

Guía - ¿Qué pasos implementar para prevenir situaciones que restringen la libertad de los trabajadores(as) en una organización de Comercio Justo?

MÓDULO 1. B. Estándares *Fairtrade* aplicables para una organización de Comercio Justo y razones para abordar proactivamente la temática de derechos laborales, especialmente el derecho a la libertad de trabajo.

Estándares de Comercio Justo sobre prácticas laborales

El criterio *Fairtrade* para Organizaciones de pequeños productores (OPP) -en su número 3 (“Producción”), Subsección 3.3 (“Condiciones Laborales”)- incluye las normas laborales aplicables a todas las organizaciones de productores(as) y las normas aplicables a aquellas organizaciones que emplean un número significativo de trabajadores(as).

- **Estándares de Comercio Justo sobre los 4 principios y derechos fundamentales en el trabajo**

No discriminar. Es decir no realizar ninguna distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características), “que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Realizar pruebas de VIH o pruebas de embarazo durante la contratación también es un signo de discriminación.

.....

No al castigo en forma de agresión física o actitud intimidante, ya sea gestual o verbal; y no permitir el abuso, ni el acoso sexual o psicológico.

.....

No permitir el trabajo forzoso. Aspecto descrito ampliamente en la sección 1A de este módulo. El estándar de *Fairtrade* incluye no condicionar la oferta de empleo o de alojamiento de un trabajador al hecho de que su esposo o esposa también deba trabajar. La esposa(o) puede trabajar en otro lugar si lo desea.

.....

No permitir el trabajo infantil. CLAC ha desarrollado una guía que describe ampliamente el concepto y las normas sobre el trabajo infantil. En esta guía se definen formas de trabajo dañinas o explotadoras que afectan el bienestar y el desarrollo físico, psicológico y mental de los menores de 18 años. Tanto el criterio como la guía desarrollada por CLAC aclaran que no todo el trabajo que realizan los niños en la agricultura es malo para ellos. Las tareas que son adecuadas para



la edad del niño -y que no interfieran con el tiempo escolar y de ocio- pueden ser una parte normal del crecimiento en un entorno rural. Es importante conocer las normas internacionales y las leyes de cada país respecto a cuáles formas de trabajo están prohibidas y cuáles son permitidas según la edad.

.....

Libertad de asociación y negociación colectiva. Esta comprende permitir a los trabajadores(as) organizarse y formar organizaciones de trabajadores; permitir a los sindicatos que se reúnan con los trabajadores(as); y no discriminar a un trabajador(a) por el hecho de estar afiliado a un sindicato.

- **Otros derechos laborales aplicables a las organizaciones y los productores(as) que contratan un número significativo de trabajadores(as)**

Condiciones de empleo. Criterios básicos. Entre ellos se incluye garantizar el salario mínimo, incluso cuando se paga a destajo o por volumen de producción; establecer un pago en intervalos regulares y documentado; garantizar que las condiciones de contratación y de trabajo apliquen a todos los trabajadores(as), incluidos los temporales y los migrantes, contratados directa o indirectamente (subcontratados).



Condiciones de empleo. Otros criterios de desarrollo (mejores prácticas).

Aquí están incluidos los permisos de maternidad; las prestaciones de seguridad social y otros beneficios de acuerdo a las leyes nacionales; los contratos de trabajo legal para trabajadores(as) permanentes; asignar todo el trabajo regular a trabajadores(as) permanentes; incrementar gradualmente los salarios para superar la media regional y el salario mínimo oficial; así como proporcionar los mismos beneficios a trabajadores(as) temporales y migrantes.

Salud y seguridad laborales. Criterios básicos. Estos incluyen: lugares de trabajo seguros; garantizar que las personas vulnerables estén protegidas de las causas de riesgo; trabajo alternativo para personas vulnerables garantizado, si es necesario; botiquines de primeros auxilios y personal capacitado; proporcionar agua potable y servicios a los trabajadores; capacitar a los trabajadores en trabajos peligrosos; mostrar información de seguridad; proporcionar Equipos de Protección Personal (EPPs) a los trabajadores(as) durante trabajos peligrosos.

Salud y seguridad laborales. Otros criterios de desarrollo. Incluyen: designar a un(a) representante sobre los asuntos de salud y seguridad laborales; y mejorar las condiciones de salud y seguridad laborales.

• **¿Dónde encuentro los Estándares de Fairtrade?**

- Criterio de Comercio Justo para Organizaciones de Pequeños Productores. Capítulo 3.3 “Condiciones laborales”: https://files.fairtrade.net/standards/SPO_SP.pdf
- Criterio de Comercio Justo para Trabajo Contratado: https://files.fairtrade.net/standards/HL_SP.pdf



Relevancia del tema laboral para una organización de productores agrícolas

• ¿Por qué el tema laboral es importante para el Comercio Justo?

El sistema de comercio justo se caracteriza por fomentar unas prácticas de producción agrícola inclusivas a nivel económico, social y ambiental. De esa manera busca generar mejores condiciones de vida y de trabajo tanto para los productores(as) y los trabajadores(as) agrícolas, sus familias y comunidades. Busca generar un impacto positivo y un mayor bienestar en esas personas y ofrece garantías de que se llevan acciones preventivas y correctivas para que en la cadena de producción agrícola no se vulneren sus derechos. El bienestar de los y las trabajadores(as) agrícolas y el respeto de sus derechos laborales, reconocidos tanto a nivel internacional como por las legislaciones nacionales de cada país, es un elemento central de los principios y criterios del comercio justo.

• Política de protección infantil y del adulto vulnerable de CLAC

CLAC, asumiendo los principios y valores del Comercio Justo, se ha comprometido con la protección infantil y de adultos vulnerables en las cadenas productivas, y ha formalizado dicho compromiso a través de una política que busca tomar acciones preventivas y correctivas ante situaciones de trabajo infantil, trabajo forzoso, violencia de género o acoso en el ámbito laboral.

Se fomenta que las organizaciones de productores y productoras agrícolas también desarrollen sus propias políticas y códigos de conducta internos para hacer frente a tales situaciones.

La política es de obligado conocimiento y cumplimiento por parte de....

Toda persona que trabaja para CLAC, sea empleada o voluntaria; todo miembro del consejo de directores y comisiones. Toda persona que nos visite en campo,

viaje y/o actúe en nombre de CLAC, tiene la obligación de respetar esta política y reportar cualquier caso de trabajo infantil, trabajo forzoso, o una situación de violencia o explotación seria en el trabajo que esté en su conocimiento, sea que se trate de un caso sospechado o sea que se trate de un caso confirmado.

La política protege, en el marco de las áreas de producción y de trabajo de CLAC, a....

- Niños y niñas, es decir cualquier persona por debajo de los 18 años de edad.
- Personas adultas vulnerables, es decir cualquier persona mayor de 18 años que no sea capaz de protegerse a sí mismo(a) contra daños significativos o de explotación seria, principalmente originados por prácticas de trabajo forzoso, en el ámbito productivo-laboral.

La política protege a los trabajadores(as) de....

- Cualquier violencia hacia las personas que trabajan en la producción de comercio justo, incluida la violencia basada en el género, explotación laboral seria y trabajo forzoso, peores formas de trabajo infantil (como son los trabajos peligrosos o forzosos).

¿Cómo se aplica la política en la práctica? Procedimientos de implementación.

La política incluye unos procedimientos que explican qué se espera del personal y la directiva de CLAC o representantes de CLAC, incluyendo cuál es el código de conducta apropiado, qué se debe hacer o no cuando se entra en contacto con un niño(a). También incluye la obligatoriedad de reportar internamente cualquier caso confirmado o sospechado que involucre una situación de desprotección de un niño(a).

- **Reportar inmediatamente** a la dirección ejecutiva o a sus designados cualquier caso sobre el cual se tenga conocimiento fidedigno, respecto de abuso o explotación de niños(as) incluyendo trabajo infantil o adultos vulnerables.
- **Confidencialidad.** Mantener la información relacionada con un tema de protección infantil o de adultos vulnerables siempre confidencial. Nunca revelar a terceros (interna o externamente) información o datos de la persona(s) involucrada(s), solamente a la(s) persona(s) designada(s) por la dirección ejecutiva de CLAC. Nunca tomar decisiones solos respecto a cómo actuar, siempre son decisiones conjuntas, con la participación de la dirección ejecutiva de CLAC.

• Riesgos para una organización de productores(as)

Existen varias razones por las cuales una organización de productores y productoras debería asumir proactivamente este tema:

- Es una **problemática presente en el sector agrícola** y puede afectar a cualquier producto y productor(a). El agrícola es uno de los sectores donde existe riesgo de prácticas que afectan la libertad de los trabajadores(as), ya que reúne algunos de los factores de vulnerabilidad que pueden dar lugar a trabajo forzoso como el alto grado de informalidad en las relaciones laborales y las largas cadenas de subcontratación de trabajadores.

- Cumplir con los **principios éticos de Comercio Justo**. No solamente para mantener la **certificación** sino por el compromiso de hacer el bien.

- Cumplir con las **exigencias legales** en su país y evitar riesgos legales y de sanciones por incumplimientos. Es importante conocer y respetar la legislación laboral del país, la que incluye requerimientos frente a todos y todas las trabajadores(as) (como el pago de seguridad social), pero también frente al trabajo adolescente permitido. El no hacerlo puede suponer un riesgo legal y financiero para sus miembros (ejemplo: multas, asumir costos de accidentes laborales). El empleo de trabajo forzoso es un **delito en la mayoría de países, aplicándose sanciones penales**. Los países que han ratificado los Convenios de la OIT sobre trabajo forzoso deben de incluirlo como delito en sus códigos penales, tener sanciones adecuadas y aplicarlas de forma estricta.

- **Exigencias de parte de los mercados**. Riesgos de sanciones comerciales y restricciones a la importación.

Existen cada vez más exigencias por parte de los mercados y una mayor conciencia por parte de los ciudadanos(as), quienes son los consumidores(as) finales de los productos. Varios gobiernos, como el de los Estados Unidos y los de la Unión Europea, han incluido como requisito en sus acuerdos de libre comercio la erradicación del trabajo forzoso y otras violaciones a los derechos laborales en las cadenas de valor, y se pueden aplicar sanciones comerciales a los países cuyos gobiernos no realizan suficientes esfuerzos para erradicarlo. El sistema generalizado de preferencias de la UE y los Estados Unidos proporcionan



reducciones arancelarias a las importaciones de países en desarrollo a condición de que cumplan, entre otros requisitos, la prohibición del trabajo forzoso. El sistema generalizado de preferencias de la Unión Europea se refiere explícitamente a los convenios de la OIT N° 29 y N° 105, así como a la Declaración de la OIT de 1998 sobre los principios fundamentales y derechos en el trabajo.

En este enlace se puede consultar información sobre acuerdos de libre comercio y derechos laborales, así como enlaces hacia páginas webs que contienen los acuerdos firmados por los Estados Unidos, Canadá y la Unión Europea: <http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/free-trade-agreements-and-labour-rights/lang--es/index.htm>

La Organización de los Estados Americanos (OEA), tiene un sistema de información sobre comercio exterior que recompila todos los tratados de libre comercio y demás acuerdos comerciales firmados entre los países Latinoamericanos y del Caribe y otros países: http://www.sice.oas.org/agreements_s.asp



-
- **Exigencias legales para la industria** en los países importadores (EE. UU., UK, UE)

En Estados Unidos, la ley *Trafficking Victims Protection Reauthorization Act* (TVPRA) de 2005, establece que la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales del Gobierno de EE.UU. deberá hacer labores de monitoreo periódico sobre la incidencia de trabajo infantil, trabajo forzoso y tráfico de personas, así como hacer pública una lista de rubros productivos y países donde existen razones suficientes para creer que se incidió en trabajo infantil y trabajo forzoso. Esta ley se puede consultar en el enlace de la sección siguiente.

En la Unión Europea (UE) entró en vigor la directiva *Non financial reporting* de 2014 que obliga a todas las grandes compañías (más de 500 empleados) a reportar anualmente sus acciones en materia social, laboral, medioambiental y anticorrupción, así como dar cuenta de qué riesgos y problemas enfrentan en sus operaciones y cadenas de suministro, y cómo los abordaron.

Algunos países de la UE aprobaron legislaciones más vinculantes para las empresas, como la *Modern Slavery Act* en el Reino Unido, que establece el deber de las empresas de publicar declaraciones y políticas de compromiso con los derechos humanos en toda su cadena de valor.

En Francia, *el Duty of Vigilance Act* obliga a las grandes empresas no solo a reportar, sino a establecer un proceso de análisis de riesgos, medidas de mitigación y mecanismos de reclamo ante toda violación de los derechos humanos a la que las empresas hubiesen podido contribuir, tanto directamente como en sus cadenas de suministro. Otros países como Holanda, Alemania y Australia están considerando establecer legislaciones similares.

-
- **Mayor exposición pública en medios de comunicación y riesgos reputacionales.** Estas crecientes expectativas internacionales dan lugar a la **publicación de informes y listas de vigilancia** que investigan y clasifican a los países en función de las evidencias de trabajo forzoso y del nivel de respuesta de los gobiernos para aplicar las leyes, tomar medidas de prevención y protección de las víctimas. También existen **rankings que clasifican a las empresas en función de su nivel de respuesta** y las medidas que toman para controlar sus riesgos a lo largo de toda su cadena productiva, incluidas las prácticas de sus proveedores. Por lo tanto, la temática de prácticas laborales y abusos a los derechos laborales está cada vez más en el punto de mira de los gobiernos, empresas, medios de comunicación, organizaciones de la sociedad civil y la sociedad en general. Existe cada vez más exposición pública de los hechos o evidencias de malas prácticas laborales. Un solo relato público que evidencie trabajo infantil o trabajo forzoso en un área productiva de comercio justo puede **repercutir seriamente en la imagen y reputación** no solamente de la organización de productores(as) en cuestión, sino también del producto, de la región del país y de la marca *Fairtrade* en su conjunto, de esa manera se pueden afectar las futuras oportunidades comerciales bajo el esquema de certificación de Comercio Justo.

- **Riesgos para una organización de productores(as)**

US DEPARTMENT OF LABOUR - LIST OF GOODS PRODUCED BY CHILD LABOUR OR FORCED LABOUR

<https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods>



GLOBAL SLAVERY INDEX, producido por la Fundación Walk Free

Incluye análisis de cadenas de suministro y productos

Incluye el Informe regional de las Américas 2018:

<https://www.globallslaveryindex.org/>

<https://www.globallslaveryindex.org/2018/findings/regional-analysis/americas/>



ATLAS DE PRODUCTOS que evidencian trabajo infantil o trabajo forzoso, publicado por Verité (se retoma datos del Departamento del Trabajo de Estado Unidos)

<https://www.verite.org/es/commodity-atlas/>



US TRAFFICKING IN PERSONS REPORT

Este informe anual detalla las principales problemáticas, país por país, y clasifica a los gobiernos en función de su nivel de respuesta.

<https://www.state.gov/reports/2020-trafficking-in-persons-report/>



MODERN SLAVERY REGISTRY.

Incluye un buscador para averiguar qué hace cada empresa para abordar la esclavitud moderna, así como guías informativas dirigidas a las empresas.

<https://www.modernslaveryregistry.org>



Esta creciente exposición pública de las condiciones en las cuales se producen los bienes finales consumidos, que antes podían más fácilmente permanecer ocultas, hace que aumente el interés comercial de las empresas y organizaciones de productores(as) sobre esta temática. También se añade a lo dicho, la creciente conciencia y exigencia de los consumidores(as) finales que quieren saber de dónde provienen los productos que consumen y en qué condiciones fueron producidos, y así tomar la decisión de qué comprar o no.



Textos: CLAC
Diseño: Rafael Castro
Fotografías: Archivo CLAC

www.clac-comerciojusto.org
info@clac-comerciojusto.org

twitter.com/CLACFairtrade

facebook.com/clac.comerciojusto

youtube.com/c/CLACComercioJustoFairtrade

instagram.com/clac.comerciojusto/