

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) Y EL TRABAJO RURAL

NÉSTOR DE BUEN L.^(*)

SUMARIO: 1. Las perspectivas de la OIT: trabajo asalariado y otras formas de actividad rural. 2. Los convenios y recomendaciones. 3. Relación histórica de los convenios en materia de trabajo rural. 4. Relación histórica de las recomendaciones en materia de trabajo rural. 5. Los temas específicos. 6. El Convenio 110 y la Recomendación 110 sobre "plantaciones". 7. Alguna conclusión.

1. Las perspectivas de la OIT: Trabajo Asalariado y otras formas de actividad rural

Un examen cuidadoso de los convenios y recomendaciones de la OIT sobre trabajo rural pone de manifiesto varias cosas. En primer lugar, la preocupación fundamental por el tema en un año, el de 1921 en que fueron aprobados cuatro convenios y seis recomendaciones, sin precedente alguno, sobre el trabajo rural. En segundo lugar, que para la OIT el trabajo rural le importa no sólo como actividad asalariada sino también bajo otras formas distintas en las que la naturaleza laboral de la relación puede perderse y de hecho se pierde pero conserva importancia social como sería el caso de las cooperativas, la situación de los arrendatarios, aparceros, etc.

Otras consideraciones cabe hacer. Es notable la evidente tendencia a equiparar derechos de los trabajadores del campo con los de los trabajadores urbanos, inclusive en un tema tan difícil para los primeros como es el de la organización sindical o, en su caso, la organización de los cooperativistas, aparceros, arrendatarios, etc. En segundo lugar, el reconocimiento de que no es posible establecer un criterio universal para todos los trabajadores agrícolas en cualquier parte del mundo y que se deben considerar particularidades, como lo hacen el Convenio 110 y en la Recomendación del mismo número, ambos de 1958, a propósito de las "Plantaciones" que corresponden a empresas ubicadas en zonas tropicales o subtropicales lo que es una forma eufemística de considerar de manera diferente a los trabajadores del tercer mundo.

Ese planteamiento diferencial no participa, por supuesto, de los múltiples convenios y recomendaciones anteriores a 1958 que se referirían, en general, a los trabajadores del campo de cualquier clima.

(*) Jurista e Professor Mexicano.

2. Los Convenios y Recomendaciones

GERALDO W. VON POTOBSKY y HECTOR G. BARTOLOMEI DE LA CRUZ, en un excelente trabajo a propósito de la OIT y sus funciones nos dicen, siguiendo a Scelle, que los convenios "constituyen acuerdos de voluntades múltiples que fijan normas objetivas aplicables a diversas colectividades estatales; por lo tanto son verdaderas leyes internacionales, dictadas por un organismo legislativo del mismo carácter. La ratificación — precisan — constituye un acto-condición e implica una adhesión del Estado Miembro a un acto legislativo preexistente" ("La Organización Internacional del Trabajo". Prólogo de JOSE MARIA RUDA. Astrea, Bs. Aires, 1990, p. 26). Pero también aclaran que, en su concepto, el hecho de que un Estado no ratifique un Convenio no lo exime de acatar los principios que lo inspiran en la medida en que éstos estén expresados en la Constitución de la OIT. "Esta sumisión a los principios emana del acto voluntario de adhesión a la Organización, cuya carta fundamental expresa los objetivos sociales que persigue y las concepciones básicas que guían su acción, tanto en el campo normativo como de la cooperación técnica" (ob. cit. p. 31).

Es, por lo menos, discutible, que un país se considere obligado a acatar un convenio que no hubiere ratificado. En el caso de México, por ejemplo, los convenios ratificados tienen el valor de tratados internacionales y el art. 133 constitucional supedita su validez al hecho de que se celebren por el Presidente de la República con aprobación del Senado, lo que los convierte en Ley Suprema de la Nación. A contrarlo *sensu*, la no aceptación del convenio bien por los representantes presidenciales, bien por el Senado, desvincula al país de la sumisión al convenio.

Si bien es cierto que el Preámbulo de la Constitución de la OIT contiene compromisos de justicia social, también lo es que lo hace en forma demasiado general de tal manera que difícilmente comportaría, por sí mismo, un compromiso de actuar en determinado sentido. Es una norma programática cuya eficacia se tiene que supeditar a los convenios específicos y a su ratificación.

La recomendación es una especie de propuesta de convenio que por alguna consideración se mantiene en estado latente, algo así como sugerencias, por lo tanto no vinculantes, que los Estados miembros pueden incluir en su legislación interna. El Artículo 19.1 de la Constitución de la OIT dice al respecto que "Cuando la Conferencia se pronuncie a favor de la adopción de proposiciones relativas a una cuestión del orden del día, tendrá que determinar si dichas proposiciones han de revestir la forma: a) de un convenio internacional, o b) de una recomendación, si la cuestión tratada, o uno de sus aspectos, no se prestare en ese momento para la adopción de un convenio".

MANUEL ALONSO OLEA, siempre preciso establece la diferencia entre el convenio y la recomendación afirmando que ésta "no se ofrece a los Estados para su ratificación; sí, en cambio, para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo... La recomendación, por otro lado, puede operar como criterio interpretativo o aclaratorio del convenio" según sentencia del Tribunal Constitucional español 38/1981, 23 de noviembre ("Derecho del Trabajo", en colaboración con MARIA EMILIA CASAS BAAMONDE, Servicio de publicaciones Facultad Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 13ª edic., 1993, p. 665).

Son, en términos generales, más generosas las recomendaciones que los convenios precisamente a partir de no ser obligatorias y, por regla general, más abundantes. Contra once convenios hay catorce recomendaciones respecto del trabajo rural.

3. Relacion Historica de los Convenios en Matéria de Trabajo Rural

Es oportuno hacer relación histórica de los convenios aprobados por la OIT en materia de trabajo en el campo. Se identifican a continuación con la letra C., el número, la denominación y el año de su aprobación. Se omite la referencia constante a que se trata de convenios relacionados con la agricultura que en la enunciación de los convenios de la OIT se marca siempre entre paréntesis. Son los siguientes:

- C.10. Edad mínima, 1921.
- C.11. Derecho de asociación, 1921.
- C.12. Indemnización por accidentes de trabajo, 1921.
- C.25. Seguro de enfermedad, 1927.
- C.36. Seguro de vejez, 1933.
- C.38. Seguro de invalidez, 1933.
- C.40. Seguro de muerte, 1933.
- C.99. Métodos para la fijación de salarios mínimos, 1951.
- C.101. Vacaciones pagadas, 1952.
- C.110. Plantaciones, 1958.
- C.129. Inspección de trabajo, 1969.

4. Relacion Historica de las Recomendaciones en Matéria de Trabajo Rural

Con las mismas advertencias respecto de las abreviaturas que se hicieron antes, las recomendaciones en materia de trabajo rural son las siguientes:

- R.11. Desempleo, 1921.
- R.12. Protección de la maternidad, 1921.
- R.13. Trabajo nocturno de las mujeres, 1921.
- R.14. Trabajo nocturno de los menores, 1921.
- R.15. Enseñanza técnica, 1921.
- R.16. Alojamiento, 1921.
- R.17. Seguro social, 1921.
- R.89. Métodos para la fijación de los salarios mínimos, 1951.

R.93. Vacaciones pagadas, 1952.

R.101. Formación profesional, 1956.

R.110. Plantaciones, 1958.

R.132. Mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas, 1968.

R.133. Inspección de trabajo, 1969.

R.149. Organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social.

5. Los Temas Específicos

Es conveniente hacer referencia, ya por temas concretos, a las principales notas de los convenios y recomendaciones sobre trabajo en la agricultura para después analizar los dos documentos fundamentales: el Convenio 110 y la Recomendación 110 que aunque se refieren específicamente a "Plantaciones", de hecho constituyen un catálogo interesante de derechos especiales.

5.1. Trabajo de menores

Al trabajo de menores aluden el C.10 y la R.14 en forma específica respecto de la agricultura y el C. 138 de manera general respecto de cualquier trabajo.

El C.10 contiene sólo dos artículos de fondo. En el 1 se establece la prohibición de que los menores de 14 años trabajen en "empresas agrícolas, públicas o privadas, o en sus dependencias, excepto fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar". En la hipótesis de que lo hagan fuera de sus horas escolares "el empleo deberá ser de tal naturaleza que no perjudique la asiduidad de aquéllos a la escuela".

El art. 2, poniendo de manifiesto la prioridad de la enseñanza, que es, en rigor, el valor protegido en el C.10, acepta que los niños trabajen en tareas ligeras de recolección, siempre que ello tenga por objeto la formación profesional práctica pero sin que pueda reducirse a menos de ocho meses el total anual del período de asistencia escolar.

La R.14 acepta el trabajo nocturno de menores de 14 años en empresas agrícolas "de manera que se les garantice un período de descanso, de conformidad con las exigencias de su constitución física, que no comprenderá menos de diez horas consecutivas". Respecto de los menores de 14 a 18 años, el período mínimo de descanso se recomienda que sea, por lo menos, de nueve horas.

Llama la atención que la OIT no haya establecido originalmente una edad mínima para trabajar en el campo como en cambio sí lo hizo respecto a los trabajos industriales (C.5); al trabajo marítimo (C.7 revisado en el C.58); al trabajo de pañoleros y fogoneros (C.15); al trabajo en general (C.33); pescadores (C.112) y trabajo subterráneo (C.123). Sin embargo, mediante el C.138 sobre la edad mínima de admisión al empleo fijó, de manera general, la de 15 años aceptando que en los casos en que la economía del Estado miembro y sus servicios edu-

cativos tengan un desarrollo insuficiente, mediante consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, donde existan, podrá establecer una edad mínima de 14 años (Artículo 2.4) consagrando así mismo una edad mínima general de 18 años cuando el trabajo implique ciertos riesgos (Artículo 3).

Este es un tema delicado que hoy se ha actualizado gracias a la llamada "cláusula social" citada de manera especial por el Director General de la OIT, MICHEL HANSENNE, en ocasión de su discurso del 1º de diciembre de 1993 que conmemoró el 75º aniversario de la fundación de la OIT. Los países del primer mundo exigen a los del tercer mundo, como condición para considerarlos comercialmente naciones más privilegiadas, el cumplimiento de normas mínimas laborales entre las que la prohibición del trabajo de menores merece particular atención. Un buen ejemplo es el Acuerdo de Cooperación Laboral celebrado entre México, Canadá y los Estados Unidos de Norteamérica, integrado al Tratado de Libre Comercio (1993), que sanciona gravemente la contratación de menores.

Lo que llama la atención es que en los Estados Unidos el trabajo agrícola no se considera asalariado y por lo mismo, no incorpora la limitación del trabajo de menores en la agricultura.

En los países de economía difícil como sin duda es México, el trabajo de los menores en la agricultura es práctica constante a pesar de la prohibición de la ley.

5.2. Empleo

La R.11 (1921) sobre la prevención del desempleo en la agricultura ofrece diversas alternativas para disminuir el desempleo entre los trabajadores agrícolas. Básicamente sugiere una explotación más extensiva de la tierra; el desarrollo de la colonización interior y de industrias y trabajos complementarios, sin olvidar la formación de cooperativas obreras agrícolas para el trabajo de la tierra o el arrendamiento de terrenos para llevar a cabo explotaciones agrícolas.

Sin duda se trata de una recomendación más que utópica. La mecanización del campo, en los países de mayor desarrollo, ha desplazado la mano de obra hacia las ciudades y parecería en este momento que el desempleo agrícola es irreversible sin olvidar los trabajadores migrantes internos en los países o entre países de diferente dimensión económica (México y EU como buen ejemplo) que cubren necesidades que ya no quieren atender los nacionales o los habitantes de las zonas ricas.

5.3. Salarios mínimos

El tema de la fijación de los salarios mínimos aparece tratado en el C.99 (1951) y en la R.89 (1951).

El C.99 dispone, en general, el establecimiento de salarios mínimos para los trabajadores de empresas agrícolas o en ocupaciones afines, con un margen amplio de libertad que permitiría excluir a cierto tipo de empresas o a relaciones entre el empleador y su familia. Se prevé el pago parcial en especie "en los casos en que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente" (Artículo 2.1.) y se deja en libertad a los Estados miembros para definir el procedimiento de fijación a cuyo efecto deberán consultarse las organizaciones empresariales y sindicales.

La R. 89 propone que en la fijación de los salarios mínimos se tenga en cuenta, "en todos los casos, la necesidad de garantizar a los trabajadores interesados un nivel de vida adecuado" (art. I), proponiendo determinados factores a considerar como costo de vida; valor razonable y equitativo de los servicios prestados; salarios pagados por trabajos similares o comparables en virtud de los contratos colectivos en la agricultura y el nivel general de los salarios de calidad comparable en otras ocupaciones en las que los trabajadores estén organizados (art. I). Se propone también examinar las condiciones de la agricultura y de las ocupaciones afines (art. II) y la revisión oportuna en intervalos apropiados (art. III).

5.4. Vacaciones

Son consideradas en el C.101 (1952) y en la R.93 (1952).

La regla básica está contenida en el Art. 1 del C.101 que indica que "Los trabajadores empleados en empresas agrícolas y en ocupaciones afines deberán disfrutar de vacaciones anuales pagadas después de un período de servicio continuo con un mismo empleador".

Las notas principales de éste capítulo serían las siguientes:

- a) Fijarlas por contrato colectivo o a través de organismos especiales.
- b) Tener en consideración la opinión de las organizaciones más representativas.
- c) Casos de excepción en la aplicación de esa prestación.
- d) Regímenes más favorables en ciertos casos: (jóvenes, incrementos por antigüedad; prestaciones proporcionales para quienes no puedan cumplir el tiempo mínimo y la no inclusión de los días festivos.
- e) Fraccionamiento de las vacaciones con límites legales.
- f) Pago de salarios durante las vacaciones, de preferencia por encima del salario ordinario.
- g) Pago proporcional en casos de despido injustificado.

La R. 93 propone períodos iniciales mínimos de una semana por un año de servicios continuos, con beneficios mayores para los menores de 18 años y de 16 años. Respecto de éstos últimos sugiere un mínimo de dos semanas y que el beneficio se conserve cuando el trabajador se encuentre incapacitado. Propone también el incremento de las vacaciones de acuerdo a la antigüedad. En todo caso las vacaciones deberán respetar las necesidades de la producción agrícola.

5.5. Formación profesional

No hay algún convenio específico sobre el tema que es considerado en las RR. 15 (1921) y 101 (1956).

La R. 15 solamente plantea la conveniencia de que se desarrolle la enseñanza técnica agrícola en favor de los asalariados para que se beneficien de ella

en los mismos términos que cualesquiera otras personas empleadas en la agricultura.

La R.101, de amplio desarrollo, plantea específicamente la necesidad de la formación profesional a cargo de los poderes públicos u "otros organismos apropiados", mediante programas eficaces, racionales, sistemáticos y coordinados.

Propone, con enorme detalle, los principios y objetivos de la formación que, en brevísimo resumen son un canto a la productividad de doble juego: para el empleador y para el trabajador y señala diversas alternativas y métodos de formación, incluyendo un capítulo especial de aprendizaje.

5.6. Inspección de trabajo

Es tratada en el C.129 (1969) y en la R.133 (1969).

El C. 129, con mucha amplitud (27 artículos de fondo) es, en realidad, una especie de ley orgánica de la inspección de trabajo de la que marca sus características especiales, entre otras:

a) La obligación de los Estados miembros de establecer un servicio de inspección de trabajo para la agricultura.

b) La extensión a otras actividades agrícolas (arrendamientos, aparcería, cooperativas, etc.).

c) La naturaleza técnica de la inspección y su función de asesoría y de fiscalización de las conductas indebidas.

d) Vigilancia estatal por organismos *ad hoc*.

e) Personal con categoría de funcionarios públicos que gocen de estabilidad en el empleo e independencia de los cambios de gobierno y de cualquier influencia externa.

f) Cooperación con organismos gubernamentales afines.

g) Número suficiente de inspectores.

h) Locales y medios de transporte adecuados para los inspectores.

i) Acceso libre a los inspectores acreditados a los lugares de trabajo.

j) Control de nuevas instalaciones y recomendaciones para su mejora.

k) Control de accidentes y enfermedades de trabajo.

l) Código de conducta de los inspectores.

m) Aplicación de sanciones a los infractores.

n) Informes periódicos de los inspectores a la autoridad central y publicación por esta de un informe anual.

La R. 133 propone que en situaciones de excepción los inspectores puedan conciliar conflictos de trabajo, aunque siempre de manera provisional y plantea también que los inspectores tengan niveles educativos adecuados. Sugiere la participación de los inspectores en los comités de higiene y seguridad y, entre otras

funciones, la de divulgar entre las personas interesadas el contenido de las disposiciones legales aplicables.

5.7. Seguro y previsión social

Este es un tema ampliamente tratado en los convenios de los cuales lo regulan los números 25 (1927), 36 (1933), 38 (1933) y 40 (1933) relativos, respectivamente, a los seguros de enfermedad (lo que incluye tratamiento médico para el trabajador y su familia, con contribuciones de ambas partes) y pago de pensiones; de vejez, con el reconocimiento de períodos de conservación de derechos, caducidades, contribuciones de ambas partes, etc.; de invalidez, para el que se consideran excepciones y de muerte. El C.12, a su vez, establece el pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo.

La R.17 (1921) simplemente propone que los miembros de la OIT extiendan a los trabajadores agrícolas los beneficios de los seguros de enfermedad, invalidez, vejez "y otros riesgos sociales análogos, en condiciones equivalentes a las aplicadas a los trabajadores de la industria y del comercio".

5.8. Asociación profesional

Son mencionadas y reguladas por el C.11 (1921) que compromete a garantizar a todas las personas ocupadas en la agricultura, los mismos derechos de asociación y coalición que a los trabajadores de la industria. A las mismas organizaciones, pero incluyendo también a los trabajadores no asalariados como arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios, se refiere la R.149 (1975).

Específicamente el C.11 compromete a los Estados miembros a "asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por objeto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores agrícolas" (Artículo 1). De hecho es el único artículo de fondo del C.

La R. 149 extiende a todos los trabajadores rurales, dependientes e independientes, el derecho de asociación y propone medidas para favorecer el desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales.

6. El Convenio 110 y la Recomendación 110 sobre "Plantaciones"

El C. 110 fue aprobado en la Cuadragésima Reunión de la Conferencia General de la OIT celebrada en Ginebra del 4 al 26 de junio de 1956 y, en realidad, constituye un verdadero Código del trabajo rural, con la limitación que antes señalamos de que se refiere particularmente a las plantaciones. Es interesante reproducir el concepto de "Plantación" comprendido en la Parte I de "Disposiciones generales", Art. 1:

A los efectos del presente Convenio, el término "plantación" comprende toda empresa agrícola, situada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de: café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coco, maní, algodón, tabaco, fibras (sisal, yute y

cañamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña. Este Convenio no es aplicable a las empresas familiares o pequeñas empresas que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

Los capítulos (Partes) en que se divide el C.110 son los siguientes:

- I. Contratación y reclutamiento y trabajadores migrantes.
- II. Contratos de trabajo y abolición de sanciones penales.
- III. Salarios.
- IV. Vacaciones anuales pagadas.
- V. Descanso semanal.
- VI. Protección de la maternidad.
- VII. Indemnización por accidentes del trabajo.
- VIII. Derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- IX. Libertad sindical.
- X. Inspección del trabajo.
- XI. Vivienda.
- XII. Servicios de asistencia médica.

Algunas notas destacables serían las siguientes:

a) La reglamentación amplia, casi rigurosa, de la labor de los intermediarios en la contratación y reclutamiento de los trabajadores migrantes.

b) La necesaria fijación de salarios mínimos, de preferencia por la vía del convenio colectivo y en su defecto, a través de la ley y sus reglamentos.

c) La posibilidad de establecer salarios en especie, si es una forma de pago de uso corriente o conveniente.

d) La prestación de vacaciones pagadas que debe regularse, de preferencia, por convenios colectivos o a través de organismos especiales.

e) El descanso semanal, de preferencia otorgado a todos los trabajadores al mismo tiempo.

f) Descanso por maternidad de, por lo menos, doce semanas con una parte necesariamente después del parto y la interrupción diaria del trabajo de la madre para amamantar a su hijo.

g) El establecimiento de un procedimiento sumario y sencillo para resolver los conflictos colectivos.

h) Protección contra la discriminación que limite la libertad en el empleo, tanto en lo individual como en las organizaciones de los trabajadores.

i) Estímulo a los procedimientos de negociación voluntaria.

j) Plena libertad sindical en términos análogos a las disposiciones del C.87.

k) Regulación de la inspección de trabajo a través de un cuerpo de inspectores adecuadamente preparado, cuya mayor responsabilidad sería velar por el cumplimiento de las condiciones de trabajo; prestar asesoría técnica y poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias y abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

l) Reglamentación de la obligación empresarial de dotar de viviendas adecuadas, bajo normas y condiciones mínimas que se refieran a los materiales de construcción; al tamaño mínimo del alojamiento, disposición, ventilación y superficie y altura de los pisos y la superficie para una terraza, instalaciones de cocina, lavadero, despensa y aprovisionamiento de agua e instalaciones sanitarias.

m) Servicios de asistencia médica para el trabajador y su familia, en los términos previstos en las disposiciones dictadas por las autoridades, por personal debidamente capacitado y medidas para combatir enfermedades endémicas.

La R. 110, con mayor énfasis y entrando a detalles y precisiones desarrolla, en general, temas análogos sobre formación profesional; salarios (con especial referencia a la periodicidad conveniente para su pago); aplicación del principio de igualdad salarial; jornadas ordinarias y extraordinarias; servicios sociales como son lugares para adquirir alimentos, no en forma forzosa sino voluntaria; lugares de recreo y administración bipartita de los servicios sociales; gratuidad de ellos para los trabajadores si no los utilizan, lo que significa que no se podrán establecer cuotas genéricas sino cobrar por cada servicio en concreto y transporte, de ser necesario. Además, prevención de accidentes; indemnización por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; extensión a los trabajadores agrícolas del seguro social y facultades de visita a los inspectores de trabajo.

Se trata, en suma, de un catálogo de disposiciones que integraría, como señalamos antes, un verdadero código laboral agrario o, por lo menos, un capítulo especial en las leyes respectivas.

7. Alguna Conclusión

La posibilidad o la conveniencia, en última instancia, de establecer normas internacionales que regulen el trabajo en el campo debe considerar de manera especial las peculiaridades del trabajo agrario, que no necesariamente se manifiesta en relaciones subordinadas sino también en trabajo por cuenta propia o en eventualidades tan notables que hacen difícil si no la definición laboral de la relación, si el lograr la efectividad de las normas protectoras.

GASPAR BAYON CHACON puso de manifiesto que las peculiaridades del trabajo agrario en relación a otros trabajos se acompañan de "una serie de peculiaridades especiales, de situaciones y presupuestos que van definiendo unas realidades ya inmutables, ya simplemente permanentes, ya puramente legales o contingentes, pero que marcan la diferencia rotunda entre el trabajador agrario y el que no lo es" ("La peculiaridad del trabajo agrario" en la obra colectiva "La problemática laboral de la agricultura", Colegio Universitario de San Pablo, CEU, Madrid, 1974, p. 12).

Esas peculiaridades pueden atender a problemas de la naturaleza (tierra húmeda o seca, rica o pobre, etc.); a situaciones económicas y legales (países de estructura agraria capitalista o socialista) y dentro de los capitalistas, distingue

BAYON CHACON, a países con crédito agrario organizado y generoso y países con riguroso control salarial y de precios, etc. (p. 13).

Podrían marcarse otras diferencias que, inclusive, se ponen de manifiesto en la solución OIT de establecer de manera especial el régimen de plantaciones para países tropicales y subtropicales, lo que no deja de ser el reconocimiento a la dificultad mayor de considerar un sólo criterio para todos.

Lo que no se puede negar es la seria preocupación de la OIT por estos temas, que viene de tan antiguo, concretamente 1921, una época en que el tema agrario se convirtió en protagonista de las tareas de la Organización.

Sería muy interesante, sin embargo, conocer en la realidad el impacto de las medidas ordenadas mediante convenios o sugeridas en las recomendaciones. Es muy posible, sin embargo, que la conclusión sea francamente pesimista.

Ciudad de México, Polanco, D.F., agosto de 1994.