



Resumen de la política

Análisis contextual de los trabajadores de organizaciones de pequeños productores certificadas de Fairtrade: producción de cacao en Costa de Marfil y Ghana; producción de plátano en Colombia, República Dominicana y Perú

Chris N. Bayer, PhD
Elke de Buhr, PhD
William E. Bertrand, PhD

31 de agosto de 2020

Foto: Breaking cocoa pods at ECAKOG cooperative in Côte d'Ivoire / Autor: Stanislav Komínek



A. Resumen ejecutivo

Un estudio en que analizamos las organizaciones de pequeños productores (OPP) en dos cultivos y cinco países reveló que, aunque Fairtrade aumenta la excelencia de la producción a través de su énfasis en Criterios, programas y estructuras de incentivos a nivel del propietario de la producción, debería ampliar su ámbito para incluir un factor clave de la misma: la mano de obra contratada. Nuestra principal recomendación es que Fairtrade invierta en agencias de trabajadores, capital intelectual y experiencia con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y de vida de las personas empleadas en la producción de plátano y cacao de los países productores.

B. Métodos

En este estudio se analizaron las condiciones laborales y las condiciones de vida de los trabajadores (incluida mano de obra contratada) del cacao y el plátano en pequeños emplazamientos de producción de cacao en África Occidental y de plátano en Latinoamérica y el Caribe. Todos ellos forman parte de las organizaciones de productores de Fairtrade. Nos centramos en dos cultivos de cinco países: cacao en Ghana y Costa de Marfil y plátano en Colombia, República Dominicana y Perú.

Desde el estudio llevado a cabo en 2014 por la SOAS, en Fairtrade se ha dado cada vez más visibilidad y más importancia a los derechos, la salud y la seguridad de los trabajadores contratados. En nuestra revisión operativa incluimos una encuesta a diez organizaciones de pequeños productores de cacao y plátano con el fin de entender mejor la naturaleza de su mano de obra contratada y las condiciones de cada emplazamiento. Por medio de entrevistas con informantes clave, con el estudio se pretendía asimismo tener en cuenta los puntos de vista del empleador sobre la dinámica laboral y la buena práctica internacional. Además, encuestamos a partes interesadas (entre ellos, representantes de sectores gubernamentales, ONG y sindicales) a nivel nacional e internacional para indagar sobre sus perspectivas. Teniendo en cuenta los resultados de la investigación, ofrecemos una serie de recomendaciones que tienen como objetivo mejorar el Criterio para organizaciones de pequeños productores (OPP) de 2019.

n.º de trabajadores encuestados	n.º de informantes clave del país	n.º de informantes clave internacionales
300	74	13

Tabla 1: Número de encuestados que participaron en el estudio

El grado de coherencia existente entre los datos recopilados a partir de diversas fuentes sugiere que este estudio descriptivo refleja con exactitud las condiciones de las organizaciones de pequeños productores encuestadas. No obstante, deberían tenerse en cuenta ciertas limitaciones. Aunque instauramos procedimientos de aleatorización en las diferentes poblaciones de OPP, si interpretamos estrictamente los resultados, estos solo representan a las personas encuestadas. Debido al pequeño tamaño de las muestras seleccionadas, no se puede generalizar sobre todas las OPP encuestadas ni sobre todas en general.

Nuestras sugerencias, que se basan en los resultados del estudio, representan las áreas específicas en las que creemos que Fairtrade debería desarrollar una estrategia de respuesta.

C. Conclusiones clave

Los trabajadores del plátano de Latinoamérica tenían, de media, un nivel de vida superior en comparación con los agricultores de cacao de África Occidental. Los trabajadores latinoamericanos tenían más posibilidades de acceder a fuentes de agua y electricidad confiables. Además, también denunciaron escasez de alimentos con menor frecuencia. Los 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 contratistas. En general, los trabajadores del plátano de Latinoamérica tenían muchas más probabilidades de contar con un contrato escrito que los trabajadores del cacao de África. Los trabajadores del plátano de Latinoamérica declararon también trabajar más horas; tener más posibilidades de cobrar por efectuar trabajo extra y ganar bastante más. Los trabajadores latinoamericanos contaban, además, con una mejor protección de sus derechos. Solían beneficiarse 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.

Dado que el rendimiento del productor está directamente relacionado con el tratamiento de los trabajadores,¹ aparte de los riesgos a la reputación, Fairtrade pretende ocuparse de las situaciones que se han descubierto gracias al estudio.

D. Recomendaciones clave

En nous appuyant sur les données collectées et en prenant en compte les recommandations spécifiques faites par les personnes interrogées de l'étude, voici les principales recommandations que nous soumettons à l'attention de Fairtrade (Commerce Equitable).

1. Libertad de asociación / Negociación colectiva / Sindicalización



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

El estudio demostró 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. Debería reforzarse este aspecto en el Criterio para OPP de Fairtrade para contrarrestarlo.

¹ Las investigaciones empíricas demuestran que las culturas de trabajo positivas son más productivas. Sin embargo, lo contrario es igualmente cierto: en primer lugar, «los trabajadores desinteresados mostraban un absentismo un 37 por ciento más elevado, sufrían un 49 por ciento más de accidentes y cometían un 60 por ciento más de errores y defectos» (Seppälä and Cameron, 2015). En efecto, «las organizaciones con malas puntuaciones respecto al compromiso de los empleados»...«experimentaron una productividad un 18 por ciento más baja, un 16 por ciento menos de rentabilidad, un crecimiento laboral un 37 por ciento más bajo y una cotización bursátil un 65 por ciento inferior a lo largo del tiempo» (ibid). En segundo lugar, unas condiciones laborales negativas se asocian a una mayor rotación: «La investigación demuestra que el estrés en el lugar de trabajo conlleva un aumento de rotación voluntaria de casi el 50 por ciento» (ibid). Y sustituir a un solo trabajador le cuesta a la empresa aproximadamente el 20 por ciento del salario anual del mismo (Boushey and Glynn, 2012). En resumen, merece la pena invertir en el bienestar de los trabajadores, algo que queda también respaldado por la teoría de los salarios eficientes.

2. Función de las organizaciones de pequeños productores (OPP)



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

A distintos grados, las OPP sufren de lagunas que afectan a su capacidad de preparar auditorías, a formas elementales de derechos humanos y diligencia ambiental, a la prestación de servicios de recursos humanos y también a la capacidad de afrontar los problemas de los trabajadores, entre ellos los que afectan a las relaciones industriales. Para estos fines, es necesario desarrollar una capacidad coordinada a nivel de la organización de pequeños productores.

3. Contratación central



Secretariado, Criterios

Debería copiarse el modelo de «cuadrilla» peruano, que se caracteriza por la contratación central de trabajadores en las OPP. Si se hace, la relación laboral entre el agricultor y la mano de obra contratada pasaría a ser una relación más formal con la OPP. Fairtrade debería normalizar las condiciones de empleo a nivel de las organizaciones de pequeños productores conforme a sus Criterios.

4. Mecanismos de reclamación



Secretariado, Criterios, FLOCERT

Un canal de reclamación exclusivo para los trabajadores de las organizaciones de pequeños productores serviría como una valiosa herramienta de gestión y control de la calidad, y además ofrecería a Fairtrade la oportunidad de ocuparse de los problemas preventivamente, antes de que alcancen una mayor dimensión.

5. Condiciones de vida



Secretariado, Criterios, OPP

Fairtrade debería hacer un seguimiento de las condiciones de vida de su mano de obra cuando las OPP o sus miembros ofrezcan vivienda como parte de la compensación de los trabajadores.

6. Afiliación y gobierno de la OPP



Secretariado, Criterios, OPP

Fairtrade debería reconocer especialmente las posiciones legítimas de oferta y demanda de trabajo apoyando el gobierno corporativo compartido y la determinación conjunta.

7. Mecanismos de voto en la OPP



Secretariado, Criterios, OPP, FLOCERT

Fairtrade debería instaurar mecanismos de voto transparentes e internos para la organización de pequeños productores, así como respaldarlos.

8. 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.

9. EPI



Secretariado, Criterios, OPP

Dado que el criterio 3.3.34 depende del umbral «número significativo de trabajadores/10 trabajadores», es posible que haya miles de empleados que todavía no dispongan de un EPI ocupacional básico.

10. Auditorías de FLOCERT



FLOCERT

Para detectar los incumplimientos de los derechos de los trabajadores de Fairtrade, los auditores de FLOCERT deberían disponer de métodos de auditoría específicos del trabajo y recibir formación especializada.

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



Secretariado, Criterios, FLOCERT

Ha de revisarse el concepto «número significativo de trabajadores»/«10 trabajadores» desde el punto de vista de los derechos humanos y laborales, para asegurarse así de que los requisitos mínimos son de aplicación a todos los trabajadores. El hecho de que el umbral permita al productor utilizar equivalencias de 15 600 horas anuales expone a un gran número de trabajadores habituales a la pérdida de sus derechos básicos y a correr un riesgo inaceptable.

12. Contratos verbales



Secretariado, Criterios, OPP

Un gran número de encuestados declaró que, en caso de disputa, la práctica de contratos verbales perjudicaba al trabajador contratado. Se deberían instaurar los contratos escritos.

13. 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.

14. Intermediarios laborales



Secretariado, Criterios

Se recomienda establecer contratos entre los intermediarios laborales y las organizaciones de pequeños productores con una serie de condiciones relativas a los derechos de los trabajadores. Del mismo modo, debería informarse a Fairtrade sobre la identidad, ubicación, etc. de los clientes del intermediario laboral.

15. Registro de trabajadores y prototipo



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

Fairtrade compte 1,1 million de petits exploitants agricoles dans son système. Pourtant, Fairtrade (Commerce Equitable) ne sait pas combien de travailleurs salariés, en retour, aident ces producteurs. Il est conseillé à chaque OPP de tenir un registre des travailleurs, en prenant également en compte le type de travailleur. Cela constituerait un composant intégral d'un système d'information de gestion fonctionnel, qui documenterait et guiderait les actions de Fairtrade (Commerce Equitable) à l'échelle mondiale et fournirait des données en temps quasi réel sur les producteurs et les travailleurs dans l'ensemble de la population de producteurs. L'utilisation appropriée des technologies de communication modernes rend un tel effort réalisable et rentable.

Sugerimos que Fairtrade combine los resultados del resumen del informe con una estrategia de respuesta o acciones específicas.

El informe completo incluye más detalles y explicaciones sobre cada recomendación.

Obras citadas

Boushey, H., & Glynn, S. J. (2012). There Are Significant Business Costs to Replacing Employees. [Los costes de reemplazar a un empleado son significativos para la empresa.] Center for American Progress. <https://www.americanprogress.org/issues/economy/reports/2012/11/16/44464/there-are-significant-business-costs-to-replacing-employees/>

de Buhr, E. et al. (2020). Contextual Analysis of Workers in Fairtrade certified Small-scale Producer Organizations: Cocoa Production in Côte d'Ivoire and Ghana; Banana Production in Colombia, the Dominican Republic and Peru. [Análisis contextual de los trabajadores de organizaciones de pequeños productores certificadas de Fairtrade: producción de cacao en Costa de Marfil y Ghana; producción de plátano en Colombia, República Dominicana y Perú.] Fairtrade International.

Seppälä, E., & Cameron, K. (2015). Proof That Positive Work Cultures Are More Productive [Prueba de que unas culturas de trabajo positivas son más productivas]. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2015/12/proof-that-positive-work-cultures-are-more-productive>