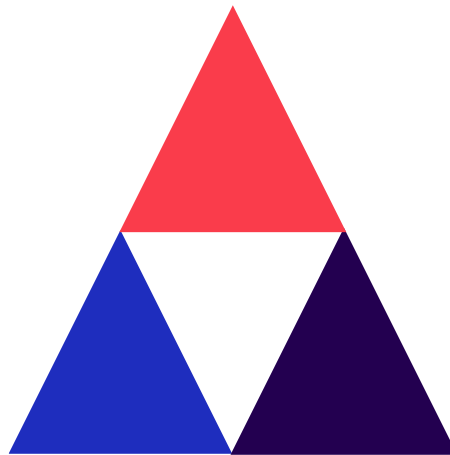




► Directrices de política para la promoción del trabajo decente en el sector agroalimentario

Reunión de expertos sobre el trabajo decente en el sector agroalimentario:
un componente esencial de los sistemas alimentarios sostenibles

(Ginebra, 8-12 de mayo de 2023)



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023

Primera edición 2023

Las publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo (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 a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas. Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Directrices de política para la promoción del trabajo decente en el sector agroalimentario - Reunión de expertos sobre el trabajo decente en el sector agroalimentario: un componente esencial de los sistemas alimentarios sostenibles (Ginebra, 8-12 de mayo de 2023). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales, 2023.

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 OIT 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 la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

▶ Directrices sectoriales

Las directrices sectoriales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son instrumentos de referencia que establecen principios para guiar la concepción y la aplicación de políticas, estrategias, programas, legislación, medidas administrativas y mecanismos de diálogo social, en un sector o en un grupo de sectores o subsectores económicos determinados. Estas directrices son adoptadas por una reunión de expertos integrada por representantes de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores, y pueden aplicarse progresivamente de manera que se tengan en cuenta los distintos contextos nacionales, culturales, sociales, económicos, ambientales y políticos.

Los principios contenidos en las directrices sectoriales se inspiran en las normas internacionales del trabajo de la OIT (convenios y recomendaciones) y en otras fuentes, como declaraciones, códigos de conducta y otras orientaciones en materia de políticas adoptadas y aprobadas por la Conferencia Internacional del Trabajo o el Consejo de Administración. Además, se basan también en otros acuerdos y políticas internacionales del sector de que se trate, así como en las tendencias y los cambios pertinentes observados en la legislación y la práctica regionales y nacionales.

Las directrices sectoriales se centran en las cuestiones prioritarias para los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores que son exclusivas de determinados sectores económicos e industrias. Si bien las normas internacionales del trabajo suelen tratar principios más generales de la legislación y la práctica laborales, las directrices sectoriales determinan los principios y procesos que podrían aplicarse para promover el trabajo decente en contextos o lugares de trabajo específicos. Se benefician de los conocimientos especializados de los profesionales de los sectores de que se trate para recabar información sobre las buenas prácticas y las innovaciones.

Las directrices sectoriales no son jurídicamente vinculantes y tampoco están sujetas a mecanismos de ratificación o de control establecidos en las normas internacionales del trabajo de la OIT. Por consiguiente, pueden tener un alcance ambicioso, ampliar los principios establecidos en las normas internacionales del trabajo y en otros acuerdos y políticas internacionales y pueden adaptarse a los diferentes sistemas y circunstancias de los países. Las normas de la OIT y otras herramientas u orientaciones adoptadas y respaldadas por la Conferencia Internacional del Trabajo y/o el Consejo de Administración constituyen, por lo tanto, el pilar sobre el que se apoyan las directrices sectoriales. Se basan, por consiguiente, en los principios, derechos y obligaciones íntegros establecidos en las normas internacionales del trabajo, y nada de lo que dispongan debe entenderse den un sentido que menoscabe dichas normas.

▶ Índice

	Página
Directrices sectoriales.....	3
Antecedentes	7
1. Alcance de las directrices y destinatarios.....	7
2. Derechos en el trabajo	8
2.1. Garantizar la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva	9
2.2. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio	11
2.3. Abolición del trabajo infantil.....	13
2.4. Promoción de la igualdad y la no discriminación.....	16
2.5. Asegurar el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.....	18
3. Trabajo decente y empleo pleno y productivo en el sector agroalimentario.....	22
3.1. Desarrollo empresarial sostenible.....	23
3.1.1. Entorno empresarial propicio.....	23
3.1.2. Servicios de desarrollo empresarial	24
3.2. Garantizar el acceso equitativo a servicios financieros	25
3.3. Mejorar el acceso a los mercados.....	26
3.4. Invertir en infraestructura	27
3.5. Mejorar el acceso a las nuevas tecnologías	29
3.6. Promover las competencias y el aprendizaje permanente.....	29
3.7. Empleo decente para los jóvenes	32
3.8. Promover la formalización.....	34
3.9. Una transición justa hacia un sector agroalimentario ambientalmente sostenible	36
4. Protección social y protección de los trabajadores	38
4.1. Asegurar el acceso a la protección social	38
4.2. Condiciones de empleo	41
4.2.1. Condiciones de empleo	41
4.2.2. Horas de trabajo y vacaciones pagadas.....	42
4.2.3. Garantizar salarios decentes	43
4.3. Condiciones de vida: servicios sociales y vivienda	44
4.4. Fortalecimiento de la inspección del trabajo	45
5. Diálogo social y tripartismo.....	46

Anexo. Lista de referencia no exhaustiva de instrumentos, declaraciones y orientaciones de la OIT para promover el trabajo decente en el sector agroalimentario	49
Bibliografía	52

► Antecedentes

1. En su 346.^a reunión, el Consejo de Administración de la OIT aprobó la propuesta de los órganos consultivos sectoriales de celebrar una reunión de expertos sobre el trabajo decente en el sector agroalimentario: un componente esencial de los sistemas alimentarios sostenibles, con el fin de adoptar directrices en la materia.
2. El directrices de política está estructurado en cinco capítulos. El capítulo 1 establece el alcance de las directrices e identifica a los destinatarios, mientras que los capítulos siguientes abarcan los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente. El capítulo 2 se centra en los derechos en el trabajo, mientras que el capítulo 3 trata sobre el trabajo decente y el empleo productivo en el sector agroalimentario. El capítulo 4 analiza la protección social de los trabajadores, y el capítulo 5 trata el diálogo social y el tripartismo.

► 1. Alcance de las directrices y destinatarios

3. En el presente documento se brindan orientaciones para los mandantes de la OIT y otras partes interesadas que participan en la concepción y aplicación de las políticas y medidas sobre trabajo decente en el sector agroalimentario, como una parte fundamental de los esfuerzos destinados a establecer sistemas alimentarios sostenibles. En él se establecen principios comunes y el marco de política que deberían orientar la adopción de medidas para lograr trabajo decente en el sector agroalimentario. Habida cuenta del gran alcance y complejidad del tema, esas medidas son numerosas y variadas. Las directrices requieren un enfoque integrado y coordinado en distintos niveles (internacional, nacional, sectorial, local y empresarial) y la participación de una gran variedad de actores.
4. Las directrices toman sus principios de los siguientes instrumentos y documentos de la OIT:
 - la Declaración de Filadelfia (1944);
 - la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022;
 - la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022;
 - la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977), en su versión enmendada en 2022;
 - la Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, (2019);
 - convenios, recomendaciones y protocolos pertinentes ²;
 - resoluciones y conclusiones pertinentes adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, en particular las Conclusiones sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza, adoptadas en 2008.

² En el anexo figura una lista de referencia no exhaustiva de instrumentos, declaraciones y orientaciones de la OIT para promover el trabajo decente en el sector agroalimentario.

5. Las directrices proponen una participación diferente y complementaria de los distintos actores en el proceso de concepción y aplicación de esas intervenciones. Los Gobiernos tienen la obligación de adoptar, aplicar y hacer cumplir la legislación nacional, y de velar por que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios internacionales del trabajo que han sido ratificados protejan y se apliquen a todos los trabajadores del sector agroalimentario, teniendo en cuenta otras normas internacionales del trabajo. Todas las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, inclusive los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en el curso de sus actividades, de conformidad con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, de 2011. Además, tienen la responsabilidad de respetar la legislación nacional del país donde desarrollan su actividad.
6. Las organizaciones de empleadores pueden desempeñar un papel importante al proporcionar información y apoyo a las empresas, en particular a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, y contribuir a la promoción de una conducta empresarial responsable y al fomento del Programa de Trabajo Decente. Las organizaciones de trabajadores deberían brindar información y apoyo a los trabajadores, en particular en relación con el respeto de sus derechos y las mejoras en las condiciones de trabajo.
7. Las presentes directrices de política están destinadas a:
 - i) las autoridades gubernamentales de todos los niveles encargadas de elaborar políticas y prácticas sobre la promoción del trabajo decente en el sector agroalimentario;
 - ii) los empleadores y las organizaciones de empleadores del sector agroalimentario;
 - iii) los trabajadores y las organizaciones de trabajadores del sector agroalimentario;
 - iv) las entidades de la economía social y solidaria, incluidas las cooperativas y otras organizaciones de productores agroalimentarios, y
 - v) las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales internacionales que trabajan en el desarrollo agrícola y rural y la reducción de la pobreza.

► 2. Derechos en el trabajo

8. Las normas internacionales del trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo son esenciales para un enfoque del desarrollo del sector agroalimentario basado en los derechos y centrado en las personas, que responda a la evolución del mundo del trabajo, proteja a los trabajadores y promueva empresas y unidades económicas sostenibles. Sin embargo, los trabajadores del sector agroalimentario con frecuencia no están cubiertos de manera adecuada por la legislación laboral y de seguridad social debido a la naturaleza de su trabajo, o porque en las zonas rurales, donde tienen lugar la mayoría de las actividades agroalimentarias, las condiciones para el desarrollo y la productividad son limitadas, faltan infraestructuras y una inversión sostenible, la presencia del Estado es insuficiente, hay un elevado nivel de informalidad, y el control de la aplicación de la legislación, la inspección del trabajo y el cumplimiento de las normas laborales a menudo son nociones inexistentes o ineficaces. Por lo tanto, la aplicación efectiva de la legislación laboral nacional, que encarna las normas internacionales del trabajo pertinentes, reviste una importancia crucial.

9. Las normas internacionales del trabajo que guardan una relación directa con el sector agroalimentario y la economía rural se abordan a lo largo de este documento, mientras que este capítulo se centra en los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
10. Según la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998 y enmendada en 2022, todos los Miembros tienen el compromiso, que se deriva de su mera pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales, es decir: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y el establecimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable.

2.1. Garantizar la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

11. La libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son derechos habilitantes que contribuyen a la promoción de la democracia, la gobernanza eficiente de los mercados de trabajo y el trabajo decente. Su ejercicio tiene un efecto muy importante en las condiciones de trabajo y de vida, y en el desarrollo económico y social.
12. El derecho fundamental de sindicación y negociación colectiva están consagrados en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Estos convenios fundamentales se complementan con otros instrumentos que abordan el tema en el contexto de la agricultura, como el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11), el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141) y el Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110). Sin embargo, en la práctica los trabajadores del sector agroalimentario pueden quedar excluidos del derecho de sindicación y la negociación colectiva, debido a la falta de protección adecuada en la legislación y a la inexistencia de mecanismos adecuados para promover sus derechos. Los trabajadores del sector a menudo desconocen sus derechos y/o carecen de una voz colectiva para reclamar su respeto. Algunos desafíos adicionales al ejercicio de estos derechos pueden incluir la falta de educación; altos niveles de informalidad; condiciones de trabajo y de vida precarias y de aislamiento; relaciones de trabajo inestables y temporales, y discriminación por motivos de afiliación sindical o participación en actividades sindicales.
13. Al elaborar políticas y medidas nacionales para velar por la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en el sector agroalimentario, los Gobiernos deberían:
 - a) ratificar y aplicar efectivamente los instrumentos fundamentales de la OIT y otros instrumentos de la Organización relativos a la libertad sindical, la libertad de asociación y la negociación colectiva, incluidos los Convenios núms. 110 y 141, y velar por la aplicación efectiva del Convenio núm. 11. Ello implicaría establecer leyes nacionales integradas o adaptar las leyes vigentes a las necesidades de los trabajadores en el sector agroalimentario;
 - b) establecer mecanismos adecuados, entre otras cosas a través de la autoridad responsable y la inspección del trabajo, para velar por la aplicación y el control de la aplicación efectivos de las leyes relativas a la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. Para reforzar la capacidad de la inspección del trabajo, los Gobiernos

deberían considerar la posibilidad de ratificar y aplicar el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129);

- c) formular y aplicar medidas que favorezcan la creación, el crecimiento y el funcionamiento de organizaciones de trabajadores en el sector con arreglo a lo dispuesto en los instrumentos pertinentes de la OIT y de conformidad con la Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149). En particular no se debería permitir aplicar requisitos relativos a un número mínimo de miembros, a niveles mínimos de formación ni a niveles mínimos de financiación, a fin de no obstaculizar el desarrollo de organizaciones en el sector;
 - d) velar por el derecho de los trabajadores y los empleadores del sector de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas sin autorización previa y con la sola condición de respetar los estatutos de las mismas. Tales organizaciones deberían tener el derecho de redactar sus propios estatutos y reglamentos, de elegir a sus representantes, de organizar sus actividades administrativas y de formular sus programas. También deberían tener el derecho de constituir federaciones y confederaciones y afiliarse a ellas, y cualquiera de estas organizaciones debería poder afiliarse a organizaciones internacionales;
 - e) adoptar disposiciones legislativas para proteger a los trabajadores del sector agroalimentario contra la discriminación por razón de su afiliación sindical o su participación en actividades de las organizaciones de trabajadores o sus circunstancias particulares; proteger a los trabajadores de ese sector en la ley y en la práctica contra el despido arbitrario y las represalias o desalojos ilícitos motivados por su condición o sus actividades como dirigentes o miembros de organizaciones de trabajadores rurales, así como contra la discriminación antisindical, estableciendo procedimientos de recurso rápidos, legislación nacional, y sanciones eficaces y disuasorias contra la injerencia;
 - f) eliminar las restricciones a los derechos de los trabajadores migrantes de afiliarse a un sindicato o de constituirlo;
 - g) garantizar el respeto de la libertad de asociación para los empleadores;
 - h) adoptar medidas apropiadas para alentar y promover el pleno desarrollo y la utilización de mecanismos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, e
 - i) garantizar a todas las personas que trabajan en el sector agroalimentario los mismos derechos sindicales y de negociación colectiva que se conceden a los trabajadores industriales y derogar cualquier disposición legislativa o de otra índole que restrinja esos derechos. Puede ser necesario adoptar legislación específica para proteger el derecho de los dirigentes y representantes sindicales de acceder a las plantaciones para reunirse con los trabajadores.
- 14.** Para garantizar el respeto del derecho a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los empleadores y sus organizaciones deberían centrarse en las medidas siguientes:
- a) facilitar el acceso de los dirigentes sindicales independientes a las plantaciones y los sitios de procesamiento con el fin de llevar a cabo actividades sindicales legítimas, siempre que ello no interfiera con el trabajo en curso y a reserva de que se tomen las precauciones adecuadas para proteger la propiedad, y respetar su libertad de reunión;

- b) eliminar los obstáculos, si los hubiere, a la constitución de sindicatos libres, independientes y controlados democráticamente; abstenerse de constituir sindicatos subordinados a la dirección y de disuadir a los trabajadores de ejercer su derecho de sindicarse o de afiliarse a un sindicato, entre otras cosas supeditando el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o de que renuncie a su afiliación sindical;
 - c) facilitar a los sindicatos instalaciones que les permitan desempeñar sus funciones con prontitud y eficiencia. La puesta a disposición de tales instalaciones no debería ser un obstáculo para el funcionamiento eficaz de la entidad de que se trate, y
 - d) fortalecer su capacidad, entre otras cosas velando por una mayor presencia de sus miembros para así participar de forma eficaz en todos los procesos pertinentes.
- 15.** Las organizaciones de trabajadores deberían centrarse en las medidas siguientes:
- a) promover la educación y formación obrera, entre otras cosas sobre las ventajas de la negociación colectiva, y sobre sus derechos y obligaciones;
 - b) redoblar los esfuerzos de comunicación dirigidos a los trabajadores migrantes, en particular a las mujeres y a los jóvenes, con el fin de promover su sindicación y sensibilizarlos acerca de sus derechos y obligaciones en el marco de la legislación nacional. Estos esfuerzos podrían ir acompañados de una colaboración transnacional entre los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil de los países de origen y de destino;
 - c) tratar las dificultades prácticas relacionadas con la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva, incluidas las cuestiones relativas a la elegibilidad y al pago de las cuotas de los trabajadores que no tienen contratos permanentes, y
 - d) fortalecer su capacidad, entre otras cosas velando por una mayor presencia de sus miembros para así participar de forma eficaz en todos los procesos pertinentes.

2.2. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

- 16.** El trabajo forzoso u obligatorio es una violación del derecho humano fundamental a trabajar en libertad y a elegir libremente el trabajo. Contribuye a perpetuar la pobreza y supone un obstáculo para la consecución del trabajo decente para todos. Dado que afecta a la producción y el procesamiento de productos agrícolas primarios, el trabajo forzoso representa una amenaza para la sostenibilidad de los sistemas alimentarios. Este problema en el sector agroalimentario puede atribuirse a las causas subyacentes del trabajo forzoso, así como a ciertas características del sector, como la falta de protección de los trabajadores y de protección social, los elevados niveles de informalidad y pobreza, la naturaleza de un trabajo físicamente exigente e intensivo en mano de obra, los sistemas de pago a destajo, los lugares de trabajo y contextos de vida remotos o aislados, y los bajos niveles de alfabetización y el desconocimiento de los derechos entre los trabajadores. Los trabajadores migrantes, de los que suele depender el sector, tienen más del triple de probabilidades de ser víctimas del trabajo forzoso. Los pueblos indígenas y tribales también pueden ser especialmente vulnerables a la explotación, sobre todo a la servidumbre por deudas.
- 17.** De conformidad con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, todos los Estados Miembros tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, aun cuando no hayan ratificado los instrumentos pertinentes. Por consiguiente, los Gobiernos deberían ratificar y aplicar de manera efectiva los instrumentos fundamentales de la OIT destinados a prohibir y eliminar el trabajo forzoso u obligatorio, a saber, el Convenio sobre el

trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y su Protocolo de 2014, y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

18. Para cumplir su responsabilidad de abordar los retos del trabajo forzoso en el sector agroalimentario, los Gobiernos deberían considerar la posibilidad de:
- a) elaborar un enfoque integrado con perspectiva de género que combine medidas de control de la aplicación de la legislación y judiciales con medidas en materia de empleo y otras medidas sociales para los fines de prevención, rehabilitación y reparación e indemnización de las víctimas del trabajo forzoso;
 - b) adoptar legislación contra el trabajo forzoso y la trata de personas, o revisar y reforzar la legislación vigente, con sanciones adecuadas y medidas de reparación, por ejemplo indemnizaciones y repatriaciones, según proceda/cuando sea pertinente, a las que puedan acceder todas las víctimas del trabajo forzoso, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional;
 - c) reforzar la capacidad de los funcionarios judiciales y de otros funcionarios encargados de la aplicación de la ley, incluidos los inspectores del trabajo, para detectar los casos de trabajo forzoso y hacer un seguimiento de los mismos, entre otras cosas a través de actividades de formación y del establecimiento de mecanismos específicos como equipos móviles de respuesta;
 - d) aumentar el número de inspectores del trabajo y reforzar sus competencias y recursos, y su mandato de llevar a cabo una supervisión eficaz en la economía informal;
 - e) reforzar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para apoyar las medidas destinadas a eliminar el trabajo forzoso, en particular promoviendo el desarrollo de capacidad y la sensibilización, y mejorar la protección social y los programas de desarrollo de las competencias como medidas preventivas fundamentales. Para ello es necesario brindar orientaciones y dar apoyo a la formación sobre mejores prácticas, en particular en lo relativo a la debida diligencia en materia de derechos humanos, con miras a promover una conducta empresarial responsable y abordar eficazmente el problema del trabajo forzoso;
 - f) mejorar la gobernanza en materia de contratación equitativa para velar por la protección de los trabajadores frente a prácticas fraudulentas y abusos durante los procesos de contratación en su territorio o su jurisdicción por parte de terceros. Para ello es necesario: reforzar la legislación sobre las prácticas de contratación y abordar, en particular, las lagunas de cobertura en el sector agroalimentario; velar por que la legislación y la reglamentación pertinentes abarquen todos los aspectos del proceso de contratación, y adoptar medidas específicas para velar por su cumplimiento, entre otras cosas mediante un registro público, la concesión de licencias o la certificación de los reclutadores. Las medidas específicas también incluyen promover el uso de contratos de trabajo escritos que sean claros y transparentes y el acceso a mecanismos de reclamación y otros mecanismos de solución de conflictos, y prohibir a los reclutadores y a los empleadores el cobro de comisiones de contratación o gastos conexos a los trabajadores y confiscar, destruir o retener sus documentos de identidad o sus contratos de trabajo. Los países de origen, tránsito y destino, según proceda, deberían celebrar acuerdos bilaterales o multilaterales que incorporen las normas internacionales del trabajo, en particular los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y que prevean un mecanismo para supervisar la contratación de los trabajadores migrantes;

- g) velar por que haya una coordinación eficaz entre los ministerios y departamentos gubernamentales competentes, incluidas las autoridades migratorias y judiciales, así como los interlocutores sociales, para prevenir y combatir el trabajo forzoso y la trata de personas, y respaldar y financiar las campañas de concienciación llevadas a cabo por las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- h) tomar medidas contra la informalidad en consonancia con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), al tratarse de una de las causas subyacentes del trabajo forzoso, e
- i) brindar acceso a mecanismos de reparación eficaces de conformidad con los Principios Rectores de las Naciones Unidas y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT.

19. Los empleadores y sus organizaciones deberían centrarse en las medidas siguientes:

- a) promover prácticas de contratación equitativas, entre otras cosas a través de evaluaciones de la debida diligencia en materia de derechos humanos en los procedimientos de contratación, como se señala en los *Principios generales y directrices para la contratación equitativa* de la OIT. Esto comprende, entre otras cosas, proporcionar contratos de trabajo escritos a los trabajadores, incluidos los pertenecientes a comunidades locales, que sean claros y transparentes y que contengan todas las condiciones de empleo importantes en un idioma que estos puedan entender; velar por que haya acceso a mecanismos eficaces de reclamación y solución de conflictos; velar por que los trabajadores y los solicitantes de empleo no tengan que pagar comisiones de contratación ni gastos conexos; impedir que se confisquen, destruyan o retengan los documentos de identidad o los contratos de los trabajadores, y respetar el derecho de todos los trabajadores, y en particular de los trabajadores migrantes, de dejar su empleo o cambiar de empleo y regresar a sus países de origen;
- b) velar por que los trabajadores no queden sujetos a un régimen de servidumbre por deudas ni sean obligados a trabajar. Las deducciones salariales solo se deberían permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un convenio colectivo o un laudo arbitral, y
- c) velar por que los trabajadores no sean obligados a trabajar más horas extraordinarias de las previstas en la legislación nacional y los convenios colectivos. Adoptar medidas inmediatas y eficaces en el ámbito de su propia competencia para prevenir y eliminar el trabajo forzoso u obligatorio en sus actividades.

20. Las organizaciones de trabajadores deberían centrarse en las medidas siguientes:

- a) sensibilizar al público sobre la cuestión del trabajo forzoso y adoptar medidas para su eliminación, como colaborar con las inspecciones del trabajo, siempre y cuando se garantice su independencia;
- b) desarrollar recursos y capacidad para apoyar a los trabajadores en el sector, y
- c) impartir formación a los trabajadores para sensibilizarlos de modo que no sean víctimas del trabajo forzoso.

2.3. Abolición del trabajo infantil

- 21.** El trabajo infantil priva a los niños de su niñez, de su potencial y de su dignidad y es perjudicial para su desarrollo físico y mental. Hoy en día, el 70 por ciento de los niños que trabajan

(112 millones) se dedica a la agricultura. Casi la mitad de estos niños realiza trabajos peligrosos que son nocivos para su salud, su seguridad o su moralidad. Los niños migrantes que trabajan también son vulnerables y, por lo tanto, precisan atención. El trabajo infantil refuerza un ciclo de pobreza en el que los niños reciben una educación, una alimentación, una nutrición y una atención sanitaria inadecuadas y tienen menos probabilidades de gozar de oportunidades de trabajo decente cuando sean adultos. Por consiguiente, eliminar el trabajo infantil en el sector agroalimentario es fundamental para el compromiso y la obligación de erradicar todas las formas de trabajo infantil a escala mundial y para lograr unos sistemas alimentarios y un desarrollo sostenibles, en consonancia con el Llamamiento a la Acción de Durban.

22. Los Gobiernos deberían tomar en especial consideración las siguientes medidas:

- a) ratificar y aplicar de manera efectiva el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), apoyándose en la elaboración, a través de consultas tripartitas, de políticas, estrategias y planes de acción nacionales que cuenten con resultados mensurables y con marcos de seguimiento y evaluación, y en el fortalecimiento de la coordinación interministerial y de las capacidades institucionales, incluso en relación con la educación y el control de la aplicación de la legislación;
- b) establecer o reforzar alianzas y plataformas de múltiples partes interesadas con el fin de adoptar un enfoque integrado para hacer frente al trabajo infantil;
- c) reforzar la debida diligencia a través de los mecanismos de rendición de cuentas de todas las partes interesadas y brindar apoyo a tal efecto, cuando sea oportuno;
- d) velar por la eliminación del trabajo infantil promoviendo un trabajo decente que ofrezca ingresos decentes a los jóvenes en edad de trabajar y a los adultos, lo cual es un elemento importante a tal efecto, adoptando medidas dirigidas a los trabajadores de la economía informal y asegurando el acceso a la protección social de los niños y sus familias para mitigar la pobreza y la incertidumbre económica en las que se sustenta el trabajo infantil;
- e) reforzar los sistemas de protección social integrales, adecuados y sostenibles, incluidos los pisos de protección social, de conformidad con el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), que establecen normas mínimas para la concesión de prestaciones familiares o por hijos a cargo que ayuden a aliviar la pobreza, que es un factor clave de la pobreza infantil, y a amortiguar los efectos de las crisis económicas en los trabajadores y sus familias. Al fortalecer los entornos favorables para hacer frente al trabajo infantil, es necesario prestar especial atención a los planes de desarrollo local y su puesta en práctica, sobre todo en lugares de alto riesgo;
- f) invertir en medidas destinadas a aumentar la productividad y los ingresos de los agricultores para desincentivar el recurso al trabajo infantil, por ejemplo facilitando el acceso al desarrollo de competencias y a la formación, en particular para mejorar los sistemas de educación y formación técnica y profesional que se ajusten a las necesidades del mercado laboral, o financiar la implantación de tecnologías modernas. También puede ser útil facilitar regímenes de seguro de ahorro y programas gubernamentales, como mecanismos de provisión de fondos iniciales, préstamos o contribuciones de contrapartida en beneficio de los trabajadores. Estas iniciativas fomentarán el acceso de los niños a la educación;
- g) promover el acceso a una educación básica gratuita, obligatoria y de calidad, así como a la educación de la primera infancia, cuando proceda, y sensibilizar sobre los efectos nocivos

del trabajo infantil en las comunidades en que este fenómeno persiste, así como sobre la importancia y los beneficios de la escolarización;

- h)* dar a conocer mejor la legislación nacional relativa a la edad mínima en el sector agroalimentario, incluida la distinción entre el empleo juvenil aceptable y el trabajo infantil peligroso, que debe prohibirse a toda persona menor de 18 años. Este proceso de sensibilización podría empezar con la elaboración de una lista de actividades prohibidas a escala nacional y podría requerir que se establezca definir qué tipo de trabajo ligero (es decir, trabajo no peligroso, realizado durante un número limitado de horas y que no interfiere en la asistencia escolar) está permitido en la legislación nacional, de conformidad con el artículo 7 del Convenio núm. 138;
- i)* mejorar la seguridad y salud en el trabajo y las condiciones de trabajo de los jóvenes que han cumplido la edad mínima legal para trabajar en su país, aplicando al mismo tiempo estrategias de prevención y de retirada del empleo de los niños que no tengan la edad mínima para trabajar, especialmente los que realizan trabajos peligrosos, con arreglo al Convenio núm. 138 (artículo 3) y a la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190) (párrafo 3), y velando por que no sean desplazados de una forma de trabajo infantil a otra;
- j)* proporcionar asistencia a las empresas para que establezcan programas de prevención del trabajo infantil en sus actividades y en sus sistemas de agricultura por contrato. La mejor manera de facilitarlos es mediante el diálogo social entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, entre otras cosas a través de la negociación colectiva;
- k)* reforzar las organizaciones de empleadores y de trabajadores, entre otras cosas mediante actividades de apoyo al fomento de la capacidad y la sensibilización, como medidas de prevención determinantes;
- l)* fortalecer las organizaciones de trabajadores y de agricultores/productores para asegurar su participación y su contribución en los programas destinados a la prevención y la eliminación del trabajo infantil;
- m)* establecer sistemas de monitoreo del trabajo infantil, o reforzar los existentes, incluidos los de base comunitaria, a efectos de que realicen actividades de identificación, derivación, protección y prevención respecto de los niños que trabajan en el sector. Estos sistemas podrían ser especialmente eficaces si actúan en colaboración con las autoridades locales, la inspección del trabajo y los servicios sociales, de educación y de extensión agraria, y con la participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las organizaciones no gubernamentales, en las cuestiones que las afectan directamente, y
- n)* abordar las causas profundas del recurso al trabajo infantil en las actividades agroalimentarias mediante la introducción de normativas que limiten las prácticas que puedan incentivarlo, reevaluando los sistemas de pago a destajo en la agricultura y reconociendo la necesidad de garantizar salarios mínimos adecuados.

23. Los empleadores y sus organizaciones deberían centrarse en las medidas siguientes:

- a)* actuar con la debida diligencia en sus operaciones, asegurándose de que se respeta la edad mínima para el empleo o el trabajo y de que la contratación de trabajadores adultos no implica la contratación de sus hijos por ser miembros de la familia;
- b)* tomar medidas proactivas y efectivas para prevenir y contribuir a eliminar el trabajo infantil, en coordinación con los Gobiernos, a través de negociaciones sobre los salarios decentes y justos, y

- c) promover una fijación de precios justos con los compradores y vendedores de productos básicos para prevenir y eliminar el trabajo infantil mejorando las condiciones salariales de los trabajadores.
24. Las organizaciones de trabajadores deberían prestar especial atención a las medidas siguientes:
- a) sensibilizar a la sociedad, y
 - b) apoyar las iniciativas encaminadas a erradicar el trabajo infantil en la producción agroalimentaria y cooperar con las autoridades y los servicios competentes en la prevención y la eliminación de este problema.

2.4. Promoción de la igualdad y la no discriminación

25. La aceptación general de los principios de igualdad y no discriminación e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor se refleja en el alto índice de ratificación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). No obstante, las mujeres, los trabajadores migrantes, los pueblos indígenas y tribales, los pequeños agricultores, las personas con discapacidad y las personas que viven con el VIH en particular afrontan con frecuencia discriminación y pueden no estar protegidos de manera efectiva en el marco de la legislación nacional aplicable.
26. A pesar del papel esencial que desempeñan en la industria agroalimentaria en todo el mundo trabajando como agricultoras, asalariadas y empresarias, a las mujeres se les deniega con frecuencia el acceso a la tierra y a recursos productivos, como puedan ser los insumos, la tecnología, los servicios empresariales y financieros, la enseñanza y la formación. Las mujeres que trabajan en el sector agroalimentario tienen menos probabilidades de ser asalariadas, suelen ganar menos que los hombres y con frecuencia sufren discriminación en el trabajo, en particular, durante el embarazo. A menudo se concentran en trabajos poco calificados, de baja productividad o no remunerados, trabajan muchas horas, afrontan condiciones de trabajo precarias y cuentan con una protección social limitada. Además, las mujeres asumen con frecuencia la carga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, incluida la preparación de alimentos y el cuidado de los niños, los enfermos y las personas mayores. Las mujeres que trabajan en el sector afrontan además un alto riesgo de acoso, incluido el acoso sexual y otras formas de violencia de género.
27. La migración laboral está transformando el mundo del trabajo. Los trabajadores migrantes, que suelen desplazarse a países o a zonas de esos países con mayores ingresos para trabajar en la producción de productos agrícolas con alto coeficiente de mano de obra en plantaciones, por ejemplo como trabajadores estacionales, y en lugares de procesamiento de alimentos, tienen más probabilidades de sufrir discriminación, violencia y acoso que otros trabajadores. Pueden carecer de la protección laboral y social a la que tienen acceso los trabajadores locales. También suelen conocer menos sus derechos o denunciar los abusos debido a su condición de inmigrantes o por temor a perder sus ingresos y su empleo. Es necesario introducir marcos normativos apropiados para promover el trabajo decente de los trabajadores migrantes.
28. La discriminación perpetúa las desigualdades, que socavan la cohesión social, y desperdicia el talento humano, con efectos negativos en la productividad y en el crecimiento económico. Los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación para todos los trabajadores del sector agroalimentario deberían ocupar un lugar central en las políticas a favor de la reducción de la pobreza, la seguridad alimentaria y los sistemas alimentarios sostenibles, el desarrollo sostenible y la promoción de sociedades más justas y equitativas. Es necesario que las políticas y las medidas proactivas que se formulen en la materia estén dirigidas a grupos de trabajadores que puedan ser especialmente vulnerables a la discriminación por

motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, o por cualquier otra condición. En particular, los Gobiernos deberían considerar la posibilidad de:

- a) promover un entorno de tolerancia cero frente a la discriminación, la violencia y el acoso, incluido el acoso sexual, en consonancia con el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019, velando por que existan leyes, reglamentos y políticas pertinentes y por que esta normativa asegure de manera efectiva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, incluida la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y el derecho a trabajar sin violencia ni acoso, y por que se adopten medidas para proteger la salud reproductiva de las trabajadoras agrícolas. Es fundamental reforzar los procesos de diálogo social que integren estas cuestiones a fin de elaborar políticas pertinentes y estrategias comunes para el sector;
- b) reforzar la capacidad de los grupos o categorías de trabajadores vulnerables a la discriminación, la violencia y el acoso para participar efectivamente en los procesos de diálogo social y en las consultas, a través de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, en las cuestiones que les afecten directamente;
- c) eliminar las barreras y facilitar la igualdad de acceso y participación en los programas de educación y formación y en los procesos de contratación;
- d) fomentar el acceso adecuado, seguro y equitativo a la tierra, el agua, los insumos y otros recursos naturales y productivos, como por ejemplo diversos servicios financieros y subvenciones a empresas incipientes, mercados, infraestructura, tecnologías de la información y maquinaria agrícola. Medidas como la adopción de estrategias de inversión en infraestructuras públicas e iniciativas para la adquisición colectiva de tierra pueden resultar especialmente beneficiosas;
- e) apoyar la creación y el buen funcionamiento de servicios de cuidado infantil y cuidados de larga duración, así como de servicios e instalaciones familiares para los trabajadores del sector agroalimentario, con el fin de permitir que tanto las mujeres como los hombres permanezcan en el empleo;
- f) promover el acceso a sistemas de protección social con perspectiva de género e inclusivos, universales, integrales, adecuados y sostenibles, especialmente para las categorías de trabajadores particularmente vulnerables a la discriminación, la violencia y el acoso, incluidos los trabajadores migrantes, las trabajadoras y los trabajadores con discapacidad. El acceso equitativo a la protección social universal, integral, adecuada y sostenible tiene un impacto importante en la igualdad de género y fomenta la existencia de sociedades más inclusivas, y
- g) facilitar el registro y la expedición de documentos de identidad para todos los trabajadores del sector agroalimentario y los pequeños agricultores.

29. Los empleadores y sus organizaciones deberían centrarse en las medidas siguientes:

- a) elaborar y aplicar de manera efectiva políticas a fin de tratar la discriminación, la violencia y el acoso en el trabajo y de promover la diversidad y la inclusión, entre otras cosas, asegurándose de que dichas políticas abarquen todas las categorías de trabajadores, independientemente de su situación laboral y de sus actividades relacionadas con el trabajo. A tal fin, los empleadores pueden tener que elaborar o actualizar las orientaciones, recursos, actividades y herramientas de formación pertinentes, incluyendo el acoso y la violencia de género en las evaluaciones de riesgos, y asegurarse de que todo el personal conoce bien

dichas políticas y de que los directores y supervisores reciben la formación apropiada para aplicarlas y cumplirlas;

- b) asegurarse de que todos los trabajadores, independientemente de su situación migratoria disfrutan de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, inclusive de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;
- c) promover la participación de las mujeres y de otros grupos insuficientemente representados en los puestos de liderazgo dentro de su esfera de influencia, entre otras formas, eliminando las barreras que impiden el acceso al empleo y la progresión profesional, y luchando contra los estereotipos de género;
- d) ampliar las políticas de manera que ofrezcan licencias remuneradas adecuadas para el cuidado de personas y promuevan una repartición más equilibrada de las responsabilidades laborales y familiares;
- e) promover el establecimiento de mecanismos de prevención, seguimiento y notificación de cualquier incidente de discriminación, violencia y acoso en sus actividades, en consulta con los representantes de los grupos de trabajadores en situación de riesgo, de conformidad con las normas internacionales del trabajo;
- f) velar por que existan mecanismos y procedimientos de notificación y solución de conflictos seguros, justos y efectivos en casos de discriminación, violencia y acoso, y facilitar el acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces. No se deberían obstaculizar ni restringir los esfuerzos de los trabajadores por obtener vías de recurso y reparación apropiadas, ya sean judiciales o extrajudiciales, y
- g) adoptar medidas que aseguren la protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los denunciantes contra actos de victimización o represalias, y el acceso de los querellantes y las víctimas a medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa.

30. Las organizaciones de trabajadores deberían prestar especial atención a:

- a) emprender campañas de sensibilización en las plantaciones acerca de los derechos, con miras a cambiar las actitudes y los comportamientos, y extender dichas campañas a las comunidades rurales;
- b) desempeñar un papel activo en la concepción, la elaboración y la aplicación de medidas de prevención contra la violencia, el acoso y la discriminación;
- c) apoyar las iniciativas de seguimiento de la discriminación, la violencia y el acoso en las plantaciones. Esto se podría llevar a cabo, por ejemplo, estableciendo procedimientos de tramitación de quejas y participando en el mecanismo eficaz de denuncias y resolución de conflictos, creando comités encargados de las cuestiones de género y promoviendo la igualdad de remuneración, y
- d) afrontar el reto de la igualdad dentro de los sindicatos y comprender y abordar las causas subyacentes del acoso y la violencia de género para asegurarse de que la base de afiliados y la dirección reflejen a todos los niveles la diversidad de la fuerza de trabajo de las plantaciones.

2.5. Asegurar el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable

31. En junio de 2022 se afirmó a escala mundial la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, cuando la Conferencia Internacional del Trabajo decidió incluir el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT de principios y derechos fundamentales en el trabajo y

declaró que el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), debían considerarse convenios fundamentales. Dicha decisión reafirma la obligación constitucional de los Miembros de la OIT de promover, respetar y hacer realidad los principios contenidos en ambos convenios.

32. Contar con un entorno de trabajo seguro y saludable no es solo un principio y derecho fundamental en el trabajo, sino también un requisito fundamental en un sector agroalimentario sostenible, y debería ser una parte integrante de toda política aplicable a sistemas alimentarios sostenibles. Todos los trabajadores, independientemente de su sexo, empleo o situación jurídica, tienen derecho a trabajar en condiciones seguras y saludables. El sector agroalimentario sigue siendo uno de los más peligrosos, en términos de muertes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, junto con el de la construcción y la minería. Los peligros pueden variar considerablemente en función del tipo de actividad, el proceso de trabajo específico, los cultivos o especies que se cultivan y la escala de la explotación o el volumen de producción.
33. En todos los países, el Gobierno debería establecer progresivamente políticas, programas y sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo e instaurar una cultura de prevención en materia seguridad y salud de ámbito nacional, de conformidad con los instrumentos pertinentes de la OIT, incluidos los convenios fundamentales. El Convenio (núm. 184) y la Recomendación (núm. 192) sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001, proporcionan orientaciones específicas para este sector, de modo que es de vital importancia ratificar y aplicar estos instrumentos. El Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la agricultura proporciona orientaciones sobre la aplicación de los convenios pertinentes de la OIT, además de estrategias apropiadas para abordar los diversos riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo que se plantean en el sector de la agricultura.
34. Al elaborar políticas para velar por un entorno de trabajo seguro y saludable en el sector agroalimentario, los Gobiernos, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, deberían tener presente lo siguiente:
 - a) elaborar y hacer cumplir una legislación pertinente e integral sobre seguridad y salud en el trabajo que ofrezca protección a todos los trabajadores del sector, tomando en cuenta especialmente las perspectivas de género e incorporando disposiciones relativas a la violencia y el acoso;
 - b) establecer autoridades u órganos responsables de la aplicación de los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo; formular y evaluar las intervenciones nacionales de seguridad y salud en el trabajo, y establecer mecanismos de coordinación intersectorial entre las autoridades y los órganos pertinentes del sector agroalimentario y definir sus funciones y responsabilidades, de conformidad con los Convenios núms. 155 y 184 (artículo 4);
 - c) establecer y mantener un sistema de enseñanza y formación adaptado a las necesidades del sector agroalimentario, haciendo especial hincapié en aumentar el nivel de conocimientos y competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con el Convenio núm. 155 (artículo 14);
 - d) asegurar la prestación de servicios de salud en el trabajo adecuados, de conformidad con el Convenio (núm. 161) y la Recomendación (núm. 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, e introducir disposiciones para la extensión progresiva de los servicios de salud apropiados para los pequeños agricultores y las pequeñas y medianas empresas, de conformidad con la Recomendación núm. 192;

- e) establecer o reforzar los sistemas de clasificación de las sustancias peligrosas que se utilizan en el sector agroalimentario, incluida la fijación de criterios para la importación, clasificación, embalaje y etiquetado de las sustancias peligrosas utilizadas en el sector agroalimentario; asegurar que quienes produzcan, importen, suministren, vendan, transporten, almacenen o evacúen productos químicos cumplan con las leyes y los reglamentos nacionales, e instaurar un sistema apropiado para la recogida, el reciclado y la eliminación en condiciones seguras de los desechos químicos, de conformidad con los Convenios núms. 155 (artículos 5, 11 y 12) y 184 (artículos 12-14);
- f) monitorear los riesgos biológicos y el uso de productos químicos en el sector, incluido el uso de nuevos productos, y sus efectos en la salud de los trabajadores y en el medio ambiente;
- g) establecer o reforzar sistemas de notificación para registrar y notificar las lesiones y enfermedades laborales y recopilar y analizar datos, desglosados por lugar, categoría profesional, sector, género y edad, a fin de identificar y adoptar medidas de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, y elaborar progresivamente procedimientos para incluir a los pequeños agricultores y las pequeñas empresas en el registro y la notificación de accidentes y enfermedades laborales;
- h) adoptar medidas jurídicas, administrativas y disciplinarias y otros tipos de medidas correctivas y brindar apoyo a las víctimas cuando se hayan producido violaciones de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los Convenios núms. 155 (artículo 9) y 184 (artículo 4);
- i) establecer requisitos para que los lugares de trabajo ofrezcan servicios adecuados de bienestar que dispongan de agua potable, instalaciones sanitarias separadas y limpias para hombres y mujeres, acceso a servicios de comida, primeros auxilios y atención médica, espacios donde guarecerse temporalmente durante las pausas, espacios para la lactancia y servicios de guardería;
- j) abordar las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo relacionadas con el cambio climático para ayudar a promover el trabajo seguro y saludable en el sector agroalimentario. El estrés térmico, en particular, afecta cada vez más a los trabajadores del sector agroalimentario, que trabajan principalmente al aire libre, y es un factor relacionado con la reducción de las horas de trabajo y una menor productividad laboral. Algunas soluciones de política importantes a este problema incluyen la adopción de normas para proteger a los trabajadores del estrés térmico, como el establecimiento de temperaturas máximas a las que pueden exponerse, la inversión en infraestructura y sistemas de protección social sólidos.
- k) asegurar la compatibilidad de las políticas con los regímenes de protección social a fin de cubrir a los trabajadores afectados por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y ampliar la protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a todos los trabajadores cuando existan lagunas de cobertura;
- l) apoyar la mejora progresiva de la seguridad y salud en el trabajo en las explotaciones agrícolas pequeñas, contribuyendo así a promover el desarrollo empresarial sostenible, incluso a través de programas de enseñanza y formación, ferias y exposiciones agrícolas y programas de sensibilización en los medios de comunicación, la prensa especializada y las plataformas de redes sociales, e introducir medidas de trazabilidad y efectuar análisis participativos para mejorar las prácticas de seguridad y salud en el trabajo, incluso a través de análisis de las partes que intervienen en las cadenas de suministro, una cartografía de

los lugares en que se llevan a cabo las actividades de explotación y evaluaciones de los riesgos, y

- m)* elaborar programas y materiales educativos y sesiones de asesoramiento y formación adecuados para los pequeños agricultores y las pequeñas y medianas empresas sobre seguridad y salud en el trabajo que abarquen, entre otras cosas, los peligros relacionados con el trabajo, incluido el riesgo de trastornos musculoesqueléticos, la selección y el uso de agentes químicos y biológicos, el diseño de sistemas de trabajo seguros, y la selección, el uso y el mantenimiento del equipo de protección personal, maquinaria, herramientas y aparatos.

35. Los empleadores y sus organizaciones, en consulta con los trabajadores y sus representantes, deberían centrarse en las siguientes medidas:

- a)* establecer sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que comprenda: i) la política en materia de seguridad y salud en el trabajo, que debería ser específica para cada empresa y cumplir con la legislación nacional; ii) los sistemas de responsabilidad y rendición de cuentas, los requisitos en materia de competencia y formación, y los sistemas de documentación y archivos; iii) la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos, desde una perspectiva de género; iv) la planificación y la ejecución de los controles de seguridad y salud en el trabajo, incluidas las medidas de prevención; v) el sistema de gestión ambiental, y vi) el seguimiento, la evaluación y la mejora continua del desempeño en materia de seguridad y salud en el trabajo con el propósito de disminuir la tasa de accidentes mortales, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. Se debería priorizar el establecimiento de una cultura de la seguridad a todos los niveles de la empresa y, en este sentido, convendría que los directivos mostrasen su compromiso con la prevención de accidentes, lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo;
- b)* crear comités de seguridad y salud en el lugar de trabajo, de conformidad con la legislación nacional o los convenios de negociación colectiva;
- c)* realizar evaluaciones periódicas del riesgo para detectar posibles peligros y eliminar o reducir al mínimo los riesgos. Conforme a lo dispuesto en el artículo 16 del Convenio núm. 155, esto implica garantizar, en la medida en que sea razonable y factible, que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y salud de los trabajadores; y que los agentes y las sustancias químicas, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas;
- d)* llevar a cabo un control de la salud y una evaluación de los riesgos para la seguridad a fin de seguir de cerca y asegurar la eficacia de las medidas de prevención frente a lesiones y enfermedades profesionales;
- e)* facilitar el acceso a médicos acreditados para que efectúen reconocimientos periódicos;
- f)* asegurarse de que se proporcione a los trabajadores toda la información pertinente en materia de seguridad y salud antes de empezar a trabajar y a medida que lo realizan, incluso impartiendo la formación pertinente a todos los trabajadores, colocando información en las áreas comunes y asegurándose de que todos los avisos de advertencia contra los peligros y los procedimientos operativos estándar son adecuados, están bien visibles y han sido escritos en idiomas que los trabajadores entienden;

- g) velar por que la actualización de las medidas de control de riesgos y el mantenimiento de los equipos de seguridad;
 - h) proporcionar gratuitamente equipos de protección personal a todos los trabajadores, incluidos los temporales, los ocasionales y los estacionales, e impartirles formación sobre seguridad y salud en el trabajo y sobre la utilización de los equipos de protección personal. Dichos equipos deberían cumplir las normas y criterios nacionales pertinentes aprobados o reconocidos por la autoridad competente;
 - i) al contratar directamente a trabajadores migrantes, asegurarse de que se adopten todas las disposiciones necesarias para que se les proporcionen medios de transporte hasta el lugar de trabajo que sean adecuados y ofrezcan buenas condiciones de higiene, así como asistencia médica, comida y campamentos de descanso o albergues, según proceda, de conformidad con el Convenio núm. 110 (artículos 12 y 13), y
 - j) velar por que todos los trabajadores dispongan de zonas de sombra, servicios de bienestar como instalaciones sanitarias adecuadas y seguras, agua potable limpia, servicios de comida, primeros auxilios y atención médica, espacios donde guarecerse temporalmente durante las pausas, salas de lactancia materna e instalaciones de asistencia ambulatoria. El establecimiento de estos dispositivos debería adaptarse al lugar de trabajo y, cuando corresponda, sustituirse por medidas alternativas definidas a través del diálogo social.
- 36.** Los trabajadores y las organizaciones de trabajadores tienen una función importante que desempeñar mediante las siguientes medidas:
- a) participar activamente en los comités de seguridad y salud en el trabajo y en la formulación de las medidas destinadas a eliminar y prevenir los riesgos a nivel de la empresa;
 - b) sensibilizar a los trabajadores de las plantaciones y, también, a las comunidades locales sobre cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud, entre ellos el uso adecuado de los equipos de protección personal, y alentarlos a participar en la aplicación y la actualización de las medidas de seguridad y salud, y
 - c) cooperar con el empleador en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo a nivel de la empresa.

► 3. Trabajo decente y empleo pleno y productivo en el sector agroalimentario

- 37.** El sector agroalimentario, como fuente de empleo y de oportunidades de subsistencia para más de una cuarta parte de la población activa mundial, puede ser un vector importante de trabajo decente y de desarrollo empresarial sostenible. Contar con un sector agroalimentario sostenible desde el punto de vista social, ambiental y económico fundamentado en el empleo pleno, productivo y libremente elegido y en el trabajo decente es imprescindible para erradicar la pobreza, luchar contra las desigualdades y acabar con el hambre en el mundo. Por lo tanto, lograr que el trabajo decente sea una realidad para todos los trabajadores del sector agroalimentario también es clave para lograr el desarrollo sostenible y garantizar que nadie se quede atrás, lo cual es una contribución a la justicia social.

3.1. Desarrollo empresarial sostenible

38. La promoción de empresas sostenibles es una herramienta importante para lograr el trabajo decente, el desarrollo sostenible y la innovación. En el centro del desarrollo empresarial sostenible, se encuentran las políticas destinadas a crear un entorno empresarial propicio, reforzar las instituciones, la buena gobernanza y el estado de derecho, promover el desarrollo de las capacidades y de la iniciativa empresarial y el acceso a los mercados, y fomentar la creación y el crecimiento de las empresas de forma que los recursos humanos, económicos y naturales se combinen de manera equitativa y eficiente para lograr la innovación y una mayor productividad, respetando los valores y principios del trabajo decente, la dignidad humana y la sostenibilidad.

3.1.1. Entorno empresarial propicio

39. La existencia de un entorno empresarial propicio, que apoye la inversión y que contribuya a desarrollar sectores económicos competitivos y dinámicos, puede ayudar a aumentar la productividad y la competitividad, a impulsar la continuidad de las empresas y a estimular la creación de puestos de trabajo y medios de vida decentes. Crear un entorno empresarial propicio requiere establecer condiciones políticas, económicas y medioambientales que mejoren las perspectivas de las empresas agroalimentarias de todos los tamaños, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes), que ayuden a subsanar los déficits de trabajo decente, y que promuevan la sostenibilidad.

40. Los Gobiernos deberían fomentar un entorno empresarial propicio garantizando como mínimo las condiciones básicas para la creación de empresas sostenibles señaladas en las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles y en las Conclusiones relativas a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, respectivamente en 2007 y 2015. Se debería prestar especial atención al desarrollo de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, que tienden a ser intensivas en mano de obra. De igual modo se debería prestar atención a las organizaciones de la economía social y solidaria, de conformidad con las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2022 relativas al trabajo decente y la economía social y solidaria. También convendría hacer hincapié en el impacto que tiene la reforma del entorno empresarial en la formalización de la economía informal. Asimismo, se debería dar prioridad al establecimiento de un marco jurídico inclusivo para el desarrollo empresarial y a la creación de mecanismos destinados a prevenir y abordar todas las formas de comportamiento discriminatorio en los mercados de crédito y en el disfrute de los derechos sobre la tierra y la propiedad.

41. Al establecer programas y políticas para promover un entorno propicio para las empresas en el sector agroalimentario, los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, según corresponda, deberían considerar la posibilidad de:

- a) identificar las principales limitaciones para el desarrollo empresarial sostenible, como los elevados niveles de informalidad y la corrupción, adaptando los procedimientos administrativos y abordando las causas subyacentes de estos problemas y de las dificultades que afrontan los pequeños agricultores vulnerables, sobre todo las mujeres que dirigen unidades económicas, sin dejar de prestar especial atención a los desafíos específicos de cada sector, como, por ejemplo, la volatilidad de los precios de los alimentos, y elaborar políticas coherentes en todas las carteras de asuntos económicos, sociales y comerciales a fin de tratar esos déficits;
- b) desarrollar un entorno jurídico y reglamentario propicio que facilite la formalización e impulse la competitividad;

- c) formular y aplicar políticas destinadas a promover una conducta empresarial responsable;
 - d) promover la inversión en sectores específicos, incluidas las inversiones que apoyen la generación de valor añadido, en combinación con iniciativas de política que incorporen plenamente los objetivos sociales y medioambientales y promuevan transiciones justas y el trabajo decente;
 - e) mejorar el acceso de las empresas agroalimentarias a información y a servicios empresariales y financieros. Esto puede incluir información y servicios concebidos para ayudar a comprender la reglamentación y los procedimientos, las cuestiones intersectoriales y sus repercusiones, y el acceso a recursos de financiación, por ejemplo, a través de garantías de préstamos, subvenciones a empresas incipientes y servicios de instituciones financieras específicas del sector;
 - f) promover el desarrollo del sector agroalimentario, especialmente de los empresarios y las mipymes, las cooperativas y las organizaciones de productores y agricultores que puedan ayudar a los productores a lograr economías de escala; mancomunar recursos para mejorar las competencias técnicas y empresariales de sus miembros; facilitar el acceso a nuevas tecnologías, información y servicios empresariales, ayudando de ese modo a innovar y mejorar la calidad de los productos, por ejemplo, en relación con las normas de seguridad; actuar como intermediarios o garantes en la obtención de préstamos a los miembros, o mediante acuerdos de crédito y préstamos entre los miembros; facilitar el acceso a mercados, incluidos los de alto valor y contactar con empresas de los eslabones superiores de la cadena de suministro; aumentar el poder de negociación de los miembros y asegurar que obtengan un porcentaje justo del valor de sus productos; garantizar mejores precios para los insumos agrícolas cuando se compran a granel;
 - g) invertir en investigación e innovación en tecnologías agroalimentarias y facilitar estas actividades, promoviendo a la vez las alianzas académicas y la transferencia de tecnología a todos los niveles, y
 - h) apoyar el desarrollo de competencias para responder a las necesidades cambiantes de las empresas agroalimentarias, por ejemplo, estableciendo o reformando instituciones de educación y formación técnica y profesional, y programas de estudio, e invirtiendo en educación básica y alfabetización en las zonas rurales.
- 42.** Los empleadores, trabajadores y sus organizaciones deberían desempeñar un papel activo a la hora de:
- a) participar en procesos nacionales para promover y concebir políticas que fomenten entornos empresariales propicios en el sector agroalimentario;
 - b) brindar servicios a sus miembros para contribuir a la promoción del desarrollo sostenible de las empresas del sector agroalimentario, incluso a través de actividades de educación y formación, sensibilización y facilitación de acceso a servicios y recursos específicos del sector, y
 - c) promover el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

3.1.2. Servicios de desarrollo empresarial

- 43.** Los servicios de desarrollo empresarial pueden contribuir a promover el desarrollo empresarial sostenible en el sector agroalimentario proporcionando asesoramiento, información y apoyo empresarial, facilitando el acceso a los mercados, mejorando el entorno empresarial y abordando las deficiencias del mercado. Estos servicios deberían estar orientados a las necesidades y tener

en cuenta las exigencias del mercado de trabajo, los requisitos específicos y el poder adquisitivo de los pequeños agricultores, las pequeñas y medianas empresas, los empresarios locales y los particulares, así como las agrupaciones empresariales, las cooperativas y todas las entidades que pertenezcan a la economía social y solidaria dentro del sector agroalimentario. También deberían tener presentes la perspectiva de género y las necesidades de los grupos desfavorecidos, como los jóvenes, los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas y tribales. Estos objetivos del servicio podrían lograrse mediante iniciativas para establecer y desarrollar la capacidad de los centros de desarrollo empresarial.

44. A fin de aprovechar el potencial de los servicios de desarrollo empresarial para aumentar el crecimiento, el potencial de creación de empleo y la competitividad de las empresas, en particular de las microempresas y de las pequeñas y medianas empresas, los Gobiernos deberían considerar la posibilidad de:
- a) proporcionar diversos servicios de apoyo directo e indirecto a las empresas agroalimentarias y a sus trabajadores, con inclusión de asistencia en la fase previa a la creación, el inicio de operaciones y el desarrollo de empresas (viveros de empresas); servicios de información y asesoramiento; servicios de consultoría e investigación; servicios de carácter jurídico, contable y financiero, y servicios de gestión del medio ambiente. La Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189) brinda orientaciones al respecto, y
 - b) promover alianzas locales para mejorar la prestación de servicios de desarrollo empresarial en el sector agroalimentario.

3.2. Garantizar el acceso equitativo a servicios financieros

45. El acceso a servicios financieros (como servicios de ahorro, crédito, arrendamiento financiero, pago y transferencia de dinero) y gestión de los riesgos (por ejemplo, seguro, garantías) puede contribuir a promover el desarrollo sostenible de las empresas y la formalización, impulsar la productividad y estimular el crecimiento económico. Además, el acceso equitativo a medios de financiación, con inclusión de seguros contra pérdidas de producción y rendimiento, y contra las fluctuaciones de los precios, pueden ayudar a aumentar la resiliencia del sector ante condiciones cambiantes, proporcionando estabilidad financiera en periodos de ingresos reducidos, protegiendo a los agricultores de riesgos climáticos y facilitando la adopción de nuevas tecnologías y variedades de cultivos.
46. Las empresas agroalimentarias, en particular, las mipymes, y los productores afrontan a menudo limitaciones que les impiden acceder a los servicios financieros que necesitan. En África, por ejemplo, aunque el sector agroalimentario representa un porcentaje significativo del producto interno bruto y del empleo, tan solo una fracción de los préstamos bancarios se destinan a ese sector. En los países en desarrollo, donde los agricultores suelen ser el sector más vulnerable, tan solo un pequeño porcentaje de ellos tiene cobertura de seguro agrícola para proteger sus ingresos. Las instituciones financieras y las empresas agroalimentarias afrontan varios desafíos clave que afectan la prestación de servicios financieros y el acceso a los mismos, como el carácter estacional e irregular de los flujos de efectivo, los elevados costos de transacción, los riesgos sistémicos, como enfermedades de los cultivos, sequías e inundaciones, y la ubicación remota. Hacer frente a estos desafíos es esencial para promover el desarrollo de empresas sostenibles y construir medios de subsistencia sostenibles y resilientes en el sector agroalimentario.

47. Al elaborar políticas para mejorar el acceso a financiación, los Gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, deberían considerar la posibilidad de:
- a) fomentar un entorno propicio, entre otras cosas: invirtiendo en infraestructura y tecnología pertinentes para reducir los costos de transacción (véanse las secciones 3.4 y 3.5 del presente capítulo); facilitando el acceso al crédito, especialmente para las mipymes, y abordando de manera eficaz el comportamiento discriminatorio en la concesión de préstamos; mejorando el nivel de conocimientos financieros de los productores y las empresas agroalimentarias, a través de la educación en las escuelas y de programas de formación; promoviendo una cultura del ahorro y los seguros a través de campañas de sensibilización, y facilitando los vínculos entre las instituciones financieras formales, informales y semi formales, y aumentando su capacidad para atender al sector agroalimentario en zonas rurales y remotas;
 - b) promover medios de financiación innovadores, como la financiación de las cadenas de valor, las estructuras de financiación combinada o los mecanismos de financiación basados en los resultados; fortalecer la capacidad de los proveedores alternativos (como por ejemplo, los agregadores, que pueden reducir el riesgo financiero prefinanciando los insumos y mejorando la solvencia de las empresas agroalimentarias), y reforzar la capacidad de gestión y gobernanza de las cooperativas financieras, los bancos comerciales, los bancos de desarrollo y las instituciones de microfinanzas, entre otros, así como el acceso a los mismos;
 - c) desarrollar programas de acceso preferencial y fondos de apoyo para los agricultores jóvenes y las agricultoras, y los grupos desfavorecidos, por ejemplo, mejorando la capacidad de los proveedores financieros para brindarles servicios, diseñando y adaptando productos financieros y mecanismos de prestación de servicios, y proporcionando apoyo no financiero, incluida la elaboración de planes de negocios y la formación en gestión empresarial, y
 - d) promover el acceso a seguros agrícolas, especialmente para los pequeños agricultores, a fin de aumentar su resiliencia frente a las fluctuaciones de la demanda, la volatilidad de los precios y los riesgos climáticos. Proteger los ingresos de los agricultores puede contribuir a generar un círculo virtuoso de inversión, y aumentos de la productividad y de los ingresos. A fin de facilitar la consecución de este objetivo se puede recurrir a la tecnología satelital y otros mecanismos de teleobservación para proporcionar datos estadísticos, velando siempre por la protección de los datos personales, de conformidad con la legislación nacional, por ejemplo, sobre las precipitaciones; invertir en infraestructura, como estaciones meteorológicas y carreteras; establecer sistemas de apoyo administrativo para llevar a cabo evaluaciones y verificaciones transparentes de las pérdidas y procesar las solicitudes de reembolso sin dinero en efectivo, y utilizar plataformas digitales y aplicaciones móviles para brindar cobertura de seguro a empresas agroalimentarias en zonas remotas.

3.3. Mejorar el acceso a los mercados

48. Muchos productores agroalimentarios, en especial, los pequeños productores, afrontan desafíos considerables para acceder a los mercados y vender sus productos. La inexistencia de un entorno propicio para las empresas sostenibles y las barreras para acceder a los mercados son consecuencia de condiciones como la ubicación remota, una conectividad a internet y un acceso a la tecnología insuficientes, los elevados costos de transporte derivados de la falta de infraestructuras adecuadas, como carreteras y sistemas de almacenamiento, y una limitada capacitación y formación empresarial y comercial. Debido a estas dificultades y a la falta de información sobre los mercados, muchos productores venden sus productos directamente en sus explotaciones agrícolas a precios más bajos de los que podrían obtener en otros lugares, lo cual

contribuye a sus bajos ingresos. Las escasas oportunidades de comercialización limitan la producción y dificultan la diversificación hacia nuevos cultivos, dado que los agricultores tienden a producir únicamente lo que pueden vender con seguridad. Aumentar el acceso de las empresas agroalimentarias a los mercados puede contribuir a impulsar la productividad agrícola, facilitar la transición de trabajadores y unidades económicas de la economía informal a la economía formal, generar una demanda fiable para la producción agrícola, crear oportunidades de diversificación, reducir la pérdida y los desechos de alimentos, y fomentar el empleo.

49. Al formular políticas para ampliar el acceso al mercado de los productores y las empresas del sector agroalimentario, los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, según proceda, deberían considerar la posibilidad de:
- a) promover un entorno de mercado propicio para los productores y las empresas del sector agroalimentario y las entidades de la economía social y solidaria, reforzando sus vínculos, entre otros, con los proveedores de insumos, los organismos de financiación, los servicios de extensión y los canales de comercialización;
 - b) asegurar una agricultura por contrato bien regulada que pueda facilitar el acceso de los agricultores a insumos de calidad, a medios de financiación y a servicios agroindustriales, y promover la creación de capacidades, la transferencia de competencias, así como el cumplimiento de las normas laborales;
 - c) alentar a los agricultores a formar cooperativas y a participar en ellas, y reforzar activamente la capacidad de esas organizaciones. Las cooperativas que funcionan bien pueden ayudar a sus miembros a conocer mejor el mercado, aumentar su poder de negociación para conseguir precios justos con los compradores y facilitar las relaciones comerciales con empresas más grandes, reduciendo los costos de transacción para ambas partes;
 - d) proporcionar apoyo técnico y financiero para las inversiones y asesoramiento personalizado a las explotaciones y las empresas sobre la descarbonización de la producción agroalimentaria para que puedan cumplir los diferentes requisitos medioambientales introducidos por los países con el fin de apoyar las medidas de adaptación al cambio climático y de mitigación de sus efectos;
 - e) invertir en tecnologías y en la transferencia de tecnología, facilitando el acceso a la tecnología y ayudando a las empresas a acceder a información oportuna y transparente sobre los mercados y los precios y a tomar mejores decisiones sobre qué producir y cómo y cuándo venderlo, y
 - f) vincular las políticas con las estrategias nacionales más amplias sobre el sector agroalimentario, la formalización de la economía informal y el desarrollo rural con el fin de contribuir a desarrollar un enfoque integrado que mejore el acceso al mercado, por ejemplo, impulsando los procesos de adquisición y contratación públicos, así como la gestión y la distribución, a cargo de las comunidades locales, para contribuir a la seguridad alimentaria y a los medios de subsistencia a nivel local, promoviendo los vínculos con los sistemas agroalimentarios locales, nacionales e internacionales.

3.4. Invertir en infraestructura

50. La inversión en infraestructura, por ejemplo en carreteras, comunicaciones y energía, sobre todo en las zonas rurales que suelen carecer de servicios básicos, puede contribuir a crear un entorno propicio para las empresas, mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo y fomentar el crecimiento y el trabajo decente en el sector agroalimentario y en otros sectores. Este tipo de inversiones pueden reducir los costos de transacción de las empresas agroalimentarias

mejorando el acceso a la información, los conocimientos y a recursos, como las tecnologías agrícolas, las prácticas agrícolas innovadoras, información sobre los precios de mercado y servicios financieros, y promover el aumento de la productividad, los ingresos y el comercio. La inversión en infraestructura inmaterial, como los servicios de transporte, la extensión agrícola, el desarrollo empresarial y los servicios financieros y las instituciones sanitarias y fitosanitarias, puede ayudar a aprovechar los beneficios de la inversión en infraestructura material y ofrecer oportunidades para que los productores avancen hacia segmentos superiores de la cadena de suministro y aumenten sus ingresos.

- 51.** Las políticas y medidas relativas al desarrollo de la infraestructura deberían tomar en consideración los aspectos climáticos e incluir mecanismos adecuados para responder a posibles impactos negativos en el medio ambiente o las comunidades. Cuando sea posible, deberían utilizarse métodos intensivos en mano de obra para la construcción y el mantenimiento de la infraestructura. Estos métodos a menudo implican la adquisición local de los insumos necesarios para las obras públicas y pueden generar una mayor demanda de mano de obra y de productos y servicios locales, con efectos positivos en la creación de empleos y en el empoderamiento de las comunidades locales.
- 52.** Los proyectos de infraestructura deberían tener como objetivo:
- a) construir y mantener redes de carreteras para reducir la exclusión geográfica y social de los trabajadores del sector agroalimentario y mejorar el acceso a los servicios;
 - b) ampliar o mejorar los sistemas de riego y drenaje para reducir el riesgo de inundaciones y ayudar a mejorar la capacidad productiva de la tierra, por ejemplo, permitiendo los sistemas de cultivos múltiples o la adopción de nuevas variedades vegetales de mayor rendimiento;
 - c) mejorar el acceso de los trabajadores del sector agroalimentario al agua y a instalaciones sanitarias, de acuerdo con las orientaciones del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en la agricultura, atendiendo a la relación que existe entre el agua potable, la seguridad y salud en el trabajo y la productividad;
 - d) ampliar y reforzar la red eléctrica de las zonas rurales. Un mejor acceso a la electricidad puede aportar numerosos beneficios para la productividad y los medios de subsistencia de las empresas y los trabajadores agrícolas, como el acceso a internet, mejores servicios rurales, la posibilidad de utilizar equipos eléctricos y el aumento de la seguridad y salud en el trabajo como consecuencia de un mejor alumbrado. Las fuentes de energía renovables, como el calor geotérmico, la luz solar, el viento, las mareas y las olas, tienen un gran potencial para proveer energía al sector agroalimentario;
 - e) ampliar el acceso y la cobertura de la telefonía móvil y de internet para facilitar el acceso a la información y promover así la innovación y nuevas prácticas agrícolas y de gestión de recursos, y
 - f) invertir en la infraestructura inmaterial y promover su desarrollo. Esta medida debería basarse en la ampliación de los servicios de extensión agrícola para facilitar la transferencia de conocimientos (por ejemplo, sobre nuevas tecnologías, variedades de semillas y prácticas de gestión agrícola), y en la ampliación de la infraestructura financiera para promover la productividad y las prácticas sostenibles. Reforzar los servicios sanitarios y fitosanitarios puede ayudar a promover la diversificación de los productos, el acceso a los mercados y el aumento de los ingresos.

3.5. Mejorar el acceso a las nuevas tecnologías

53. Un mayor acceso a las nuevas tecnologías puede ayudar a las empresas agroalimentarias a aumentar la productividad y el rendimiento de sus cosechas, diversificarse hacia nuevos cultivos, facilitar el acceso a los mercados y uniformizar y monitorear sus explotaciones. A pesar de que las tecnologías agroalimentarias ofrecen la posibilidad de impulsar la productividad, aumentar los ingresos y reducir la pobreza, su tasa de adopción suele ser baja, sobre todo en los países en desarrollo. Esto se debe, entre otras cosas, a la falta de educación, formación y competencias necesarias para comprender las ventajas y el funcionamiento de las nuevas tecnologías y al limitado acceso a la financiación para invertir en ellas. Las inversiones destinadas a garantizar que los pequeños agricultores y las mipymes tengan acceso a la tecnología son especialmente importantes para acortar la brecha digital en el sector, así como para reducir las desigualdades y fomentar una transición justa.
54. Al elaborar políticas destinadas a promover el acceso a las nuevas tecnologías, los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, deberían considerar la posibilidad de:
- a) analizar la incidencia de las nuevas tecnologías en la productividad, así como en la cantidad y la calidad de los empleos del sector, teniendo en cuenta sus efectos en el medio ambiente;
 - b) velar por que las nuevas tecnologías sean accesibles y asequibles, en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores;
 - c) proteger el derecho a la educación e invertir en programas de alfabetización y en la enseñanza de aritmética básica y de competencias en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones para que los trabajadores puedan comprender y manejar las nuevas tecnologías, y
 - d) aprovechar el potencial de las nuevas tecnologías para mejorar la seguridad y salud en el trabajo y afrontar el carácter peligroso del trabajo del sector agroalimentario. Las tecnologías agrícolas pueden tener beneficios en materia de seguridad y salud en el trabajo, por ejemplo, permiten sustituir la mano de obra en tareas peligrosas, elaborar sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo más eficaces, reducir la exposición a productos químicos y pesticidas, y mejorar las operaciones de manipulación del ganado y la seguridad de las máquinas. Al utilizar las nuevas tecnologías, también deberían tenerse en cuenta los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, como el aumento del trabajo en solitario, la monotonía, los riesgos psicosociales y el estrés laboral, así como las preocupaciones sobre la vigilancia y la privacidad de los trabajadores.

3.6. Promover las competencias y el aprendizaje permanente

55. Las competencias y el aprendizaje permanente son esenciales para el crecimiento sostenible e inclusivo, la productividad y el trabajo decente en el sector agroalimentario, y son fundamentales para que el sector se desarrolle con un enfoque centrado en las personas, que las dignifique y les permita hacer realidad sus aspiraciones.
56. Los trabajadores y los productores del sector agroalimentario carecen a menudo de acceso a la educación y a la formación. Los agricultores suelen encontrar obstáculos financieros y no financieros para desarrollar sus competencias. Para quienes sí pueden acceder a la educación y la formación, el costo de hacerlo puede ser demasiado elevado, ya que pocas personas pueden permitirse dejar de trabajar para invertir en su desarrollo personal. En las zonas rurales, donde se desarrollan la mayoría de las actividades agroalimentarias, muchos niños no tienen acceso a

la educación básica, lo que dificulta la alfabetización, el aprendizaje de aritmética básica y la formación a lo largo de la vida laboral. Las niñas y las mujeres son las más desfavorecidas y suelen afrontar los mayores obstáculos, lo que refuerza las desigualdades de género. La mayor parte de las actividades de formación en este sector se llevan a cabo fuera del sistema de educación formal y sin formadores debidamente capacitados, lo que puede dar lugar a que los trabajadores de este sector estén poco o nada cualificados y carezcan de cualificaciones reconocidas. Esto repercute directamente en la sostenibilidad de las empresas y genera una situación de desfases y escasez de competencias, ya que la demanda de trabajadores cualificados supera la oferta de trabajadores con las competencias y la formación necesarias. La falta de competencias y formación se traduce en resultados deficientes en lo que respecta a la toma de decisiones, la adopción de las tecnologías agroalimentarias, la evaluación de riesgos y la gestión de recursos.

- 57.** Al formular políticas destinadas a implementar y ampliar el acceso a la educación y formación técnica y profesional y el desarrollo de las competencias de modo que sean más pertinentes, inclusivos y resilientes y con mayor capacidad de respuesta, los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, deberían considerar la posibilidad de:
- a) formular políticas y estrategias integrales para ampliar las oportunidades y posibilidades de aprendizaje de los trabajadores del sector agroalimentario. El primer paso para aplicar esta medida consiste en anticipar y evaluar las necesidades en materia de competencias a fin de asegurar que dichas políticas y estrategias reduzcan el desfase de las competencias y respondan a las necesidades del sector. Para ello, es necesario establecer alianzas eficaces entre las instituciones laborales, educativas y de formación y la participación activa del sector privado. Estas evaluaciones deberían tener en cuenta el carácter heterogéneo del sector y las diferentes necesidades en materia de competencias en función del tipo de sistema de producción y del subsector de que se trate;
 - b) fortalecer la capacidad institucional y técnica de las instituciones públicas y privadas de formación para garantizar que cuentan con instalaciones de formación adecuadas y docentes y formadores cualificados para impartir programas de formación de calidad que responden a las necesidades del sector y contribuyan a la adopción de nuevas tecnologías, la diversificación y la mejora de la producción agrícola;
 - c) ampliar el alcance de las instituciones nacionales de formación a las zonas rurales, donde se desarrolla la mayoría de las actividades agroalimentarias y el déficit de competencias es más acusado, mediante la adopción de enfoques innovadores, a saber: la formación de base comunitaria adaptada a las zonas locales; el aprendizaje a distancia por conducto de las tecnologías de la información y de la comunicación; la formación itinerante, y la formación basada en el trabajo, la cual podría incluir el desarrollo de competencias técnicas o empresariales, incluso para quienes trabajan en cooperativas, o la formación en obras de infraestructura intensivas en mano de obra;
 - d) fomentar alianzas entre las instituciones de educación y formación técnica y profesional y las empresas, así como con otros actores, como los servicios de extensión agrícola, los institutos de investigación agrícola y las organizaciones de trabajadores;
 - e) proporcionar a los niños acceso universal a una educación básica gratuita, obligatoria y de calidad, así como, cuando proceda, a la educación de la primera infancia, y a oportunidades y posibilidades para el desarrollo de conocimientos y competencias. El acceso de todos los niños a la educación es fundamental para erradicar el trabajo infantil (que representa un problema prevalente en el sector), adquirir competencias básicas de lectura, escritura y aritmética y sentar las bases para el aprendizaje permanente;

- f) proporcionar un acceso equitativo a una educación de calidad para adultos, en particular para la adquisición de competencias básicas de lectura, de escritura, de aritmética y para la vida cotidiana (como la conciencia social y ambiental, la gestión de la salud o el fomento de la confianza), así como de competencias digitales y competencias lingüísticas necesarias, en formatos accesibles, según proceda. El énfasis en la educación para los adultos es especialmente importante para la adquisición de competencias, la readaptación profesional y el perfeccionamiento de las competencias de los trabajadores del sector agroalimentario, que pueden haber sido excluidos de la educación básica;
- g) reducir las barreras financieras y estructurales, incluidas las barreras lingüísticas, y eliminar la discriminación sistémica de determinadas categorías de trabajadores mediante intervenciones específicas con miras a asegurar su acceso equitativo al desarrollo de las competencias y a la educación y formación técnica y profesional, prestando especial atención a las mujeres, los jóvenes, los trabajadores migrantes, las personas con discapacidad y los pueblos indígenas y tribales;
- h) promover entornos de aprendizaje inclusivos y con perspectiva de género, en particular mediante la provisión de instalaciones de formación y medios de transporte seguros y accesibles, instalaciones sanitarias y dormitorios separados y guarderías;
- i) fomentar el reconocimiento mutuo de los conocimientos previos entre los países, con miras a mejorar los resultados en materia de trabajo decente para los trabajadores migrantes;
- j) establecer un sistema inclusivo de reconocimiento de los conocimientos previos, incluidos los conocimientos tradicionales, y que funcione adecuadamente a nivel nacional y regional;
- k) ofrecer capacitación técnica, en formatos accesibles según proceda, en particular sobre prácticas agrícolas, variedades de cultivos, tecnología y competencias digitales, a los pequeños agricultores y las mipymes, con el fin de ayudarles a mejorar la productividad y cumplir las normas relativas a la calidad y seguridad de los productos. Esta formación puede incluir enfoques basados en la comunidad, los cuales deberían ser participativos, flexibles e inclusivos y estar basados en las necesidades de las comunidades agrícolas e incluir formación sobre competencias y conocimientos empresariales fundamentales. Vincular la formación y el apoyo posterior a la formación a las oportunidades económicas de las comunidades puede ayudar a impulsar las oportunidades de empleo y la seguridad de los ingresos de los trabajadores del sector agroalimentario;
- l) elaborar y respaldar programas de formación públicos y privados para los trabajadores de las explotaciones agroalimentarias de gran escala prestando ayuda financiera; facilitando terrenos, edificios, medios de transporte, equipos y material de enseñanza; participando en los gastos de pensión o de manutención de los aprendices durante la formación mediante la concesión de becas o por otros medios, y haciendo gratuito el ingreso de los aprendices debidamente cualificados en las escuelas de las plantaciones con régimen de internado. Esto puede incluir programas sobre la utilización de maquinaria y productos agroquímicos, sobre iniciativa empresarial y gestión en el sector agrícola, así como sobre métodos de trabajo y tecnologías modernos que permitan ahorrar recursos y sean seguros para el medio ambiente. Se debería estudiar la posibilidad de instaurar sistemas de certificación para que los alumnos adquieran competencias reconocidas a nivel nacional y reconocibles a nivel internacional, y
- m) promover la formalización a fin de asegurar un acceso efectivo y equitativo a las competencias, la formación y el aprendizaje permanente para todos.

- 58.** Los empleadores y sus organizaciones deberían centrarse en:
- a) contribuir al desarrollo de programas de formación, dada su función esencial para identificar las necesidades y lagunas en materia de competencias, recopilando y analizando datos sobre las tendencias y necesidades actuales y ayudando a la elaboración de planes de estudios que doten a la fuerza de trabajo de competencias transferibles y técnicas y no técnicas o básicas y que sean adecuados, pertinentes y equitativos, y
 - b) establecer y mejorar los programas de formación en el lugar de trabajo en formatos accesibles, según proceda. Estos programas tienen efectos beneficiosos para ambas partes, como una mejora de la productividad y de las condiciones de trabajo, con inclusión de la seguridad y salud.
- 59.** Las organizaciones de trabajadores deberían considerar la posibilidad de:
- a) mantener una estrecha colaboración con las autoridades responsables de los programas de formación, y desempeñar un papel activo en la mejora de la educación y de la formación general y profesional en las plantaciones y en las empresas de procesamiento del sector agroalimentario, así como en la formación para el desarrollo comunitario;
 - b) dar prioridad a la formación e incluirla entre las cuestiones que han de tratarse en la negociación colectiva, y
 - c) proporcionar a los trabajadores apoyo y asesoramiento respecto de cuestiones de formación y realizar funciones de enlace entre los asalariados, la dirección y los proveedores de formación.

3.7. Empleo decente para los jóvenes

- 60.** En la actualidad, la tasa mundial de desempleo juvenil triplica con creces la de los adultos. Más de uno de cada cinco jóvenes ni estudia, ni tiene empleo ni sigue una formación. Si tienen empleo, los trabajadores jóvenes tienen muchas más probabilidades que los trabajadores adultos de estar ocupados en la economía informal y de vivir en condiciones de pobreza extrema. A pesar de que la proporción de jóvenes que trabajan en la agricultura ha disminuido debido a la transformación estructural (que ha provocado una redistribución de los trabajadores en la industria y los servicios) y a la urbanización, el sector continúa empleando a un porcentaje significativo de jóvenes en países de ingresos bajos y medianos. Aprovechar el potencial del sector agroalimentario a efectos de crear empleo decente para los jóvenes será fundamental para crear sistemas alimentarios sostenibles y resilientes capaces de alimentar a la creciente población mundial, y de reducir al tiempo las emisiones de gases de efecto invernadero, proteger el medio ambiente e impulsar el desarrollo rural. Para garantizar que el sector pueda convertirse en una fuente de oportunidades de trabajo decente y de iniciativa empresarial para la creciente fuerza de trabajo, los servicios de empleo y los programas de desarrollo de las competencias y la iniciativa empresarial también deberían centrarse en sectores conexos, como el procesamiento y la fabricación de alimentos, el transporte y los servicios logísticos.
- 61.** Asegurar la transformación sostenible y centrada en las personas de los sistemas alimentarios, con el trabajo decente en un lugar central, exigiría introducir importantes mejoras en las instituciones, capacidades y un entorno propicio que pueda apoyar la creación de empleo decente para los jóvenes en los sistemas alimentarios, teniendo en cuenta la perspectiva de género. Al

concebir estrategias para promover el empleo juvenil, los Gobiernos, a través del diálogo social, deberían considerar la posibilidad de:

- a) formular y aplicar eficazmente políticas y estrategias integradas de empleo juvenil, en consonancia con la Resolución relativa a la crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 101.ª reunión (2012) y su seguimiento renovado del Plan de acción para el empleo juvenil (2020-2030), que prevé un conjunto de medidas de probada eficacia para impulsar un crecimiento económico favorable al empleo y la creación de trabajo decente mediante políticas macroeconómicas, empleabilidad, políticas de mercado de trabajo, iniciativa empresarial juvenil y derechos en el trabajo;
- b) apoyar la mejora de la productividad, entre otras cosas, promoviendo la adopción de tecnologías y métodos de trabajo modernos, mejorando el acceso a la educación y la formación, añadiendo valor añadido a los productos agroalimentarios, y vinculando a los pequeños agricultores con las sociedades agroalimentarias y agroindustriales;
- c) promover la diversificación hacia una producción agroalimentaria de mayor valor y actividades no agrícolas conexas (como el procesamiento y envasado de alimentos ambientalmente sostenibles) que pueden contribuir a la creación de empleo y son fundamentales para el proceso de transformación estructural;
- d) velar por que los jóvenes se beneficien de programas activos del mercado de trabajo, como las obras públicas en actividades agrícolas (por ejemplo, la gestión del agua) y no agrícolas (las infraestructuras rurales), y los servicios de subsidios salariales, de formación y de empleo, incluidos los servicios de orientación, asesoramiento y colocación (búsqueda de empleo y tutoría). Estos programas deben complementarse con medidas de protección social;
- e) asegurar la adecuación de los programas de desarrollo de las competencias y de educación y formación técnica y profesional a las necesidades de los mercados de trabajo, así como su eficacia general, mediante la combinación de formación sobre competencias técnicas, gestión empresarial y financiera y otras competencias transversales. Desarrollar un sistema dual combinando los programas de desarrollo de las competencias con formación en el trabajo y aprendizajes podría resultar particularmente eficaz;
- f) apoyar la iniciativa empresarial y el desarrollo de entidades de la economía social y solidaria, en particular a través de programas de incubadoras de empresas agroalimentarias que proporcionen apoyo financiero y técnico a los empresarios y que presten especial atención a las mujeres emprendedoras jóvenes abordando las barreras de género para el éxito de sus empresas. Un enfoque integrado que combine la formación (como la formación en gestión empresarial y comercialización de productos agrícolas), la tutoría respecto de aspectos técnicos y financieros de las sociedades agroindustriales, la extensión agrícola, y la tecnología de la información y de la comunicación, con el apoyo financiero a empresas emergentes podría ser particularmente eficaz para aumentar la participación de los jóvenes en las empresas agroindustriales;
- g) alentar a los empresarios y trabajadores jóvenes a participar en las organizaciones de empleadores y de trabajadores y en el establecimiento y funcionamiento de sus organizaciones constituidas por afiliación, y a participar eficazmente en los mecanismos de diálogo social para que puedan tener voz en procesos que afectan a su trabajo y vida;
- h) invertir en infraestructuras sociales, culturales y tecnológicas, especialmente en las zonas rurales, teniendo en cuenta las necesidades y aspiraciones sociales más amplias de los

- jóvenes en lo que se refiere al acceso al entretenimiento y las redes modernas de comunicaciones, con miras a aumentar el atractivo de las áreas rurales y, en consecuencia, de los empleos en el sector agroalimentario;
- i)* apoyar a los empresarios y trabajadores jóvenes exitosos para que se conviertan en agentes del cambio en pro de un sector agroalimentario sostenible compartiendo sus historias y experiencias de éxito con sus pares y comunidades;
 - j)* promover la modernización del sector apoyando modelos empresariales innovadores, como el cultivo de interior y la producción agrícola celular, y el uso de tecnologías digitales, mejorando al mismo tiempo la productividad, los ingresos, las condiciones de trabajo y la dignidad de los empleos, con el objetivo de hacer el sector más atractivo para los jóvenes;
 - k)* involucrar a los jóvenes en los procesos de toma de decisiones relacionados con el sector agroalimentario de forma significativa, por ejemplo, facilitando su participación activa en las organizaciones rurales y su integración en las organizaciones de productores y cooperativas, y apoyando el establecimiento de mecanismos específicos que permitan que se escuche su voz, como los comités consultivos juveniles;
 - l)* fortalecer las alianzas y colaboraciones entre múltiples partes interesadas para promover la adopción de medidas sobre el empleo juvenil en los sistemas alimentarios, y
 - m)* capacitar a los jóvenes para que conozcan y comprendan mejor sus derechos en el trabajo consagrados en los convenios reconocidos (o identificados) como fundamentales en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, y en otras normas internacionales del trabajo pertinentes.

3.8. Promover la formalización

- 62.** El sector agroalimentario tiene el índice de empleo informal más elevado de todos los sectores económicos, estimado en más del 90 por ciento. Este elevado índice refleja una brecha entre las zonas urbanas y rurales, ya que los trabajadores de las zonas rurales tienen el doble de probabilidades de tener un empleo informal que aquellos de las zonas urbanas. El sector representa una tercera parte de los empleos informales en todo el mundo y hasta un 62 por ciento del empleo informal en los países en desarrollo. El trabajo en la economía informal suele caracterizarse por un déficit considerable de trabajo decente y, por consiguiente, también está vinculado con la prevalencia de la pobreza. Las mujeres y los jóvenes que trabajan en el sector agroalimentario tienen más probabilidades de tener empleos informales, al igual que los trabajadores temporales, ocasionales, estacionales o migrantes, que a menudo están insuficientemente protegidos por la legislación laboral o no lo están en absoluto.
- 63.** Los factores que impulsan la informalidad son múltiples. Algunos son comunes a diferentes contextos, como la ineficiencia de las instituciones públicas, mientras que otras pueden ser específicos de un grupo o sector determinado. En el caso de las zonas rurales, donde el empleo en el sector agroalimentario es elevado, el reducido gasto público, las infraestructuras deficientes y los bajos niveles de servicios sociales siguen siendo las principales causas de la informalidad. Los microdeterminantes, como el bajo nivel educativo, así como la discriminación, la pobreza, la falta de acceso a los recursos económicos, la financiación y la propiedad, y los bajos niveles de organización también pueden empujar a los trabajadores rurales al empleo informal.
- 64.** Una gran variedad de actores —como compradores particulares, cosechadores, cargadores, comerciantes, intermediarios y vendedores de alimentos— pueden desempeñar su actividad en el sector agroalimentario de manera informal. La elevada incidencia del empleo informal en el

sector dificulta aún más promover empresas sostenibles, proteger el acceso a los derechos y asegurar condiciones de trabajo decentes. Por lo tanto, es fundamental formalizar este sector para construir sistemas alimentarios sostenibles, centrados en el trabajo decente, y combatir la pobreza y el aislamiento socioeconómico en el medio rural.

65. La transición a la formalidad debería tener como objetivo reducir los déficits de trabajo decente, impulsar el crecimiento económico, en particular mediante el desarrollo de un entorno propicio a las empresas sostenibles, e incrementar la productividad y la competencia, respetando a la vez los derechos de los trabajadores, garantizando oportunidades de seguridad del ingreso, los medios de subsistencia y la iniciativa empresarial, y evitando la informalización de los empleos en la economía formal. También debería tener en cuenta la diversidad de actores y adaptar los enfoques de formalización a factores específicos que impulsan la informalidad. Al concebir un marco de políticas integrado a fin de promover la formalización en el sector agroalimentario respaldado por un mecanismo de coordinación institucional para su aplicación eficaz a nivel local, nacional y regional, en conformidad con la Recomendación núm. 204, el Gobierno debería considerar la posibilidad de:

- a) llevar a cabo una evaluación exhaustiva de las características y los factores impulsores de la informalidad, con inclusión de la recopilación de estadísticas y el análisis de patrones migratorios de la fuerza de trabajo del sector agroalimentario, además de una revisión de los marcos jurídicos y de políticas y la práctica aplicada en el sector, teniendo en cuenta su carácter heterogéneo y la variedad de modalidades de trabajo prevalentes;
- b) promover un entorno propicio para las empresas y la inversión, que incluya reformas destinadas a facilitar el acceso a la actividad empresarial mediante la reducción de los costos de inscripción y la simplificación de los procedimientos administrativos, como un modelo de ventanilla única; la introducción de sistemas simplificados de cálculo y pago de impuestos y contribuciones; un mejor acceso a servicios financieros inclusivos, a una formación empresarial y profesional, a servicios de desarrollo empresarial y a los mercados. Ofrecer a los trabajadores y a las unidades económicas los medios para obtener un reconocimiento de sus propiedades existentes, así como para formalizar sus derechos sobre la propiedad y la tierra puede facilitar el acceso al crédito e incentivar la inversión;
- c) promover la contratación formal entre productores y compradores que, cuando está bien concebida y regulada, puede contribuir a garantizar precios justos, mejorar la productividad, integrar normas de calidad, incluidas las relacionadas con el trabajo, el medio ambiente y la seguridad alimentaria, mejorar la trazabilidad y alentar la inversión;
- d) formular y aplicar estrategias de desarrollo local, incluido el acceso regulado para el uso del espacio público y recursos naturales públicos; mejorar la infraestructura y los servicios con miras a aumentar la productividad y el acceso a medios de subsistencia; y facilitar una transformación estructural;
- e) reforzar la inspección del trabajo y los mecanismos para promover el cumplimiento de la legislación nacional, lo que incluye, entre otras cosas, velar por el reconocimiento y el respeto de las relaciones de empleo en el sector agroalimentario, prestando especial atención a la economía informal;
- f) crear un entorno propicio para que los empleadores y los trabajadores puedan ejercer el derecho de sindicación y negociación colectiva;
- g) fomentar el diálogo social en la elaboración y la aplicación de estrategias para la transición a la economía formal;

- h)* garantizar el acceso de todos los trabajadores del sector agroalimentario a una cobertura de la protección social adecuada y, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, promover sistemas de protección social más sostenibles, inclusivos y eficaces, dada su importancia para hacer realidad las estrategias nacionales de formalización. Una combinación de disposiciones contributivas y no contributivas podría ayudar a lograr mayores niveles de protección. Estas medidas pueden incluirse como parte de las medidas de protección social que se aplican a toda la población o a categorías específicas de trabajadores. Es necesario tomar en consideración enfoques adaptados que respondan a las necesidades de trabajadores que, de otro modo, podrían no tener capacidad para participar en programas de protección social. Una medida eficaz podría incluir la ampliación de la cobertura jurídica a todos los trabajadores; la introducción de mecanismos simplificados y sistemas adicionales de carácter voluntario, la uniformización de los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social; regímenes de contribución subvencionados por los Gobiernos, o medidas para adaptar los programas y procedimientos a las circunstancias y necesidades de quienes se encuentran actualmente en la economía informal, incluido mediante mecanismos de inscripción colectiva y pago simplificado;
- i)* evitar la informalización teniendo presente la necesidad de prevenir y sancionar las actividades encaminadas a eludir la economía formal y abandonarla, de modo deliberado, con fines de evasión fiscal y para soslayar la aplicación de la legislación social y laboral;
- j)* promover un entorno favorable para las empresas sostenibles, especialmente para las pequeñas y medianas empresas, y
- k)* velar por que las actividades de las empresas agroalimentarias respeten la legislación nacional para impulsar la transición de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal a la economía formal, y evitar la informalización de los empleos de la economía formal.

3.9. Una transición justa hacia un sector agroalimentario ambientalmente sostenible

- 66.** Una transición justa hacia un sector agroalimentario ambientalmente sostenible puede constituir un factor importante para impulsar el desarrollo sostenible, el trabajo decente, la inclusión social y la erradicación de la pobreza. Las políticas para promover una transición justa pueden generar una mayor eficiencia de los recursos, la creación de empleos verdes, una mayor productividad laboral, nuevas oportunidades de generación de ingresos y la mejora de los medios de subsistencia. La ecologización de los empleos existentes y la creación de nuevos empleos verdes en el sector agroalimentario están vinculadas intrínsecamente al entorno natural, pueden promover empresas productivas y sostenibles, una producción y un consumo sostenibles y la seguridad alimentaria, y a la vez permiten hacer frente a la degradación ambiental, al cambio climático y a sus múltiples impactos.
- 67.** Los sistemas agroalimentarios tienen impacto en las emisiones de gases de efecto invernadero, la pérdida de biodiversidad y el uso y el despilfarro de agua. La agricultura convencional está vinculada a la degradación medioambiental, la contaminación, la deforestación y la destrucción de los hábitats naturales. Al mismo tiempo, los efectos del cambio climático están exacerbando los desafíos existentes en el sector. Los cambios en el régimen de lluvias y las temperaturas, así como la mayor incidencia de los peligros naturales, están afectando cada vez más el rendimiento de los cultivos y la calidad de los empleos en el sector, en particular en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo. Una transición justa en el sector agroalimentario implica la transformación de los sistemas alimentarios para que estén al servicio de toda la sociedad,

incluidos los agricultores, las comunidades agrícolas, los trabajadores agroalimentarios, las empresas, los consumidores y el medio ambiente.

- 68.** Al elaborar políticas para facilitar una transición justa hacia un sector agroalimentario ambientalmente sostenible, los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían considerar la posibilidad de:
- a) diseñar intervenciones de política específicas, entre otras cosas mediante la reorientación de las subvenciones y la armonización de los incentivos fiscales con los objetivos de sostenibilidad. Las políticas fiscales pueden complementarse con instrumentos regulatorios, mecanismos basados en el mercado, herramientas de información y medidas voluntarias para apoyar una transición justa hacia la agricultura sostenible;
 - b) apoyar prácticas agrícolas sostenibles, como la agroecología, que aseguren un uso regenerativo de los recursos naturales y los servicios de los ecosistemas, e invertir en ellas, promoviendo a la vez sistemas alimentarios socialmente equitativos. Tales medidas pueden centrarse en apoyar la creación de empleos verdes en la agricultura sostenible, con inclusión de la agricultura orgánica, promover el uso de fertilizantes orgánicos, hacer un uso más eficiente del agua y mejorar las prácticas de gestión, conservación y rehabilitación de las tierras, reduciendo así los costos y la huella de carbono al final de la cadena de suministro;
 - c) introducir programas de conservación medioambiental, como, por ejemplo, pagos por servicios ambientales, que cuantifican monetariamente el valor de la reducción de la contaminación del medio ambiente, así como otras medidas para apoyar la conservación, la preservación, la diversificación, el crecimiento del empleo y la productividad sostenible;
 - d) fomentar sistemas de distribución de las explotaciones agrícolas a los mercados mediante la inversión en infraestructura relacionada con el sector, incluido el transporte, como carreteras de acceso a los mercados e instalaciones de almacenamiento seguras y protegidas. Tales inversiones no solo contribuyen a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y crear empleos verdes, sino que además reducen las pérdidas de productos después de la cosecha;
 - e) aplicar medidas relacionadas con la demanda para promover el consumo sostenible de productos agroalimentarios y reducir el desperdicio de alimentos, entre ellas el abastecimiento a través de productores locales, en particular de unidades económicas dirigidas por mujeres, en el marco de los programas de adquisiciones públicos y los sistemas de distribución locales, a fin de lograr la seguridad alimentaria de las comunidades locales y reducir las emisiones de carbono;
 - f) invertir en el desarrollo, la accesibilidad y la adopción de tecnologías que puedan ayudar a las empresas a aumentar la productividad, promover la descarbonización y mejorar las condiciones de trabajo. Cabe citar como ejemplos las aplicaciones digitales y la teleobservación que permiten mejorar la gestión de los recursos, la toma de decisiones y el acceso a financiación; las tecnologías para mecanizar las prácticas agrícolas y sustituir el trabajo peligroso, y la agrovoltaica. Estas inversiones deberían estar acompañadas de políticas para acortar la brecha digital de modo que las tecnologías agroalimentarias estén al alcance de todas las personas, incluidos los pequeños agricultores, y
 - g) invertir en el desarrollo de las competencias y la capacitación en prácticas de agricultura sostenible, como las agroecológicas; coordinar los sistemas de formación con las políticas medioambientales y la ecologización de la economía en general, entre otras cosas promoviendo colaboraciones académicas y transferencias de tecnología a todos los niveles.

69. Los empleadores y sus organizaciones deberían centrarse en:
- a) apoyar a las empresas para que lleven a cabo cambios estructurales en las prácticas de producción y gestión, y en el cumplimiento de las normas medioambientales, en particular, con respecto a la reducción de emisiones y el desarrollo de la capacidad de sus miembros (especialmente en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas) para adoptar buenas prácticas para la agricultura sostenible;
 - b) participar activamente en el diálogo social sobre la elaboración de políticas relacionadas con la adopción de tecnologías agroalimentarias, la promoción de prácticas agroecológicas y el desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente en este ámbito, y
 - c) participar activamente en la elaboración de políticas educativas y estrategias de desarrollo de competencias que permitan aprovechar el potencial del sector agroalimentario para crear empleos decentes y verdes.
70. Las organizaciones de trabajadores deberían considerar la posibilidad de:
- a) participar activamente en el diálogo social con Gobiernos y empleadores acerca de la promoción de empleos decentes y empleos verdes, y fomentar la inclusión de las prioridades laborales en las medidas para reformar el sector agroalimentario destinadas a combatir el cambio climático, y
 - b) promover la adopción por los trabajadores de buenas prácticas que ayuden a impulsar el sector de la agricultura sostenible.

► 4. Protección social y protección de los trabajadores

4.1. Asegurar el acceso a la protección social

71. El acceso universal a una protección social adecuada, integral y sostenible, sustentada en el marco internacional de derechos humanos y en las normas internacionales del trabajo, es fundamental para la justicia social, el trabajo decente y el crecimiento y el desarrollo sostenibles. Además de ser un medio eficaz de apoyar la seguridad de los ingresos, el acceso a la atención de la salud y el disfrute de muchos otros derechos sociales y económicos a lo largo del ciclo de vida, la protección social es un factor fundamental para erradicar la pobreza, las desigualdades y la exclusión social, fortalecer la resiliencia ante las crisis y las conmociones económicas y contribuir a la creación de empresas sostenibles y economías sólidas que funcionen correctamente.
72. En la actualidad, alrededor del 53 por ciento de la población mundial no tiene una cobertura de seguro social o asistencia social y muchas personas cuentan únicamente con cobertura parcial. Los trabajadores de la economía informal, muchos de los cuales trabajan en el sector agroalimentario, y las poblaciones rurales, se ven afectados de manera desproporcionada por la falta de una cobertura de protección social adecuada.
73. Es necesario aunar esfuerzos considerables para garantizar el acceso a una protección social integral, adecuada y sostenible para todas las personas, prestando una atención especial a las personas más desfavorecidas, incluidos los trabajadores del sector agroalimentario. Esos esfuerzos deberían centrarse en crear sistemas de protección social, de conformidad con los instrumentos pertinentes de la OIT, como los que especifican normas mínimas para las prestaciones y condiciones de seguridad social (por ejemplo, atención médica, prestaciones por enfermedad, desempleo, vejez, accidentes del trabajo, familiares a cargo, de maternidad, invalidez y de sobrevivientes), compuestos por pisos de protección social definidos a nivel

nacional que garanticen al menos la atención de salud esencial y la seguridad básica de los ingresos, y que brinden progresivamente niveles más elevados de protección.

74. Al elaborar medidas a través del diálogo social sobre la protección social para el sector agroalimentario, los Gobiernos deberían considerar la posibilidad de:

- a) analizar e identificar barreras específicas que los trabajadores agroalimentarios afrontan para acceder a la protección social, teniendo en cuenta la naturaleza heterogénea de la fuerza de trabajo del sector y los contextos específicos;
- b) elaborar y aplicar marcos jurídicos adecuados a fin de garantizar el derecho a la seguridad social para todos los trabajadores del sector agroalimentario, creando y manteniendo progresivamente sistemas de protección social adecuados a nivel nacional, que permitan a todas las personas acceder a una protección general, idónea y sostenible en todo el ciclo vital, de conformidad con las normas de la OIT;
- c) promover y asegurar la participación de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores en la concepción, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los regímenes de protección social, a fin de asegurar que reflejen adecuadamente las realidades y necesidades del sector;
- d) colmar las lagunas en materia de protección eficaz mediante regímenes bien diseñados, contributivos, no contributivos, o ambos. Los regímenes contributivos pueden requerir la adaptación o la introducción de una mayor flexibilidad en los plazos y las modalidades, por ejemplo, con respecto a la determinación y recaudación de contribuciones, los métodos para facilitar el pago de las cotizaciones, incluso mediante la autorización del pago retroactivo de las cotizaciones o el pago de prestaciones adaptadas a las circunstancias específicas de los trabajadores del sector agroalimentario y las cotizaciones a la seguridad social subvencionadas para los trabajadores de bajos ingresos, destinadas a incentivar la formalización. Los regímenes contributivos pueden complementarse con regímenes no contributivos financiados mediante impuestos, por ejemplo, pensiones o atención de la salud para determinadas categorías de trabajadores o personas que no tienen la capacidad para cotizar, independientemente de su situación laboral;
- e) coordinar y vincular las políticas destinadas a ampliar la protección social con estrategias para promover el trabajo decente y la formalización en el sector, tales como las políticas de empleo y fiscales o las estrategias de desarrollo rural;
- f) desarrollar una organización administrativa eficiente y fiable de los programas y los sistemas de prestación de servicios, que incluya: i) el establecimiento de oficinas itinerantes y servicios de ventanilla única y el uso de tecnologías digitales; ii) la simplificación de los procesos mediante la reducción de los requisitos de solicitud o validación de las prestaciones, y iii) la introducción de procesos de registro colectivo en las organizaciones de trabajadores agrícolas y rurales (sindicatos, cooperativas o asociaciones de productores rurales);
- g) lograr que quienes viven en zonas rurales y remotas puedan acceder a la protección social;
- h) fomentar el cumplimiento y reforzar el control de la aplicación de la legislación, incluso facilitando las inspecciones en las empresas agroalimentarias y en la economía rural en general;
- i) facilitar la adquisición y el mantenimiento —incluidas la preservación y la portabilidad— de los derechos y prestaciones de seguridad social, con miras a facilitar transiciones laborales de todos los trabajadores, incluidas las personas en empleos temporales, a tiempo parcial o

por cuenta propia, así como de los trabajadores migrantes, inclusive a través de acuerdos bilaterales y multilaterales, sin comprometer su acceso a la protección social;

- j) asegurar el acceso a servicios de cuidado infantil y protección de la maternidad a fin de reforzar la protección laboral, social y económica de los trabajadores del sector agroalimentario y sus familias. Esto incluye establecer por ley un periodo de licencia de maternidad de al menos catorce semanas y prever asistencia médica y seguridad del ingreso durante los periodos de licencia relacionados con la maternidad, así como la protección de la salud en el trabajo durante el embarazo y los periodos de lactancia por lo que se refiere a trabajos perjudiciales para la salud de la madre o el niño, de tal manera que estén comprendidas todas o algunas de las contingencias enumeradas en el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Se debe prestar atención especial a asegurar la protección contra la discriminación por motivo de embarazo, maternidad y ejercicio de las responsabilidades familiares. Asimismo, promover la licencia de paternidad para los padres varones brinda una oportunidad importante a ambos padres de contribuir al desarrollo del niño y fomenta el reparto equitativo de las responsabilidades del cuidado entre hombres y mujeres, de conformidad con la legislación de los países. Se debería disponer de guarderías bien gestionadas y adaptadas a los horarios laborales, situadas en espacios alejados de las zonas peligrosas y de riesgo;
- k) velar por que los trabajadores tengan derecho a una indemnización adecuada en caso de accidente del trabajo o de enfermedad profesional, así como a prestaciones de sobrevivientes y prestaciones por personas a cargo. Deberían tener acceso a servicios adecuados con miras a su rehabilitación y reintegración en el trabajo, y
- l) identificar y prestar atención especial a la no discriminación en la prestación de protección social, incluso en términos de igualdad de género y de los derechos de los grupos de trabajadores frecuentemente desfavorecidos, como los trabajadores temporales, ocasionales y estacionales, los trabajadores migrantes, las personas mayores, las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y tribales, y las personas que viven con el VIH.

75. Los empleadores de plantaciones o que se dedican a actividades agroalimentarias de gran escala deberían centrarse en:

- a) asegurar el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad social y, cuando proceda, adoptar medidas adicionales para proteger a los trabajadores y sus familias a través de convenios colectivos u otras medidas adoptadas por acuerdo directo entre las partes interesadas, cuando no exista un régimen general;
- b) asegurarse de que conocen sus responsabilidades de registrar trabajadores y sus obligaciones en materia de prestaciones y pago de contribuciones, y de sensibilizar a los trabajadores para que estén igualmente informados de sus derechos y obligaciones;
- c) cumplir sus obligaciones en materia de prevención y protección contra los accidentes del trabajo y asegurarse de que los trabajadores reciban la atención de primeros auxilios y de urgencia necesarias, y de que las víctimas tengan acceso a la asistencia médica y los productos farmacéuticos, los servicios de rehabilitación o la asistencia adicional que precisen, y también que cuenten con seguridad de los ingresos en caso de incapacidad temporal o permanente para trabajar, así como con pensiones para las personas a su cargo en caso de fallecimiento, de conformidad con la legislación nacional y
- d) hacer avanzar la aplicación efectiva de la legislación nacional pertinente en materia de protección de la maternidad y licencia de paternidad, pausas para la lactancia durante el horario de trabajo y acceso a servicios de cuidado infantil.

- 76.** Las organizaciones de trabajadores deberían considerar la posibilidad de:
- a) sensibilizar a sus miembros acerca de sus derechos y obligaciones con respecto a los regímenes de seguridad social y fomentar su registro e inscripción en estos regímenes, cuando sea necesario, y
 - b) promover la ampliación de la seguridad social a los trabajadores del sector agroalimentario mediante el diálogo social.

4.2. Condiciones de empleo

- 77.** Mejorar las condiciones de empleo del sector es fundamental para reducir la pobreza, lograr trabajo decente, estimular el crecimiento económico, mejorar los medios de subsistencia y salvaguardar la seguridad alimentaria a nivel mundial. Para alcanzar este objetivo, se debe prestar atención especial a los desafíos específicos que afrontan los trabajadores del sector agroalimentario con respecto a las condiciones de empleo y la organización del trabajo.

4.2.1. Condiciones de empleo

- 78.** Los trabajadores del sector agroalimentario constituyen un grupo heterogéneo que trabaja en el marco de diferentes modalidades y sistemas de trabajo. Las condiciones de empleo de los trabajadores asalariados del sector agroalimentario varían considerablemente. Las relaciones de trabajo se establecen con agricultores o propietarios de explotaciones agrícolas, empresas agrícolas o plantaciones, contratistas y subcontratistas de mano de obra. Algunos trabajadores son empleados como trabajadores fijos o a tiempo completo, mientras que otros son trabajadores estacionales u ocasionales empleados por tiempo determinado, contratados de forma temporal, a menudo durante periodos de máxima actividad, y suelen ser remunerados por jornada, tarea o a destajo.
- 79.** Sin embargo, una gran parte del empleo asalariado del sector es temporal, ocasional o estacional, y la mayoría de los trabajadores, entre ellos muchos trabajadores migrantes, carecen de protección social y laboral adecuadas. El recurso a subcontratistas de mano de obra especializados en la contratación, el transporte y la gestión de trabajadores es una práctica habitual en el sector. Dado que comúnmente en este sector no existe una relación de trabajo directa entre los trabajadores y la empresa para la que trabajan, a fin de promover el trabajo decente en el sector es esencial asegurarse de que no se utilicen diversas modalidades de empleo para eludir las obligaciones y responsabilidades laborales, y de que, a través de marcos normativos adecuados, las modalidades favorezcan el empleo pleno, productivo y libremente elegido.
- 80.** Al formular políticas para promover el trabajo decente para todas las personas del sector, los Gobiernos deberían considerar la posibilidad de:
- a) reforzar los marcos regulatorios para que abarquen todas las formas de empleo prevalentes en el sector;
 - b) fortalecer el control de la aplicación de la legislación en la práctica, a fin de asegurar que diferentes formas de trabajo se utilicen para el fin jurídico específico y que no para eludir las obligaciones jurídicas y contractuales del empleador, así como para proporcionar protección laboral y social adecuada con miras a combatir los déficits de trabajo decente, y
 - c) velar por que los trabajadores migrantes disfruten de los mismos derechos y normas mínimas que los trabajadores del sector agroalimentario nacional.

4.2.2. Horas de trabajo y vacaciones pagadas

- 81.** La reglamentación eficaz de los horarios de trabajo —que tienden a ser prolongados, debido a factores como la estacionalidad de la producción agrícola, que a menudo requiere una rotación rápida en la recolección y el procesamiento, o la prevalencia de sistemas de pago a destajo— es fundamental para mejorar la salud de los trabajadores agrícolas, el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada y la seguridad en el lugar de trabajo, así como para promover empresas sostenibles en el sector. Dicha reglamentación debería incluir el establecimiento de un número máximo de horas trabajadas al día y a la semana, independientemente del tipo de relación de trabajo. En este sentido, los Gobiernos deberían considerar la posibilidad de:
- a) velar por que la reglamentación relativa a las horas de trabajo, el descanso semanal y las vacaciones pagadas tengan en cuenta las particularidades del sector y esté en conformidad con el Convenio (núm. 110) y la Recomendación (núm. 110) sobre las plantaciones, 1958, el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47), la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116) y el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132). Para ello es necesario determinar, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, las circunstancias y los límites dentro de los cuales podrán permitirse excepciones permanentes, temporales o periódicas a las horas normales de trabajo, teniendo en cuenta las orientaciones que figuran en la Recomendaciones núms. 110 y 116;
 - b) adoptar las medidas apropiadas para asegurar la adecuada aplicación de la reglamentación relativa a las horas de trabajo mediante una inspección adecuada o a través de sistemas de seguimiento tripartitos, y
 - c) asegurar la participación de organizaciones de empleadores y de trabajadores en el diálogo social sobre la formulación y aplicación de la reglamentación relativa a las horas de trabajo.
- 82.** Los empleadores de las plantaciones deberían centrarse en:
- a) ordenar los horarios de trabajo, de conformidad con la legislación nacional, o según lo aprobado por los servicios de inspección del trabajo o los convenios colectivos, cuando proceda, para incluir: i) pausas breves durante el horario de trabajo, especialmente cuando el trabajo es fatigoso, peligroso o monótono, a fin de que los trabajadores recuperen la capacidad de mantener la atención y su buen estado físico; ii) pausas suficientes para las comidas, que tengan en cuenta los hábitos de los trabajadores del sector agroalimentario que trabajan en un país o región específicos; iii) periodos de descanso diurno o nocturno no inferiores a ocho horas consecutivas en un periodo de 24 horas, y iv) al menos un día natural completo de descanso por semana laboral. Esto también incluye establecer, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de conformidad con la reglamentación aplicable las circunstancias y los límites en los que se podrán permitir excepciones permanentes, temporales o periódicas a las horas normales de trabajo, así como la tasa de remuneración de las horas que excedan del horario normal de trabajo, a menos que estas se tengan en cuenta para determinar la remuneración de acuerdo con la costumbre. Las horas extraordinarias deberían remunerarse con tasas más altas que las horas normales de trabajo;
 - b) en los casos en que el pago se efectúe por tarea o a destajo, mantener un diálogo social, incluso en el marco de la negociación colectiva, con miras a concluir un convenio colectivo, cuando proceda, sobre la fijación de estas tasas en relación con el tiempo de trabajo, a fin de asegurar que los trabajadores ganen un salario adecuado sin trabajar horarios excesivamente largos por día o semanalmente, o en un periodo de referencia acordado colectivamente;

- c) mantener un registro, en una forma que sea aceptable para la autoridad competente, de las horas de trabajo, los salarios y las horas extraordinarias de cada trabajador y facilitar periódicamente esta información en forma de hoja de salario al pagar a cada trabajador, y
- d) permitir a los trabajadores de las plantaciones ejercer el derecho a vacaciones anuales remuneradas después de un periodo de servicio continuo con un mismo empleador, de conformidad con los Convenios núms. 110 y 132.

83. Las organizaciones de trabajadores deberían considerar la posibilidad de participar activamente en el diálogo social, incluso en la negociación colectiva, y sensibilizar sobre los derechos de los trabajadores y las cuestiones relativas a las horas de trabajo en el sector agroalimentario.

4.2.3. Garantizar salarios decentes

84. Unos salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, son un medio importante para reducir la pobreza y las desigualdades. Por lo tanto, es fundamental garantizar que los trabajadores agroalimentarios estén cubiertos por la legislación sobre el salario mínimo y que los salarios mínimos se fijen en niveles adecuados y se ajusten periódicamente. La aplicación de sistemas de negociación colectiva y otras medidas pertinentes para lograr unos ingresos adecuados y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es fundamental para asegurar que se reconozca el papel clave que desempeñan los trabajadores del sector agroalimentario en la alimentación del planeta, y que obtengan una parte equitativa de los beneficios del progreso económico.

85. Al formular políticas y medidas relativas a los salarios en el sector agroalimentario, los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían considerar la posibilidad de:

- a) adoptar salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, y ratificar el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131). Esto incluye fijar un nivel de salario mínimo que tenga en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como factores económicos; crear o mantener un mecanismo para fijar o ajustar las tasas de los salarios mínimos a intervalos adecuados para reflejar los cambios en el costo de la vida y otros factores; asegurar la plena consulta con los interlocutores sociales en la fijación y el ajuste de las tasas de los salarios mínimos, y adoptar medidas apropiadas para garantizar la aplicación efectiva de los salarios mínimos en el sector agroalimentario;
- b) promover la negociación colectiva de salarios justos y adecuados, teniendo presente el costo de la vida para que los trabajadores puedan tener un nivel de vida decente;
- c) adoptar todas las medidas necesarias a fin de asegurar el uso de sistemas justos de pago a destajo o basados en los resultados, cuando estos existan, así como la adecuación y el valor en efectivo de los pagos en especie, y a fin de que los trabajadores reciban una remuneración al menos equivalente al salario mínimo, independientemente del sistema de pago utilizado;
- d) adoptar todas las disposiciones necesarias para limitar las deducciones salariales, en la medida que se considere necesario para salvaguardar la manutención de los trabajadores y sus familias, de conformidad con el Convenio núm. 110 (artículos 31 y 32) y la Recomendación núm. 110 (artículos 24 a 26) que lo complementa. El Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) permite el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente, siempre y cuando: i) tales prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y ii) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable;

- e) adoptar las medidas adecuadas para promover y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en lo que respecta a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o por cualquier otro motivo;
- f) identificar los factores y las condiciones que son fundamentales para el crecimiento de los salarios y los ingresos en el sector agroalimentario, con inclusión del crecimiento de la productividad y los factores que aseguran la vinculación del crecimiento de la productividad con el crecimiento de los salarios/los ingresos, y
- g) adoptar medidas para perfeccionar las competencias de los empleadores y los trabajadores, aumentar la productividad de las empresas de baja productividad, promover la transición a la formalidad y fomentar prácticas sostenibles.

86. Los empleadores que se dedican a actividades agroalimentarias deberían centrarse en:

- a) participar directamente y en igualdad de condiciones en la fijación y aplicación de salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, y participar en la negociación colectiva de los salarios, con miras a establecer salarios adecuados que tengan en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles y proporcionen a los trabajadores y sus familias un nivel de vida decente;
- b) velar por que los trabajadores perciban al menos el salario mínimo previsto en los convenios colectivos o en la legislación o la reglamentación nacional aplicable, si no existe un convenio colectivo;
- c) garantizar una periodicidad adecuada del pago de los salarios, teniendo en cuenta las orientaciones que figuran en la Recomendación núm. 110, y
- d) informar a los trabajadores de los pormenores de sus condiciones salariales, en particular sobre las tasas salariales y los métodos de cálculo aplicables, la periodicidad de los pagos y el lugar en que estos se efectúan, así como las condiciones en que cabe realizar descuentos, además de llevar los registros correspondientes.

87. Los trabajadores que desarrollan actividades agroalimentarias y sus organizaciones deberían considerar la posibilidad de:

- a) participar directamente y en igualdad de condiciones en la fijación y aplicación de los salarios mínimos, establecidos por ley o negociados, y participar en la negociación colectiva sobre los salarios y sobre la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

4.3. Condiciones de vida: servicios sociales y vivienda

88. Los trabajadores agroalimentarios y sus familias suelen vivir en su lugar de trabajo. Sus condiciones de vida no pueden disociarse de sus condiciones de trabajo y existe un vínculo estrecho entre estas condiciones, la seguridad y salud de los trabajadores y su productividad. Por lo tanto, es fundamental proporcionar una vivienda adecuada para todas las categorías de trabajadores de las plantaciones y otros trabajadores del sector agroalimentario, que cuenten con instalaciones apropiadas, como ventilación, calefacción, instalaciones sanitarias decentes y agua potable.

89. Para promover mejores condiciones de vida para los trabajadores del sector agroalimentario, los Gobiernos deberían considerar la posibilidad de:

- a) formular políticas nacionales para asegurar la puesta a disposición y el mantenimiento de instalaciones adecuadas de alojamiento y bienestar que garanticen condiciones de vida

decentes para los trabajadores agroalimentarios. De conformidad con el Convenio núm. 110 y el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en la agricultura, deberían fijarse normas mínimas, como un espacio mínimo por persona o por familia; el suministro de agua potable; el suministro de alimentos; servicios médicos; la eliminación de residuos; instalaciones sanitarias y de aseo; privacidad; ventilación, y protección contra el calor, el frío, la humedad, el ruido y los incendios;

- b) ofrecer o promover la puesta a disposición de instalaciones recreativas en lugares convenientes y accesibles para los trabajadores, y
- c) establecer servicios públicos para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, entre ellos, la prestación de servicios de salud, educación, recreación, guarderías y otros servicios sociales y transporte público.

90. Los empleadores y sus organizaciones deberían centrarse en:

- a) velar por que las instalaciones de alojamiento y bienestar cumplan las normas mínimas establecidas por la autoridad competente;
- b) proporcionar instalaciones de bienestar y esparcimiento, cuando proceda, según se determine en consulta con organizaciones de trabajadores representativas, y
- c) proporcionar u organizar, cuando sea posible, medios de transporte adecuados, con buenas condiciones sanitarias y no abarrotados, hacia y desde el lugar de trabajo cuando no haya medios de transporte disponibles o apropiados para los fines requeridos por los trabajadores.

91. Los trabajadores y sus organizaciones deberían:

- a) participar activamente en el diálogo social, y
- b) emprender campañas de sensibilización a fin de promover y alentar la provisión de instalaciones adecuadas de bienestar y de alojamiento para trabajadores, que, como mínimo, estén en conformidad con las normas mínimas nacionales establecidas por la autoridad competente.

4.4. Fortalecimiento de la inspección del trabajo

92. Las instituciones de inspección del trabajo que funcionan correctamente son un mecanismo muy importante para asegurar la aplicación efectiva de la legislación laboral y la protección de los trabajadores, y contribuyen a promover la productividad en el trabajo.

93. Dos de los convenios sobre gobernanza de la OIT, a saber, el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio núm. 129, y los instrumentos conexos³, prevén una serie de principios relativos al establecimiento, las funciones y la organización del sistema de inspección del trabajo; los criterios de contratación, y las facultades y obligaciones de los inspectores del trabajo. Para establecer y mantener instituciones de inspección del trabajo

³ Los documentos conexos incluyen la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 y el Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970 (núm. 133).

eficientes, de conformidad con los principios establecidos en estas normas, los Gobiernos deben prestar una atención especial a:

- a) elaborar una estrategia integrada para las actividades de inspección y garantizar la función de coordinación y supervisión de la autoridad central;
- b) consignar periódicamente recursos suficientes para los servicios de inspección del trabajo de modo que existan suficientes inspectores dotados de los recursos necesarios y que las inspecciones puedan abarcar en su ámbito a todos los empleadores y trabajadores rurales, con inclusión de los trabajadores de la economía informal;
- c) reforzar las competencias de los inspectores del trabajo y garantizar que las inspecciones sean efectuadas por inspectores debidamente formados y que conozcan los aspectos técnicos del sector agroalimentario;
- d) velar por que los inspectores del trabajo estén en condiciones de ejercer sus facultades y de desempeñar sus funciones, en particular asegurando la ejecución de la ley e imponiendo sanciones que sean lo suficientemente disuasorias para impedir las infracciones a la legislación y la práctica nacionales del ámbito laboral, proporcionando al mismo tiempo, prestar asesoramiento correctivo, educativo y técnico, acompañado de herramientas de prevención, y promoviendo las mejores prácticas en el lugar de trabajo. Esto incluye el derecho de los inspectores a ingresar libremente en los lugares de trabajo y a ordenar medidas de ejecución inmediata para eliminar los peligros inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores;
- e) establecer relaciones de cooperación entre los ministerios y con otras partes interesadas, inclusive los líderes comunitarios, cuando proceda. Una cooperación más estrecha con el Ministerio de Agricultura y, en particular, con los servicios de extensión agrícola, puede fortalecer la base de información relativa al sector;
- f) promover la cooperación transfronteriza entre las inspecciones del trabajo, y
- g) analizar enfoques innovadores para mejorar los métodos internos de los servicios de inspección del trabajo (por ejemplo, las unidades itinerantes), así como la variedad y la accesibilidad de los servicios que ofrecen a los mandantes, aprovechando los adelantos en las tecnologías de la información y las comunicaciones. Las tecnologías en línea, móviles y de red pueden incrementar la eficiencia y reducir los costos, además de mejorar la transparencia, facilitar la recopilación y el análisis de estadísticas del trabajo, y contribuir a la difusión de información en materia de legislación y política laboral. Los sistemas de divulgación innovadores, como aquellos en los que intervienen representantes itinerantes o asesores de seguridad que abarcan varios lugares de trabajo, podrían complementar de manera más eficaz la inspección del trabajo tradicional.

► 5. Diálogo social y tripartismo

94. La existencia de organizaciones de empleadores y de trabajadores sólidas, independientes y eficaces es un requisito fundamental para fomentar el diálogo social en el sector. Eliminar los obstáculos legislativos o administrativos que pueden afrontar los trabajadores y los empleadores del sector agroalimentario para constituir organizaciones de su elección o afiliarse a ellas, y abordar los desafíos que impiden su inclusión en procesos de diálogo social a todos los niveles es fundamental para asegurar que se escuche su voz colectiva en procesos que afectan

directamente su trabajo y su vida contribuyendo así a la promoción de medios de vida y sistemas alimentarios sostenibles.

95. A fin de aprovechar plenamente el potencial del diálogo social para promover el trabajo decente en el sector agroalimentario, los Gobiernos deberían considerar la posibilidad de:

- a) elaborar y aplicar políticas integradas para promover la creación, el crecimiento y el funcionamiento eficaz de las organizaciones de trabajadores y de empleadores del sector, de conformidad con la visión y los principios que figuran en los instrumentos pertinentes de la OIT, entre ellos el Convenio núm. 11, el Convenio núm. 141 y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), a fin de asegurar su participación y su contribución al desarrollo socioeconómico. Estas políticas deberían responder a los desafíos específicos del sector agroalimentario, teniendo plenamente en cuenta las repercusiones jurídicas y prácticas de los trabajadores subcontratados, estacionales, temporales, migrantes, los trabajadores de la economía informal y los trabajadores de explotaciones familiares y las pequeñas empresas;
- b) eliminar las barreras legales a la plena aplicación de los derechos de los trabajadores de constituir organizaciones de su elección y afiliarse a ellas, en particular velando por que exista una legislación que establezca mecanismos para fomentar y promover tales organizaciones y eliminando los requisitos de afiliación mínima, los niveles mínimos de educación y de fondos mínimos o residencia; abordar los desafíos que, en la práctica, impiden la aplicación de la ley, entre otras cosas, mediante asistencia financiera o material, programas de educación y formación, campañas sobre derechos, sensibilización acerca de las necesidades específicas de categorías o grupos determinados de trabajadores, como los trabajadores migrantes y las trabajadoras, iniciativas de los medios de comunicación de masas, seminarios para las partes interesadas locales, visitas sobre el terreno y programas escolares;
- c) eliminar las barreras legales para la aplicación plena de los derechos de los empleadores a formar organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas, en particular asegurando la existencia de una legislación en que se establezcan mecanismos para alentar y promover dichas organizaciones;
- d) proporcionar programas de educación y formación para los empleadores y los trabajadores del sector agroalimentario de carácter general, técnico, económico y social, para que puedan participar más eficazmente en el diálogo social;
- e) crear nuevos mecanismos de diálogo social o fortalecer los existentes y adoptar medidas adecuadas para velar por que las organizaciones de empleadores y de trabajadores tengan una verdadera participación en el diálogo social a todos los niveles. Para ello, es necesario asegurarse de que los empleadores y trabajadores puedan no solo hacer aportaciones a propuestas planteadas externamente, a través de las organizaciones de su elección, sino también participar activamente y proponer medidas, programas y actividades que atañen a su situación socioeconómica. La participación va más allá de la mera consulta y debería propiciar que los propios trabajadores del sector agroalimentario planteen iniciativas concretas. Los Gobiernos deberían fomentar la participación de las mujeres en las negociaciones y en otros procesos e instancias decisorias;
- f) promover la creación y el crecimiento de cooperativas, organizaciones de agricultores y otras organizaciones de afiliación estableciendo condiciones equitativas en los marcos jurídico y administrativo que rigen su formación y funcionamiento, de conformidad con las orientaciones que proporciona la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas,

2002 (núm. 193). Las cooperativas y otras organizaciones de afiliación son un instrumento importante para los productores agroalimentarios porque les permiten movilizarse por la autosuficiencia, acceder a los mercados y a las nuevas tecnologías, e intercambiar conocimientos sobre prácticas agronómicas. Además, contribuyen a generar ingresos y empleo para sus afiliados. La prestación de asistencia técnica y formación a través de organizaciones de afiliación para mejorar las capacidades técnicas de los agricultores y sus conocimientos en gestión empresarial y financiera, comercialización y defensa de sus intereses es una vía eficaz para llegar a los pequeños empresarios. Empoderar a los productores y a los empresarios de modo que puedan organizarse en asociaciones formales, tales como cooperativas y otras organizaciones de afiliación, lo que incluye organizaciones y redes dirigidas por mujeres y jóvenes, puede aumentar su capacidad para participar eficazmente en las relaciones laborales y contribuir a mejorar la productividad, la seguridad alimentaria y el trabajo decente, y

- g)* proporcionar a los dirigentes de esas organizaciones una enseñanza y formación apropiadas para que puedan gestionar adecuadamente las actividades de sus organizaciones, entre otras cosas abogando en nombre de los afiliados y representándolos en procesos de diálogo social.

96. Los empleadores y sus organizaciones deberían centrarse en:

- a)* aumentar su influencia y su implicación en el sector;
- b)* promover la eliminación de toda barrera práctica que impida que los trabajadores ejerzan el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes o afiliarse a ellas;
- c)* participar en el diálogo social con los trabajadores y sus organizaciones;
- d)* promover una cooperación adecuada en el lugar de trabajo y el establecimiento de mecanismos independientes para la prevención y solución de conflictos entre personal directivo y trabajadores, y
- e)* crear redes y alianzas con sindicatos de agricultores, organizaciones cooperativas y otras organizaciones de trabajadores del sector agroalimentario para mejorar la gobernanza del sector, tanto a nivel nacional como local.

97. Las organizaciones de trabajadores deberían considerar la posibilidad de:

- a)* adoptar medidas para asegurar y reforzar la participación de todos los trabajadores en sus organizaciones, incluidos los trabajadores temporales, ocasionales, estacionales y migrantes, y en particular las mujeres;
- b)* participar en el diálogo social con los empleadores y sus organizaciones a fin de evitar conflictos y, si surgen, llegar a acuerdos justos mediante conciliación, y
- c)* reforzar las relaciones y establecer alianzas con grupos representativos de trabajadores y productores, como las organizaciones de pequeños agricultores.

► Anexo

Lista de referencia no exhaustiva de instrumentos, declaraciones y orientaciones de la OIT para promover el trabajo decente en el sector agroalimentario

Declaraciones

- Declaración de Filadelfia (1944)
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022
- Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, en su versión enmendada en 2022
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, en su versión enmendada en 2022
- Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019)

Normas internacionales del trabajo

Instrumentos fundamentales

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), su Protocolo de 2014
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la abolición de trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio (núm. 155) y Recomendación (núm. 164) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio (núm. 187) y Recomendación (núm. 197) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

Convenios de gobernanza y recomendaciones conexas

- Convenio (núm. 81) y Recomendación (núm. 81) sobre la inspección del trabajo, 1947
- Convenio (núm. 122) y Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)
- Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)

Convenios y recomendaciones técnicos

- Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11) ¹
- Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12)
- Recomendación sobre el seguro social (agricultura), 1921 (núm. 17) ²
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)
- Convenio (núm. 95) y Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949
- Convenio (núm. 99) ¹ y Recomendación (núm. 89) ¹ sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951
- Convenio (núm. 110) y Recomendación (núm. 110) sobre las plantaciones, 1958
- Recomendación sobre los arrendatarios y aparceros, 1968 (núm. 132)
- Convenio (núm. 131) y Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
- Convenio (núm. 141) y Recomendación (núm. 149) sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)
- Convenio (núm. 161) y Recomendación (núm. 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)
- Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)
- Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)
- Convenio (núm. 184) y Recomendación (núm. 192) sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001
- Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)
- Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)
- Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)
- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)
- Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)
- Convenio (núm. 190) y Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019

¹ Instrumento en situación provisoria.

² Instrumentos que requieren la adopción de nuevas medidas, a fin de garantizar su relevancia actual y futura.

Otros instrumentos de la OIT

- Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la agricultura (2010)
- Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (2015)
- General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment (2016)
- WASH@Work Manual de autoformación (2016)

Otra normativa internacional

- Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas (2007)
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011)
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2011)
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que Trabajan en las Zonas Rurales (2018)
- Convenio de Rotterdam
- Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes

► Bibliografía

La bibliografía seleccionada se puede consultar [aquí](#).