



Una nueva estrategia Fairtrade en materia de derechos de los trabajadores

Introducción: El por qué de una nueva estrategia y lo que esperamos lograr

En 2010 Fairtrade International anunció que emprendería una revisión de la forma en que enfocamos nuestro trabajo con respecto al trabajo contratado.

Fairtrade comenzó a trabajar con las primeras plantaciones de té certificadas en el año 1994, para resolver los problemas a los que se enfrentaban los trabajadores sin tierra. Los trabajadores en las fincas y en las fábricas son los más vulnerables en el sistema de comercio mundial. Sin tierra o sin la capacidad de devengar el sustento mediante su explotación, a menudo tienen pocas opciones para ganarse la vida. Muchos terminan trabajando jornadas largas y difíciles por un salario bajo, temiendo exigir sus derechos por miedo a perder sus puestos de trabajo.

Casi 20 años más tarde, nuestra revisión estratégica ha sido una oportunidad para mirar con ojos críticos nuestro impacto en esta esfera – éxitos, carencias, oportunidades – y redefinir nuestra visión para incluir a los trabajadores.

Tan sólo en las plantaciones certificadas Fairtrade existen actualmente 170 000 trabajadores. Estos hombres y mujeres y sus familias ya han podido acceder a la prima Fairtrade y han invertido estos fondos en proyectos de educación, salud, desarrollo profesional y comunitarios. Sus plantaciones son objeto de auditorías periódicas anuales para comprobar que sus derechos laborales son respetados.

En muchos lugares de trabajo certificados Fairtrade, los ingresos, las condiciones de trabajo y la participación en la toma de decisiones de los trabajadores van mucho más allá de los requisitos mínimos incorporados en los criterios Fairtrade. Esto es especialmente cierto en aquellas fincas en las que la dirección se ha comprometido a observar los principios de Fairtrade, donde los trabajadores pertenecen a un sindicato independiente, o ambos.

No obstante, en muchas fincas certificadas Fairtrade los trabajadores permanecen en una posición vulnerable. Muchos sienten que no tienen la libertad o la posibilidad de negociar mejores salarios o condiciones de trabajo. Otros ganan suficiente para vivir, pero no para tener ahorros o mejorar la situación de sus familias.

Es por ello que asumimos nuestra revisión estratégica teniendo presente la siguiente cuestión fundamental: *¿Cómo puede Fairtrade cumplir adecuadamente su misión de empoderar a los trabajadores para que combatan la pobreza, fortalezcan su posición y tengan más control sobre sus vidas?*

En el transcurso de nuestra revisión de año y medio, hemos contado con la generosa contribución de los conocimientos especializados de los sindicatos, de los activistas de los derechos laborales y de los asociados en el sistema Fairtrade, incluyendo los propios trabajadores. En particular, el Consejo Consultivo sobre los Derechos de los Trabajadores (WRAC en sus siglas en inglés) de expertos en derechos laborales y sindicatos, ha sido un asesor cercano durante el desarrollo de nuestra nueva estrategia.



“Los trabajadores se han beneficiado en los últimos años de los proyectos de la Prima de Comercio Justo Fairtrade y de la protección de los derechos laborales básicos que ofrecen los criterios y la certificación de Comercio Justo Fairtrade. Pero es hora de ir más allá y hacer de la participación del trabajador el centro de nuestro modelo.”

Tuulia Syvänen, Jefa de Operaciones, Fairtrade International

Nuestra ambición

Los trabajadores tienen el poder de mejorar sus medios de vida en un entorno positivo y favorable al apoyo

La visión de la nueva estrategia para los derechos de los trabajadores es llegar a una situación que permita a los trabajadores influir en las circunstancias y decisiones que afectan a sus vidas. Queremos ir más allá del paradigma tradicional de la Responsabilidad Social Empresarial de cumplimiento social basado en el establecimiento de normas y auditoría. Si bien las auditorías son una herramienta, el foco de Fairtrade debe ser ayudar a crear las condiciones para que los trabajadores tengan las herramientas y la capacidad de negociar sus propios salarios y condiciones de trabajo.

Nuestro objetivo es apoyar “sistemas maduros de relaciones laborales” en las fincas certificadas Fairtrade. Se trata de un modelo para las relaciones entre el empleador y el trabajador mediante el cual los trabajadores y la dirección construyen una relación basada en la confianza, el respeto y el diálogo constante. Los trabajadores y el empleador se reúnen con frecuencia para hablar de temas en el lugar de trabajo: no sólo sobre los salarios de los trabajadores y las condiciones laborales, sino también sobre la producción, los problemas de la productividad y las soluciones, etc.

Las relaciones positivas entre los trabajadores y los empleadores y el diálogo pueden ayudar a construir negocios sostenibles y a que las empresas sean más competitivas. Los empleadores pueden beneficiarse de empleados más motivados y de una menor rotación del personal. Según la Organización Internacional del trabajo (OIT): “La competitividad y viabilidad - e incluso la supervivencia - de las empresas dependen cada vez más de la capacidad de garantizar la motivación, la capacitación y el compromiso de los trabajadores. Los mejores resultados en ese sentido se obtienen en un entorno de trabajo progresista, caracterizado por un espíritu de confianza y respeto mutuos, la no discriminación y buenas relaciones de trabajo.”

Evidentemente, el marco internacional de los derechos laborales, particularmente los derechos y principios promovidos por la Organización Internacional del trabajo (OIT), seguirá siendo el fundamento de los Criterios de Comercio Justo Fairtrade para Trabajo Contratado.

Libertad Sindical

Garantizar que los trabajadores tengan libertad para negociar sus propias condiciones de trabajo

“Fairtrade Internacional promueve especialmente los derechos de libertad sindical, la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva y considera que los sindicatos independientes son el mejor medio para lograrlos”

Sección 1.4 del Criterio Fairtrade para el Trabajo Contratado

Creemos que la negociación colectiva puede ser una herramienta muy relevante para que los trabajadores negocien salarios más altos, mejores condiciones de trabajo y beneficios. Queremos trabajar junto con los empleadores, trabajadores y asociados para crear un entorno favorable, a fin de que los trabajadores puedan organizar y negociar sus condiciones de empleo, si deciden hacerlo.

Por ejemplo, le pediremos a los empleadores demostrar que aceptan la libertad sindical. Solicitaremos a la dirección que nos comunique esta aceptación antes de la certificación y que también la comunique a sus empleados. Los sindicatos pueden reunirse libremente con los trabajadores si lo desean.

Sabemos que los trabajadores necesitan habilidades específicas para poder participar en un diálogo positivo con su empleador. Buscaremos formas de ofrecer a los trabajadores oportunidades de capacitación y de apoyo. Los Oficiales de Enlace Fairtrade tendrán un papel de coordinación e involucrarán a los sindicatos, a representantes del Ministerio de trabajo y a otros actores asociados locales. Designaremos puntos de contacto que pueden ser un recurso local para los trabajadores que quieran indagar acerca de sus derechos.

Daremos orientación a los empleadores y a los trabajadores sobre las formas en que pueden construir relaciones laborales positivas y constructivas que beneficien a cada uno de ellos. Recomendaremos procedimientos para el diálogo, no sólo con el objeto de la negociación de contratos, sino también para crear una rutina de reuniones regulares de trabajo a nivel de equipos de trabajo. Todas las plantaciones certificadas Fairtrade tendrán que disponer de procedimientos para la resolución de conflictos.

Un salario digno

Los trabajadores pueden responder a las necesidades de sus familias

El salario digno es un salario que cubre las necesidades básicas de un trabajador y de su familia, incluidas la alimentación, vestido, vivienda, salud, educación, trabajo y un poco más para las circunstancias imprevistas. Es dinero que los trabajadores controlan y que pueden gastar de acuerdo a sus necesidades y deseos, para mejorar su nivel de vida y no depender de la caridad. El actual criterio de Comercio Justo Fairtrade para trabajo contratado obliga a los empleadores a pagar al menos el salario mínimo legislado para luego avanzar hacia un salario digno, pero no da puntos de referencia o plazos claros.

En última instancia, nos gustaría ver los trabajadores sindicados y los empleadores negociando juntos con miras a un salario digno para los trabajadores. Pero, teniendo en cuenta que esto no siempre es posible: si los trabajadores no están en posición de negociar o las fincas no reciben una renta equitativa – Fairtrade debe apoyar este proceso estableciendo expectativas más claras sobre los niveles salariales.

En el futuro Fairtrade International definirá para los empleadores un proceso claro de transición hacia el pago de

un salario digno. Tomaremos como puntos de referencia niveles de salario digno por región, fundamentados en bases de datos de costos existentes y en el diálogo con los trabajadores y otros. Vamos a crear un proceso bien definido y a ofrecer orientación a los empleadores en la retribución de un salario digno.

Al final, las empresas productoras deben tener un negocio sostenible. Vamos a trabajar con actores a lo largo de la cadena de suministro Fairtrade para ayudar a garantizar que las empresas cuenten con los recursos que necesitan para pagar a sus trabajadores un salario digno. Los empleadores pueden beneficiarse también de pagar un salario digno: aumentar los salarios, normalmente conduce a una mejor retención de trabajadores cualificados, mejoras en la calidad y a una reducción de los costos de contratación y capacitación.

La Prima Fairtrade

Primero satisfacer las necesidades básicas

La prima Fairtrade es el dinero pagado por los compradores que se utiliza para mejorar la situación socioeconómica de los trabajadores, sus familias y comunidades. Fairtrade ha limitado el uso de la prima Fairtrade para proyectos colectivos y no para realizar pagos a los trabajadores, ya que la prima debe ser un beneficio adicional por encima de los salarios.

Sin embargo, muchos trabajadores han dicho que quieren reglas más flexibles sobre cómo gastar la prima Fairtrade. Satisfacer las necesidades básicas puede ser difícil para los trabajadores en las regiones donde los salarios son bajos. Ellos quieren tener la opción de utilizar los fondos de la prima como un ingreso adicional para su familia. Los trabajadores migrantes también desean la opción de utilizar la prima Fairtrade como ingresos o para proyectos en su comunidad natal.

Creemos que la prima Fairtrade es dinero que los trabajadores han ganado con su trabajo. Por tanto, los propios trabajadores deben decidir cómo invertir la prima de acuerdo a sus necesidades. Las organizaciones de pequeños productores pueden elegir pagar una bonificación a los productores con los fondos de la prima Fairtrade y nos gustaría que esto también sea posible para los trabajadores.

Vamos a considerar cómo se puede utilizar la prima Fairtrade para aumentar la renta disponible de los trabajadores, a fin de que sus necesidades básicas sean satisfechas como primera prioridad.

El Órgano Mixto

Los trabajadores deciden cómo gastar la Prima Fairtrade

El órgano mixto es el grupo que administra y decide cómo gastar la prima Fairtrade en una determinada finca o explotación de cierta importancia. El criterio actual Fairtrade dice que, como parte del órgano mixto, los representantes de los trabajadores electos y los representantes de la dirección deciden sobre el uso de la prima. No obstante, de la misma manera que hay muchos órganos mixtos con representantes de los trabajadores altamente capacitados que tienen la capacidad para tomar decisiones importantes, hay otros en los que la dirección influye de manera significativa en las decisiones relativas al uso de la prima debido a su posición y experiencia en asuntos financieros.

En el futuro, los trabajadores serán los que tomen la decisión en torno a cómo invertir su prima Fairtrade. La dirección tendrá una función consultiva en lugar de derechos de voto. La dirección garantizará que las decisiones sobre uso de la prima sean viables y estén permitidas por los criterios Fairtrade. Se impartirán sesiones especiales de capacitación para los representantes de los trabajadores, para que adquieran los conocimientos y la capacidad de gestionar las finanzas de la prima Fairtrade.

Siguientes pasos

La nueva estrategia para los derechos de los trabajadores será implementada en estrecha colaboración con las redes de productores de África, Asia y América Latina. Sus contribuciones nos ayudarán a adecuar la estrategia para su adaptación a la situación local de cada región productora.

Tras la adopción de estas estrategias regionales, la Unidad de Criterios de Fairtrade internacional conducirá el proceso para revisar el Criterio Fairtrade para Trabajo Contratado. El personal de la Unidad realizará consultas con una amplia gama de partes interesadas para ofrecer un criterio revisado que integre las recomendaciones de nuestra estrategia para los derechos de los trabajadores.

Vamos a usar otras herramientas además de los criterios para implementar las recomendaciones de la estrategia: capacitación y apoyo a los productores, asociaciones con empresas, asociaciones con ONG y sindicatos, certificación, etc. FLO-CERT ahora está revisando sus procesos y herramientas de auditoría para verificar las prácticas laborales en colaboración con Fairtrade internacional. También vamos a explorar la idea de una "certificado colectivo", mediante el cual los trabajadores podrían ser cosignatarios del contrato de certificación de su empresa con FLO-CERT.