WORKERS IN SPOs

Resumen ejecutivo

I. Resumen ejecutivo

Este análisis operativo encargado por Fairtrade examina las condiciones laborales y de vida de los trabajadores del cacao y el plátano, incluida la mano de obra contratada, en pequeños emplazamientos de producción de cacao en África Occidental y de plátano en Latinoamérica y el Caribe que forman parte de las organizaciones de pequeños productores (OPP) certificadas de Fairtrade. El estudio cubrió la producción de dos cultivos en cinco países: cacao en Ghana y Costa de Marfil y plátano en Colombia, República Dominicana y Perú.[1]

Proporcionando pruebas que podrían resultar útiles para el desarrollo de la estrategia de Fairtrade, el objetivo principal de esta evaluación fue permitirle desarrollar una estrategia global sobre los trabajadores de organizaciones de pequeños productores.

Metodología de investigación

Los autores entrevistaron a informantes clave y a trabajadores del cacao/plátano asociados a organizaciones de pequeños productores con el fin de entender mejor la naturaleza de sus condiciones laborales y vitales y los puntos de vista de los trabajadores, incluida mano de obra contratada, y sus empleadores. Fueron entrevistadas diez organizaciones de pequeños productores, dos en cada país, llevando a cabo aproximadamente 60 entrevistas con trabajadores del cacao/plátano, incluidos trabajadores contratados (30 por cada organización de pequeños productores/OPP) en cada país. Además, se realizaron 87 entrevistas de informantes clave con empleadores, gerentes de OPP, representantes de Fairtrade y de la red de productores y miembros del Comité de asesoramiento sobre los derechos del trabajador de Fairtrade.

En cuanto a la metodología, el estudio adoptó la forma de una comparación de casos no equivalentes. «No equivalente» se refiere al análisis en el cual los investigadores no pretenden controlar las variables o condiciones que harían que los grupos del estudio fueran equivalentes, mientras que «comparación de casos» alude al enfoque de equiparar los casos individuales. En este estudio, la comparación incluye diez OPP. El análisis describía las condiciones laborales y de vida de trabajadores del cacao/plátano asociados a las diez OPP seleccionadas y se centraba en comparar las organizaciones de pequeños productores, los países y los cultivos, además de las diferentes perspectivas de los grupos de gente interesada.

Limitaciones

Han de señalarse una serie de limitaciones relevantes del estudio.

1. Aunque se instauraron procedimientos de aleatorización dentro de las poblaciones de OPP individuales y el grado de coherencia existente entre los datos recopilados a partir de diversas fuentes sugiere que las condiciones de las organizaciones de pequeños productores encuestadas se reflejan con exactitud, si los resultados se interpretan de manera estricta, solo representan a las personas entrevistadas. Debido al pequeño tamaño de las muestras seleccionadas, no se puede generalizar sobre todas las OPP encuestadas, ni tampoco sobre todas en general.
2. Con esta investigación no se pretendía encontrar detalles sobre el tema de las dinámicas de poder entre la oferta y la demanda de productos, que en efecto afecta al contexto general que respalda el valor y la producción de los productos y la viabilidad y responsabilidades de compartir la carga por lo que respecta a ofrecer protección a todos los trabajadores.
3. Dado que las OPP varían enormemente en cuanto a tamaño y capacidad, este estudio no pretende representar a las del sistema de Fairtrade (ver Punto 1).
4. No se investigó la naturaleza oculta o embebida de las prácticas de contratación y posteriores de trabajadores temporales, por lo que no evalúa los riesgos a que se enfrentan.

1 Aunque en un principio se incluyó a Ecuador como el cuarto país productor de plátanos, hubo que retirarlo del estudio debido a retrasos operativos y a la epidemia de COVID-19.

5. Esta investigación tampoco se ocupó de los trabajadores menores de 18 años, aunque son un componente fundamental de la mano de obra familiar.

Resumen de resultados

En general, los trabajadores entrevistados, incluida mano de obra contratada e informantes nacionales clave (productores y representantes de OPP) coincidieron en lo relativo a condiciones laborales, tipos de contratos de empleo utilizados, número de horas de trabajo habituales, tipos de equipos ahorradores de trabajo y de protección personal (EPI) disponibles y costes asociados, si existen. Hubo pocas diferencias entre los trabajadores de cacao/plátano de los cinco países respecto a sus experiencias de discriminación, maltrato y acoso sexual, bastante infrecuentes. De igual manera, la gran mayoría de los encuestados en los cinco países declaró que no se les había obligado a trabajar, que no se les había denegado el pago y que tampoco se les había negado el acceso a beneficios. Asimismo, era muy raro que se les denegara el derecho a la libre asociación. Sin embargo, los trabajadores latinoamericanos denunciaron algunas incidencias, que probablemente reflejaban el mayor grado de sindicalización existente entre los trabajadores latinoamericanos del plátano. El análisis mostró algunas diferencias entre los países latinos respecto a las violaciones de los derechos del trabajador, más frecuentes en Perú y menos evidentes en Colombia. La República Dominicana se erigió como un caso especial debido a su gran número de trabajadores procedentes de Haití, lo cual resulta en una población de trabajadores agrícolas en gran medida indocumentada y vulnerable, como consecuencia de su falta de condición formal, según algunos entrevistados.

Los informantes clave entrevistados del país fueron menos propensos a informar sobre violaciones de los derechos del trabajador en comparación con los trabajadores encuestados, y más propensos a afirmar la idoneidad de las protecciones existentes. Asimismo, también fueron mucho más propensos a declarar que disponían de mecanismos de reclamación.

Los informantes internacionales clave estuvieron de acuerdo en que se necesitaba hacer más para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores contratados en fincas certificadas de Fairtrade. Entre los temas sobre los que habló este grupo particular de encuestados se incluían los bajos salarios y la falta de acceso a un salario digno por parte de algunos trabajadores, la disponibilidad y el acceso a beneficios, la violación continuada de ciertos derechos del trabajador, la ausencia de mecanismos de reclamación y el estado de la sindicalización. Los informadores clave sugirieron diversas medidas para tratar algunos de estos asuntos, entre las que se encuentran llevar a cabo mejoras específicas en los Criterios de Fairtrade correspondientes.

Si se comparan los cultivos, los trabajadores del plátano de Latinoamérica tenían, de media, un nivel de vida superior en comparación con los agricultores del cacao de África Occidental. Los trabajadores latinoamericanos tenían más posibilidades de acceder a fuentes de agua y electricidad de confianza. Además, también denunciaron la escasez de alimentos con menor frecuencia. Sus tipos de empleo diferían: aunque más de la mitad de los trabajadores del cacao entrevistados en África eran aparceros, la mayoría de los entrevistados en Colombia y República Dominicana estaban empleados permanentemente, y la mayoría de los trabajadores de Perú eran contratados por sus correspondientes OPP. En general, los trabajadores del plátano de Latinoamérica tenían muchas más probabilidades de contar con un contrato escrito que los del cacao de África. Los trabajadores del plátano de Latinoamérica declararon también trabajar más horas; tener más posibilidades de que les pagaran por efectuar trabajo extra y ganar bastante más. Los trabajadores latinoamericanos contaban, además, con una mejor protección de sus derechos. Se beneficiaban frecuentemente de la representación sindical y admitían disponer de un acceso más frecuente a mecanismos de reclamación. Los trabajadores de Latinoamérica tenían un acceso significativamente mejor a equipos de protección personal (EPI) y equipos ahorradores de trabajo. Estos incluían botas de protección, guantes y barbijo/máscara antigás a la hora de fumigar. Al contrario que los agricultores del cacao de África Occidental, los trabajadores latinoamericanos del plátano solían disponer de EPI de manera gratuita. Declararon haber recibido formación sobre seguridad y uso de equipos y contaban con un mejor acceso a instalaciones higiénicas como duchas.

Recomendaciones clave

Basándose en los datos recopilados y teniendo en cuenta las recomendaciones específicas de los encuestados, los autores del presente estudio sugieren lo siguiente:

A. Libertad de asociación / Negociación colectiva / Sindicalización

Secretariado, Criterios, Redes de productores (RP), OPP, FLOCERT

En el estudio se identificaron casos de claras violaciones laborales (maltrato, acoso sexual, trabajo forzado, pago rechazado, beneficio denegado y discriminación).[2] Algunos encuestados declararon además que en algunas de las organizaciones de pequeños productores analizadas, se disuadía a los trabajadores de conseguir libertad de asociación y negociación colectiva, o directamente estaban prohibidas. Estas «libertades negativas», en algunos casos suprimidas a nivel local a través de reglamentos sociales, políticas comunitarias y/o políticas de la OPP deben defenderse a través de los Criterios de Fairtrade, la imposición y la programación.

Además, Fairtrade aplica sus principios son coherencia: aunque promueve activamente el derecho de los trabajadores a organizar y negociar en las plantaciones certificadas conforme al Criterio de trabajo contratado, no lo hace con el mismo grado de compromiso según el Criterio para organizaciones de pequeños productores-

a) Fairtrade ya incluye tres criterios relevantes en el nivel clave del Criterio de OPP (3.3.13 Libertad para afiliarse a organizaciones de trabajadores, 3.3.14 Permitir a los representantes de los sindicatos reunirse con los trabajadores y 3.3.15 Sin discriminación contra los trabajadores sindicalizados), pero no se respetan lo suficiente. Asimismo, cuenta con un cuarto criterio que promueve la sindicalización y la negociación colectiva por encima del umbral del número de trabajadores significativos (3.3.16 Elegir una organización de trabajadores), pero aparece clasificado como un criterio de «desarrollo», junto con las consecuencias asociadas. Este debería pasar a ser clave para así promover el principio de Fairtrade de representación del trabajador a través de la sindicalización y la negociación colectiva.

b) Una política global de soporte para la sindicalización y la negociación colectiva implicaría la sensibilización paralela de los miembros de la OPP y la mano de obra contratada acerca de los derechos de los trabajadores y los objetivos éticos y de productividad a largo plazo (ver debate en la Sección 1. Productividad en B. La dimensión económica de los derechos laborales).

B. Función de las organizaciones de pequeños productores (para mejorar las condiciones de empleo)

Secretariado, Criterios, Redes de productores (RP), OPP

Si se regula y se fortalece la capacidad de recursos humanos de las OPP, Fairtrade podría crear sistemas de control más eficaces. Un departamento de recursos humanos para cada OPP dirigido por profesionales respaldaría considerablemente las auditorías, las formas elementales de derechos humanos y diligencia ambiental, la prestación de servicios de recursos humanos también generaría una mayor eficacia y eficiencia a la hora de afrontar los problemas de la mano de obra, entre ellos los que afectan a las relaciones industriales. Para conseguir resultados uniformes, la función de los recursos humanos debería quedar claramente definida en el Criterio de las OPP. La implementación requeriría un desarrollo de capacidad considerable, pero podría realizarse en unos años.

2 Se informó de estos casos a Fairtrade según la Política de protección de Fairtrade International y se inició un seguimiento.

C. Contratación central

Secretariado, Criterios

El modelo de «cuadrilla» peruano, que se caracteriza por la contratación central de trabajadores, sirve como modelo a copiar a la hora de regularizar los términos y condiciones de empleo a nivel de las organizaciones de pequeños productores conforme a los Criterios de Fairtrade. Al hacerlo, la relación laboral entre el agricultor y la mano de obra contratada pasaría a ser una relación más formal con la OPP. Para codificar este aspecto se necesitaría un criterio exclusivo en el Criterio de las OPP.

D. Mecanismos de reclamación

Secretariado, Criterios, FLOCERT

A los trabajadores de las organizaciones certificadas según el Criterio para trabajo contratado de Fairtrade se les ofrecen mecanismos de queja (3.5.27 Procedimiento de quejas). En su mayor parte, se confirmó que ese no era el caso de los trabajadores de OPP investigados en este estudio, quienes declararon disponer de toda una serie de vías de reclamación ajenas a Fairtrade. Sin embargo, un informante clave citó como «mejor práctica» un «proceso de gestión de quejas gobernado y dirigido localmente».

Un canal de reclamación exclusivo para los trabajadores de las organizaciones de pequeños productores serviría además como una valiosa herramienta de gestión y control de la calidad, y ofrecería a Fairtrade la oportunidad de ocuparse de los problemas preventivamente, antes de que alcancen una mayor dimensión. Por tanto, Fairtrade debería o bien reforzar los mecanismos actuales o instaurar otros completamente nuevos, también con el objetivo de cumplir los Principios rectores de las Naciones Unidas. Recientemente, FLOCERT ofreció a los demandantes la oportunidad de enviar sus alegaciones por WhatsApp. En las OPP con fincas geográficamente dispersas, Fairtrade y FLOCERT deberían informar a los empleados sobre el nuevo procedimiento de alegación.

Los mecanismos de quejas para las OPP han de diseñarse de forma activa, estar respaldados por los sindicatos y aplicarles un enfoque de género; si no es así, probablemente no resulten eficaces.

E. Condiciones de vida

Secretariado, Criterios, OPP

En los casos en que los miembros de la OPP proporcionen vivienda a los trabajadores como parte de su compensación, también han de certificarse las condiciones de vida, además de las laborales. El hecho, por ejemplo, de que ciertos encuestados no dispusieran de acceso a agua potable es un problema (aunque pronto podrá remediarse con el nuevo criterio de 2019 3.3.27 Agua de beber para todos los trabajadores). Además, si no se proporcionan las condiciones de vida más básicas cuando el alojamiento forma parte de la compensación del trabajador, es posible que se necesite utilizar la Prima de Fairtrade para cubrir unas condiciones mínimas.

F. Afiliación y gobierno de la OPP

Secretariado, Criterios, OPP

Al no reconocer e implicar sistemáticamente a los trabajadores en el gobierno de la OPP, Fairtrade los está dejando sin poder estructuralmente. En una organización de pequeños productores de Ghana, sin embargo, se produjo una desviación positiva que generaba resultados superiores gracias a la participación de los trabajadores en las elecciones y el gobierno de la OPP. Para que Fairtrade pueda equilibrar mejor las posiciones legítimas de demanda frente a oferta de trabajadores de manera sistemática, se recomienda una forma de codeterminación de gobernanza empresarial (la cual, por ejemplo, se practica exitosamente en Alemania – ver 6. Codeterminación de gobernanza empresarial conforme a B. La dimensión económica de los derechos humanos). Al hacerlo, no solamente se ampliaría la afiliación a la OPP a determinadas clases de trabajadores (agricultores, arrendatarios agrícolas y trabajadores fijos) sino que un tercio del comité de la OPP estaría representado por el lado de la oferta laboral. Con ese objetivo en mente, deberían revisarse los puntos 4.1.14 Participación de los trabajadores en la Asamblea General y 4.2.2 Definición de miembro e información sobre miembros.

G. Mecanismos de voto de la OPP

Secretariado, Criterios, OPP, FLOCERT

Una serie de miembros de la OPP protestó por no poder opinar sobre el tipo de fitosanitario que se debía comprar y cuándo debería recibirse, por ejemplo. En los lugares en que esto ocurre, y para oponerse a una forma de toma de decisiones ejecutivas de la OPP opaca y centralizada, se deberían instaurar y auditar mecanismos de voto de la OPP internos y transparentes (Asamblea General/Comité), comunicaciones a los miembros y mecanismos de gestión y control. Además, se habría de aclarar y definir qué es lo que constituye las «decisiones fundamentales» respecto al nuevo criterio 4.2.1 para OPP de Fairtrade, relativo a la estructura organizativa y electoral de la OPP, que especifica que la Asamblea General es el cuerpo que debate y toma las decisiones más importantes.

H. Frecuencia de lesiones

Secretariado, Criterios, OPP

Para abordar la frecuencia de lesiones, debería ser obligatorio que las OPP constituyeran un Comité de salud y seguridad dirigido en parte por trabajadores. Asimismo, se debería compensar a los miembros con el fin de promover la participación en dicho comité. Estos serían los responsables de sensibilizar y educar a los trabajadores sobre los riesgos laborales más importantes y de llevar a cabo una función de seguimiento. Con este fin, deberían modificarse los criterios 3.3.35 Representante para temas de salud y seguridad y 3.3.36 Seguridad en el lugar de trabajo.

I. EPI

Secretariado, Criterios, OPP

Dado que el requisito de EPI para la fumigación química no está estipulado antes del Año 3 según el nuevo Criterio para OPP (2019) (3.2.5 Uso del equipo de protección personal), las pruebas que indican que no se proporcionan EPI (tal como resultan del presente estudio) no contravienen, por tanto, el Criterio actual. Sin embargo, aparte de la exposición química, existen en la finca otros riesgos potenciales para la salud, y en este estudio se registraron incidencias negativas basadas en el lugar de trabajo. Aunque el criterio 3.2.5 solamente cubre la aplicación química, la 3.3.34 (Provisión de equipo de protección personal) se aplica de forma más general a los EPI. Sin embargo, dado que el criterio 3.3.34 depende del umbral «número significativo de trabajadores/10 trabajadores», es posible que haya miles de trabajadores que todavía no dispongan de un EPI ocupacional básico.

Si, en el futuro, FLOCERT descubriera que la provisión de EPI escasea, Fairtrade podría valorar la posibilidad de dedicar una cantidad o un porcentaje de los fondos de las Primas a la adquisición de EPI a nivel de la OPP anualmente. De esta manera se evitaría que el gasto corriera a cargo del propietario de la finca, algo que se está descuidando en el caso de determinadas OPP.

J. Auditorías de FLOCERT

FLOCERT

Para detectar mejor los incumplimientos de los derechos de los trabajadores de Fairtrade, los auditores de FLOCERT deberían llevar a cabo visitas de campo durante las auditorías (lo cual exige más tiempo de auditoría), disponer de métodos de auditoría específicos del trabajo y crear un grupo de auditores especializados.

K. «Número significativo de trabajadores»/«10 trabajadores»

Secretariado, Criterios, FLOCERT

Si Fairtrade descubre que los miembros agricultores de la OPP también contratan trabajadores y, por tanto, son a la vez empleadores, está claro que dichos miembros agricultores no solo tienen derechos, sino también deberes. Así pues, ha de revisarse el concepto de «número significativo de trabajadores»/«10 trabajadores» desde el punto de vista de los derechos humanos y laborales, para asegurarse de que los requisitos mínimos son de aplicación a todos los trabajadores. El hecho de que el umbral permite al productor utilizar equivalencias de 15 600 horas anuales expone a un gran número de trabajadores habituales a la pérdida de derechos básicos y a correr un riesgo inaceptable.

En la sección 3 Producción del Criterio para OPP, la presencia de la disposición «número significativo de trabajadores»/«10 trabajadores» significa que hay 20 criterios que no son de aplicación a las fincas en las que la demanda de trabajo cae por debajo del umbral en tres subsecciones:

1. Libertad de asociación y negociación colectiva: los dos criterios de Desarrollo no son de aplicación;
2. Condiciones de empleo: no es de aplicación ninguno de los criterios;
3. Salud y seguridad ocupacional: los criterios 3.3.28-3.3.36 no son de aplicación.

Como cuestión prioritaria, por el hecho de mantener los derechos humanos y laborales más básicos, Fairtrade debería revisar los argumentos en contra de todas las normas de Salud y seguridad ocupacional para todos los trabajadores, independientemente del tamaño de la finca. A partir de ahí, Fairtrade debería revisar los criterios de las secciones Condiciones de empleo y Libertad de asociación y negociación colectiva para ver qué impacto y qué

coste conllevaría el hacer que todos los trabajadores disfrutaran de sus derechos.

Además, una serie de informantes clave de Fairtrade aludió a la aplicación ineficaz de la disposición de «número significativo de trabajadores». Debido a la ausencia de un registro de trabajadores a nivel de la organización de pequeños productores y a la práctica de efectuar contratos verbales, sería realmente complicado llevar a cabo un recuento y hacer cumplir la disposición de «número significativo de trabajadores». Fairtrade había reconocido que tiene un problema con la aplicación del «número significativo de trabajadores» y ha efectuado una revisión que, entre otras cosas, abordó el problema de que las organizaciones bordearan el umbral. Se recomendaría aumentar la falta de respeto hacia los Criterios de Fairtrade a una infracción automática con grado de suspensión, especialmente teniendo en cuenta los riesgos a la reputación que implica.

L. Contratos verbales

Secretariado, Criterios, OPP

En el estudio, algunos trabajadores se quejaban de condiciones laborales negativas, algunas de ellas asociadas a no disponer de contrato (por ejemplo, problemas con compensaciones y beneficios). Casi todos los encuestados estuvieron de acuerdo en que, en caso de disputa, la práctica de los contratos verbales iba en detrimento del trabajador contratado. El efecto resultante, en muchos casos, violaba los valores e intereses clave de Fairtrade. Aunque el recientemente introducido criterio 3.3.22 Contratos de trabajo (2019) exige contratos escritos y firmados, también presenta un vacío legal en la Orientación («Si la legislación nacional acepta contratos orales, entonces también se aceptan, siempre y cuando los contratos orales ofrezcan los mismos beneficios que un contrato escrito.»). Ha de llenarse este vacío, puesto que los contratos verbales no funcionan igual que los escritos.

Asimismo, se recomienda ofrecer servicios de documentación de contratos a agricultores y trabajadores, o bien por parte de la OPP o de un tercero. Fairtrade podría desempeñar un papel activo ofreciendo plantillas y requisitos de contrato según el tipo de trabajador. Además, los trabajadores informaron de que la formación previa de Fairtrade sobre contratación formal en Ghana resultó muy útil.

M. Escalas de peso del cacao

Secretariado, OPP

Igualmente, debería abolirse de inmediato la práctica ilegal de los Gerentes de compras (PC, por sus siglas en inglés) de Ghana, que envasaban las vainas de cacao en sacos de 67 kg (pequeña OPP) y 70 kg (gran OPP), pero pagaban solamente 64 kg. A este fin, Fairtrade debería (1) dar poder a los productores y sus cooperativas para insistir en las escalas adecuadas y posiblemente comprobar los pesos y balanzas que se utilizan para pesar y (2) establecer un sistema de informes para los responsables. Para ello, sería necesario plantearle esta cuestión al Gobierno de Ghana y a las Empresas compradoras autorizadas (LBC, por sus siglas en inglés).

N. Apoyo rentable para OPP y trabajadores

Secretariado, Redes de productores (RP)

Aparte de programas que respalden el respeto de las libertades negativas, es decir, apoyar la ausencia de obstáculos, barreras o restricciones impuestas a OPP y trabajadores externamente, entre las intervenciones, con bajos recursos pero intensivas, que citaban los informantes clave se hallaban apoyo comercial para las OPP, cobertura de seguros, registros de trabajadores y diálogo social. Se recomienda calcular y clasificar las opciones de intervención, además de sus correspondientes tasas de rendimiento (o utilidad) en los Criterios y a nivel programático.

O. Formalización

Secretariado, Redes de productores (RP), OPP

La formalización, que la mayoría de informantes clave asociaban a unos costes económicos significativos para Fairtrade, los empleadores y los miembros de las OPP, se consideró uno de los intereses fundamentales de Fairtrade.

Al concebir una política para facilitar la transición desde la economía informal a la formal para los trabajadores contratados, Fairtrade se alinearía con las lecciones de la ILO. Tal como se expuso en la 103ª sesión del Congreso Internacional del Trabajo, la ILO reconocía que la «persistencia de una gran economía informal es incompatible con el progreso sustancial a la hora de conseguir un trabajo decente, y disminuye la capacidad de las empresas de ser más productivas.» Los encuestados de Perú afirmaron que sus beneficios más valiosos eran la seguridad social y el seguro de salud, lo que indica la importancia de una relación laboral formalizada. En este sentido, el contrato escrito era la vía hacia la formalización.

P. Intermediarios laborales

Secretariado, Criterios

También se recomendó la creación de contratos entre los intermediarios laborales y la OPP. Dichos contratos deberían incluir unas condiciones específicas relativas a los derechos del trabajador. Del mismo modo, debería informarse a Fairtrade sobre la identidad, ubicación, etc. de los clientes del intermediario laboral.

Además, se podría valorar que la OPP proporcionara una plantilla para establecer contratos escritos entre los intermediarios laborales y los trabajadores y que exigiera una copia para su administración. Así, los intermediarios laborales deberían cumplir una serie de requisitos relacionados del Criterio para OPP para poder hacer negocios con la OPP y sus miembros.

Q. Defensa de formalización

Secretariado

En los países en que las probabilidades de formalización sean más escasas, podrían tratar de imitar a Perú y Ecuador, que han reducido las barreras de entrada a la economía formal. Por tanto, se necesita una estrategia para pasar a los trabajadores desde la economía informal a la formal, además del compromiso colaborativo por parte de los gobiernos a través de una colaboración programática con la ILO que, como sistema tripartito, se encuentra bien posicionada para ayudar a atraer a los gobiernos.

R. Inspecciones de trabajo gubernamentales anuales

Secretariado

También se recomienda apoyo para que los gobiernos lleven a cabo inspecciones de trabajo anuales en las OPP certificadas.

S. Intervenciones con gran número de recursos

Secretariado

Para financiar intervenciones con gran número de recursos, es necesario involucrar al consumidor. Los encuestados declararon que el Precio mínimo de Fairtrade y los pagos de sus Primas eran intervenciones económicas fundamentales. Si realmente se aspira a conseguir salarios dignos, habrá que sensibilizar a los consumidores acerca de lo que significa un salario digno para los trabajadores del plátano o del cacao. A este fin, se deberá elaborar una hoja de ruta económica para alcanzar unos salarios mínimos específicos.

T. Beneficio de prima

Secretariado, Criterios

El gasto de la Prima se utiliza en parte para beneficiar a comunidades completas, incluidos trabajadores. Además, en ocasiones, los trabajadores contratados también son beneficiarios directos de la Prima de Fairtrade. Aunque Fairtrade también cuenta con un criterio que pide que los trabajadores se beneficien de «al menos una actividad en su Plan de desarrollo de Comercio Justo Fairtrade» (4.1.13 Actividades para los trabajadores en el Plan de desarrollo de Comercio Justo Fairtrade), no se define un umbral para el valor de esa actividad. Los trabajadores contratados no suelen participar en definir el contenido de la actividad según sus necesidades y prioridades. Fairtrade debería, por tanto, exigir que un cierto porcentaje o parte de la Prima beneficie a los trabajadores contratados de manera directa/colectiva, y que se les consulte acerca de sus necesidades y del contenido de la actividad.

U. Registro de trabajadores y prototipo

Secretariado, Criterios, Redes de productores (RP), OPP, FLOCERT

Fairtrade cuenta con aproximadamente 1,1 millones de agricultores a pequeña escala en su sistema. Sin embargo, desconoce cuántos trabajadores contratados apoyan a su vez a estos agricultores.

Se recomienda que todas las OPP dispongan de un registro de trabajadores donde se tenga en cuenta el tipo de trabajador (por ejemplo, si es fijo, eventual, regular, temporero, rotacional, etc.). Además, dado que el umbral «número significativo de trabajadores/10 trabajadores» se basa en el número de horas trabajadas por persona, sería muy fácil sobrepasarlo si no existe un sistema de contabilidad riguroso. Mientras se crea el programa, Fairtrade debería pensar en modelar la extensión (tamaño de población) de los trabajadores contratados en las OPP. Una vez que sepa cuántos trabajadores respaldan y, a su vez, se benefician del sistema, podría demostrar que su valor de desarrollo general es muy superior a lo que se pensaba.

V. Simetría de la información.

Secretariado

Para evitar que la información circule en una sola dirección y teniendo en cuenta la petición de los encuestados, se recomienda compartir este informe (o una versión resumida del mismo) con las OPP, los informantes clave y las personas interesadas en general.

Chris N. Bayer, PhD,

Elke de Buhr, PhD

William E. Bertrand, PhD

Foto de portada: "Kuapa Kokoo" by Emilie Persson

Foto de contraportada: "Fairtrade Bananas" by Cesar David Martínez

SOCIO-TECH
Socio-Technical Consultants LLC

FAIRTRADE
INTERNATIONAL