

Manual Introductorio Sobre Riesgos Relacionados con el Reclutamiento en el Sector Café



VERITÉ
Fair Labor. **Worldwide.**

El financiamiento es proporcionado por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos bajo el acuerdo de cooperación número IL-31476. Este material no refleja necesariamente los puntos de vista ni las políticas del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones implica la aprobación por parte del Gobierno de los Estados Unidos. El 100% del costo total del proyecto es financiado con fondos federales, por un total de \$2,200,000 dólares.

Manual Introductorio Sobre Riesgos Relacionados con el Reclutamiento en el Sector Café

Introducción

Esta herramienta es una de las 17 herramientas que incluye la Caja de Herramientas para el Abastecimiento Socialmente Responsable (S3T, por sus siglas en inglés), la cual se creó como parte del Proyecto de Cooperación Para el Empleo Justo, Libre, y Equitativo (COFFEE, por sus siglas en inglés) de Verité a través del generoso financiamiento de la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de los EE. UU. (USDOL-ILAB, por sus siglas en inglés). La S3T se creó de acuerdo con el modelo de *Comply Chain* del USDOL, y al menos se creó una herramienta para cada uno de los ocho pasos de la *Comply Chain* (consulte el siguiente gráfico). Muchas de las herramientas se derivan a partir de herramientas creadas para la *Herramienta de Abastecimiento Responsable*, desarrollada por Verité con fondos de la Oficina de Monitoreo y Combate del Departamento de Estado de EE. UU. Trata de Personas (J/TIP). Las herramientas pueden usarse a placer, pero es importante que las empresas cuenten con sistemas y herramientas para cada paso de la *Comply Chain*.

PASOS DE LA CADENA DE CUMPLIMIENTO Y HERRAMIENTAS CORRESPONDIENTES

S3T Caja de Herramientas para el Abastecimiento Socialmente Sostenible



Cadena de Cumplimiento del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América

- PASO 1. Involucramiento de Aliados y Grupos de Interés**
Guía Sobre la Participación de Actores Clave
- PASO 2. Evaluación de Riesgos e Impactos**
Plataforma para la Evaluación de Riesgos para la Acción en el Comercio del Café (RE-ACT, por sus siglas en inglés)
Análisis de Causas Raíz de las Violaciones Laborales en el Sector Café
Cuestionario de Autoevaluación para Comercializadores de Café
Cuestionario de Autoevaluación para Productores
Cuestionario de Autoevaluación para Intermediarios Laborales
Guía para Evaluación y Selección de Intermediarios Laborales
- PASO 3. Desarrollar un Código de Conducta**
Ejemplo de Disposiciones del Código de Conducta
Ejemplos de Acuerdos de Responsabilidad Social
Manual Introductorio Sobre Riesgos Relacionados con el Reclutamiento en el Sector Café
- PASO 4. Comunicar y Entrenar a lo Largo de la Cadena**
Guía Sobre la Comunicación de Objetivos y Estándares en la Cadena de Suministro
- PASO 5. Monitorear Cumplimiento**
Directrices Sobre Monitoreo de Fincas de Café
Guía para Monitoreo de Intermediarios Laborales
Guía para Entrevistas a Trabajadores Enfocada en Reclutamiento y Contratación
- PASO 6. Remediar Violaciones**
Marco de Sistemas de Gestión para Prevenir y Remediar Riesgos Laborales
- PASO 7. Verificación Independiente**
Marco Para la Verificación Independiente del Suministro Ético
- PASO 8. Reportar Desempeño e Involucramiento**
Guía Sobre la Presentación de Reportes Públicos de Actores Clave del Sector Privado

Introducción a la Herramienta

Investigaciones de Verité han encontrado que el uso de intermediarios laborales (incluidos reclutadores, contratistas laborales, líderes de cuadrilla, agentes locales, y, en algunos casos, agencias de empleo) se ha generalizado en el sector café latinoamericano. Los productores de café por lo general recurren a reclutadores laborales cuando existe una necesidad urgente de trabajadores, especialmente durante la temporada de cosecha cuando el trabajo es intensivo. Aunque los intermediarios laborales pueden jugar un papel importante en las cadenas de suministro de café al asegurar un suministro constante de jornaleros, los intermediarios laborales sin escrúpulos podrían involucrarse en prácticas no éticas que ponen a los trabajadores en riesgo, y al mismo tiempo crean riesgos legales y de reputación para los productores, comercializadores, y tostadores de café. Por lo tanto, es necesario que implementen sistemas para identificar y atender los riesgos potenciales relacionados con el reclutamiento laboral en las cadenas de suministro.

Esta herramienta contiene **información de antecedentes sobre los riesgos relacionados con el reclutamiento** identificados por Verité en el sector café latinoamericano, así como información sobre **señales de alerta relacionadas con el reclutamiento en las cadenas de suministro de café y pasos clave que las compañías pueden tomar para atender estos riesgos.**

Antecedentes: Déficit Laboral, Migración y Riesgos Relacionados con el Reclutamiento en el Sector Café Latinoamericano

Muchos países productores de café en Latinoamérica han experimentado escasez de mano de obra debido a diversos factores, incluidos los bajos salarios y las malas condiciones de trabajo. Cuando no se atienden, estos déficits podrían arriesgar el futuro del sector y resultar en reducciones en la producción de café. La escasez de trabajadores locales en las regiones productoras de café promueve un aumento en la necesidad de trabajadores migrantes, que podrían necesitar el uso de intermediarios laborales para reclutar trabajadores de comunidades lejanas. Aunque el uso de intermediarios laborales puede traer beneficios tangibles a los productores de café y a los trabajadores también, y es una respuesta lógica al incremento en la escasez de mano de obra, esto también podría aumentar el riesgo de violaciones a los derechos laborales si no se implementan los controles adecuados para investigarlos y monitorearlos.

Las investigaciones de campo de Verité han encontrado que los intermediarios laborales usualmente se ven incentivados financieramente a reclutar tantos trabajadores como sea posible, lo que podría llevarlos a engañar a los trabajadores sobre las condiciones de trabajo y a involucrarse en otras prácticas sin escrúpulos para maximizar las ganancias. Estas prácticas poco éticas podrían incluir la retención de los documentos de identidad de los trabajadores, acoso y abuso, cobro de honorarios de reclutamiento, y la realización de deducciones ilegales al salario de los trabajadores.

La escasez de mano de obra ha derivado en un aumento en la alineación de intereses de las marcas, los propietarios de las fincas, y los trabajadores. Cuando los productores de café no logran reclutar suficientes trabajadores de sus fuentes locales de trabajo habituales u otras regiones dentro de sus propios países o de países vecinos debido a las pobres condiciones de trabajo y los bajos salarios, podrían tener que recurrir a intermediarios laborales.¹ Sin embargo, podría ser extremadamente difícil para los productores cubrir el costo de los intermediarios laborales y brindar a los trabajadores salarios y condiciones decentes debido a los precios de café históricamente bajos y al hecho de que el costo de la mano de obra es uno de los pocos insumos sobre los cuales las fincas tienen control. Abordar este problema requerirá que los tostadores, los comercializadores, los productores, los gobiernos, y otros actores clave tomen una acción conjunta a través de un enfoque de inversión compartido para identificar e implementar mejores prácticas.

Para reducir el riesgo de prácticas de reclutamiento poco éticas como las indicadas antes, es necesario investigar y monitorear a los intermediarios laborales. Los productores de café también podrían establecer prácticas tales como el reclutamiento directo, compartir ganancias, y, en algunos casos, contratar a trabajadores de forma permanente. Estas prácticas potencialmente podrían resultar en ahorros en costos, mejoras a la calidad del café cosechado y un aumento en la satisfacción y la retención de los trabajadores, además de reducir el riesgo de violaciones laborales.

Déficit Laboral

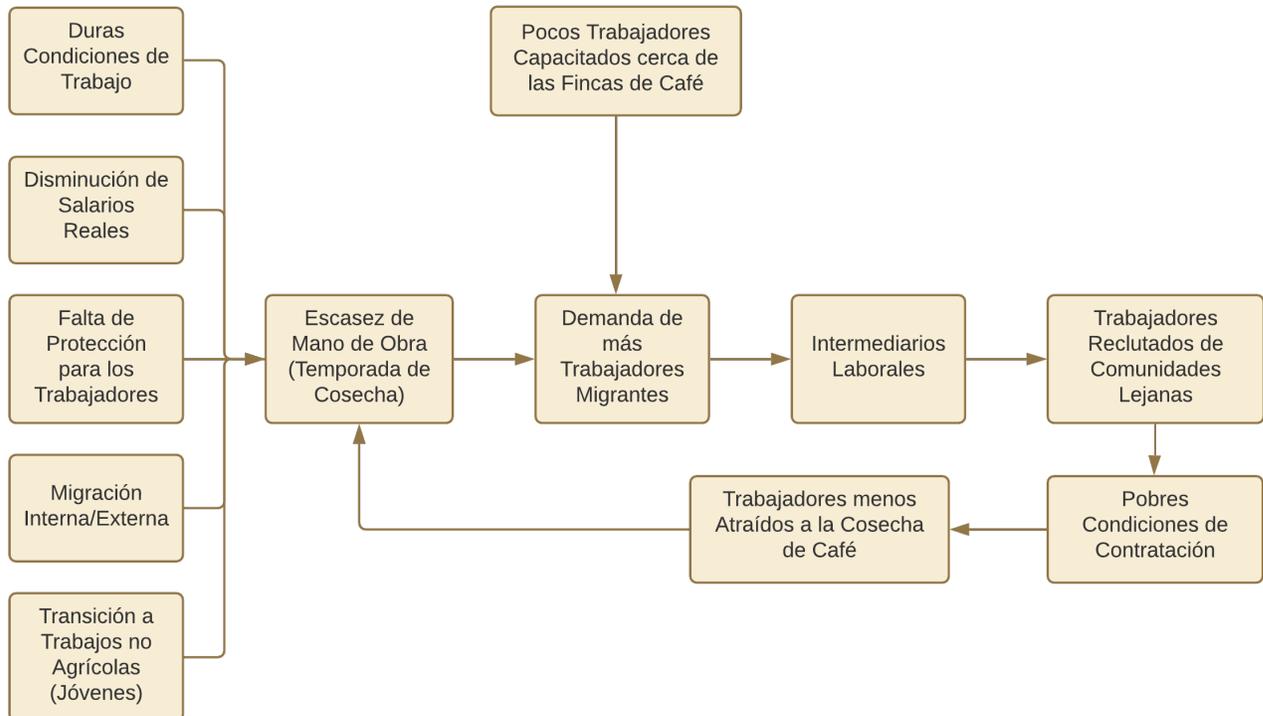
Algunas fuentes mediáticas reportan que los productores en Latinoamérica están enfrentando una escasez de trabajadores capacitados durante la temporada de cosecha de café, debido en parte a las duras condiciones de trabajo, a la disminución de los salarios reales, y a la protección insuficiente que se ofrece a los trabajadores.² Otros factores incluyen la migración interna e internacional motivada por la necesidad económica y el desplazamiento relacionado con la violencia y el cambio climático, así como el deseo que tienen las generaciones más jóvenes de trabajar en sectores menos estigmatizados, mejor remunerados, y menos demandantes físicamente.

Aunque el trabajo agrícola en algunas ocasiones se describe como "no especializado," cultivar y recolectar café de alta calidad en realidad requiere de años de experiencia en campo. No obstante, los trabajadores que dejan el sector café no pueden ser sustituidos fácilmente,³ pues "el trabajo en las fincas es un factor principal en la capacidad de la hacienda para entregar café de alta calidad y altamente productivo".⁴ Erik Nicholson de *United Farm Workers* (UFW) se ha referido a los jornaleros como "baristas de campo"⁵ ("*field baristas*") que pueden aumentar los márgenes de ganancia de los productores de café en la forma de café de alta calidad.

Un déficit de trabajadores locales con experiencia en las regiones productoras de café de varios países latinoamericanos ha creado la demanda de trabajo migrante, lo

que usualmente implica emplear a los intermediarios laborales para reclutar trabajadores de área distantes. La pandemia de COVID-19 (incluyendo las restricciones gubernamentales a la movilidad de migrantes internacionales e internos) ha contribuido a que se presenten retos aún mayores alrededor de la escasez de mano de obra.⁶ El uso de intermediarios laborales no monitoreados podría derivar en salarios más bajos y peores condiciones de trabajo, lo que hace al trabajo menos atractivo y, por tanto, se contribuye a la escasez de mano de obra. Esto crea un círculo vicioso de empeoramiento de condiciones de trabajo. Para romper este ciclo, los productores deben ofrecer condiciones de trabajo y vivienda que puedan atraer a una nueva generación de trabajadores y, con ello, detener la migración de trabajadores capacitados a la vida urbana u otros sectores competidores. Esto puede lograrse, parcialmente, mediante el reclutamiento directo o el monitoreo de los intermediarios laborales.

Escasez de Mano de Obra, Reclutamiento, y Riesgos de Trabajo



Migración Laboral

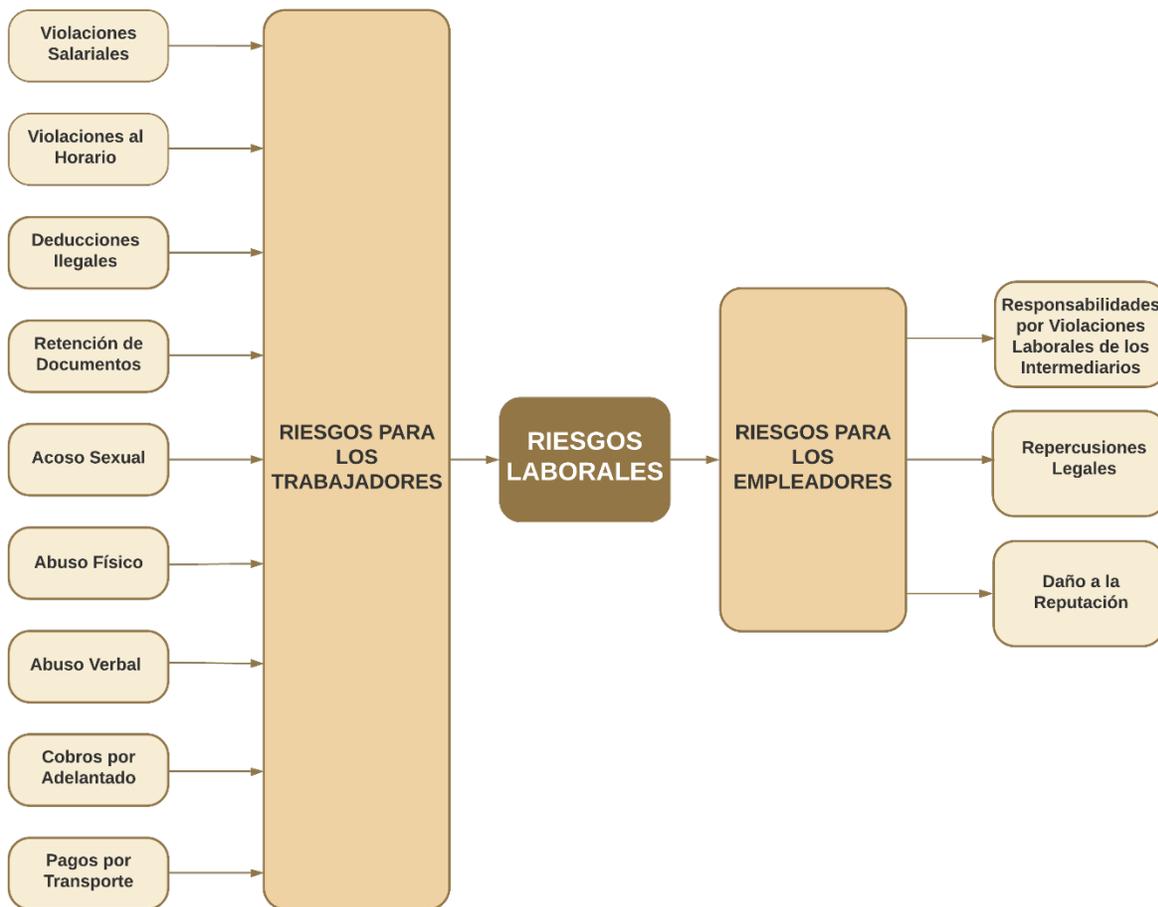
La investigación de Verité ha encontrado que muchas fincas de café están dotadas de un pequeño número de trabajadores permanentes y un gran contingente de trabajadores temporales que por lo general se contratan informalmente (sin contratos) durante períodos intensivos de trabajo (especialmente en la recolección, la siembra, y la fertilización). Muchos de estos trabajadores temporales son trabajadores migrantes que podrían establecerse en una finca en particular o cerca de esta durante la temporada de cosecha o seguir los ciclos de siembra-cosecha de finca en finca.

Los trabajadores migrantes de regiones que históricamente no producen café podrían carecer de experiencia trabajando en el sector café, lo que los hace significativamente menos productivos. Algunos reportes recientes indican que los trabajadores sin experiencia usualmente son capaces de cosechar menos de la mitad del café que cosecha un recolector experimentado. Por ende, estos trabajadores ganan significativamente menos dinero del que gana la mayoría de los recolectores de café conforme a la cantidad de café cosechado.⁷

Los migrantes, especialmente las migrantes de sexo femenino, "constituyen la parte más marginada e invisible del sector café." ⁸ La falta de sistemas de apoyo y la incapacidad para comunicarse en el idioma local crean aislamiento social para los trabajadores migrantes y les dificulta presentar quejas si se violan sus derechos.

Las investigaciones de Verité han mostrado que recientemente ha aumentado la migración transfronteriza en el sector café en países que tradicionalmente no habían sido destino de migrantes internacionales. Los factores "de empuje" de esta situación son la extrema pobreza en los países de origen de los trabajadores migrantes, el desplazamiento debido a altos niveles de violencia social, el conflicto y la inestabilidad política, así como el cambio climático y las enfermedades relacionadas con la siembra. La escasez de mano de obra en otros países productores de café puede servir como un factor de atracción de trabajadores migrantes. En algunos casos, las fincas ofrecen salarios y condiciones de vivienda favorables que atraen a migrantes internacionales; en otros, usan intermediarios laborales no registrados y no capacitados para reclutar a trabajadores migrantes, con frecuencia bajo engaños y en violación de la ley en los países de origen y destino.

Riesgos Relacionados con el Reclutamiento



El Papel de los Intermediarios Laborales en el Sector Café

Los trabajadores pueden ser reclutados por los intermediarios laborales, los propietarios de fincas pequeñas, o los representantes de fincas más grandes de café. En algunos casos, son reclutados directamente por los pequeños agricultores o por el personal de las haciendas. Sin embargo, las haciendas más grandes dependen de los intermediarios laborales para reclutar, seleccionar, y contratar a los trabajadores, especialmente durante la temporada de cosecha cuando la demanda de mano de obra está en su máximo. Los intermediarios laborales reclutan tanto a trabajadores individuales como a cuadrillas de trabajadores. Les brindan un servicio esencial tanto a los empleadores que no tienen contacto con los trabajadores en sus comunidades de origen, como a los trabajadores mismos, que están en búsqueda de trabajo. Sin embargo, el uso de intermediarios laborales informales no regulados y no monitoreados aumenta el riesgo tanto para los trabajadores como para los empleadores.⁹



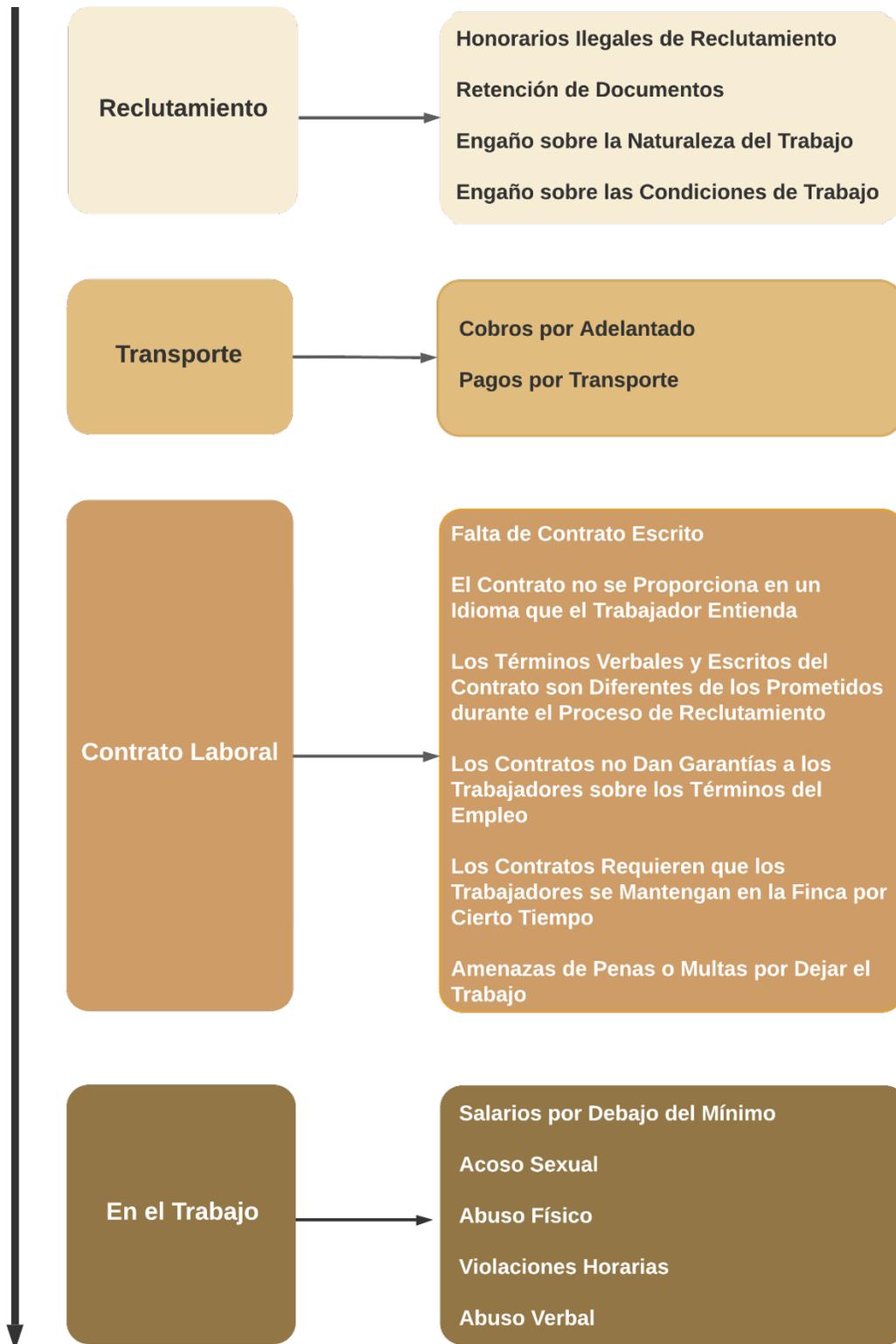
Existen muchos tipos diferentes de intermediarios laborales que prestan una variedad de servicios: agencias de subcontratación formal, líderes de cuadrilla, y subagentes locales. Algunos intermediarios laborales solo reclutan trabajadores, mientras que otros los transportan a sus empleadores o toman la responsabilidad de supervisarlos y pagarles. Se usan muchos términos para referirse a estos diferentes tipos de intermediarios laborales. En los países de habla hispana, los términos más comunes son: reclutadores, transportistas, contratistas, intermediarios laborales, y líderes de cuadrilla, y todos ellos juegan distintos papeles. En Brasil, el término *empreiteiros* generalmente se refiere a contratistas laborales, el término *turmeiros* se usa para describir a líderes de cuadrilla que participan en el reclutamiento de trabajadores y el término *gatos* por lo general se usa como un término despectivo para intermediarios laborales que se percibe que participan en prácticas engañosas o de explotación.

Superficie de la finca (Ha)	Total de trabajadores que se necesitan (cosecha)	# Promedio de trabajadores/día (aprox. 90 días de temporada de cosecha)
1,0	125	1
2,5	313	3
5,0	625	7
10,0	1,250	14
20,0	2.500	28
50,0	6.250	69
100,0	12.500	139
250,0	31,250	347
500,0	62.500	694
1.000,0	125.000	1.389

En algunos casos, a los intermediarios laborales simplemente se les encarga reclutar trabajadores y enviarlos o transportarlos a las haciendas, donde los trabajadores son entregados a las fincas. En otros casos, los intermediarios laborales supervisan directamente a los trabajadores en las haciendas. Los intermediarios laborales por lo general supervisan a cuadrillas de trabajadores responsables de completar tareas específicas, tales como limpiar cierta cantidad de tierra o recolectar cierta cantidad de café. A este tipo de intermediarios laborales se les suele pagar por tarea y son responsables de dividir las ganancias entre los miembros de las cuadrillas.¹⁰

Verité ha encontrado que el riesgo de violaciones laborales aumenta cuando las funciones de recursos humanos y administración de trabajadores se externalizan a terceros, como cuando se le asigna el rol de supervisión de los trabajadores a los intermediarios laborales. Este es especialmente el caso cuando los intermediarios son responsables de pagar a los trabajadores, lo que potencialmente incentiva la retención o la manipulación de salarios.¹¹ Muchos factores contribuyen a este riesgo, incluidas las múltiples dependencias de los trabajadores de intermediarios que actúan como sus empleadores, y el hecho de que los intermediarios terceros por lo general no están registrados, no están capacitados y no son monitoreados. Además de la manipulación a los salarios, los trabajadores supervisados por un intermediario también podrían ser vulnerables a violaciones de los límites de horas de trabajo, a la retención de documentos, al acoso sexual y al abuso físico y verbal. Las fincas podrían tercerizar la administración de trabajadores a intermediarios como un intento para evitar la responsabilidad por estas violaciones laborales, pero, en realidad, las leyes laborales de la mayoría de los países, así como los códigos de conducta de las compañías, establecen que el empleador es responsable de las violaciones cometidas por los intermediarios laborales. (Refiérase a la siguiente página para ver un diagrama de los riesgos de violaciones laborales relacionadas con intermediarios laborales).

Riesgos de Violaciones Laborales Relacionadas con Intermediarios Laborales



Recomendaciones de Acciones de la Compañía Sobre el Reclutamiento Responsable

A fin de identificar, prevenir y atender las prácticas de reclutamiento y contratación asociadas con los riesgos laborales, los tostadores y comercializadores internacionales de café, así como de los productores de café, necesitan tomar acciones. A continuación se presentan recomendaciones concretas.

Recomendaciones para Tostadores y Comercializadores de Café

Establecer políticas y normas claras y específicas que cubran el reclutamiento y la contratación de trabajadores. La mayoría de las compañías globales ya tienen políticas a nivel corporativo y códigos de conducta para proveedores, pero por lo general no van más allá para brindar a los proveedores, intermediarios u otros terceros normas suficientemente detalladas y medibles con respecto al reclutamiento y la contratación o una guía de implementación. Las políticas de la compañía sobre selección, contratación y monitoreo de intermediarios laborales deberían:

- apegarse a las normas internacionales sobre reclutamiento y migración de trabajadores (Refiérase al documento *Guía de definiciones y normas internacionales*):
- incluir normas medibles independientes adecuadas para los comercializadores de café, las fincas de café, y los pequeños productores de café.
- estar integradas en los contratos actuales y futuros como base para auditorías y evaluaciones y para garantizar el entendimiento de los requisitos de cumplimiento;
- comunicarse claramente con todo el personal interno que participe en las decisiones de suministro, así como a todos los proveedores directos e indirectos y con los actores clave correspondientes, tales como productores, trabajadores y sindicatos; e
- incluir recomendaciones concretas, factibles y viables para los proveedores de café con respecto a las estrategias para que sus estrategias cumplan con políticas y códigos más robustos, lo que incluye:
 - compromisos de eliminación de los honorarios por reclutamiento para trabajadores y el principio "el empleador paga" en los códigos de conducta para proveedores;
 - inclusión de compromisos de apego a los derechos humanos y a las normas de reclutamiento responsable en contratos entre fincas e intermediarios laborales;
 - requerir transparencia en las prácticas de contratación para asegurar que los trabajadores solo firmen un contrato verificado; e
 - invertir en construir capacidades de reclutamiento responsable para los proveedores e incentivar las buenas prácticas.

Realizar un mapeo robusto de riesgos y la cadena de suministro Los abusos laborales son complejos y su manifestación suele ser sutil y escondida (en particular, cuando se emplean intermediarios laborales en la cadena de suministro). Por lo tanto, las compañías deberían realizar un proceso de mapeo de riesgos y de la cadena de suministro a múltiples niveles, lo que incluye:

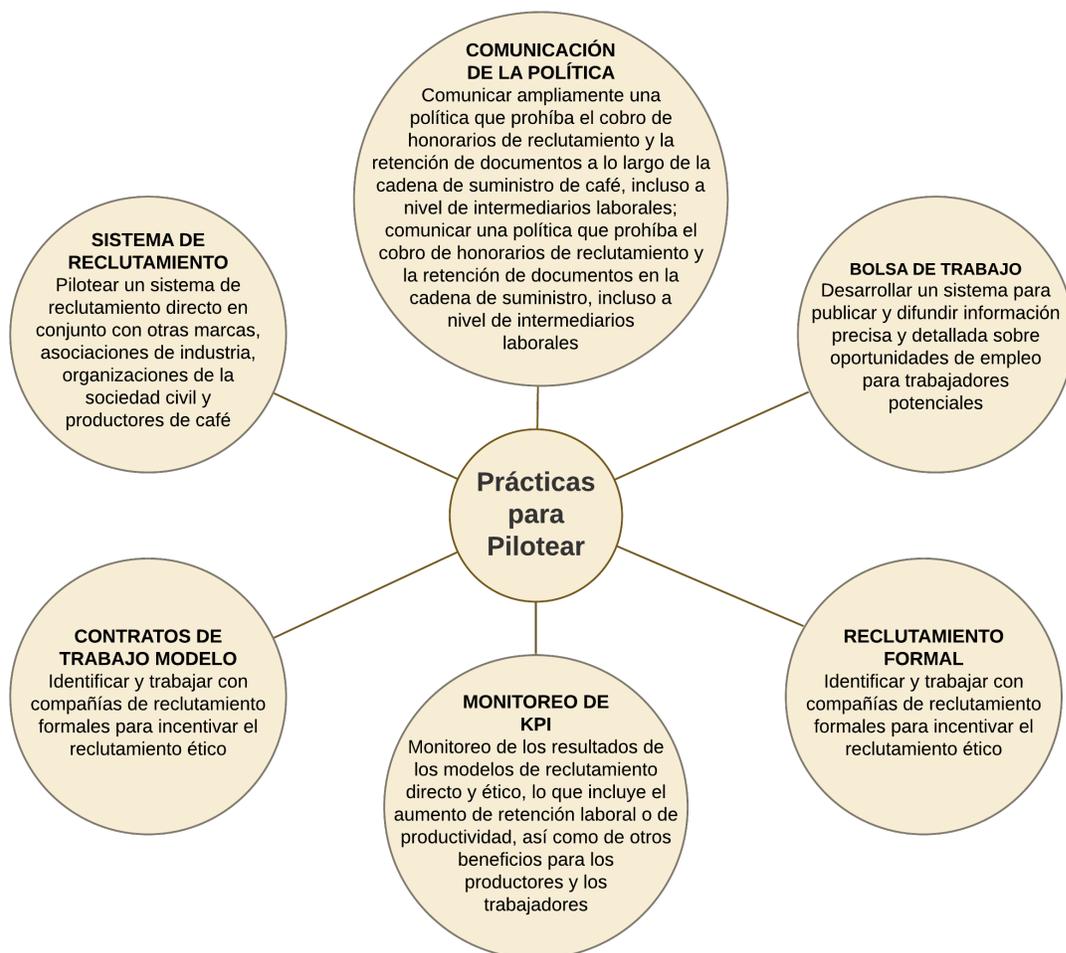
- identificación de riesgos por país y geografía a través de un proceso de mapeo de riesgos a alto nivel;
- mapeo robusto de cadena de suministro hasta el nivel finca;
- trabajar con productores de café para identificar a intermediarios laborales en la cadena de suministro; y
- evaluaciones exhaustivas de proveedores e intermediarios laborales de alto riesgo.

Realizar monitoreo constante y responder inmediatamente a cualquier riesgo de violación específico que se identifique. Los enfoques de auditoría tradicional, particularmente las auditorías de un día que llevan a cabo muchos auditores con fines de lucro, por lo general no son efectivos en detectar muchos abusos laborales, incluso aquellos relacionados con intermediarios laborales terceros. Esto es especialmente cierto en el sector café, en el que hay poca visibilidad en las cadenas de suministro de productos y mano de obra y en las que se les dificulta a los auditores e inspectores laborales tener acceso a trabajadores migrantes.¹² Por lo tanto, las compañías deberían:

- modificar los protocolos de auditoría social para asegurar que los auditores estén en posibilidad de entrevistar en ubicaciones privadas una sección cruzada representativa de trabajadores;
- dar capacitación a los auditores para asegurar que estén en posibilidades de identificar adecuadamente los riesgos relacionados con el reclutamiento y la contratación;
- llevar a cabo auditorías independientes de cadenas de suministro de alto riesgo (incluyendo evaluaciones de prácticas de los intermediarios laborales y de otros intermediarios que reclutan y administran trabajadores migrantes);
- trabajar con proveedores para remediar inmediatamente cualquier violación laboral detectada; y
- tomar medidas para asegurar que los trabajadores no estén sujetos a represalias por reportar violaciones laborales.

Ayudar a los productores de café a poner a prueba un sistema de reclutamiento ético

Las investigaciones de Verité encontraron que la grave escasez de mano de obra representa una crisis intensa para el sector café latinoamericano. Cuando existe escasez de mano de obra, los empleadores tienden a solicitar a mano de obra migrante a través de intermediarios laborales para cubrir las vacantes. Es esencial que las marcas inviertan en conjunto para poner a prueba los sistemas de reclutamiento ético para reducir los riesgos laborales asociados con el uso de intermediarios laborales y trabajadores migrantes. El sector café puede aplicar lecciones aprendidas importantes de las pruebas de reclutamiento ético que se realicen en otros sectores. Vea las prácticas que pueden ponerse a prueba en el diagrama a continuación.



Recomendaciones para Productores de Café

Desarrollar y distribuir políticas detalladas de reclutamiento y contratación de trabajadores. La falta de políticas concretas de reclutamiento y contratación puede contribuir a un ambiente de prácticas de reclutamiento sin escrúpulos. Por lo tanto, los productores de café deberían desarrollar políticas de reclutamiento y contratación claras que se apeguen a las normas internacionales de reclutamiento y migración laboral y distribuir las a los trabajadores y a los intermediarios laborales (refiérase a la *Guía de definiciones y normas internacionales*), e incluir las siguientes disposiciones:

- a los trabajadores no se les deberá cobrar ningún honorario o costo por reclutamiento, directa o indirectamente, total o parcialmente, incluso los costos asociados con viajes o el procesamiento de documentos oficiales y visas de trabajo;

- la confiscación o retención de documentos de identidad del trabajador u otros elementos de valor, incluyendo permisos de trabajo y documentos de viaje (por ejemplo, pasaportes), están estrictamente prohibidos; y
- todos los trabajadores, incluyendo aquellos contratados por intermediarios laborales, deberían de recibir contratos en el momento del reclutamiento y la contratación. Los contratos deberían de estar escritos en un idioma que los trabajadores entiendan y se deberán apegar a todos los requisitos legales, incluyendo la especificación del lugar y la duración del trabajo, las tareas que definen al trabajo, la cantidad, método, y momento de compensación y beneficios, las horas de trabajo, y otras condiciones de trabajo y empleo.

Realizar una revisión exhaustiva y monitoreo de los intermediarios laborales: Los productores y compradores de café pueden enfrentar riesgos legales y de reputación si no revisan y monitorean a los intermediarios laborales. Los productores de café deberían contratar trabajadores directamente cuando sea posible. Cuando la subcontratación del reclutamiento y la contratación sean necesarios, deberían:

- garantizar que los intermediarios laborales a los que contraten operen legalmente, estén registrados y autorizados por la autoridad competente y no participen en comportamiento fraudulento que coloque a los trabajadores en riesgo de trabajo forzoso u otras formas de explotación laboral;
- revisar a los intermediarios potenciales, lo que incluye verificar su registro y realizar revisiones de antecedentes penales, revisiones de medios adversos y entrevistas;
- instituir contratos directos con los intermediarios laborales que estipulen su responsabilidad para cumplir con la legislación laboral y con los códigos de conducta de las compañías; y
- monitorear a los intermediarios laborales para asegurarse de que cumplen con los requisitos establecidos en sus contratos, leyes laborales y códigos de conducta empresariales implementados.

Dotar a los trabajadores de mecanismos de quejas confidenciales que les permitan reportar abusos en el reclutamiento y en el trabajo. Los trabajadores rurales por lo general carecen de medios seguros, anónimos, y accesibles para reportar abusos en el reclutamiento y en el trabajo. Los trabajadores migrantes e indígenas que no hablan español o portugués enfrentan barreras adicionales. La dotación de mecanismos de quejas robustos para todos los trabajadores es crucial para obtener información y construir confianza y compromiso con los trabajadores. Los mecanismos de quejas también sirven como medios para recopilar información de los trabajadores sobre las prácticas de los intermediarios laborales. Los productores de café deberían:

- poner en marcha un sistema de quejas confidencial, tales como una línea telefónica, que esté disponible en los idiomas que los trabajadores hablen y al nivel adecuado de alfabetización y acceso a la tecnología de la fuerza de trabajo, que permita a los trabajadores reportar quejas, recibir asesoría legal, y conectarse con prestadores de servicios locales que puedan brindarles ayuda;

- asegurar que los mecanismos de quejas permitan a los trabajadores reportar quejas de forma individual a personas que no sean sus intermediarios laborales y supervisores;
- desarrollar sistemas para remediar efectivamente las quejas identificadas y sus causas raíz, que al mismo tiempo protejan la confidencialidad de los trabajadores y los protejan de represalias; y
- apoyar el desarrollo de las organizaciones y comités de trabajadores para facilitar la comunicación de los trabajadores con el equipo directivo.

Desarrollar un plan de mejora de sistemas que incluya acciones correctivas y preventivas. La acción proactiva y preventiva es la clave; abordar los problemas de forma reactiva puede ser más costoso a largo plazo. Por lo tanto, los productores de café deberían:

- desarrollar estrategias formales y por escrito para mejorar los sistemas de reclutamiento y contratación que incluya mecanismos para prevenir y responder a los problemas;
- desarrollar guías escritas sobre la prevención de la reaparición de abusos; y
- desarrollar respuestas detalladas a problemas específicos para asegurar que los trabajadores vulnerables estén protegidos y que las causas raíz sean atendidas.

Próximos Pasos

Como seguimiento a esta herramienta, su compañía podrá usar las *Directrices sobre monitoreo*, el *Cuestionario de autoevaluación para intermediarios laborales*, el *Marco sobre la prevención y la remediación de violaciones laborales*, y el *Marco de la verificación independiente*. Verité también ha desarrollado tres herramientas enfocadas específicamente en el reclutamiento: *Directriz sobre la revisión y selección de intermediarios laborales*; *Directriz sobre monitoreo de intermediarios laborales*, y *Cuestionario de entrevista para los trabajadores enfocada al reclutamiento y la contratación*.

Notas al Pie

¹ Murphy, Peter. "Labor shortage to limit Colombian coffee crops as beans go unpicked." *Reuters*, 2 junio 2015. www.reuters.com/article/us-coffee-colombia/labor-shortage-to-limit-colombian-coffee-crops-as-beans-go-unpicked-idUSKBN00J09S20150603.

² "La historia de los venezolanos que hoy recogen café." *Revista Semana*, 18 Nov de 2017. www.semana.com/nacion/articulo/venezolanos-que-huyen-de-la-crisis-siembran-cafe-en-risaralda/547723.

³ Corey-Moran, Ben. "Sustaining an Industry: Value and Viability for Farmworkers in Coffee." *Specialty Coffee Association News*. Specialty Coffee Association of America, 30 Oct. 2015. www.scaa.org/chronicle/2015/10/30/sustaining-an-industry-value-and-viability-for-farmworkers-in-coffee/.

⁴ Sheridan, Michael. "Farmworkers in the Coffeelands: Improving Conditions for the Industry's Most Vulnerable Players." *Roast Magazine*. Enero/febrero 2016. coffeelands.crs.org/wp-content/uploads/2016/01/Roast-Magazine-Farmworkers-in-the-Coffeelands.pdf.

⁵ Sheridan, Michael. "Farmworkers in the Coffeelands: Improving Conditions for the Industry's Most Vulnerable Players." *Roast Magazine*. January/February 2016. coffeelands.crs.org/wp-content/uploads/2016/01/Roast-Magazine-Farmworkers-in-the-Coffeelands.pdf.

⁶ "Falta de recolectores, grave "amenaza" para la cosecha cafetera." *Diario del Huila*, 13 mayo 2020. www.diariodelhuila.com/falta-de-recolectores-grave-amenaza-para-la-cosecha-cafetera.

⁷ "La historia de los venezolanos que hoy recogen café." *Revista Semana*. 18 Nov de 2017. www.semana.com/nacion/articulo/venezolanos-que-huyen-de-la-crisis-siembran-cafe-en-risaralda/547723.

⁸ Arias, Gloria. "Antioquia necesita 44.000 recolectores de café". *El Tiempo*, 17 Jul de 2016. 2018. www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16647693.

⁹ "Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains." *Verité*, 2017. www.verite.org/wp-content/uploads/2017/04/EO-and-Commodity-Reports-Combined-FINAL-2017.pdf.

¹⁰ Gómez, David. "Condiciones laborales en el sector café: la jornada, el salario y el descanso (el caso del municipio de Andes, Antioquia)." *Tesis*. Universidad EAFIT, 6 Feb de 2018. repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/7242/CONDICIONES%20LABORALES%20EN%20EL%20SECTOR%20CAFETERO.pdf;sequence=2.

¹¹ Gómez, David. "Condiciones laborales en el sector café: la jornada, el salario y el descanso (el caso del municipio de Andes, Antioquia)." *Tesis*. Universidad EAFIT, 6 Feb de 2018.

repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/7242/CONDICIONES%20LABORALES%20EN%20EL%20SECTOR%20CAFETERO.pdf;sequence=2.

¹² Los Angeles Times Editorial Board. "U.S. Firms, Consumers Can't Ignore Abuses against Mexican Farmworkers." *Los Angeles Times*, 8 Dic. 2014.
www.latimes.com/opinion/editorials/la-ed-farmworker-20141209-story.html.