



Organización de las Naciones
Unidas para la Alimentación
y la Agricultura

CAJA DE HERRAMIENTAS DE EMPLEO RURAL DECENTE:

Definición aplicada de Empleo Rural Decente

CAJA DE HERRAMIENTAS DE EMPLEO RURAL DECENTE

Definición aplicada de Empleo Rural Decente

El empleo rural decente se refiere a cualquier actividad, empleo, trabajo, negocio o servicio realizado por mujeres y hombres, adultos y jóvenes, en las zonas rurales que:

- (i) Respete las normas fundamentales del trabajo tal como se definen en los Convenios de la OIT, y por lo tanto:
 - a. No es trabajo infantil;
 - b. No es trabajo forzoso;
 - c. Garantiza la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva y promueve la organización de los trabajadores rurales;
 - d. No implica discriminación en el trabajo sobre la base de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social u otro.
- (ii) Proporciona un ingreso vital adecuado;
- (iii) Implica un grado adecuado de seguridad y estabilidad en el empleo;
- (iv) Adopta medidas básicas de seguridad y salud ocupacional, que están adaptadas para la gestión de los riesgos y peligros específicos de cada sector;
- (v) Evita el exceso de horas de trabajo y permite suficiente tiempo para el descanso;
- (vi) Promueve el acceso a la formación técnica y profesional.

Nota 1: El término "empleo rural" abarca cualquier actividad, empleo, trabajo, negocio o servicio realizado en las zonas rurales, a cambio de una remuneración, ganancia, beneficio social o familiar; en efectivo o en especie. Se aplica a los trabajadores asalariados y jornaleros, así como a trabajadores por cuenta propia (incluyendo a los trabajadores familiares auxiliares).

Nota 2: Esta definición aplicada reconoce la considerable heterogeneidad de los contextos rurales en el mundo. Ha sido formulada por la FAO para proporcionar un nivel mínimo general estandarizado para el empleo decente en el medio rural, puede ajustarse para los contextos geográficos, sectoriales, y socio-económicos específicos en los que se desea implementar. Sin embargo, cualquier adaptación debe respetar las cuatro normas fundamentales del trabajo, las cuales son universalmente aceptadas como principios fundamentales y derechos en el trabajo.

Justificación

En su Marco Estratégico revisado (2010-2019), la FAO elevó su compromiso de promover el empleo rural decente (ERD). Bajo el objetivo estratégico 3 "Reducir la pobreza rural", un resultado dedicado¹ compromete a la Organización a apoyar a sus países miembros en la

¹SO3 / OO2 La población rural pobre tiene mayores oportunidades de acceder a un empleo decente tanto agrícola como no agrícola. Indicador: Número de países en los que han mejorado sus políticas públicas, las instituciones y las intervenciones destinadas a generar empleo rural decente, en particular para las mujeres y los jóvenes. Realización 30201: Se presta apoyo en materia de políticas públicas sobre la base de hechos comprobados y desarrollo de la capacidad en la formulación y aplicación de políticas públicas, estrategias y programas que generen empleo rural decente prestando especial atención al fomento del empoderamiento económico y social de los jóvenes y las mujeres del medio rural. Realización 30202: Se presta

CAJA DE HERRAMIENTAS DE EMPLEO RURAL DECENTE

mejora de las perspectivas de trabajo de los pobres de zonas rurales. La organización se centra específicamente en las zonas rurales, donde vive y trabaja la mayor parte de las personas pobres y que sufren inseguridad alimentaria.

El empleo también es priorizado dentro de la estrategia de movilización de recursos de la FAO, particularmente bajo la esfera institucional de movilización de recursos sobre "*Transformaciones rurales: fomento de la agricultura familiar a pequeña escala y del empleo rural*". Asimismo, muchos de los procesos corporativos, directrices e instrumentos de la FAO incorporan al ERD como un pilar de sostenibilidad y del Enfoque Basado en Derechos Humanos (EDH) adoptado por la Organización.²

A nivel mundial, la FAO participa en varios procesos y foros internacionales relacionados con el ERD, tales como el Plan de Acción del sistema de las Naciones Unidas sobre la Juventud (ONU Juventud-SWAP), el Plan de Acción de la ONU del Segundo Decenio para la Erradicación de la Pobreza (2008-2017) "Pleno empleo y el trabajo decente para todos", las iniciativas lideradas por la OIT: Piso de Protección Social y del Pacto Mundial para el Empleo, la Asociación Internacional para la Cooperación en Materia de Trabajo Infantil en la Agricultura (IPCCLA) y el Grupo Mundial sobre Migración (GMG). En particular, en la región de África, la FAO apoya la implementación de la Declaración Ouagadougou del 2004 y Plan de Acción de Empleo y Alivio de la Pobreza en África. La 28ª Conferencia Regional para África (ARC) de la FAO, recomendó explícitamente a los estados miembros a invertir en el empleo juvenil y en el desarrollo de habilidades, y a facilitar la participación de los jóvenes en el desarrollo de la agroindustria.

Siguiendo los compromisos anteriores, se espera que aumente la demanda para apoyo sobre ERD de los países miembros. Más de 60 países ya se han referido explícitamente al ERD en sus marcos de programación de país (MPP). Teniendo en cuenta que la mayoría de los MPP se basan en el Marco Estratégico anterior, esta cifra probablemente aumente gradualmente en los próximos años.

En definitiva, la falta de oportunidades de empleo rural decente es un problema apremiante en las zonas rurales de muchos países en desarrollo, poniendo en riesgo las

apoyo en materia de políticas públicas para extender la aplicación de las normas de trabajo internacionales a las zonas rurales. Realización 30203: Se presta apoyo técnico para establecer sistemas de información y generar datos y conocimientos sobre empleo rural decente en los ámbitos nacional, regional y mundial.

² El derecho al trabajo decente, junto con el derecho a la alimentación, son los dos derechos que se consideran más vinculados al trabajo de la FAO y, por tanto, se subrayan en las Directrices sobre Ciclo de Proyecto de la FAO: <http://www.fao.org/docrep/016/ap105e/ap105e.pdf>. El trabajo decente está consagrado en el derecho internacional como un derecho humano a la que toda persona tiene derecho como medio de desarrollo personal y de inclusión socio-económica. La Declaración Universal de los Derechos Humanos garantiza a toda persona "el derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo" (artículo 23). El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) incluye también "el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo" (artículo 6) y "el derecho a un salario justo y a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin distinciones alguna" (artículo 7).

CAJA DE HERRAMIENTAS DE EMPLEO RURAL DECENTE

estrategias de seguridad alimentaria y reducción de pobreza. La pobreza rural es a menudo un problema de la calidad del empleo, sobre todo en Asia meridional y África subsahariana, donde la mayoría de los pobres del mundo viven y trabajan. A nivel mundial, casi ocho de cada diez trabajadores pobres que ganan menos de 1,25 USD al día, viven en las zonas rurales, lo que corresponde a casi 300 millones de personas. Por lo general, estos son agricultores de subsistencia, trabajadores por cuenta propia o trabajadores familiares auxiliares. Además, las altas tasas de trabajo infantil, el desempleo y subempleo juvenil representan oportunidades perdidas de aprovechar la inversión en el capital humano de las futuras generaciones.

Para responder al reto global del empleo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) formuló el concepto de trabajo decente y desarrolló un Programa de trabajo decente. El programa de trabajo decente se basa en cuatro objetivos estratégicos, principalmente, crear empleo (Objetivo I); garantizar los derechos de los trabajadores (Objetivo II); extender la protección social (Objetivo III); y promover el diálogo social (Objetivo IV)³. El trabajo decente ha sido definido por la OIT y adoptado por la comunidad internacional como trabajo productivo para mujeres y hombres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente implica oportunidades de trabajo productivo y con un ingreso justo; proporciona seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores y sus familias; ofrece mejores perspectivas para el desarrollo personal y alienta la integración social; da a la gente la libertad de expresar sus opiniones, organizarse y participar en las decisiones que afectan sus vidas; y garantiza la igualdad de oportunidades y de trato para todos.⁴ Dada la naturaleza del trabajo decente como aspiración universal de las personas, esta definición conceptual se aplica a todos los seres humanos, países y contextos socio-económicos.

Sin embargo, el concepto de trabajo decente es difícil de poner en práctica en las zonas rurales. Discernir su complejidad y ambición es más fácil para los puestos de trabajo formales, que legalmente están sujetos al respeto de las normas laborales. Sin embargo, se hace más compleja y a menudo discutida para la mayoría de las ocupaciones rurales informales, y en particular para los pequeños productores y trabajadores rurales por cuenta propia, quienes por lo general no están cubiertos por las leyes nacionales. Por un lado, la falta de una definición aplicada es a menudo una razón para que las partes interesadas y actores relevantes argumenten que el trabajo decente es demasiado complejo y ambicioso para aplicarse a los entornos rurales. Por otro lado, los actores interesados en el desarrollo agrícola y rural cada vez cobran mayor conciencia de la importancia de generar empleos de

³ Véase OIT, 2015. Página web sobre el Programa de Empleo Decente. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>

⁴ Véase OIT, 2007. [Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente](#). Junta de Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, Ginebra. Primera edición.

CAJA DE HERRAMIENTAS DE EMPLEO RURAL DECENTE

calidad para lograr el desarrollo rural sostenible. Es cada vez más común ver intervenciones agrícolas que seleccionan indicadores de "número de puestos decentes de trabajo creados". Pero, ¿qué significa esto realmente? La falta de una definición consensuada de ERD conlleva el riesgo de establecer objetivos débiles y poco cuantificables, y sin mecanismos de rendición de cuentas.

Para facilitar la puesta en práctica del concepto de trabajo decente en las zonas rurales, y el sector agrícola en particular, la FAO elaboró una definición aplicada del ERD. La definición hace hincapié en seis dimensiones prioritarias que son cruciales para lograr el trabajo decente en las zonas rurales, independientemente de si los trabajadores rurales⁵ están cubiertos en la legislación laboral a nivel nacional o de los convenios laborales internacionales ratificados por el país. En particular, la FAO hace explícito que, para ser considerado decente, el empleo debería, como mínimo: (i) respetar las cuatro normas laborales básicas; (ii) proporcionar un ingreso de vida adecuado; (iii) implicar un grado adecuado de seguridad y estabilidad laboral; (iv) adoptar medidas básicas de seguridad y salud ocupacional, que estén adaptadas a los riesgos y peligros específicos del sector; (v) evitar el exceso de horas de trabajo y permitir suficiente tiempo para el descanso; y (vi) promover el acceso a la formación técnica y profesional adaptada. De acuerdo al contexto específico de cada país, algunas de estas dimensiones pueden no estar cubiertas adecuadamente por las leyes nacionales. Incluso cuando existe la legislación pertinente, la naturaleza informal de la mayoría de las ocupaciones rurales dificulta su implementación adecuada. La lógica detrás de la definición aplicada asume que la FAO tiene un enfoque dual para promover mejores empleos en las zonas rurales: en primer lugar, ampliando la legislación laboral a la agricultura y a ocupaciones rurales informales relacionadas; en segundo lugar, introduciendo soluciones innovadoras para la promoción del trabajo decente en la práctica.

La definición propuesta implica un grado de simplificación y equilibra la inclusión con la practicidad. Reconociendo la considerable heterogeneidad de los contextos rurales de todo el mundo, la definición proporciona un estándar mínimo general para el empleo decente en los entornos rurales. Sin embargo, puede ajustarse a los contextos geográficos, sectoriales, y socio-económicos específicos en los que se debe aplicar. No obstante, cualquier adaptación debería observar las cuatro normas básicas del trabajo, que son universalmente aceptadas como principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Propósito, usuarios y alcance

⁵ El término "trabajadores rurales" se define, en el artículo 2 del Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (Nº 141), como "toda persona que se dedique a la agricultura, la artesanía o una profesión afín en una zona rural, ya sea como asalariado o como trabajador por cuenta propia, como arrendatario, aparceros o pequeño propietario".

CAJA DE HERRAMIENTAS DE EMPLEO RURAL DECENTE

El propósito de la definición aplicada es dotar al personal de la FAO involucrado en la promoción del ERD con un concepto aplicado que sea lo suficientemente preciso para guiar la integración, el apoyo a políticas públicas y la medición del ERD en el marco de las intervenciones concretas de desarrollo agrícola y rural. Avanzando hacia un enfoque más integrado para el ERD bajo el Marco Estratégico revisado de la FAO, el número de funcionarios de la FAO que apoyan la promoción del ERD se está expandiendo gradualmente. Esta definición aplicada les permitirá responder a preguntas como "¿A qué se refiere con la creación de empleos decentes?" ó "¿cuándo se puede considerar que un trabajo es decente?".

Por lo tanto, se espera que **los principales usuarios** de la definición aplicada sea el personal de la FAO que interviene en los procesos corporativos de planificación, generación de conocimiento, diálogo sobre políticas públicas, el establecimiento de normas/estándares, y el desarrollo de capacidades, así como el personal de la FAO en la Sede central y las oficinas descentralizadas proporcionando apoyo técnico, de políticas públicas y desarrollo de capacidades a los países miembros. Asimismo, la definición puede resultar útil a los responsables de políticas públicas nacionales y al personal responsable de la planificación y el desarrollo del programa en el Ministerio de Agricultura o el Ministerio de Trabajo, en las organizaciones de empleadores, productores y trabajadores, así como en otras organizaciones públicas, privadas o instituciones de la sociedad civil involucrados en la planificación estratégica para el desarrollo agrícola y rural.

En términos de alcance, la definición de trabajo abarca el empleo rural, con un enfoque específico en el sector agrícola⁶ y las ocupaciones rurales relacionadas, incluyendo el procesamiento y la venta. Se pone un énfasis especial en los grupos objetivo que enfrentan importantes déficits de trabajo decente, tales como los pequeños productores, las mujeres y los jóvenes. Bajo este marco, el término "empleo rural" abarca cualquier actividad, ocupación, empleo, trabajo, negocio o servicio realizado en las zonas rurales por una remuneración, ganancia, beneficio social o familiar, en efectivo o en especie. Se aplica a los trabajadores asalariados y jornaleros, así como a los trabajadores por cuenta propia (incluyendo a los trabajadores familiares auxiliares). La definición pretende ser aplicable a todos los trabajadores rurales, tanto en la economía formal e informal. Esto se considera muy importante, ya que los mercados de trabajo rurales se caracterizan por altos niveles de informalidad. Las explotaciones de pequeña escala representan el 85 por ciento de las granjas en todo el mundo⁷, y en su mayoría generan puestos de trabajo informales. En los

⁶ Se adopta una definición de la agricultura, que incluye el cultivo, cosecha y la cría de animales, así como la silvicultura, la pesca, y la transformación y utilización de la tierra y de los recursos hídricos (FAOTERM).

⁷ Véase FAO, 2009. [Caminos que conducen al éxito. Casos de éxito en relación con la producción agrícola y la seguridad alimentaria](#). Roma: FAO.

CAJA DE HERRAMIENTAS DE EMPLEO RURAL DECENTE

países más pobres del África, el sector informal emplea hasta el 90 por ciento de la población en edad de trabajar.⁸

Aclaraciones sobre la terminología

Las normas fundamentales del trabajo se enumeran en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998, y se definen con más detalle en los convenios de la OIT.⁹ Estos incluyen: (i) la abolición efectiva del trabajo infantil; (ii) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (iii) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; y (iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Independientemente del estado de la ratificación de un país de los convenios de la OIT o de su nivel de desarrollo económico, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo obliga a los Estados Miembros a respetar y promover estos principios y derechos.

El trabajo infantil se define como trabajo que no es apropiado para la edad del niño, afecta su educación, o es potencialmente dañino para su salud, para su seguridad o para su moral. A nivel mundial, el trabajo infantil sigue siendo predominantemente un problema rural. El sector agrícola por sí solo representa casi el 60 por ciento de los niños que se encuentran en situación de trabajo infantil en el mundo, o 98 millones de niños y niñas en términos absolutos. Cabe destacar que no todos los trabajos realizados por los niños se consideran trabajo infantil. Algunas actividades pueden ayudar a los niños a adquirir habilidades importantes para la vida y contribuyen a su supervivencia y seguridad alimentaria. Sin embargo, gran parte del trabajo que hacen los niños en la agricultura no es apropiado para su edad, y es probable que sea peligroso o que interfiera con la educación obligatoria. Por ejemplo, el trabajo de un niño menor de la edad mínima de admisión al empleo que es contratado para pastorear el ganado durante todo el día, o un niño que trabaja muchas horas en el barco de pesca de la familia y está demasiado cansado para asistir regularmente a la escuela, se considera trabajo infantil. El trabajo infantil es una inmensa carga para el desarrollo económico y la productividad agrícola, ya que interfiere con la acumulación de capital humano y perpetúa el círculo vicioso de la pobreza en las comunidades rurales. En

⁸ Véase Banco Africano de Desarrollo, Organización para la Cooperación y el Desarrollo, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Comisión Económica de las Naciones Unidas para África, 2012. Perspectivas Económicas de África 2012.

⁹ Los principios y derechos fundamentales en el trabajo han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios reconocidos como fundamentales, y sucesivamente, en las normas fundamentales del trabajo: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (Nº 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Nº 98); Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (Nº 29); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (Nº 105); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (Nº 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (Nº 182); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Nº 100); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Nº 111).

CAJA DE HERRAMIENTAS DE EMPLEO RURAL DECENTE

particular, "las peores formas de trabajo infantil"¹⁰ son completamente inaceptables para cualquier persona por debajo de la edad de 18 años, y su eliminación debe ser una prioridad. Las peores formas de trabajo infantil incluyen trabajos peligrosos que pueden dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños - trabajos que son particularmente frecuentes en el sector agrícola, tales como conducir tractores, aplicar plaguicidas, el uso de herramientas agrícolas motorizadas o afiladas, la pesca activa o el jalar peces hacia el bote.

El trabajo forzoso adopta diferentes formas, incluyendo a la servidumbre por deudas, la trata y otras formas de esclavitud moderna. El trabajo forzoso es definido por el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (Nº 29) como "*todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente*" (Art. 2.1)¹¹. La agricultura, junto con el trabajo doméstico, la construcción, la manufactura y el entretenimiento son algunos de los sectores en los que el trabajo forzoso es más común. Se estima que casi 3,5 millones de personas son afectadas en la agricultura.¹² Las víctimas proceden con frecuencia de minorías o de grupos excluidos socialmente, como es el caso en muchas partes del sur de Asia, África y América Latina. Muchos son trabajadores migrantes o trabajadores estacionales pobres que se trasladan de las zonas rurales a las urbanas, o entre regiones distantes o provincias, en busca de trabajo.¹³

La libertad de asociación se refiere al derecho de todos los trabajadores y empleadores a constituir y, sujetos únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, unirse a organizaciones de su elección.¹⁴ **La negociación colectiva** se refiere a todas las negociaciones entre empleadores u organizaciones de empleadores por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por la otra, para (a) determinar las condiciones de trabajo y de empleo; y/o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; y/o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de los trabajadores.¹⁵ En las zonas rurales de los países en desarrollo, los convenios colectivos en el sector agrícola tienen un papel muy importante para contribuir a una común comprensión de los derechos y

¹⁰ Estas formas incluyen prácticas inhumanas tales como la esclavitud, la trata, la servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso; la prostitución y la pornografía; el reclutamiento forzoso de niños para fines militares; y la utilización de niños para actividades ilícitas como el tráfico de drogas, así como las formas de trabajo peligroso que puede dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños y esté sujeta a la determinación nacional, por parte del gobierno, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores (página web de la OIT sobre la abolición efectiva del trabajo infantil: <http://www.ilo.org/declaration/principles/abolitionofchildlabour/lang--en/index.htm>).

¹¹ Las "Directrices para reconocer el trabajo forzoso de adultos y niños" (OIT, 2012) proporcionan una definición operativa del trabajo forzado. El trabajo forzoso de los niños se define como el trabajo realizado por niños menores de edad por la coerción de un tercero (que no sean por sus padres), ya sea hacia el niño o para los padres del niño; o el trabajo realizado por un niño como consecuencia directa de que su padre/madre o sus padres estén dedicados a trabajos forzados. También se entiende que la pobreza y la necesidad de la familia por un ingreso adicional no se reconocen como indicativos de reclutamiento forzoso.

¹² OIT, 2014. [Ganancias y pobreza: la economía del trabajo forzoso](#). Ginebra: OIT.

¹³ Véase OIT, 2012. [Preguntas y Respuestas sobre el trabajo forzoso](#).

¹⁴ Véase C087 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (Nº 87).

¹⁵ Véase C154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (No. 154).

CAJA DE HERRAMIENTAS DE EMPLEO RURAL DECENTE

obligaciones de los empleadores y de los trabajadores en las explotaciones agrícolas, especialmente en las plantaciones y granjas comerciales. El conocimiento y la aplicación de la legislación laboral tienden a ser débiles en las zonas rurales, mientras que las disposiciones de los convenios colectivos son conocidas y han sido aceptadas por las partes interesadas. Además, los códigos de trabajo frecuentemente tratan al sector agrícola de manera diferente a otros sectores y la incorporación de disposiciones legales dentro de los convenios colectivos contribuye a una mayor precisión de la ley aplicable.¹⁶ A pesar del reconocimiento universal de estos derechos, los trabajadores rurales, especialmente en la agricultura, se enfrentan a muchos impedimentos legales y desafíos prácticos al reivindicarlos.¹⁷ Sólo el 10 por ciento de los trabajadores rurales están sindicalizados (OIT, 2013)¹⁸, y los trabajadores agrícolas a menudo son total o parcialmente excluidos de la legislación que garantiza este derecho (OIT, 2011)¹⁹. Muchos pequeños productores por cuenta propia y trabajadores rurales informales no están organizados en un grado que aseguraría que su voz sea representada en el diálogo social y las políticas públicas. Esto explica por qué la definición aplicada de ERD menciona específicamente que un trabajo para ser considerado digno, debe **promover la organización de los trabajadores rurales**. Por "promoción", aquí se refiere al apoyo activo de las oportunidades para los trabajadores rurales a unirse a grupos y asociaciones de trabajadores. Esto está en línea con el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (Nº 141), que exige a los Estados miembros a adoptar y llevar a cabo una política de promoción en materia de organizaciones de trabajadores rurales. En particular, las organizaciones de productores, los grupos de productores que hayan estipulado acuerdos de agricultura por contrato, y otros grupos informales, representan importantes vehículos para que los trabajadores rurales conformen organizaciones representativas.

La discriminación en el trabajo se refiere a cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social u otro (por ejemplo, edad), que tiene por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.²⁰ [El informe de la OIT sobre la igualdad en el trabajo \(2011\)](#) muestra que persisten muchas formas de discriminación. Las mujeres, por ejemplo, siguen sufriendo graves discriminaciones en cuanto a los puestos de trabajo disponibles para ellas, en cuanto a su remuneración, beneficios, condiciones y en el acceso a puestos de toma de decisiones, tales como en las organizaciones de productores rurales. En

¹⁶ Véase OIT, 2008. [La promoción del empleo rural para reducir la pobreza](#). Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, la OIT, Ginebra, p. 108.

¹⁷ Ibidem, p. 87.

¹⁸ OIT, 2012. [Informe de Políticas públicas- Tema: Empoderando a los trabajadores rurales, los empleadores y las comunidades a través de normas internacionales del trabajo](#). Ginebra: OIT.

¹⁹ OIT, 2011. "El impulso del desarrollo rural a través del empleo productivo y el trabajo decente: Sobre la base de 40 años de trabajo de la OIT en las zonas rurales áreas", Consejo de Administración 310.ª reunión, Ginebra.

²⁰ Véase C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Nº 111)

CAJA DE HERRAMIENTAS DE EMPLEO RURAL DECENTE

las zonas rurales, y en el sector agrícola, en particular, las mujeres siguen rezagadas respecto a los hombres en el acceso a la tierra, el crédito, a una amplia gama de tecnologías, información, servicios de asesoría y formación. Además, las mujeres continúan siendo afectadas por la invisibilidad de su trabajo en la economía del cuidado, lo que aumenta su carga de trabajo y resulta en pobreza de tiempo.

Un ingreso vital adecuado se refiere a la remuneración necesaria para que un(a) trabajador(a) proporcione a su familia con un básico, pero decente, estilo de vida que se considere aceptable por la sociedad en la que él/ella reside en su nivel actual de desarrollo económico. Para los salarios, la definición propuesta del ERD se refiere al salario vital²¹ y no al salario mínimo. Si bien representa un instrumento importante para el establecimiento de un piso salarial vinculante, en muchos países el salario mínimo es demasiado bajo para proteger adecuadamente a los trabajadores de la pobreza e incluso para cubrir las canastas de consumo básico.²² Para los trabajadores por cuenta propia y en particular para los pequeños productores y los pequeños micro empresarios, la capacidad de generar un ingreso vital²³ se considera una dimensión crucial de la sostenibilidad económica y social global de los empleos. Si las personas siguen siendo pobres a pesar de trabajar, claramente no tienen un trabajo decente.²⁴

Un nivel adecuado de seguridad y estabilidad en el empleo implica que los trabajos se pueden considerar relativamente seguros y estables y/o que los trabajadores tengan acceso a mecanismos de protección social a lo largo del ciclo de vida que compensen

²¹ La noción de un salario vital adecuado se puede encontrar en el preámbulo de la Constitución de la OIT, así como, aunque no la frase en sí, en el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (Nº 131), el cual indica que "los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberán incluir (a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; (b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo." Esto también está en consonancia con el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en lo que se refiere a la facultad de toda persona a recibir una remuneración equivalente al menos a un salario que permita a los trabajadores ya sus familias a llevar una vida digna. Véase: [OIT, 2011. Estimating a living wage: A methodological review](#); y [OIT, 2012. Preguntas y respuestas sobre las empresas y los salarios](#).

²² Véase, por ejemplo [Víctor Hugo Quesada Arce, 2010. Estudio de Base de una metodología de salario digno para la producción bananera latinoamericana, Informe para el Foro Mundial Bananero \(FMB\) y la FAO](#); y [OIT, 2011. Conditions of Work and Employment Series No. 29 Estimating a living wage: A methodological review](#).

²³ Los ingresos para los autónomos equivalen al valor de los bienes y servicios producidos, neto de los gastos de explotación (tales como los salarios pagados, las materias primas utilizadas, la depreciación de máquinas e instrumentos y los impuestos pagados), más cualquier salario recibido y prestaciones de seguridad social (netos de contribuciones). Ver las estadísticas de ingresos de la OIT.

²⁴ Una nueva investigación de la OIT ha proporcionado una imagen de los trabajadores del mundo en desarrollo en términos de la distribución de los trabajadores en cinco clases económicas: (1) los trabajadores extremadamente pobres (que viven con menos de US \$ 1,25 al día); (2) los trabajadores moderadamente pobres (que viven con entre US \$ 1,25 y US \$ 2); (3) los trabajadores casi pobres (que viven con entre US \$ 2 y US \$ 4); (4) los trabajadores de clase media en países en vías de desarrollo (que son aquellos trabajadores que viven en hogares con un consumo per cápita de entre US \$ 4 y US \$ 13); y (5) los trabajadores de clase media para arriba en países desarrollados (que son aquellos trabajadores que viven en hogares con un consumo per cápita superior a US \$ 13 por día). Véase también: OIT, 2014. [Key Indicators of the Labour Market 18: Poverty, income distribution, employment by economic class and working poverty](#).

CAJA DE HERRAMIENTAS DE EMPLEO RURAL DECENTE

inestabilidades existentes (por ejemplo, a través de los pisos de protección social²⁵).²⁶ Estos requisitos se aplican tanto a los trabajadores asalariados²⁷, incluyendo a los trabajadores ocasionales o estacionales²⁸, como a los trabajadores por cuenta propia²⁹. Su nivel *adecuado* será necesariamente específico al contexto e implica la ampliación progresiva de cobertura dadas las especificidades de las zonas rurales y del sector agrícola. En las zonas rurales, la precariedad del empleo se ve exacerbada por las características estructurales de los mercados de trabajo rurales, tales como los altos niveles de informalidad, la prevalencia de los empleos múltiples, acuerdos de trabajo informales, la fragmentación de la mano de obra, las asimetrías de información, la estacionalidad y las incertidumbres de la producción agrícola. En particular, los trabajadores deben estar protegidos contra los riesgos que pueden causar la pérdida del empleo temporal o permanente, así como lesiones y enfermedades, pérdidas de cultivos, malas temporadas de pesca, o las fluctuaciones del mercado, y es necesario que se le conceda el acceso a los servicios sociales a lo largo de todas sus vidas³⁰. Las transferencias de dinero, seguros y otros mecanismos de mitigación del riesgo o mecanismos de riesgo compartido son importantes en este sentido, sobre todo dada la limitada cobertura en las zonas rurales de los regímenes contributivos de seguridad social.

El concepto de medidas mínimas de seguridad y salud ocupacional que se utiliza en esta definición se refiere al hecho de que los trabajadores agrícolas y los empleadores: (i) estén informados acerca de los temas de seguridad y salud, y sepan cómo utilizar de forma segura

²⁵ Véase R202 - Recomendación sobre los Pisos de Protección Social, 2012 (Nº 202)

²⁶ La definición aplicada del empleo rural se centra en algunos de los elementos de protección social que se consideran esenciales para establecer un estándar mínimo para el empleo decente en los entornos rurales. No obstante, se reconoce que la agenda de protección social para las zonas rurales es sin duda más amplia e incluye otros instrumentos de política pública, tales como la seguridad social, las transferencias de efectivo, programas de obras públicas, las transferencias en especie (incluyendo subvenciones a los insumos y los programas de alimentación escolar) y facilitando el acceso a los servicios sociales esenciales como la salud y la educación para poblaciones objetivo. Más información sobre la labor de la FAO sobre la protección social está disponible en la página web temática de la FAO: <http://www.fao.org/post-2015-mdg/14-themes/social-protection/en/>. Véase también la nota en la labor de la FAO en la protección social presentado en la 148ª Sesión del Consejo de la FAO (<http://www.fao.org/docrep/meeting/029/mi557E.pdf>) y el Informe HLPE sobre "Protección Social para la seguridad alimentaria" (http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/hlpe/hlpe_documents/HLPE_Reports/HLPE-Report-4-Social_protection_for_food_security-June_2012.pdf).

²⁷ Para los trabajadores asalariados / jornaleros con empleo remunerado, la seguridad laboral depende principalmente del tipo de contrato que tienen y la estabilidad en la regularidad con la que son capaces de trabajar. Los empleados con contratos estables son los que han tenido un contrato o una serie de contratos de forma continua con el mismo "empleador". Los empleados regulares son empleados con contratos estables, que además obligan al "empleador" de pagar contribuciones regulares de seguridad social y / o que están sujetos a la legislación laboral nacional. Véase: [CISE-93 Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo \(CISE\)](#).

²⁸ Para trabajadores eventuales o estacionales, la estabilidad laboral se refiere al hecho de que la persona puede predecir a ser empleado de forma regular (por ejemplo, a causa de sus / sus habilidades y por lo tanto la empleabilidad, a causa de los mecanismos existentes para facilitar la convocatoria estacional, el acceso a los servicios de colocación de empleo, etc.)

²⁹ Para los trabajadores por cuenta propia, incluyendo a los productores de pequeña escala, la seguridad laboral depende inevitablemente de un entorno propicio para el desarrollo agrícola y rural, incluyendo el acceso al crédito y a los mercados y la capacidad de adaptación al cambio climático.

³⁰ Véase: R202 - Recomendación de Pisos de Protección Social, 2012 (Nº 202)

CAJA DE HERRAMIENTAS DE EMPLEO RURAL DECENTE

maquinaria, equipos, utensilios y herramientas pertinentes; (ii) adopten medidas preventivas adecuadas de salud y seguridad para ellos y para los trabajadores a lo largo de toda la cadena de valor, incluyendo el control de sustancias peligrosas (por ejemplo, la forma de almacenar y manejar productos químicos) y la protección de las mujeres embarazadas y lactantes; y (iii) puedan acceder, cuando sea posible, a los servicios de bienestar apropiados (por ejemplo, baños, botiquines de primeros auxilios, salas de almuerzo). La agricultura es uno de los sectores más peligrosos, y es responsable de casi la mitad de los 321.000 accidentes mortales que se producen anualmente en todo el mundo ([OIT, 2012](#)). Teniendo en cuenta el carácter informal de la mayoría de las ocupaciones, esta cifra probablemente subestime el alcance de los riesgos de seguridad en el sector. En el caso de las empresas agrícolas o forestales rurales, las disposiciones de seguridad y salud deben cumplir con el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo forestal y el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en la agricultura, en consonancia con las políticas y los sistemas nacionales de seguridad y salud ocupacional. Estos repertorios no se aplican formalmente a la agricultura de subsistencia, pero muchas de sus disposiciones pueden también ser relevantes para esta actividad.

Las jornadas excesivas de trabajo son determinadas por las leyes y regulaciones nacionales³¹. Largas jornadas de trabajo, particularmente de intenso trabajo manual, contribuyen a la fatiga de los trabajadores y dan lugar a accidentes en el trabajo (OIT, 2011)³². El trabajo agrícola es duro e implica largas horas de trabajo, que varían según la temporada, el clima y el cultivo. Igualmente, a menudo se realiza en condiciones que llevan a muchos riesgos, incluyendo la exposición a productos químicos nocivos y a maquinarias peligrosas. La necesidad de trabajar largas horas - así como la necesidad de tener varios trabajos a la vez - a menudo se asocia con la baja productividad y los salarios, así como con las tecnologías y prácticas adaptadas mal. Para las mujeres rurales en particular, las largas horas de trabajo implican una carga de trabajo de triple en los ámbitos productivo, reproductivo y social. Las normas internacionales de trabajo no dan una orientación específica sobre las horas de trabajo en la agricultura, con la excepción de la Convención sobre las cuarenta horas, 1935 (Nº 47)³³, que cubre a todos los trabajadores. En lugar de ello, la determinación de los límites adecuados se deja a la autoridad competente de cada país, lo que a menudo resulta en que los trabajadores agrícolas y otros trabajadores rurales

³¹ Consulte la base de datos ILO Working Conditions Laws Database. ILO, Geneva. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/travail>. Las normas laborales internacionales pertinentes establecen un límite de (previo a las horas extras) 8 horas normales por día y 48 horas por semana o 40 horas por semana. Se incita a los gobiernos a reducir progresivamente las horas normales de trabajo de 48 horas a 40 horas, teniendo en cuenta las condiciones y prácticas nacionales con el fin de evitar cualquier reducción de los salarios.

³² Véase OIT, 2011. [Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en la agricultura](#).

³³ OIT, 2008. [La promoción del empleo rural para reducir la pobreza](#), Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, la OIT, Ginebra.

CAJA DE HERRAMIENTAS DE EMPLEO RURAL DECENTE

informales estén excluidos de las disposiciones de la legislación nacional sobre el tiempo de trabajo máximo. Sin embargo, las largas jornadas de trabajo siguen siendo un problema para los trabajadores agrícolas y deben establecerse estándares mínimos.

El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en la agricultura (sección 19.2, p. 167) proporciona orientación a este respecto. Indica que los requisitos mínimos para todos los trabajadores del sector agrario deben ser que al menos: (i) las horas de trabajo diario y semanal se disponen de modo que se garanticen períodos adecuados de descanso; (ii) la realización de jornadas laborales ampliadas (más de ocho horas) sólo se contemplan si la naturaleza y el volumen del trabajo permiten realizarlo sin que esto aumente el riesgo para la seguridad y la salud, y (iii) el sistema de turnos está diseñado para minimizar la acumulación de fatiga.

La formación técnica y profesional se refiere a la adquisición de conocimientos y habilidades para el mundo del trabajo, incluyendo las habilidades prácticas, conocimientos, actitudes y la comprensión de las ocupaciones en la agricultura y en los sectores rurales relacionados³⁴. Muchos trabajadores rurales tienen poca formación y carecen de las habilidades técnicas y empresariales adaptadas al mercado de trabajo rural. Las mujeres y los jóvenes están particularmente desfavorecidos en el acceso a la formación y los servicios de extensión agrícola. En el progreso hacia el trabajo decente para todos, los empleos decentes tienen que asegurar que los trabajadores tengan oportunidades de formación técnica y profesional que se adapten a sus necesidades. El desarrollo de habilidades permite a los trabajadores crecer y mejorar su situación laboral, aumentar la productividad o diversificar sus fuentes de ingresos. «Adaptado» se refiere al hecho de que la formación debe responder a las necesidades de los jóvenes y adultos, hombres y mujeres. En particular, más allá de la alfabetización y la aritmética, las capacidades en el manejo de post-cosecha, la agregación de valor, el procesamiento, el desarrollo y gestión agroindustrial, y la agricultura climáticamente inteligente son consideradas de vital importancia para los trabajadores rurales. También los programas de empleo público, deben combinar la creación directa de oportunidades de trabajo con la formación, la educación o el desarrollo de habilidades para aumentar la probabilidad de los beneficiarios de encontrar un empleo después de salir del programa.

³⁴ Véase también la Convención de la UNESCO sobre la Enseñanza Técnica y Profesional (UNESCO, 1989).

CAJA DE HERRAMIENTAS DE EMPLEO RURAL DECENTE

Recursos adicionales e información en línea

FAO, 2012. [Empleo rural decente para la seguridad alimentaria: una llamada a la acción](#). (Folleto). Roma: FAO-ESP.

FAO, 2013. [Guidance on how to address decent rural employment in FAO country activities \(Ingles\)](#)

OIT, 2008. [Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente - Aplicación a nivel de país](#)

OIT, 2009. [Guía sobre los nuevos Indicadores de empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio incluido el conjunto completo de Indicadores de Trabajo Decente](#). Ginebra: OIT.

OIT, 2013. [Medir los progresos en la lucha contra el trabajo infantil - Estimaciones y tendencias mundiales entre 2000 y 2012](#). Ginebra: OIT-IPEC.

OIT, 2014. [Documentos de orientación sobre zonas rurales](#).

FAO, FIDA, OIT, 2010. [Componentes de género y empleo rural: Caminos diferentes para salir de la pobreza. Documentos de Orientación, números 1-7](#)

[Página web de la FAO-OIT sobre Alimentación, Agricultura y Trabajo Decente](#).

[Página temática de Empleo Rural Decente](#) y [página temática del trabajo infantil en la agricultura](#) de la FAO.

[Página web de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe - El empleo rural](#)

[Página web de la OIT sobre desarrollo rural](#). (Ingles)

CAJA DE HERRAMIENTAS DE EMPLEO RURAL DECENTE

Anexo 1

Principales normas internacionales del trabajo (NIT) relevantes para el sector agrario y las zonas rurales.³⁵

Normas Internacionales del Trabajo relevantes para las zonas rurales por tema	
Libertad de Asociación	C87- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
	C98- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
	C11- Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)
	C149- Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141) y Recomendación (núm. 149)
Trabajo forzoso	C29- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
	C105- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
Trabajo Infantil	C138- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
	C182- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
Igualdad de oportunidades y tratamiento	C111- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
	C100- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
Consulta tripartita	C152- Convenio sobre la consulta tripartita (Normas Internacionales del Trabajo), 1976 (núm. 144) y Recomendación (núm. 152)
Inspección del trabajo	C81- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), Protocolo de 1995 al Convenio núm. 81 y R133-Recomendación (núm. 133)
Política del empleo	C122- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122),
	R169 -Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)
	R142- Recomendación sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 142) y R195-Recomendación (núm. 195)
	C159 -Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)
	C180 -Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)
	R193 -Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)
	R198 -Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)
Salarios	C99 -Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99) y R89 -Recomendación (núm. 89)
	C95 -Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)
Tiempo de trabajo	C47 -Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47) y C132 -Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)
Salud y seguridad laboral	C155 -Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), 2002 Protocolo al Convenio núm. 155, y R161 -Recomendación (núm. 161)
	C187 -Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)
	C184 -Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), y Recomendación núm. 192
Seguridad social	C102 -Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
	C121 -Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y

³⁵ OIT, 2012. [Empoderamiento de trabajadores, empleadores y comunidades rurales a través de las Normas Internacionales del Trabajo. Documento de orientación.](#)

CAJA DE HERRAMIENTAS DE EMPLEO RURAL DECENTE

	enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121)
	C117 -Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)
	C191 -Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y su Recomendación (núm. 191)
Trabajadores migrantes	C97 -Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)
	C143 -Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y sus Recomendaciones Trabajadores del mar Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, es la consolidación de unos 70 instrumentos (Convenios y Recomendaciones relacionadas) y se espera que entre pronto en vigor
Trabajo en la pesca	C188 -Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) (todavía no ha entrado en vigor)
Pueblos indígenas y tribales	C169 -Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)
Plantaciones	C110 -Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110) Arrendatarios y aparceros
	R132 -Recomendación sobre los arrendatarios y aparceros, 1968 (núm. 132)
Recursos humanos	R195 -R195 -Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)