



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

MÓDULO 3. Tomar acciones para reducir riesgos y prevenir situaciones de malas prácticas laborales

3.1. Acciones preventivas. Medidas de control y de mejora de prácticas laborales

Este paso es la continuación del análisis de situación (ver módulo 2 de esta Guía).

El análisis participativo de situación, permite **identificar y priorizar medidas a tomar** por la organización y sus asociados(as) para mejorar ciertas situaciones identificadas, controlar mejor las prácticas laborales o prevenir malas prácticas.

El paso siguiente será acordar e implementar un plan de trabajo siguiendo las propuestas hechas por trabajadores(as) y asociados(as).

- **Algunas buenas prácticas en prevención y control son:**

1. Reglamentar las prácticas de contratación y establecer una lista de buenas prácticas y otras a evitar

Por ejemplo, establecer contratos escritos de trabajo; garantizar que el pago esté por encima del mínimo nacional, aunque fuera en modalidad a destajo; no hacer pagar al trabajador(a) por servicios como comida, agua potable o alojamiento; evitar el trabajo o apoyo de familiares que viven con el trabajador(a), a no ser que se establezca con ellos y ellas otro contrato individual de trabajo; no cargar ningún tipo de tasas o comisiones al trabajador(a); no retener los documentos de identidad; establecer pagos de salarios de manera periódica y acordada; no promover el endeudamiento de los trabajadores(as), entre otras.

También se puede valorar si es factible **centralizar la contratación de trabajadores(as)** para algunas tareas específicas (plantas de beneficio) o épocas en las que la intensidad de mano de obra es mayor (cosecha). Es decir, que la misma organización asuma la contratación bajo unos criterios unificados y, por tanto, que los riesgos relacionados con las prácticas laborales los asuma la propia organización y no cada productor(a) individualmente.

El siguiente manual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) contiene



unos principios rectores para combatir el trabajo forzoso, que pueden inspirar la lista de buenas prácticas que su organización decida reglamentar:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_116661.pdf



2. Concientización y acuerdos con socios(as), empleadores(as), intermediarios(as) laborales

Si los empleadores(as) conocen qué significa el trabajo forzoso y las prácticas que pueden conducir a él, se puede reducir el riesgo de que incurran en tales prácticas. El módulo 1 de esta guía aporta algunos insumos para talleres o charlas para crear conciencia entre los asociados.

La toma de conciencia es un primer paso, pero también habría que establecer acuerdos o reglamentos internos sobre las buenas prácticas laborales y de prevención del trabajo forzoso para que estos sean aceptados por cada asociado(a).

Una vez identificados los riesgos, las acciones para superarlos deben ser un compromiso del conjunto de la organización y no solo del equipo técnico o de las personas involucradas en el análisis situacional. Se deben generar espacios de trabajo como charlas o encuentros con el conjunto de los asociados(as) e intermediarios(as) tanto

para crear conciencia como para llegar a estos acuerdos.

Además de las charlas o talleres, se pueden reforzar de manera continua los mensajes dirigidos a asociados(as) e intermediarios(as) a través de campañas y materiales de comunicación usando canales como afiches, mantas vinílicas, volantes fijados en lugares de paso y visibles para toda la organización, mensajes radiales, entre otros.

Cuando el productor(a) no contrata directamente la mano de obra, él mismo debe asumir la responsabilidad de las prácticas de los intermediarios. Por tanto, cualquier espacio de creación de conciencia dirigido al socio(a) también debe tener en cuenta cómo involucrar a todo intermediario laboral y llegar a los mismos acuerdos. Se podría proponer reuniones conjuntas para establecer participativamente las buenas prácticas con todos los productores(as) e intermediarios(as) de una misma zona.



3. Crear conciencia e informar a los trabajadores(as) y el público en general

Si los trabajadores(as) y las comunidades de donde provienen o donde viven, están informados y empoderados sobre sus derechos, se puede prevenir mejor que sean víctimas de trabajo forzoso. Que los habitantes y líderes de la comunidad estén más conscientes de sus derechos, también ayuda a prevenir, identificar y denunciar tales situaciones.

Su organización puede orientar campañas informativas también a los trabajadores(as), o, de manera más amplia, en general para las comunidades donde se identificaron mayores riesgos.

Para ello se puede servir del apoyo de aliados locales del gobierno encargados de la protección de trabajadores(as) con el fin de difundirlos canales de atención y apoyo a trabajadores(as).

Se debe valorar cuál es la mejor forma de llegar al conjunto de trabajadores(as) y los

medios más apropiados para comunicar. Se puede organizar encuentros al inicio de cada cosecha y brindar orientaciones acerca de varios aspectos relacionados con el trabajo, como higiene, salud y seguridad, derechos laborales, indicadores de trabajo forzoso o situaciones que el trabajador(a) puede denunciar. También se pueden usar afiches o materiales de comunicación en lugares de paso frecuente de los trabajadores(as) dentro de las fincas, en los autobuses que los transportan, etc.

Si hay grupos de trabajadores(as) que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad, se puede priorizar la sensibilización entre ellos y adaptar los contenidos a sus necesidades particulares como mensajes gráficos o el uso de un idioma familiar para ellos.



4. Mecanismos de vigilancia y rendición de cuentas

Se puede llegar a acuerdos y **formalizar unos reglamentos con los empleadores(as) o intermediarios(as) sobre una serie de rendición de cuentas** a las que pueden estar sujetos. Para que estos acuerdos se vuelvan vinculantes deben ser parte de los convenios contractuales establecidos con esos intermediarios. Por ejemplo: declarar trimestralmente el número de trabajadores(as) con sus edades, procedencia o modo de reclutamiento, y un control documental que incluya planillas de pago, contratos de trabajo, copia de documentos de identidad de los trabajadores(as), declaraciones de los trabajadores(as) de entrega de Equipos de Protección Personal (EPPs) y de haber recibido entrenamiento, entre otros documentos.

Se pueden establecer **visitas no anunciadas de monitoreo** para verificar cuántos trabajadores(as) trabajan, en qué condiciones, así como verificar que el control documental corresponda con las situaciones en campo. En esas visitas, y en base al listado de indicadores de trabajo forzoso, se puede evaluar si se da riesgo de trabajo forzoso.

También se puede realizar **encuestas periódicas de forma anónima y**

confidencial a los trabajadores(as) como parte del proceso de las visitas en el campo. Estas encuestas pueden seguir los mismos lineamientos descritos en el módulo 2 de esta guía, y organizarse siempre bajo el consentimiento de los empleadores(as), intermediarios(as) y trabajadores(as) en el momento de realizarlas.

Se puede establecer alguna penalidad para el empleador(a) en el caso de que no cumpla con los acuerdos, aunque la penalidad en sí misma no es suficiente. La medida siempre debe estar orientada a restablecer el derecho del trabajador(a).

Cualquier caso de abuso, explotación o indicio de trabajo forzoso encontrado mediante estos mecanismos de control debe reportarse en primera instancia dentro de su organización y siempre buscar asesoría experta para su seguimiento y remediación. Con ese fin se recomienda tener una política o reglamento interno que incluya algunas pautas para el reporte y la remediación, así como mecanismos de referencia con las autoridades gubernamentales competentes en protección.

3.2. Políticas y mecanismos de reporte y remediación

Su organización puede decidir formalizar el compromiso con el respeto de los derechos laborales a través de una política organizacional sobre protección de trabajadores. Para ello puede adecuar los reglamentos y códigos de conducta ya existentes con cláusulas adicionales que incluyan todas las medidas y normas internas a las que la organización se compromete para prevenir y responder ante situaciones de daños o explotación de trabajadores(as).

Todas las medidas mencionadas en el apartado 3.1., u otras que su organización priorice, pueden formalizarse en esta política o reglamento interno, que debe ser aprobado en Asamblea General.

La política puede definir qué conductas, medidas o acuerdos se vuelven vinculantes para todo miembro y empleado de la organización.

• ¿Qué elementos debe incluir su política?

- Debe considerar y tomar como base las principales normas de **la legislación internacional, nacional y las normas de comercio justo** respecto a prácticas laborales.
- Tiene que definir **ante qué tipo de situaciones la organización tiene el deber de actuar para proteger** a los trabajadores(as) vulnerables. Debe definir qué se entiende por trabajador(a) vulnerable, qué se entiende por protección, así como otros términos y conceptos.
- Debe dejar claro **quiénes deben cumplir con esta política**, es decir directivos, socios, personal operativo, visitantes externos. Debe clarificar qué responsabilidades se espera de esas personas, esto es las normas a seguir, los procedimientos de reporte de brechas, entre otras.

- Tiene que establecer otros **roles y responsabilidades necesarios para su cumplimiento**. ¿A cargo de cuáles persona o equipo está ese cumplimiento? ¿quiénes son los responsables de su seguimiento e implementación?
- Debe considerar los compromisos y acciones para **prevenir malas prácticas laborales**, definidos anteriormente por la organización (ver apartado 3.1.)
- Tiene que aclarar los compromisos y acciones para **proteger a trabajadores(as)**, como los mecanismos de reporte en caso de infracciones a la política en el caso de que alguna persona llegara a identificar alguna brecha, durante las visitas del sistema interno de control u otras visitas a fincas. Los trabajadores(as), o cualquier otra persona de la organización, deben tener a disposición canales seguros para reportar situaciones que les afectan a ellos o a otros trabajadores(as).
- Para ello, la organización puede considerar **nombrar a una persona del equipo técnico como punto focal en temas de protección a trabajadores(as)**. Esta persona puede recibir, de manera confidencial, reportes sobre indicios de trabajo forzoso, explotación o daño a un trabajador(a). También se puede nombrar a un pequeño comité de 3 personas, que pueden incluir al punto focal de protección, a un directivo de la organización y a una persona experta externa a la organización. Para ello se pueden ver las pautas definidas en el siguiente punto.

• Consideraciones sobre el tratamiento a los casos y remediación

La persona o comité designados como punto focal de contacto para recibir reportes debe tener una capacitación previa sobre trabajo forzoso, protección a trabajadores(as) vulnerables, y el manejo de estos casos. Debe comprometerse con unas pautas que incluyan asegurar la confidencialidad de los casos y la identidad de las personas involucradas, así como que no se tomarán acciones en contra de los intereses de los trabajadores(as).

En todo caso, para el seguimiento y la toma de decisiones, también es necesario que esa persona reciba asesoramiento de una entidad experta externa, de la coordinación de cumplimiento social de CLAC o de Fairtrade Internacional. Toda situación con indicios de delito debe ser reportada ante las entidades gubernamentales competentes.

CLAC recomienda fuertemente que los casos relacionados con temas de trabajo forzoso, daños serios a la integridad y seguridad de trabajadores(as), así como casos de acoso sexual sean reportados de inmediato siguiendo los mecanismos de la política de protección de CLAC para apoyarles a buscar la protección de los trabajadores(as) vulnerables.

La remediación dependerá siempre del análisis del caso específico, teniendo en cuenta, ante todo, qué es lo mejor para el trabajador(a). La prioridad es su protección antes que cualquier otro interés o necesidad del empleador(a) o la organización.

La aplicación de penalidades al empleador(a) o denuncia ante las autoridades de trabajo del país tendrá en cuenta cómo estas autoridades velan por que esta denuncia no supondrá ninguna consecuencia negativa para el trabajador(a), como perder su empleo o cualquier futura oportunidad de empleo sin alternativas de apoyo material y un lugar; o ser criminalizado por permanecer de forma ilegal en el país o por participar en actividades ilegales como consecuencia de trabajo forzoso. Los aspectos de seguridad y alternativas de apoyo deben valorarse en cada caso antes de tomar una decisión.

Es necesario informarse sobre las entidades existentes, como ONGs, sindicatos u entidades gubernamentales, así como del tipo de ayudas y garantías que pueden ofrecer. En algunos

países existen entidades que brindan medidas de protección, como alojamiento temporal, ayuda material o ingreso de sustitución (subsidio de desempleo) a trabajadores(as) rescatados de trabajo forzoso.

Denunciar una situación de explotación laboral o trabajo forzoso y la consiguiente pérdida del empleo, puede poner al trabajador(a) en una situación peor, en el caso de que no tuviera acceso a ningún apoyo de su círculo familiar, de su comunidad o de su gobierno.

En circunstancias en las cuales no es posible recibir un apoyo de parte de entidades externas, la organización puede tomar algunas medidas de remediación orientadas a proteger a los trabajadores(as), y corregir algunas malas prácticas. Se puede, por ejemplo, llegar a acuerdos para mejorar las condiciones de higiene, seguridad o alojamiento; brindar los medios para que el trabajador(a) que desee renunciar al trabajo lo haga recibiendo alguna compensación y todos los salarios pendientes o las horas extras prestadas; brindar transporte para el regreso a su comunidad de origen (si fue trasladado por el empleador o intermediario); formalizar y controlar el pago oportuno de salarios y hacer pagar los sueldos que se deben; revisar las condiciones de deuda adquirida para ver si son razonables, y, de no ser así, buscar una cancelación de esta deuda o cambiar las condiciones.



- Otro elemento necesario para la implementación de la política es:

Socializar, informar, capacitar y lograr el compromiso de todos(as) dentro de la organización a través de la política

- La política debe ser conocida y socializada entre los empleados, socios, intermediarios, trabajadores, y la comunidad más amplia.
- Deben existir documentos firmados de consentimiento con la política de parte de los asociados(as).



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/