11, que deroga todas las normas anteriores que se opusieran a esta Ley, son otras características de desprotección y abuso hacia el trabajador. La ley también redujo impuestos a los empresarios.

¹²⁰ Exportaciones del Perú <http://exportacionesdelperu.blogspot.com.es/>

¹²¹ Ley 27360, El Peruano <http://www.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Leyes/27360.pdf>

Todo ello ha desembocado a que haya predominado la contratación temporal sobre la contratación indefinida y, dentro de aquella, el alto número de contratos intermitentes. Por la misma razón, no es posible determinar con exactitud el número de personas empleadas en el Régimen Laboral Agrario y que ha oscilado en los últimos años entre 150.000 y 200.000 trabajadores. La gran contratación se da en empresas de más de 100 trabajadores. El 66% de los contratos están sujetos a modalidad. La remuneración diaria del trabajador del sector estaba en 2012 en torno a 30 nuevos soles (unos 10 \$US aproximadamente). Esto significaría que, por ejemplo, 26 jornales a lo largo de un mes (con 4 días de descanso) ni siquiera cubrirían el valor del salario mínimo (Gamero, 2012).

Si bien existe debate sobre si las normas de contratación alteran en realidad el régimen general de trabajo, parece claro que el aspecto remunerativo sí implica una alteración de dicho régimen, lo que en gran medida determina un régimen diferenciado de beneficios económicos, con la consiguiente promoción del sector agrario. La indemnización por despido arbitrario es otro aspecto con trato diferenciado en perjuicio del trabajador.

En cuanto a los sindicalizados, de los 98.467 sindicalizados en 2010 a nivel nacional, sólo 2651 se encontraban en el sector agrícola (Gamero, 2012). Se deben reiterar las profundas restricciones para ejercer la libertad sindical, especialmente para las mujeres, pues son los varones quienes obtienen más fácilmente el contrato fijo, que permite sindicalizarse. Es así que existen casos de mujeres que, después de sindicalizarse o formar un sindicato, fueron despedidas y/o presionadas para que renuncien a su afiliación sindical.

La presencia masiva de la mano de obra femenina guarda relación con la migración interna y la atracción que estas actividades han generado en otras regiones del campo peruano. Esta situación hace que los contratos suelen brillar por su ausencia. Cuando se realiza el contrato, sucede a menudo que muchas trabajadoras no reciban una copia del mismo.

Santos Celestina, Secretaria General de SITETSA, estima que *“el porcentaje de empleo femenino es el 65%. Pero en las fábricas de procesamiento de espárragos que también forman parte de la industria el porcentaje sube al 75%”*

Otro factor que aumenta la inestabilidad es la presencia de las ya mencionadas *services*, empresas de intermediación utilizadas para realizar “el enganche” de los trabajadores para las tareas, evitando la sindicalización y facilitando la evasión de impuestos, además de retener al trabajador un porcentaje de su salario como comisión. Nuevamente, en estos casos se crean situaciones ambiguas de responsabilidad que termina pagando el trabajador, que no sabe a quienes reclamar cuando surge un problema.

Los atropellos de las trabajadoras en el sector agroexportador no se limita a los derechos laborales, sino también al derecho de protección de la maternidad, el cual está reconocido en la Constitución y diversos Tratados y Convenios Internacionales firmados por el Perú. Que sean vulnerados es evidencia de discriminación hacia las mujeres por el hecho de ser o poder ser madres. De esta manera, en el sector agroexportador se evita contratar mujeres embarazadas o se despiden a mujeres que se embarazan, argumentando que retrasan la producción o bajan la productividad, y se les niega el descanso pre y post natal, el permiso de lactancia materna, las vacaciones y la protección de las gestantes a no realizar labores que pongan en riesgo su salud. Muchas mujeres afectadas por esta discriminación no denuncian por miedo o por el desconocimiento de sus derechos¹²²

¹²²TLC UE-Mujeres. Alerta Informativa, RedGe, 14 de Noviembre de 2009 <http://www.fta-eu-latinoamerica.org/wp-content/uploads/2011/06/200911-RedGE-AITLCUE-Mujer-final.pdf>

Por otro lado, y por sus características, la agroindustria peruana ofrece altos riesgos de enfermedad laboral, con sus largas jornadas, calor drástico, posiciones de trabajo y el contacto constante con plaguicidas y fertilizantes. Las trabajadoras no reciben información al respecto y los comités de salud y seguridad en el trabajo son asuntos inexistentes. La ropa de faena suele ser descontada del salario. La desprotección en salud, por las razones mencionadas con anterioridad, agrava la situación.

Aunque se advierten mejoras en las empresas respecto al transporte y el acceso al fundo, la situación con los servicios básicos de éstos sigue anclada en condiciones infrahumanas en cuanto a servicios de higiene o acceso a agua potable. Aunque algunas empresas ofrecen servicios de almuerzo, que es descontado del salario, otras no lo ofrecen. Los servicios de guardería, que son tan reclamados, deberían considerarse como una opción posible.

Aunque una buena parte de la exportación se realiza en el marco del TLC con la UE y a pesar de que se están incluyendo los 8 convenios fundamentales de la OIT en dicho tratado, con acciones concretas como inspecciones laborales constantes y efectivas, apenas existen los mecanismos de solución de controversias o la inspección que pueda sancionar a las empresas que incurran en ciertos incumplimientos.

Es así, que el éxito peruano en el sector agroexportador se debe en buena parte a la disponibilidad de mano de obra barata, femenina, y a los menores estándares laborales. El Perú ha ampliado este régimen hasta el 2021 otorgando factores de competitividad a costa de los derechos laborales.

Desde los sectores empresariales se advierte que limitar los beneficios laborales otorgados a las empresas a través de la Ley 27360 implicaría amenazar seriamente a esta industria tan boyante e intensiva en mano de obra. No obstante, desde ciertos sectores legislativos y corrientes de opinión, se señala que si bien la Ley fue promulgada para atraer la inversión en el sector, ésta ha cumplido con creces su propósito y es posible ahora hacer participar más a los trabajadores de las enormes ganancias que ha generado¹²³. Desde el sindicalismo, organizaciones de mujeres y otros sectores de la sociedad civil, también se cuestiona duramente que el modelo no haya sabido distribuir de una manera más justa los beneficios, siendo considerado uno de los más abusivos y explotadores en la actualidad. Además, desde ciertas corrientes ecologistas y campesinas, se cuestiona una industria (si exceptuamos el café) ubicada principalmente en Ica y La Libertad, donde las corrientes de agua son escasas, debido a que ambos departamentos se encuentran en el desierto costero peruano, aspectos que han sido suplidos con tecnología muy moderna pero sobre la que hay dudas en cuanto a su sostenibilidad.

2.10.3. SITETSA

El Sindicato de Trabajadores de la Empresa TALSA fue fundado a finales de 2007 en Trujillo, en el Departamento de La Libertad, Perú. Se trata de una organización sindical de empresa, afiliada a la Federación Regional de Trabajadores de la Agroindustria de La Libertad, departamental de la Federación Nacional de Trabajadores de la Agroindustria y Afines (FENTAGRO) y a través de ella a la UITA, la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos

¹²³ “Los retos que debe afrontar el sector agroexportador peruano para consolidarse”, El Comercio, 25 de Febrero de 2013 <http://elcomercio.pe/economia/peru/retos-que-afrontar-sector-agroexportador-peruano-consolidarse-noticia-1542141>

Bananeros y Agroindustriales (COLSIBA) y la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).

SITETSA, que cuenta con 120 afiliados, la mayoría mujeres, nace en un entorno de gran represión y persecución sindical, el de la agroindustria de exportación peruana, en el que se dan una serie de violaciones flagrantes a los derechos laborales: no respeto por la jornada de 8 horas, no cancelación de las jornadas y horas extraordinarias, despidos por embarazo o discriminación, no respeto por los días festivos o feriados, ni el derecho pre y post natal o los descansos médicos.

Santos Celestina considera que *“en el plano internacional existen normas que nos protegen como mujeres, como el Convenio 183 de la OIT, sobre protección de la maternidad (todavía no ratificado por Perú), o leyes nacionales como la Ley 26644, que señala el descanso por maternidad, o la 27043 del derecho a la lactancia. Sin embargo, estos derechos no nos son respetados”*.

Desde el sindicato, se considera que la principal fuente de precariedad laboral en el sector se debe, sin duda, a la Ley 27360, contra la que el sindicato realiza sus principales reivindicaciones y acciones. Para ello se ha organizado la FENTAGRO y se está impulsando una iniciativa legislativa para derogar el artículo 7 de la ley mencionada.

“El derecho a la sindicalización existe en la Constitución Política del Perú y también están otros marcos de relaciones colectivas del trabajo que deberían ser respetadas como el convenio colectivo. Los pocos sindicatos que existimos en este sector estamos tratando de buscar algunos derechos pero lo hacemos con muchas dificultades porque nos encontramos con empresas que no aceptan la negociación colectiva, que impiden la afiliación sindical y otras que ni siquiera aceptan el sindicato. Frente a eso tenemos un Estado y Gobiernos Regionales que no les interesa para nada el problema laboral y de seguridad y salud en el trabajo. La Ley 19783, que debería protegernos en este sentido, no se implementa porque los empresarios no quieren invertir en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Es más fácil despedir al trabajador accidentado o enfermo”, afirma Santos Celestina.

Esta problemática ha sido recogida por UITA, quien denuncia internacionalmente que las empresas agroindustriales en el Perú están arrasando con la libertad sindical, siendo criminalizada¹²⁴.

A pesar de estas dificultades, la primera negociación colectiva de este sindicato se cerró en marzo de 2008, la cual vino precedida de mucha presión gremial para que fueran escuchadas algunas demandas justas en relación al aumento salarial y a las condiciones de trabajo.

Santos Celestina: *“Trabajamos sin protección debida, muchas veces con las manos y con los pies desnudos, bajo 30 grados de calor. Las empresas no nos brindan uniformes ni material de protección y cuando hay esto en el convenio colectivo no se cumple. Tenemos que poner nuestras herramientas y los pesos que cargamos son grandes. Todo esto nos produce enfermedades lumbares, cataratas por el brillo solar”*

“Lo peor es cuando se dan casos como en 2012, cuando 397 compañeros de Ica, la mayoría mujeres, que trabajaban en un fundo de uva, fueron evacuados de emergencia, intoxicados

¹²⁴ “Empresas agroindustriales arrasan con libertad sindical”, en Rel-UITA, 10 de Febrero de 2014 <http://www.rel-uita.org/index.php/es/sindicatos/item/4314-empresas-agroindustriales-arrasan-con-libertad-sindical>

masivamente por inhalar órganos fosforados como clorpirifos”. Añade: “los comedores son penosos y el transporte se hace a veces como si fuésemos ganado”.

En relación a la seguridad social, como organización sindical se está solicitando a la representación de los trabajadores de ESSALUD (Seguro Social de Salud del Perú)¹²⁵ que se eleve de categoría la posta médica del Viru, entorno donde la empresa TALSA tiene su localización, debido a la alta población laboral de la zona y las limitaciones y deficiencias de este centro médico.

URUGUAY

Según el historiador Eric Hobsbawm, el siglo XX puso fin a siete mil años de vida humana centrada en la agricultura desde que aparecieron los primeros cultivos, a fines del paleolítico.

La población mundial se urbaniza, los campesinos se hacen ciudadanos. En América Latina tenemos campos sin nadie y enormes hormigueros urbanos: las mayores ciudades del mundo, y las más injustas. Expulsados por la agricultura moderna de exportación, y por la erosión de sus tierras, los campesinos invaden los suburbios. Ellos creen que Dios está en todas partes, pero por experiencia saben que atiende en las grandes urbes. Las ciudades prometen trabajo, prosperidad, un porvenir para los hijos. En los campos, los esperadores miran pasar la vida, y mueren bostezando; en las ciudades, la vida ocurre, y llama. Hacinados en tugurios, lo primero que descubren los recién llegados es que el trabajo falta y los brazos sobran, que nada es gratis y que los más caros artículos de lujo son el aire y el silencio.

Fragmento del artículo “El Imperio del Consumo”, Eduardo Galeano, 2007¹²⁶

2.11.-UTRASURPA (Unión de Trabajadores Rurales y Afines del Sur del País)

2.11.1. La situación del agro en Uruguay

Uruguay es un ejemplo más del modelo hegemónico agrícola industrial.

En este país se conoce anualmente con mucha precisión el stock vacuno y ovino, su composición por categorías, el número de animales vacunos faenados, etc. En cambio muy poco se conoce de la realidad social de los trabajadores rurales: sus condiciones de vida y laborales, de ellos y sus familias, de su nivel nutricional; los índices de mortalidad y morbilidad infantil; tampoco sobre las condiciones de la vivienda y los niveles sanitarios de la población rural.

El sector agropecuario está compuesto por trabajadores rurales, es decir asalariados no propietarios de medios de producción y que dependen de la venta de su fuerza de trabajo para subsistir; y los trabajadores familiares, que disponen de un volumen reducido de medios de

¹²⁵ ESSALUD <http://www.essalud.gob.pe/>

¹²⁶ El Imperio del Consumo, Eduardo Galeano, 2007
<http://latinoamericana.org/2005/textos/castellano/Galeano.htm>

producción, en unidades donde el trabajo de la propia familia es el predominante. Por otro lado se encuentran los empresarios nacionales del sector, en su mayoría grandes productores.

A lo anterior se han agregado dos nuevas categorías. En primer lugar, compañías transnacionales que controlan importantes volúmenes de tierras y capital, y de quienes han pasado a depender en gran medida las decisiones comerciales del sector agroalimentario. El mismo se puede dividir, esquemáticamente, en cuatro fases: producción de insumos (maquinaria, semillas, agrotóxicos, fertilizantes, etc.); producción agropecuaria propiamente dicha; proceso industrial de los productos agrícolas para transformarlos en alimentos; y las fases de comercialización y distribución (fundamentalmente internacional).

En segundo lugar, inversionistas extranjeros que adquieren o alquilan tierras (principalmente optan por esta última modalidad) fundamentalmente para cultivar soja en cantidades masivas, para la producción de granos destinados al consumo ganadero o la producción de agrocombustibles. Ambos procesos ocurrieron sin ningún tipo de regulación y están produciendo una verdadera “contrarrevolución agraria”, con la consiguiente destrucción de cientos de pequeñas unidades de producción.

En esta realidad, los trabajadores cuantitativamente más importantes del medio rural, ya que generan el grueso de la producción agropecuaria son, pues, los asalariados y los vinculados a unidades de tipo familiar (no siempre trabajo remunerado). Dentro de este panorama, los trabajadores asalariados tienen una problemática y perspectiva diferente, derivada de la posición que ocupan en el proceso de producción.

En el territorio comprendido por un semicírculo imaginario de 100 kilómetros de radio y cuyo centro esté ubicado en el puerto de Montevideo, trabajan en la agricultura aproximadamente 50.000 personas, las cuales, si bien desarrollan sus actividades en una relativa dispersión geográfica y aislamiento, viven en la periferia de las poblaciones próximas¹²⁷. Ello les otorga una doble característica: rural, en lo que tiene que ver con el trabajo y peri-urbano, en lo que tiene que ver con su radicación. Para completar este panorama debe señalarse que alrededor del tres y medio por ciento de estos asalariados rurales se encuentran sindicalizados.

2.11.2. Características de UTRASURPA

A pesar de las condiciones adversas en las que se desarrolla, el sector de trabajadores rurales posee una rica historia de reivindicaciones y luchas por sus derechos. Las primeras movilizaciones sindicales de las que se tiene noticia se producen en la década de 1930 y es sólo a partir de la segunda mitad de 1950 que las luchas de los asalariados rurales pasan a tener cierta difusión y a constituir un elemento importante de denuncia respecto a sus condiciones salariales y de vida, así como el incumplimiento o inexistencia de normas encargadas de reglamentar las condiciones de trabajo en el medio rural.

En el sur del país, dentro de las primeras luchas de los asalariados rurales, se destacan las desarrolladas por los trabajadores de los tambos lecheros, y en la década siguiente (1944) se producen los conflictos de los remolacheros de Sarandí y San José.

En los inicios de la década de 1990, tras la dictadura militar, se reconstituyen los sindicatos rurales que habían sido desarticulados por la represión. Entre ellos, el Sindicato de Obreros Rurales y Destajistas de San José (SORYDESA), Sindicato de Obreros de Mi Granja (SIOMI), Movimiento Sindical de Trabajadores de Granja (MSTG) y Sindicato Obreros de Ermidal (SOE).

¹²⁷ Datos facilitados por Rel-UITA

En diciembre de 2007, se fusionan tres de estos cuatro sindicatos (SIOMI, MSTG y SOE) para crear la Unión de Trabajadores Rurales y Afines del Sur del País (UTRASURPA).

En los siete años transcurridos desde entonces, han ingresado a la UTRASURPA los siguientes Comités de Base: Naturales, CALPRICA, San Jorge, Gran Pai, Las Mellizas, La Estrella, Santa Rosa, La Española, Frontini, AVICDOR y Tres Arroyos, todos ellos pertenecientes al sector avícola. Frutícola Libertad, Arándanos La Boyada, Milagro, Browni, Los Surcos, Arvelo y Semillas Santa Rosa, Los Teros, en el sector hortofrutícola.

En total la UTRASURPA cuenta con un total de 1700 miembros -de los cuales aproximadamente el 60% son mujeres- en los departamentos de Montevideo, Florida, Canelones y San José, con un promedio de afiliación en el total de las mencionadas empresas del 75%. Está afiliada a la UNATRA (Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines de Uruguay), al PIT-CNT y a la UITA. Los afiliados a la UTRASURPA se encuentran registrados en el Banco de Previsión Social (BPS) del Instituto de Seguridad Social¹²⁸.

Destaca una alta presencia de mujeres en los mandos directivos del sindicato, estructurado en una Presidencia, Vicepresidencia, Secretaría General, Pro-secretaría y las Secretarías de Organización, de Prensa y Propaganda, Tesorería, de la Mujer, de Seguridad Social y de Salud y Seguridad en el Trabajo. De los 11 cargos, 7 están ocupados por mujeres, algo nada habitual. La representación femenina al frente de los comités de base también es alta con casi el 60% en alrededor de 25 comités.

2.11.3. Objetivos generales para consolidar a la UTRASURPA.

En la actualidad, los esfuerzos de UTRASURPA, según Germán González (secretario general), *“se centran en fortalecerse organizativamente para poder tener una mayor presencia institucional que le permita cumplir mejor con sus objetivos, que son: sindicalizar a los asalariados rurales en el sur del país y el empoderamiento de los trabajadores de los Comités de Base formados como organizadores; crear una herramienta donde los sindicatos de base logren acordar estrategias a futuro; seguir participando en todos los ámbitos del PIT-CNT (central única de trabajadores en el país) y la UNATRA con el fin de buscar la solución de los problemas de los trabajadores rurales”*.

UTRASURPA ha realizado importantes avances, pasando de ser el sindicato más pequeño al más grande del sector en tan sólo 7 años. Fue de gran ayuda la campaña de afiliación “Enildo Iglesias” lanzada en 2007, pasándose de 130 afiliados a los 1700 actuales. Enildo Iglesias es un histórico dirigente sindical de la UITA, organización que ha desempeñado un papel fundamental en el crecimiento institucional de UTRASURPA.

En la actualidad se está conformando una herramienta, denominada Movimiento Sindical de Trabajadores de Granjas (MSTG), a través de la cual el secretario general de la UTRASURPA quedó designado para elaborar un reglamento interno provisorio.

La necesidad de dotarse de instrumentos de mejor reglamentación se debe a que, en los últimos tiempos se constató, en general, el crecimiento de la afiliación sindical en Uruguay, uno de los países de la región que mayormente respeta las libertades sindicales en la actualidad y el que tiene la tasa de sindicalización de PEA más alta de todo el continente, alrededor del 25%¹²⁹.

¹²⁸ BPS (Banco de Previsión Social): <http://www.bps.gub.uy/>

¹²⁹ PIT-CNT quiere más trabajadores afiliados, 180, 1 de Septiembre de 2010
http://www.180.com.uy/articulo/13661_Pit-Cnt-quiere-mas-afiliados

Estas condiciones ambientales idóneas para la organización de los trabajadores han hecho que los sindicatos de obreros rurales o granjeros hayan creado una herramienta de coordinación dentro de la UNATRA que permita a los comités de base llegar a acuerdos bilaterales con el fin de favorecer a los trabajadores de una misma empresa que estén representados por más de un sindicato. Esta estructura ágil permite también a los sindicatos que coincidan en la misma empresa discutir un convenio colectivo común. Está conformada por un Plenario de Delegados, un Consejo Directivo y un Secretariado.

2.11.4. Ámbitos de trabajo creados

Desde UTRASURPA se priorizan aquellos ámbitos que tienen que ver con mejorar las condiciones de trabajo y de vida de sus afiliados, centrándose en sectores como la vivienda, la educación, la salud, la seguridad social y los derechos laborales.

Respecto a la vivienda, se han creado varias cooperativas en pueblos de la zona de actuación del Sindicato. Las cooperativas, que son de usuarios y no de propietarios, son viviendas de interés social y de ayuda mutua, construidas por los propios cooperativistas, apostando al socialismo sindical y en comunidad.

En cuanto a la educación, se está procurando conseguir locales para ir conformando sedes adecuadas y equipadas con lo necesario para proyectar la vida organizativa. Otra finalidad importante de estos locales es capacitar a los trabajadores y sus familias en tecnologías de la comunicación y la información (TIC's). En este sentido se ha logrado un convenio con la Empresa Nacional de Comunicaciones a través del cual se han recibido equipos informáticos, lo que significa para el sector rural una mayor apertura hacia las nuevas tecnologías, aspecto muy retrasado en el campo uruguayo. Además, se está proyectando utilizar los locales para impulsar programas de educación básica.

Junto con el Ministerio de Salud Pública se ha conformado en 2013 una Comisión de Salud Rural con el fin de que los servicios de salud lleguen con policlínicas móviles a las zonas rurales¹³⁰.

Otro frente de acción importante es que se vienen realizando numerosas campañas para informar a los trabajadores sobre las ventajas de afiliarse al Sistema Público de Seguridad Social, frente a las AFAP (fondos de pensión privados). También se está gestionando, mediante cabildeo parlamentario, la reducción de las exigencias para acceso al seguro de desempleo de 250 a 150 jornales trabajados, igualando así a los demás trabajadores privados del país.

Finalmente, se ha creado una comisión para discutir medidas laborales y legales, en especial las que se refieren al convenio único (ante todas las empresas donde UTRASURPA tiene conformados comités de base).

2.11.5. Convenios de negociación colectiva que protegen al asalariado rural

Estos convenios incluyen importantes medidas de protección para los trabajadores y de promoción de la estabilidad laboral, ya que establecen que la empresa dará preferencia a quienes con anterioridad hayan tenido relación de trabajo con ella, reservándose el derecho de no hacerlo cuando la hoja de servicios del trabajador/a no lo amerite, ya sea por razones disciplinarias o como resultado de la evaluación de desempeño que la empresa hubiera

¹³⁰ "Censo de salud rural revela esfuerzos en atender la enfermedad y escasas acciones", El Telégrafo, 18 de Octubre de 2013

<http://www.eltelegrafo.com/index.php?id=79970&seccion=locales&fechaedicion=2013-10-18>

realizado. Si alguna de las partes no estuviera de acuerdo se cita a la Comisión Paritaria para que resuelva.

Contienen también las garantías de acceso al seguro de paro o subsidio por desempleo y en caso de que la empresa decida enviar a los trabajadores al seguro de paro, la empresa tendrá que abonar montos según la cantidad de días de envío a dicho seguro. Si la empresa decide enviar a los trabajadores de tiempo prolongado, la empresa se compromete a informar con 30 días de anticipación cuando algún trabajador pase al Seguro de Paro, con el objetivo de que el sindicato gestione algún tipo de capacitación profesional o inclusión en bolsas de trabajo en el INEFOP¹³¹ para el afectado, durante el tiempo en que no se encuentre trabajando. Estos montos van del 100% del jornal de la categoría que tenga el trabajador si es un periodo de 1 a 5 días, al 60% de dicho jornal cuando se trata de 1 ó más meses.

Las disposiciones son un gran avance contra la temporalidad en el empleo rural, a las que se añaden otras primas por no absentismo y jornadas especiales con goce de sueldo que también implican una motivación y responsabilidad por parte del trabajador. Asimismo, se acuerda que los beneficios que se estipulan se consideren incluidos en cualquier contingencia que a futuro pueda concederse a través de la ley o decreto, salvo en algunas excepciones como luto directo, nacimiento de un hijo, falta por casamiento o por accidentes laborales, faltas por exámenes médicos. Pero también están exentas las licencias gremiales o la huelga.

Las primas por antigüedad, el aguinaldo especial, el trabajo por incentivo o productividad, el premio anual (que supone un incremento salarial del 5,5% sobre el jornal diario), el reconocimiento por natalidad, la canasta de navidad o la vestimenta, son otros importantes beneficios que redundan de manera muy positiva en los ingresos del trabajador y el consiguiente bienestar familiar.

El fuero sindical está plenamente garantizado por un máximo de hasta 2400 horas de representación e incluso se incluye aportes específicos para estas actividades.

2.11.6. Los riesgos laborales y los accidentes de trabajo en el sector agrario.

Las condiciones de trabajo y las relaciones laborales varían considerablemente entre los trabajadores permanentes y los temporales. Los trabajadores permanentes no sólo reciben cierta seguridad laboral, sino también salarios relativamente más altos y mayores beneficios en cuanto a vivienda, salud y condiciones de trabajo.

No obstante, la mayor parte del trabajo agrícola asalariado lo realizan las personas jornaleras, estacionales y temporales que desempeñan, en condiciones de trabajo precarias, tareas que requieren una capacitación mínima. La migración de trabajadores y el empleo ocasional están presentes de manera creciente. Sin embargo, cualquiera que sea su procedencia, los migrantes se ven siempre extremadamente desfavorecidos en lo que se refiere a la remuneración, la protección social, la vivienda y la atención médica. Por otro lado, como consecuencia de la migración de hombres jóvenes hacia las ciudades, el trabajo agrícola queda cada vez más a cargo de las mujeres y los niños.

El trabajo agrícola, ya sea jornalero o temporal, supone tareas y lugares de trabajo múltiples. Algunas de las circunstancias específicas de la agricultura que caracterizan las condiciones de trabajo son: la exposición a las condiciones climáticas, dado que la mayoría de las tareas se

¹³¹ INEFOP, Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional
http://www.inefop.org.uy/index_1.html

realizan al aire libre; el carácter estacional del trabajo y la urgencia de la ejecución de ciertas labores en períodos definidos; la diversidad de las tareas realizadas por una misma persona; el tipo de posturas de trabajo y la duración de las actividades que se realizan; el contacto con animales y plantas, que exponen a los trabajadores a mordeduras, envenenamientos, infecciones, enfermedades parasitarias, alergias, intoxicaciones y otros problemas de salud; la utilización de productos químicos y biológicos; las distancias considerables entre los lugares en que viven los trabajadores y los lugares de trabajo (OIT, 2000).

La agricultura constituye uno de los sectores más peligrosos. En varios países, la tasa de accidentes mortales en la agricultura es el doble del promedio de todas las demás industrias. Según las estimaciones de la OIT, los trabajadores del mundo sufren 250 millones de accidentes cada año. De un total de 335.000 accidentes laborales mortales anuales, unos 170.000 ocurren en el sector agrícola (OIT, 2000).

Los datos disponibles provenientes de los países en desarrollo revelan que en años recientes ha habido un incremento en las tasas de accidentes en la agricultura, aspecto coincidente con la explosión de la agricultura tecnificada que se viene analizando. El uso intensivo de maquinaria, plaguicidas y otros productos agroquímicos han aumentado los riesgos. Máquinas como tractores y segadoras presentan las mayores tasas de frecuencia de lesiones graves y de mortalidad. Tales accidentes ocurren principalmente entre los trabajadores migrantes y los jornaleros, así como entre las mujeres y los niños.

La exposición a plaguicidas y otros productos agroquímicos peligrosos como fertilizantes, antibióticos y otros productos veterinarios, constituye uno de los principales riesgos profesionales. A ellos se añaden agentes tóxicos o alergénicos y otras sustancias cancerígenas que se utilizan en las labores del campo. Estos provocan intoxicación y muerte, y en algunos casos, cáncer profesional y trastornos de la función reproductora (OIT, 2000).

Otros riesgos son el contagio de enfermedades transmitidas por animales y otras parasitarias, condiciones propias de espacios confinados, el ruido y las vibraciones y los riesgos ergonómicos.

Para contrarrestar estos efectos en el agro uruguayo, UTRASURPA negocia medidas contundentes en sus convenios colectivos. En ellos se dedican capítulos especiales a las funciones de las Comisiones de Salud, Seguridad y Medioambiente (CSSM). Se parte del Convenio 184 de la OIT, sobre Seguridad y Salud en la Agricultura, ratificado por Uruguay en 2004, presentándose un informe mensual bipartito. Los Comités están asesorados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la OIT y la Dirección Nacional de Medioambiente (DINAMA).

En los convenios se intuye la presencia de los prevencionistas, así como la capacitación obligatoria en el manejo de herramientas y la manipulación fitosanitaria. La empresa tampoco podrá manipular la información sobre las adquisiciones de los productos industriales utilizados, si éstos son requeridos por los representantes sindicales en la comisión, incluyéndose el procedimiento seguido para su descarte.

Además, el lugar de trabajo debe estar provisto de todos aquellos insumos necesarios para salvaguardar los principios de seguridad e higiene en el trabajo y el acceso a los servicios básicos, pudiéndose denunciar la incomparecencia de una de las partes.

2.11.7. Un marco legal e institucional favorable

La experiencia uruguaya de ampliación de derechos para el trabajador agrícola y las materias que contienen los convenios colectivos para el sector ha sido posible en gran medida gracias a la existencia de importantes normas legislativas e instrumentos normativos impulsados por los últimos gobiernos de aquel país, que derivan en un entorno de relaciones laborales más equitativas y modernas.

En primer lugar, está el Nuevo Estatuto del Trabajador Rural, de 2012¹³² que supone un compendio básico de los derechos específicos del trabajador rural y que facilita a las partes el conocimiento de la normativa legal que les rige. En él se recogen elementos como el derecho a la retribución mínima. El salario es establecido por actividades y categorías por los Consejos de Salario o, en su defecto, el poder ejecutivo. Los Consejos de Salario son métodos clásicos de fijación de salario a través de un órgano de integración tripartita, es decir, aplicado desde el diálogo social¹³³. La presencia de un esquema tripartito en el ámbito rural es un “rara avis” pero un ejemplo de evolución alternativa exitosa (Ciarniello, Barrios y Moreira, 2005).

El salario se debe pagar en dinero, no admitiéndose deducción alguna por suministro de alimentación y vivienda, ni por la utilización de tierras en beneficio del propio trabajador, elemento que ha sido y es todavía muy común en algunas zonas de América Latina.

Además, el marco se refiere al derecho a otras prestaciones, extensibles a los familiares, que incluyen medidas de protección social (accesos a servicios básicos, asistencia médica y seguridad en el trabajo, principalmente), así como otras compensaciones por despidos y derecho a vacaciones de veinte días laborables.

En cuanto a la jornada laboral y régimen de descansos en el sector rural, éstos son regulados por la Ley 18441 de 2009¹³⁴. Aunque pareciera algo obvio, la regulación de la jornada laboral a ocho horas diarias, con un máximo de 48 horas semanales, el pago de horas extraordinarias, el derecho a descansos y a un régimen de acumulación, son conquistas realmente sustanciales para el trabajador rural, acostumbrado a “saber a qué hora entraba pero no a qué hora salía”.

Un gran espaldarazo al Convenio 184 de la OIT, ha sido el Decreto 321/009¹³⁵. Para ello, se había conformado desde el año 2007 una comisión con el objetivo de reglamentar este convenio, a la que se integraron la Asociación Rural de Uruguay, la Federación Rural, Asociación Nacional de Productores de Leche, como representantes de los productores, y el PIT-CNT como representante de los trabajadores. Asimismo, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en representación del Estado. También hubo la colaboración técnica de la OIT, lo cual permitió la elaboración de un diagnóstico del sector.

La aplicación del Decreto comprende a todas las actividades agropecuarias sin excepción. Y va en la línea de la política nacional uruguaya en materia de seguridad y salud en el trabajo, que tiene como objetivos prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades contraídas a consecuencia de la actividad laboral.

¹³² Estatuto Trabajadores Rurales de Uruguay 2012 <http://www.impo.com.uy/bancodatos/rural.htm>

¹³³ Consejo de Salarios, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay
http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&view=article&id=1665&Itemid=340

¹³⁴ Ley 18441 sobre Jornada Laboral y Régimen de Descansos en el Sector Rural
<http://www0.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=18441&Anchor=>

¹³⁵ Decreto 321/ 009 http://www.impo.com.uy/descargas/decreto%20321_009.pdf

Las obligaciones que se contraen por parte del empleador y los deberes que contraen los trabajadores buscan propiciar un mejor control del medio ambiente del trabajo. El Decreto contiene amplios capítulos específicos a la salud y seguridad en el uso de la maquinaria y ergonomía, el uso adecuado de agentes químicos, físicos, ergonómicos y biológicos (previa identificación de sus riesgos asociados), las condiciones de trabajo en depósitos de granos (silos, galpones, elevadores y secadores), las referencias al transporte, los equipos de protección personal o las instalaciones de bienestar de los trabajadores.

Además, hay capítulos específicos respecto a la perspectiva de género y los trabajadores jóvenes (establecimiento de la edad mínima para trabajar), aunque como crítica habría que mencionar que quizás estos son los aspectos más débiles de la normativa y no están suficientemente claros o desarrollados. En el caso del capítulo de género, se refiere más a derechos de protección de la mujer trabajadora embarazada que a una perspectiva integral de género, teniendo en cuenta la altísima presencia de trabajo femenino en este sector. En el caso de jóvenes se echa en falta mayores referencias al trabajo infantil.

Por último, es sobradamente conocida y valorada internacionalmente la experiencia nacional uruguaya en materia de protección social. El acceso a la seguridad social es una verdadera política de Estado en este país del cono sur y parte integral de la política económica y de la interrelación de las políticas públicas. El sector rural había estado cubierto en el pasado con algunos derechos relativos a jubilaciones y prestaciones o indemnización por despido y seguro de paro, licencias por maternidad y otros. No obstante, en los últimos años se ha realizado una incorporación, integración progresiva al sistema de previsión social propuesto por el BPS que, como instituto de seguridad social, brinda servicios para asegurar la cobertura de las contingencias sociales a la comunidad en su conjunto y a la recaudación de recursos, en forma eficaz, eficiente y equitativa, promoviendo políticas e iniciativas en materia de seguridad social y aplicando los principios rectores de la misma en el marco de las competencias que le asigna la Constitución y las Leyes uruguayas.

El escenario favorable se vio impulsado con la reforma laboral de 2005-2009 y del Plan de Emergencia Social contra la pobreza (PANES) 2005-2007¹³⁶, la Reforma Tributaria y la Reforma del Sistema de Salud¹³⁷ (Notaro, 2009; Romano, 2009). Por tanto, ello refleja la importancia de combinar diferentes políticas laborales, sociales y fiscales, además de voluntad política, para poder ampliar los márgenes de protección social. Pero también han sido fundamentales los planes de equidad social y diálogo nacional en seguridad social, todos ellos impulsados a partir de la segunda mitad de la década de 2010.

3. Conclusiones y Recomendaciones

Combatir la pobreza extrema en América Latina pasa, necesariamente, por mejorar las condiciones laborales del sector rural y la mejora de los mercados de trabajo rurales, donde se concentra la mitad de la indigencia. Desde comienzos de siglo, la agroindustria se ha desarrollado espectacularmente, convirtiéndose a paso firme en el modelo hegemónico de

¹³⁶ “Gobierno de Uruguay explica el Plan PANES para atender a 200 mil indigentes y a los más pobres”, Perspectiva Ciudadana, 3 de Marzo de 2005

<http://www.perspectivaciudadana.com/contenido.php?itemid=7695>

¹³⁷ Sistema Nacional Integrado de Salud, Presidencia de la República de Uruguay
<http://www.smu.org.uy/sindicales/documentos/snis/snis.pdf>

producción agrícola en la región. La importante renta generada por este sector, que marca un modelo de desarrollo en todos los planos, fuertemente implantado, y que incluye la producción de agrocombustibles, granos y productos agrícolas de exportación, debería haber tenido un efecto natural de mejora de las condiciones de vida y empleo de la población rural y en el desarrollo de estas zonas.

Pero, en términos generales, parece que este modelo no ha traído la prosperidad deseable. La creación de empleo no parece venir acompañada de empleo digno. Por el contrario, la agroindustria, fuertemente competitiva y en estrecha relación con los mercados financieros, parece haber profundizado los déficit de trabajo decente, estableciendo relaciones laborales muy marcadas por la precariedad, la informalidad y la desprotección, lo que redundará en más desigualdad.

Desde las organizaciones sindicales que conviven con esta realidad se denuncian todo tipo de prácticas que atentan, de manera muy marcada, contra los derechos laborales más fundamentales y la justicia laboral, poniendo en riesgo, además, otros aspectos vinculados al medioambiente, a la soberanía alimentaria y al bienestar. Este sector parece tener la habilidad de concentrar un número considerable de violaciones a las normas internacionales que provienen de la OIT. En el informe se muestran propuestas y experiencias que promueven términos más equitativos de relaciones de trabajo, denuncias de la problemática y también una agricultura más sostenible en términos sociales, ambientales y económicos.

El sector agrícola en su conjunto es un pilar en muchas economías ya que garantiza la seguridad alimentaria, los ingresos de exportación y el desarrollo rural. Sin embargo, existen grandes obstáculos en la región que requieren una atención preferente, como la amplia falta de reconocimiento de los derechos de los trabajadores rurales, la importancia de la mujer en la agricultura, la insuficiencia de las normas de trabajo, los salarios bajos, las condiciones de trabajo peligrosas, las subidas de precios, el carácter no remunerado del trabajo familiar, el trabajo infantil y la falta de representatividad y de diálogo social. Los grandes desequilibrios entre trabajadores y empleadores tienden a ser más frecuentes en las sociedades rurales. La generación de instancias de diálogo entre trabajadores, empleadores y gobierno es trascendental para la superación de estos problemas y el aumento de la productividad, así como la puesta en valor del sindicato rural como organización de desarrollo económico, tal y como señala el Convenio nº 141 de la OIT. Pero, sobre todo, desde el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras, debe ser garantizada la libertad sindical, tan reprochada en el sector rural, y el acceso a la negociación colectiva. Algunas buenas prácticas mostradas en este trabajo dan idea de que es posible y también rentable, además de promover una buena gobernanza y el empoderamiento de las instituciones del mercado laboral.

El desafío para las personas que viven en las zonas rurales es que el empleo remunerado no necesariamente está garantizando ingresos ni medios de vida adecuados. Los esfuerzos por dignificar los medios de vida y mejorar la situación profesional se ven atropellados por prácticas de relaciones laborales basadas en formas de trabajo muy flexibles y eventuales, es decir, más precarias y en comunión con la informalidad, el no registro y el fraude. La producción de estadísticas y datos fiables al respecto, que muestren la relación entre el empleo generado, su calidad, y su efecto sobre el progreso material, debe ser una prioridad en la agenda de los actores estatales.

Como también debe serlo la desigualdad en materia de género. En algunas sociedades, la feminización del trabajo agrícola hace que las mujeres se encuentren en una situación de considerable desventaja. La adopción de una perspectiva de género no sólo puede contribuir

a la formulación de políticas de reducción de la pobreza más eficaces sino a la expansión de derechos.

Por otro lado, aunque los trabajadores rurales constituyan el núcleo del sistema de producción alimentaria, presentan situaciones de gran desventaja, siendo uno de los grupos más frágiles socialmente. Además de las discriminaciones apuntadas en términos de género y otras, se detectan importantes carencias en materia de protección y seguridad social, dándose condiciones difíciles de trabajo (realizadas de manera poco saludable y segura). La mayoría de los trabajadores del campo están apenas protegidos y algunos países excluyen explícitamente al sector agrícola de su legislación laboral general. Muy preocupante es la exposición del trabajador a los riesgos laborales, producto de las actividades propias o de los productos químicos que se utilizan en la producción de alimentos. Sobresale la demanda para que las inspecciones del trabajo sean más eficientes y se fortalezcan los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, lo que también favorecería el fortalecimiento de la función pública.

Todavía muchos agricultores y trabajadores no conocen sus obligaciones, derechos y responsabilidades. Esto se ve agravado por el hecho de que la agricultura es uno de los sectores en el que los sindicatos encuentran mayores dificultades para organizar la fuerza de trabajo, por muchas razones, entre ellas las restricciones jurídicas, el aislamiento geográfico y las actitudes culturales. El predominio de trabajadores estacionales, migrantes y ocasionales, junto con las limitaciones añadidas de la baja educación, el desconocimiento de los derechos de los trabajadores y las presiones patronales, hacen que la tarea de organizar a los trabajadores sea especialmente difícil, lo que requiere mejores estrategias al respecto. Estas pasan, en buena parte, por superar desde las organizaciones nacionales el sesgo urbano. Es muy recomendable dirigir la atención a la elaboración de mapas sindicales en la región y en cada país, capaces de identificar las experiencias organizativas. De igual modo, convendría explorar y conocer en profundidad cómo son dichas experiencias.

Se plantea además un reto de fortalecimiento sindical en el sector rural que favorezca su incidencia social y política y que pasa necesariamente por el desarrollo de capacidades en aspectos organizativos que permitan una mejor articulación, coordinación y capacidad de propuesta, incluyendo la negociación y la movilización pero también la generación de alianzas con otras organizaciones e instituciones, que promuevan y defiendan el trabajo decente. En este sentido, urge intensificar la presencia de la problemática laboral en el sector rural en los programas nacionales de trabajo decente por país (PTDP).

El potencial que encierra el concepto de trabajo decente nos recuerda que es también un imperativo ético y que debe ser visto como un factor productivo que contribuye a la creación de empleo, al desarrollo y a la reducción de la pobreza.

El aumento de la competitividad, tan demandado por el sector empresarial, no puede realizarse a costa del trabajador. Una mayor productividad debe venir con la introducción de innovaciones que mejoren el rendimiento de la mano de obra. La productividad no sólo depende de mejores prácticas agrícolas, sino también de la calificación y formación del trabajador. El progreso técnico no puede significar la destrucción masiva de otras fuentes de subsistencia si no es capaz de generarlas.

La agricultura moderna industrial y comercial, pone el énfasis en la acumulación de capital, el progreso tecnológico, la investigación y el desarrollo científico a fin de lograr niveles más altos de eficacia y productividad y orientar la producción al mercado, pero la capacidad técnica de los equipos mecánicos que se utilizan significan que cada vez se necesite menos mano de obra.

El otro problema es que la agroindustria también tiene repercusiones considerables en las estructuras del mercado a escala nacional e internacional y, en muchos casos, socava la viabilidad de la agricultura familiar, amenazando los medios de vida de millones de personas, recordando una vez más, que este tipo de agricultura a pequeña escala es necesaria para garantizar la producción de alimentos y la soberanía alimentaria. Los problemas al respecto ya se detectan de manera considerable en los países de la región con la escasez y el alza de los precios.

La eficacia del monocultivo y la especialización flexible no debe significar la “barra libre” para las políticas nacionales y los regímenes laborales de estímulo y protección a este tipo de producción. Las cifras optimistas de exportación y de divisas no pueden ocultar que la riqueza generada (y también los factores de producción asociados) está concentrándose, y no distribuyéndose. Las políticas de distribución de renta no pueden pasar por una cadena asociada a la concentración de mercados, en la que unas pocas transnacionales construyen a paso firme un sistema oligopólico de producción, distribución y comercialización agrícola.

Enlaces Institucionales

CEPAL, Comisión Económica para América Latina y el Caribe: <http://www.cepal.org/>

CGT/CGTRA, Confederación General del Trabajo de la República Argentina:
<http://cgtra.org.ar/cgtranuevaa/>

CGTP, Confederación General de Trabajadores del Perú: <http://www.cgtp.org.pe/>

CLOC, Coordinadora Latinoamericana de Organizaciones del Campo: <http://www.cloc-viacampesina.net/>

COLSIBA, Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales
<http://www.colsiba.org/>

CONTAG, Confederación Nacional de Trabajadores de la Agricultura de Brasil:
<http://www.contag.org.br/>

COPROFAM, Coordinadora de Organizaciones de Productores Familiares del Mercosur:
<http://www.coprofam.org/>

CSA, Confederación Sindical de las Américas: <http://www.csa-csi.org/>

CTA, Central de Trabajadores de la Argentina: <http://ctanacional.org/dev/>

CTRN, Confederación de Trabajadores Rerum Novarum <http://rerumnovarum.or.cr/apps/>

CUT Colombia, Central Unitaria de trabajadores de Colombia: <http://cut.org.co/>

CUT Brasil, Central Única de los Trabajadores de Brasil: <http://www.cut.org.br/>

CUTH, Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras:
<http://web.archive.org/web/20080605022458/http://www.cuth.hn/>

FAO, Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura:
<http://www.fao.org/home/es/>

FELATRAC, Federación Latinoamericana de Trabajadores de Coca Cola:
<http://www.felatrac.org/>

FETRAF, Federación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Agricultura Familiar:
<http://www.fetrafi.org.br/>

FETRAFSUL, Federación de Trabajadores y Trabajadoras de la Agricultura Familiar de Rio Grande do Sul: <http://www.fetrafsul.org.br/>

FIDA, Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola de Naciones Unidas: <http://www.ifad.org/>

FIP, Federación Internacional de Periodistas: <http://www.ifj.org/es/pages/a-proposito-de-la-fip>

ICM, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera:
<http://www.bwint.org/default.asp?Language=ES>

IE, Internacional de Educación: http://www.ei-ie.org/spa/websections/content_detail/3247

IIAP, Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias: <http://www.ifpri.org/es>

IndustriAll Global Union: <http://www.industriall-union.org/es>

ITF, Federación Internacional de Transportes: <http://www.itfglobal.org/index.cfm/languageID/4>

ISP, Internacional de Servicios Públicos: <http://www.world-psi.org/es>

ODM, Objetivos de Desarrollo del Milenio de Naciones Unidas: <http://www.un.org/es/millenniumgoals/>

OIM, Organización Internacional para las Migraciones: <http://www.iom.int/cms/es/sites/iom/home.html>

OIT, Organización Internacional del Trabajo: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

OIT-Desarrollo Rural (Rural Development): <http://www.ilo.org/global/topics/economic-and-social-development/rural-development/lang-en/index.htm>

OIT-SECTOR (Departamento de Actividades Sectoriales) <http://www.ilo.int/sector/lang-es/index.htm>

OIT-Programa de Empleo Rural y Trabajo Decente (Rural Employment and Decent Work Programme) <http://www.ilo.org/employment/units/rural-development/lang-en/index.htm>

PIT-CNT, Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores <http://www.pitcnt.org.uy/front/base.vm>

PNUD, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo: <http://www.undp.org/content/undp/es/home.html>

Rel-UITA, Red Regional Latinoamericana de UITA: <http://www.rel-uita.org/>

RENATEA, Registro Nacional de trabajadores y Empleadores Agrarios <http://www.renatea.gob.ar/prestaciones.php>

SINTRAINAGRO, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria <http://www.sintrainagro.co/>

UATRE, Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores: <http://www.uatre.org.ar/gremio.php>

UNI Red Sindical Internacional: <http://www.uniglobalunion.org/es>

UTRASURPA, Unión de Trabajadores Rurales y Afines del Sur <http://utrasurpa.blogspot.com.es/>

UITA, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles y de la Hostelería, Tabacos y Afines: <http://www.iuf.org/w/?q=es>

VIA CAMPESINA: <http://viacampesina.org/es/>

Bibliografía

(Agudelo, 2011): Agudelo, Leonardo, “La industria bananera y el inicio de los conflictos sociales del Siglo XX”, Revista Credencial Historia nº 258, Bogotá <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/revistas/credencial/junio2011/industria-bananera-agudelo>

(Banco Mundial, 2008): Banco Mundial, “Informe sobre el Desarrollo Mundial. Agricultura para el Desarrollo”, Bogotá, 2008 http://www.rlc.fao.org/fileadmin/content/iniciativa/taller_af/documentos/14.pdf

(Bajo la Lupa, 2007): Revista Bajo la Lupa, Trabajo, Nº 2, Lima <http://www.bajolalupa.org/02/>

(Bayer, 2009): Bayer, Osvaldo, “La Patagonia Rebelde” Bayer, FURIA, Coyhaique http://www.fondation-besnard.org/IMG/pdf/Bayer_Osvaldo_La_Patagonia_Rebelde.pdf

(CEPAL, 2008): Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, “Seminario “Crisis alimentaria y energética: oportunidades y desafíos para América Latina y el Caribe”, Santiago de Chile, 4 y 5 de septiembre de 2008 <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/noticias/paginas/7/33937/P33937.xml&xsl=/tpl/p18fst.xsl&base=/tpl/top-bottom.xsl>

(CEPAL, 2012): Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, “Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe”, Santiago de Chile, <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/2/48862/AnuarioEstadistico2012.pdf>

(CEPAL, 2012a): Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, “Panorama Social de América Latina 2011”, Santiago de Chile <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/5/48455/PanoramaSocial2012.pdf>

(Ciarniello, Barrios y Moreira, 2005): Ciarniello, Maite; Barrios, Marcela y Moreira, Bolívar, “Una experiencia de diálogo social en el medio rural: la convocatoria del consejo tripartito rural”, Boletín Cinterfor, Nº 157, Montevideo http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/ciarnel.pdf

(CSA, 2009): Confederación Sindical de las Américas, CSA, “Plataforma Laboral de las Américas, PLA”, Sao Paulo http://www.csa-csi.org/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=207&Itemid=181&lang=es

(CSA, 2014): Confederación Sindical de las Américas, CSA, “Plataforma de Desarrollo de las Américas, PLADA”, Sao Paulo <http://www.fes-sindical.org/SIK/publicaciones/Plada%20web.pdf>

(Elías Caro, 2011): Elías Caro, Jorge Enrique, “La masacre obrera de 1928 en la zona bananera del Magdalena-Colombia. Una historia inconclusa”, Revista Andes, número 22, junio 2011, Universidad Nacional de Salta <http://www.scielo.org.ar/pdf/andes/v22n1/v22n1a04>

(Ermida, 2010): Ermida Uriarte, Óscar, “La Recomendación 198 sobre la relación de trabajo y su importancia para los trabajadores”, GTAS, CSA, Lima

http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/gtas/gtas_aportes/asesores/gtas_3-ermida.pdf

(Espinal, Covaleta y Peña, 2005): Espinal, Carlos Federico; Martínez Covaleta, Héctor y Peña, Yadira, “La cadena del plátano en Colombia. Una mirada global de su estructura y dinámica, 1991-2005” Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Observatorio Agrocadenas Colombia, Bogotá <http://www.asohofrucol.com.co/archivos/Cadenas/platano.pdf>

(FAO, 1996): Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO, Cumbre Mundial sobre la Alimentación, 17-19 de Noviembre de 1996, Roma http://www.fao.org/wfs/index_es.htm

(FAO, 2001): Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO, Cumbre Mundial sobre la Alimentación. Cinco Años Después, 10-13 de Junio de 2002, Roma <http://www.fao.org/worldfoodsummit/spanish/newsroom/news/8580-es.html>

(FAO, 2004): Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO, “La economía mundial del banano 1985-2002”, Roma <http://www.fao.org/docrep/007/y5102s/y5102s03.htm>

(FAO, 2008): Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO, “Oportunidades y desafíos de la producción de biocombustibles para la seguridad alimentaria y del medio ambiente en América Latina y el Caribe”, 30ª Conferencia Regional de la FAO para América Latina y el Caribe, 14 al 18 de abril de 2008, Brasilia, <https://www.fao.org.br/download/LARC-08-4%20biocombustiblesE.pdf>

(FAO, 2009): Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO, Cumbre Mundial sobre Seguridad Alimentaria, 16-18 de Noviembre, Roma http://www.fao.org/wsfs/cumbre-mundial/es/?no_cache=1

(FAO, 2009a): Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO, “Boom Agrícola y Persistencia de la Pobreza Rural”, Roma <http://www.fao.org/alc/file/media/pubs/2009/boomagri.pdf>

(FAO, 2012c): Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO, “Fome Zero (Programa Hambre Cero). La experiencia brasileña”, Ministerio de Desarrollo Agrario del Brasil-FAO, Brasilia <http://www.fao.org/docrep/016/i3023s/i3023s.pdf>

(FAO, 2013a): Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO, “Pobreza Rural y Políticas Públicas en América Latina y el Caribe”, Tomo I, Santiago de Chile http://www.fao.org/alc/file/media/pubs/2013/pobreza_rural_alc_i.pdf

(FAO-CEPAL, 2009): Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO-Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, “El empleo de las mujeres rurales. Lo que dicen las cifras”, Roma <ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/012/i0616s/i0616s00.pdf>

(FAO-OIT-CEPAL, 2012): Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO-Políticas de Mercado de Trabajo y Pobreza Rural en América Latina (Tomos I y II), Roma, 2012. http://www.fao.org/alc/file/media/pubs/2012/politicas_mercado_trabajo_i.pdf y <http://www.fao.org/docrep/018/i2644s/i2644s.pdf>

(FIDA, 2004): Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola de Naciones Unidas, “Una alianza para erradicar la pobreza rural, el FIDA y el Fondo OPEP”, Roma: http://www.ifad.org/pub/opec/ifad_opec_s.pdf

(García, 2010): García, Juan Jairo, “Urabá: banano, conflicto, narcotráfico, paz y responsabilidad social”, Medellín <http://www.monografias.com/trabajos93/uraba-banano-conflicto-narcotrafico-paz-y-responsabilidad-social/uraba-banano-conflicto-narcotrafico-paz-y-responsabilidad-social.shtml>

(Gamero, 2012): Gamero, Julio, “Derechos Laborales y empleo en la agroexportación”, RedGe, Lima http://www.redge.org.pe/sites/default/files/estudio_derechos%20laborales_Gamero.pdf

(Gaspar, 2009): Gaspar, Lúcia., “Reforma Agraria de Brasil”, Fundação Joaquim Nabuco, Rio de Janeiro http://basilio.fundaj.gov.br/pesquisaescolar_es/index.php?option=com_content&view=article&id=1238%3Areforma-agraria-de-brasil-&catid=52%3Aletra-r&Itemid=1

(González y Castañeda, 2012): González, Arcelia y Castañeda, Yolanda., “La trayectoria tecnológica de los biocombustibles en Brasil y México. Dos historias contrastantes”, en Sociedades Rurales, Producción y Medioambiente, Volumen 12, Nº 24, http://148.206.107.15/biblioteca_digital/articulos/5-625-9040rie.pdf

(IBGE, 2009): Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, BGE “Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2009/default.shtm?utm_medium=twitter&utm_source=twitterfeed

(IDESIA, 2011): Instituto para el Desarrollo Social Argentino, IDESA. “Solo uno de cada cuatro trabajadores rurales está registrado”, número 400, 31 de julio de 2011, Buenos Aires <http://www.idesa.org/sites/default/files/documentos/2011-07-31%20Informe%20Nacional.pdf>

(ISAT, 2005): Instituto Salud y Trabajo, ISAT, “Condiciones de trabajo y salud de las mujeres trabajadoras de la agroindustria del espárrago, Región Ica”, Lima <http://www.redge.org.pe/agroindustria-instituto-saludytrabajo>

(Junior, 2003): Junior, Antonio Thomaz., “Sindicalismo Rural en Brasil: pasos y contrapasos”, en Territoris Nº4, Universitat de les Illes Balears, Palma de Mallorca http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/territorisVolums/index/assoc/Territor/is_2003v.dir/Territoris_2003v4.pdf

(Lastarria, 2008): Lastarria, Susana, “Feminización de la agricultura en América Latina y África. Tendencias y Fuerzas Impulsoras”, RIMISP, Santiago de Chile http://www.rimisp.org/wp-content/files_mf/1366830040DTR_No.11_Lastarria.pdf

(Málaga y Pacheco, 2009): Málaga, Ximena y Pacheco, Eduardo, “Condiciones Laborales. El papel de la mujer en la agroindustria iqueña”, PLADES (Programa Laboral de Desarrollo, 2009 http://lab.belead.com/global_network/docs/C15.pdf

(Martínez y Soto, 2012): Martínez Rangel, Rubí. y Soto Reyes, Ernesto., “El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina”, en Revista Política

(Ministerio del Interior y de Justicia, 2011): Ministerio del Interior y de Justicia de la República de Colombia, “Ley de Víctimas y Restitución de Tierras”, Bogotá, 2011
<http://www.unidadvictimas.gov.co/normatividad/LEY+DE+VICTIMAS.pdf>

(Notaro, 2009): Notaro, Jorge, “La Reforma Laboral en Uruguay, 2005-2009: participación para la regulación” OIT-CINTERFOR, Montevideo
<http://www.oitcinterfor.org/publicaci%C3%B3n/reforma-laboral-uruguay-2005-2009-participaci%C3%B3n-regulaci%C3%B3n>

(OIT, 1944). Organización Internacional del Trabajo, OIT, “Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la OIT”, Filadelfia <http://www.civilisac.org/web/wp-content/uploads/Declaraci%C3%B3n-de-Filadelfia-1944-OIT.pdf>

(OIT, 1998): Organización Internacional del Trabajo, OIT, “Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo”, Ginebra
<http://ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>

(OIT, 2000): Organización Internacional del Trabajo, OIT, “Seguridad y Salud en la Agricultura”, Ginebra
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_117460.pdf

(OIT, 2002): Organización Internacional del Trabajo, OIT, “El Trabajo Decente y la Economía Informal”, Informe VI, 90ª Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>

(OIT, 2002a): Organización Internacional del Trabajo, OIT, “El Convenio nº 184 sobre seguridad y salud en la agricultura y su ratificación”, Guía 3, San José
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117596.pdf

(OIT, 2006): Organización Internacional del Trabajo, OIT, “Trabajo Decente en las Américas: una agenda hemisférica 2006-2015”, Ginebra http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_081003.pdf

(OIT, 2007): Organización Internacional del Trabajo, OIT, “Trabajo Infantil: causa efecto de la perpetuación de la pobreza”, IPEC, Lima
http://white.oit.org.pe/ipec/documentos/trab_inf_causa_efecto_pobreza.pdf

(OIT, 2007a): Organización Internacional del Trabajo, OIT, “Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales”, Ginebra http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_178678.pdf

(OIT, 2008): Organización Internacional del Trabajo, “Seguimiento de la adopción por la Conferencia y la Resolución relativa al papel de la OIT y de los mandantes tripartitos para afrontar la crisis alimentaria mundial”, Ginebra http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_100527.pdf

(OIT, 2008a): Organización Internacional del Trabajo, “La promoción del empleo rural para reducir la pobreza, OIT, Ginebra http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_092056.pdf

(OIT, 2008b): Organización Internacional del Trabajo, “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su noagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf

(OIT, 2009): Organización Internacional del Trabajo, OIT, “Para recuperarse de la crisis: un Pacto Mundial por el Empleo”, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su noagésimo octava reunión, Ginebra http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115078.pdf

(OIT, 2010): Organización Internacional del Trabajo, OIT, Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 99.^a reunión, Ginebra, Junio de 2010 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_143168.pdf

(OIT, 2010a): Organización Internacional del Trabajo, OIT, “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la agricultura”, Programa de Actividades Sectoriales, SECTOR, Ginebra, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159460.pdf

(OIT, 2011): Organización Internacional del Trabajo, OIT, “El impulso del desarrollo rural a través del empleo productivo y el trabajo decente: aprovechar los 40 años de experiencia de la OIT en las zonas rurales”, OIT, Ginebra http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_152118.pdf

(OIT, 2011a): Organización Internacional del Trabajo, OIT, “Buenas Prácticas de Negociación Colectiva en Costa Rica” http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09_414_span.pdf

(OIT, 2012): Organización Internacional del Trabajo, OIT, “Empleo Rural y Trabajo Decente”, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_141399.pdf

(OIT, 2012a): Organización Internacional del Trabajo, OIT, “Combatir el trabajo infantil, del compromiso a la acción”, Ginebra [file:///C:/Users/LM/Downloads/World_Day_2012_Policy_Note_SP_Web%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/LM/Downloads/World_Day_2012_Policy_Note_SP_Web%20(3).pdf)

(OIT, 2012b): Organización Internacional del Trabajo, OIT, “Panorama Laboral 2012”, Lima http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_195884.pdf

(OIT, 2013): Organización Internacional del Trabajo, OIT, “Propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015, Presentadas por el Director General”, Ginebra http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_203478.pdf

(OIT, 2013a): Organización Internacional del Trabajo, OIT, “World of Work Report 2013”, Geneva http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_214476.pdf

(OIT, 2013b): Organización Internacional del Trabajo, OIT, “Ante el Centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito”, Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª. Reunión, OIT, Ginebra

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_214106.pdf

(OIT, 2014): Organización Internacional del Trabajo, OIT, Resumen Ejecutivo Tendencias Mundiales de Empleo 2014, Ginebra http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_234111.pdf

Ver informe completo en inglés en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf

(OIT-FAO, 2004): Organización Internacional del Trabajo-Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Memorando de Acuerdo OIT-FAO, 2004, http://www.fao-ilo.org/fao_ilo_mou/es/

(OIT-FAO, 2011): Organización Internacional del Trabajo-Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO-ILO website Focal Points http://www.fao-ilo.org/fileadmin/user_upload/fao_ilo/pdf/FAO_focal_points.pdf

(OIT-FAO, 2011a): Organización Internacional del Trabajo-Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, “Guidance on how to address rural employment and decent work concerns in FAO country activities”, Rome, 2011 http://www.fao-ilo.org/fileadmin/user_upload/fao_ilo/pdf/DecentWorkGuidance_impagWEB_DEF.pdf

(OIT-FAO, 2011b): Organización Internacional del Trabajo-Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, “Quick reference for addressing rural employment and decent work” http://www.fao-ilo.org/fileadmin/user_upload/fao_ilo/pdf/GuidanceRE-QR.pdf

(OIT-FAO, 2013): Organización Internacional del Trabajo, OIT-Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO, “Alimentación, agricultura y trabajo decente. La OIT y la FAO trabajando en colaboración” http://www.fao-ilo.org/fao-ilo-home/es/?no_cache=1

(OIT-FAO, 2013a): Organización Internacional del Trabajo-Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO, “Trabajo Decente para el Desarrollo Agrícola y Rural y para la Reducción de la Pobreza” http://www.fao-ilo.org/ilo-dec-employ/es/?no_cache=1

(OIT-FAO, 2013b): Organización Internacional del Trabajo, OT-Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO, “Notas sobre Trabajo Rural: políticas de mercado de trabajo y pobreza rural, Nº 1” http://www.fao.org/alc/file/media/pubs/2013/OIT_Notas_Politica_N1_20130701.pdf

(OIT-SECTOR, 2010): Departamento de Actividades Sectoriales de la OIT, “Decent Work for Food Security. An ILO sectoral programme” http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161946.pdf

(ONU, 1995): Organización de Naciones Unidas, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

(ONU, 2002): Organización de Naciones Unidas, Cumbre Mundial de Desarrollo Sostenible, 26 de Agosto al 4 de Septiembre de 2002, Johannesburgo <http://www.un.org/spanish/conferences/wssd/>

(ONU, 2002a): Organización de Naciones Unidas, Sesión Especial a favor de la Infancia <http://www.unicef.org/spanish/specialsession/about/world-summit.htm>

(ONU, 2005): Organización de Naciones Unidas, Documento Final de la Cumbre 2005, 15 de Septiembre de 2005 http://www.cinu.org.mx/cumbre2005/Cumbre_Mundial_2005_files/documento%20final.pdf

(ONU, 2005a): Cumbre Mundial 2005, Documentos <http://www.un.org/spanish/summit2005/documents.htm>

(ONU, 2008): Organización de Naciones Unidas, Crisis Mundial de la Seguridad Alimentaria <http://www.un.org/es/issues/food/taskforce/>

(ONU, 2009): Organización de Naciones Unidas, Conferencia de la ONU sobre la Crisis Financiera y Económica Mundial y sus efectos sobre el Desarrollo, ONU, Doha <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/63/303>

(ONU, 2010): Equipo de Tareas de Alto Nivel sobre la Crisis Mundial de la Seguridad Alimentaria, Marco Amplio para la Acción, Actualizado, Septiembre de 2010 http://un-foodsecurity.org/sites/default/files/UCFA_Spanish.pdf

(ONU, 2013): Organización de Naciones Unidas, “Objetivos de Desarrollo del Milenio, Informe Anual 2013”, Nueva York, 2013 <http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/mdg-report-2013-spanish.pdf>

(ONU, 2013a): Organización de Naciones Unidas, ONU, “Growth and Employment in the Post-2015 Agenda, Messages from a Global Consultation”, The World we Want, 2013 <file:///C:/Users/LM/Downloads/Final%20Report-%20Consultations%20on%20Growth%20and%20Employment.pdf>

(Orsatti, 2013): Orsatti, Álvaro, “La economía social solidaria en la autoreforma sindical y el desarrollo sustentable”, en Procesos de Autorreforma Sindical en las Américas. Avances del grupo de trabajo sobre Autorreforma Sindical, GTAS en 2012-2013, CSA, Sao Paulo http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_216326.pdf

(PEN, 2012 y 2013): Programa Estado de la Nación, PEN, “Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible, 2012 y 2013”, San José <http://www.estadonacion.or.cr/>

(Piedrahita, 2010): Piedrahita Yepes, Jaime, “Entorno económico del cultivo del plátano para el mercado nacional”, Corpoica (Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria) http://www.antioquia.gov.co/Agricultura/Documentos/entorno_economico%20del_platano_a_sociado.pdf

(PLADES, 2007): Programa Laboral de Desarrollo, PLADES, “El boom del espárrago. Un estudio sobre el trabajo decente en Ica”, Lima http://www.plades.org.pe/publicaciones/estudios/trabajo_decente/agroexportacion_peru.pdf

(PNUD, 2010): Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, “De la pobreza a un trabajo decente, superar los desequilibrios”, 13 de octubre de 2010 <http://www.undp.org/content/undp/es/home/presscenter/speeches/2010/10/13/from-poverty-to-decent-work-bridging-the-gap/>

(PNUD, 2012): Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, Rio+20, Cumbre sobre Desarrollo Sostenible, Río de Janeiro <http://www.undp.org/content/undp/es/home/presscenter/events/2012/June/rio-20-sustainable-development/>

(Quesada, 2013): Quesada, Victor Hugo, “¿Qué podemos aprender de la experiencia bananera en Colombia. Estudio sobre relaciones laborales en las fincas certificadas de Fairtrade en la Región de Urabá”, Fairtrade International, San José http://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/resources/2013-03_Industrial_relations_Colombia_study_final_Spanish.pdf

(Portes y Hoffman, 2003): Portes, A. y Hoffman, K. Latin American Class Structures: their composition and change during the neoliberal era. Latin American Research Review, Vol. 38, Nº. 1, University of Texas Press, Austin, 2003

(Reporter Brasil, 2008): Reporter Brasil, Centro de Monitoreo de los Agrocombustibles, “El Brasil de los Agrocombustibles. Impactos de los cultivos sobre la tierra, el medioambiente y la sociedad http://reporterbrasil.org.br/documentos/brasil_de_los_agrocombustibles_v1.pdf

(Rodrigues y Accarini, 2008): Rodrigues, Rodrigo Augusto y Accarini, José Honorio, “Programa Brasileño de Biodiesel” http://www.biodiesel.com.ar/download/Biocombustiveis_09esp-programabrasileirobiodiesel.pdf

(Romano, 2009): Romano, Alvaro, “Reforma tributaria en Uruguay, un proceso hacia mayores niveles de equidad”, Santiago de Chile, 26-29 de enero de 2009 http://www.eclac.cl/ilpes/noticias/paginas/4/35064/Alvaro_Romano.pdf

(Rozas, 2009): Rozas Balbontín, Patricio., “Crisis Económica y Energética en América Latina: su impacto en las operadoras españolas”, División de Recursos Naturales e Infraestructura, CEPAL, Santiago de Chile, 2009 <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/0/36300/lcl3032e.pdf>

(Teubal, 2003): Teubal, Miguel, “La tierra y la reforma agraria en América Latina”, en Revista Realidad Económica, nº200, IADE (Instituto Argentino para el Desarrollo Económico), Buenos Aires <http://www.iade.org.ar/uploads/c87bbfe5-563a-e252.pdf>

Con el apoyo de:

