



CNV Internationaal

El diálogo social y los salarios dignos traen innovación en el sector azucarero.

Todos tenemos derecho a un trabajo digno. CNV Internationaal y los sindicatos independientes trabajan juntos para combatir la pobreza mejorando las condiciones laborales de los trabajadores en África, América Latina y el sudeste asiático. Abordan conjuntamente aspectos como el salario digno, un ambiente de trabajo seguro para hombres y mujeres, el derecho de asociación y sindicalización y la forma de mejorar habilidades para los más jóvenes. Estos asuntos son considerados “normales” en los Países Bajos, pero en muchos otros lugares, no es así.



CNV Internationaal y Bonsucro: una dulce cooperación

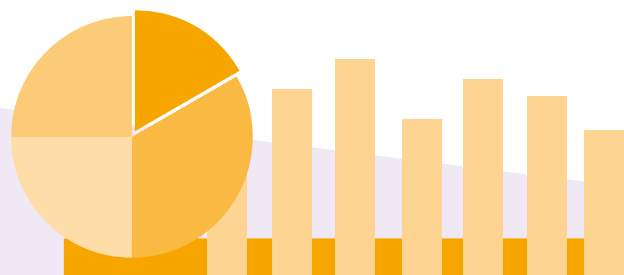
CNV Internationaal trabaja para mejorar la posición de los trabajadores en todo el mundo. Bonsucro, por su parte, es una organización en la que participan múltiples actores de la cadena productiva interesados en mejorar la sostenibilidad en la industria azucarera. Ambos, CNV Internationaal y Bonsucro unieron sus fuerzas en el 2019 con el fin de mejorar el estándar de producción para la certificación de las empresas que hacen parte del sector.

CNV INTERNACIONAL: “MÁS ATENCIÓN A LAS PERSONAS Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”

Al igual que muchas otras organizaciones certificadoras, durante los últimos años, el Estándar de Producción Bonsucro, se ha centrado principalmente en la sostenibilidad ambiental y económica. Consideramos que es el momento de prestar más atención al desarrollo de la sostenibilidad social. Si bien este aspecto ya se está considerando, ¡aún hay margen para mejorar! Los problemas sociales a menudo parecen ser menos visibles en los informes de auditoría; cuestiones como días laborables extremadamente largos, pagos por jornada de trabajo muy por debajo del salario digno, poco tiempo de descanso e insuficiente agua potable. Pero también, la falta de oportunidades para que los trabajadores se organicen libremente, no son tenidos en cuenta. Todos estos aspectos parecen ser un desafío para que sean evaluados en las auditorías.

CNV Internationaal como miembro de Bonsucro se centra principalmente en el respeto por los derechos humanos y los derechos de los trabajadores, aspectos sociales de la sostenibilidad. Las normas internacionales como los Principios Rectores de las Naciones Unidas y las directrices de la OCDE deberían ser factores claves en la actualización de una norma de producción creíble, confiable y preparada para el futuro.

En este sentido, CNV Internationaal celebró una sesión de trabajo los días 24 y 25 de septiembre de 2019 para recopilar información que sirviera como insumo para el proceso de revisión del estándar.



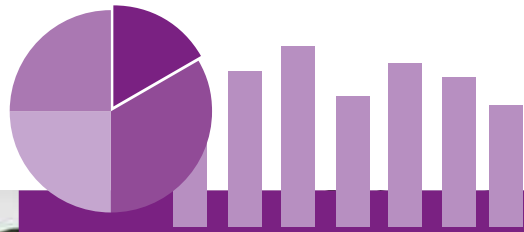
Datos y hechos

El **20%** de los compradores de la producción mundial de azúcar **son miembros de Bonsucro**



Se realizó en cooperación con sindicatos, representantes de Bonsucro, miembros del grupo de trabajo, varios expertos y empresas de Nicaragua, Guatemala, Honduras, El Salvador, Costa Rica, Colombia y Bolivia.

El evento, que tuvo lugar en Nicaragua, abordó dos temas principales para la revisión del estándar: la inclusión del diálogo social y el concepto de salario digno.



El **25%** de la tierra utilizada para la producción de caña del mundo es usada por miembros de **Bonsucro**

QUÉ ES EL ESTÁNDAR DE PRODUCCIÓN DE BONSUCRO?

El Estándar de Producción de Bonsucro se ocupa de todo lo que sucede en las plantaciones como en las fábricas y sus entornos, incluidos los proveedores. La norma consta de 6 principios que se conectan entre sí y cada 4 años debe ser revisada y actualizada.

En 2019, Bonsucro comenzó esta revisión a través de un proceso participativo de consultas y debates que se prolongarán hasta finales de 2020. CNV International está contribuyendo a este proceso con conocimiento y experiencia.

La voz de los trabajadores: “el diálogo social y los salarios dignos dinamizarán el Estándar de Producción Bonsucro”

La certificación es vista internacionalmente por empresas, inversores y consumidores como una forma confiable de minimizar los riesgos ecológicos, económicos y sociales a lo largo de la cadena de suministro y de ofrecer a los consumidores e inversores una forma de garantizar que los negocios se llevan a cabo de manera ética. Sin embargo, las ONG han realizado investigaciones en los últimos años que han demostrado que las normas aún no son una garantía de salarios dignos ni tampoco para la libertad de asociación de los trabajadores. Por esa razón, es importante aumentar los esfuerzos y la atención en estos temas si queremos que los estándares sigan siendo valiosos y confiables.

1. TRABAJAR PARA FORTALECER UN DIÁLOGO SOCIAL

Hacer que los trabajadores participen en este proceso es crucial. Los empleados en las empresas modernas quieren tener algo que decir y sentir que pertenecen. ¡Estas son buenas noticias! Participar en una conversación es la mejor manera de trabajar juntos para crear soluciones sostenibles. Los trabajadores y las empresas tienen una responsabilidad conjunta y un propósito común para abordar la salud y la sostenibilidad de la empresa y, por lo tanto, del empleo. Y si los trabajadores y las empresas pueden lograr un diálogo entre iguales, se pueden crear soluciones sostenibles. Los acuerdos colectivos entre empleadores y empleados, si se celebran entre partes iguales e involucran organizaciones representativas de los trabajadores, pueden conducir a cambios sostenibles.

El diálogo social es una forma de abordar los problemas y trabajar conjuntamente por el futuro de empresas y trabajadores. Por lo tanto, es importante que el Estándar de Producción de Bonsucro no solo monitoree cuántos trabajadores están cubiertos por un convenio colectivo, sino también, el que estos acuerdos se mejoren y actualicen permanentemente. En ese orden de ideas, lo deseable será que las empresas establezcan sus políticas laborales en estrecha consulta con sus trabajadores, quienes deberían, por ejemplo, incluirse en sesiones de consulta y en comisiones relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo y que puedan participar en diálogos sobre otros temas relevantes para ellos.

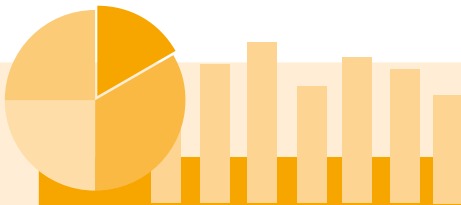
INVOLUCRAR A TODOS LOS GRUPOS DE INTERÉS

Involucrar a todos los interesados – comunidades y trabajadores – es esencial para crear un diálogo social efectivo. Para lograr esto, es importante que la compañía tenga una visión precisa y actualizada de quiénes son los actores y cómo están involucrados en los procesos de toma de decisiones. También debe realizarse un análisis de riesgos actualizado y preciso que muestre el impacto

que las actividades de la empresa tiene en los diversos grupos de interés. Esto debería incluir aspectos como el trabajo infantil, el trabajo forzado o el empleo de trabajadores migrantes. También se debe verificar, si los proveedores están violando derechos humanos o laborales.

CRECER Y DESARROLLARSE CON UN MECANISMO INDEPENDIENTE DE QUEJAS

Un segundo aspecto del diálogo es el establecimiento de un mecanismo de quejas claro, confiable, accesible e independiente que haga responsables a los principales actores de la cadena de suministros. El mecanismo de quejas es una herramienta importante para resolver conflictos y garantizar así, la paz y la productividad de las empresas. Todo los involucrados necesitan ser informados sobre los alcances y procedimientos de este mecanismo, especialmente aquellos trabajadores con educación básica o comunidades en lugares remotos. Un tercero independiente debe conducir el proceso de investigación de las quejas o denuncias, esto es crucial para ambos: trabajadores y empresas. Un mecanismo de quejas así, se constituye en una herramienta que protege a las compañías contra reclamos y denuncias falsas.



Una amarga verdad

- El azúcar es el mayor y uno de los más complejos productos agrícolas en el mundo.
- La salud y seguridad en el trabajo es uno de los más reconocidos problemas en la producción de caña de azúcar.
- La ausencia de trabajo decente relacionado con la remuneración y las condiciones laborales sigue siendo un problema en muchos países en desarrollo que producen caña de azúcar.
- El diálogo social en el sector azucarero es débil y fragmentado

** Reporte de la OIT sobre la producción de caña de azúcar, 2017*



El Diálogo social es parte de los siguientes convenios de la OIT:

- 87 (Libertad sindical)
- 98 (Derecho a la negociación laboral colectiva)

2. INCLUIR EL CONCEPTO DE SALARIO DIGNO EN EL ESTÁNDAR DE PRODUCCIÓN

En todo el mundo, los estándares de calidad incorporan cada vez más el concepto de salario digno. Un ejemplo de esto es la Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible - RSPO. Este concepto de salario digno podría ser una solución al impacto negativo de problemas, como el trabajo infantil, el trabajo forzado y los riesgos para la salud causados por trabajar largas jornadas en condiciones altamente estresantes.

El concepto de salario digno vital garantiza a los trabajadores una semana de trabajo estándar según lo definido por la OIT y un salario decente para que puedan mantener a sus familias. Existen varios métodos disponibles para calcular la brecha salarial tales como el Indicador de Salarios SA8000 o los métodos de cálculo utilizados por la Global Living Wage Coalition.

Los cálculos comienzan por mirar el salario que se paga pero teniendo en consideración otras escalas y no solo los más bajos. Se debe incluir la estructura de cómo se construyen los salarios dentro de la empresa, teniendo en cuenta también a los empleados directos, los trabajadores subcontratados y los trabajadores temporales. Incluir el concepto de salario digno en el Estándar de Producción de Bonsucro sería un gran paso y haría que la norma se destacara positivamente sobre otros estándares. Pero esto muy probablemente no se logrará de una vez, por lo tanto, sugerimos aquí algunos pasos intermedios para ir consiguiéndolo:

- Definir la brecha salarial entre el salario digno y el salario real, utilizando un método consensuado como los mencionados anteriormente.
- Crear acuerdos conjuntos (empresas-trabajadores) para un camino de reducción cuando hay una brecha definida entre el salario pagado y el salario digno.
- Implementar un aumento gradual en el pago que al menos cumpla con la tasa anual de inflación.
- Prohibir el pago por Trabajo a destajo
- Aceptar una edad mínima de 18 años para trabajadores, no se permiten excepciones.

SABÍAS QUÉ?

El diálogo social va más allá del ejercicio sindical

Los sindicatos democráticos que representan a sus miembros son, por supuesto, parte del diálogo social. Pero el diálogo social es más que una negociación colectiva de salarios. Las condiciones de trabajo, como la salud y la seguridad, también son temas para un diálogo constructivo, de hecho, esta es realmente una excelente forma de iniciar un diálogo social.

Los trabajadores de las empresas modernas quieren tener voz en sus empresas, esto los hace sentir relevantes y parte de ellas. Participar en las consultas sobre temas específicos estimula su sentido de pertenencia. De esta forma, los sindicatos no se comportan o ven como el enemigo, de hecho se pueden convertir en un importante aliado para la gestión de la empresa.

El diálogo social tiene que ver más con negociaciones que con huelgas

Las huelgas juegan por supuesto, un papel en el diálogo social, pero las estadísticas muestran que hay más paz en los ambientes de trabajo cuando los trabajadores y los empleadores se ven como socios, cuando son más propensos a sentarse y hablar sobre sus diferencias y sobre todo, cuando se toman en serio.

El diálogo social genera información útil a las empresas

Las empresas obtienen información valiosa cuando establecen un diálogo social y consultan a su personal. No hay que olvidar que los trabajadores suelen ser los que más saben sobre cómo se pueden mejorar los procesos de trabajo. Los diálogos con los trabajadores mejoran la gestión de riesgos y la eficiencia de las operaciones diarias de la empresa.



SABÍAS QUÉ?

El concepto de salario digno aumentaría la credibilidad del Estándar de Producción Bonsucro

Garantizar un salario mínimo no es suficiente para mantener la credibilidad del Estándar de Producción Bonsucro. En la práctica, el salario mínimo a menudo sigue siendo mucho más bajo que el salario digno. Cada vez más inversores, compradores y consumidores exigen a las empresas al momento de invertir en sus negocios, que paguen salarios dignos (los principales compradores en la industria de la caña de azúcar quienes están acreditados en el mercado de valores).

El mercado exigirá la inclusión del concepto de salario digno

La industria de la alimentación y la agricultura y en su gran mayoría, los inversores de todo el mundo consideran que el concepto de salario digno es de gran importancia. Un ejemplo de esto es la plataforma holandesa, "Living Wage Financials" de la cual participan varios inversores. Comenzaron una cooperación conjunta para estimular un salario digno para los trabajadores de la industria textil y ahora se están metiendo en marcas de alimentos y supermercados. A finales de 2019, los gobiernos de los Países Bajos y Alemania, en cooperación con varias ONG, organizaron una conferencia sobre este tema y los supermercados holandeses se han comprometido a comprar sus bananos a compañías que paguen un salario digno.

El concepto de salario digno evitará una carrera sin fondo

El mercado (laboral) determina, hasta cierto punto, las tasas del salario. Pero el mercado no siempre funciona perfectamente y el trabajo infantil, el trabajo forzado y los problemas de salud ocupacional a menudo contribuyen a mantener los salarios bajos. Por lo tanto, el salario mínimo de cada país no es necesariamente una garantía para un salario vital. Este concepto de salario digno es crucial si realmente queremos librar al mercado de tales prácticas y evitar una carrera sin fondo.

El concepto de salario digno lleva, paso a paso, hacia un salario digno

En la mayoría de los casos, simplemente no es posible lograr un salario digno en un solo paso. Así que, en primer lugar, necesitamos saber cuán grande es la brecha entre el salario mínimo y el salario mínimo vital y entonces podemos llegar a un plan viable para disminuirla. Este es un proceso dinámico, que incorpora la comparación de los salarios mínimos.

El concepto de salario digno se ajusta perfectamente al Estándar de Producción Bonsucro

El concepto de salario digno no pretende crear un doble estándar. El Estándar de Producción de Bonsucro es el único con el cual estamos trabajando, pero nos gustaría presentar este concepto de salario digno dentro del Estándar de Producción (en su totalidad).

PARA MAYOR INFORMACIÓN:

BONSUCRO

www.bonsucro.com

CNV Internationaal

www.cnvinternationaal.nl/es

Global Living Wage Coalition

www.globallivingwage.org

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

www.oecd.org

<http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>

Social Certification Standard SA8000

<https://tinyurl.com/wyvs9m3>

Sobre CNV Internationaal

CNV Internationaal trabaja en el diálogo social, en la empleabilidad de los jóvenes y en los derechos laborales en las cadenas de producción (internacionales). Obra en las industrias de aceite de palma, azúcar, minería, textiles y de metales, entre otras. Somos la organización para el desarrollo internacional o mejor cooperación internacional de la CNV, uno de dos grandes confederaciones sindicales neerlandesas, y trabajamos en estrecha colaboración con una serie de sindicatos asociados internacionales. Capacitamos a colegas del extranjero para que se conviertan en socios negociadores fuertes en sus propios países y fortalezcan las voces de jóvenes y mujeres. Hacemos esto proporcionando cursos de formación, intercambiando conocimientos y utilizando nuestra red de contactos. Además, trabajamos junto con el gobierno neerlandés y la comunidad empresarial de nuestro país para lograr que sus cadenas de producción internacionales sean más sostenibles, por ejemplo, proporcionando asesoramiento y estableciendo en acuerdos sectoriales sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE) los compromisos tomados para una conducta empresarial responsable en el ámbito internacional.

CNV Internationaal es una fundación independiente. En los Países Bajos, está afiliada a la Confederación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV). Junto con sus organizaciones asociadas, CNV Internationaal protege y promueve los derechos de los trabajadores basados en los principios de solidaridad internacional, responsabilidad personal, diálogo social y pluralismo. En los Países Bajos, CNV Internationaal, en colaboración con la confederación CNV, contribuye a mejorar las condiciones de trabajo mediante el cabildeo, la y la sensibilización de la opinión pública.

CNV Internationaal

Código postal 2475 – 3500 GL Utrecht

internationaal@cnv.nl • www.cnvinternationaal.nl

Fotografías: CNV Internationaal, Bas de Meijer, Paolo Prosperio

© 2020 CNV Internationaal – CNVI-P03

 **Internationaal**