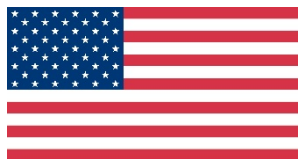


Directrices Sobre Monitoreo de Fincas de Café



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.

Directrices Sobre Monitoreo de Fincas de 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

Los trabajadores que laboran en el sector café de Latinoamérica enfrentan riesgos laborales graves, lo que incluyen el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Los gobiernos y las empresas nacionales que venden café a los consumidores han prohibido estos abusos desde hace mucho tiempo, aun así, siguen existiendo y están ocultos en los niveles más bajos de la cadena de suministro de café.

El trabajo forzoso, el trabajo infantil y otras violaciones laborales existen en las fincas de café, en parte, debido a que hay obstáculos para realizar el monitoreo efectivo. Entre otros desafíos, los lugares de trabajo pueden estar aislados, y es posible que sea muy difícil llegar a la mayoría de los trabajadores que están en riesgo. Dada la gravedad de los riesgos que enfrentan los trabajadores, es importante que todos los actores que tienen acceso a las fincas de café participen de manera activa en la identificación de riesgos y violaciones laborales debido a que esto apoya los esfuerzos más amplios para mejorar las condiciones de trabajo en el sector café.

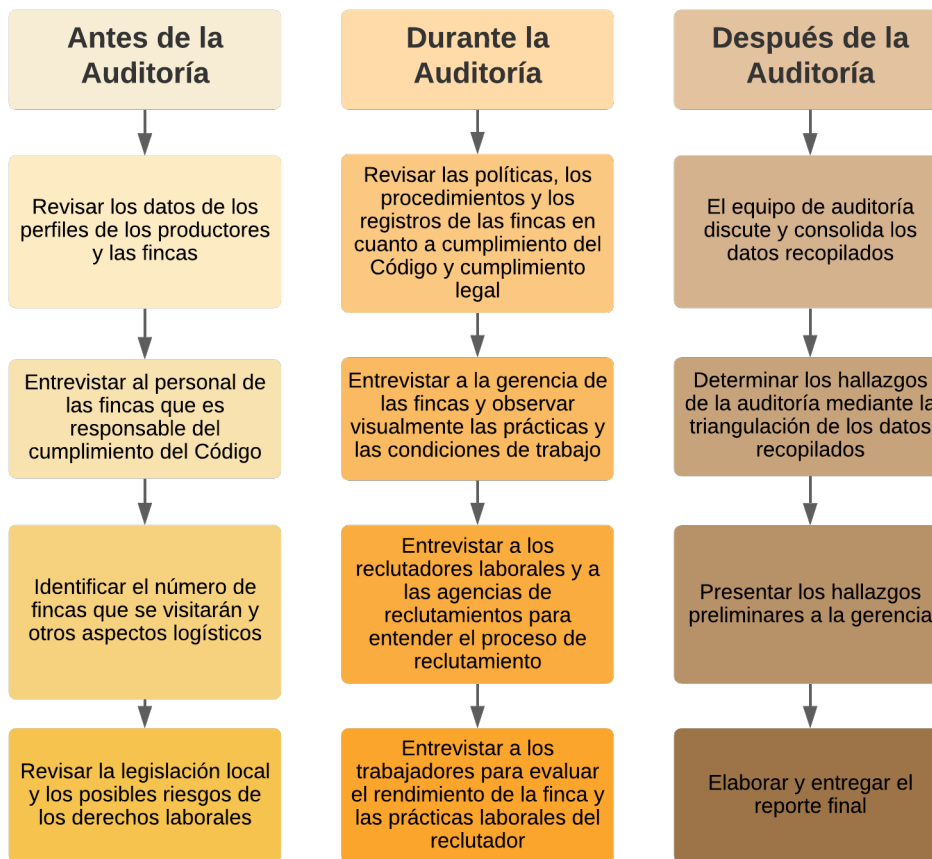
Esta herramienta se diseñó para presentar los conceptos del monitoreo efectivo y señales de riesgo de violaciones laborales entre los trabajadores del sector café, así como una guía sobre la realización de entrevistas a los trabajadores y la triangulación de la información para identificar riesgos laborales. Aunque la información que se incluye en esta herramienta será útil para la mayoría de los actores en la cadena de suministro de café que interactúan directamente con los productores, los principales usuarios meta de esta herramienta son aquellos actores que por lo general realizan el monitoreo a nivel de finca. Por lo tanto, esta herramienta es muy útil para los técnicos en campo, los monitores y las entidades de certificación.

Guía Para Las Evaluaciones En El Sitio

Las evaluaciones en sitio de las fincas de café y de las haciendas pueden identificar de manera efectiva las prácticas y las condiciones de trabajo que indican un riesgo mayor de trabajo forzoso, trabajo infantil y otros tipos de problemas relacionados con los derechos laborales. Los principales objetivos del auditor son establecer si los productores entienden el fin y los requisitos de los estándares aplicables del código y de los estándares legales aplicables, y si han revisado el estado de cumplimiento de sus fincas conforme a los estándares relevantes, así como evaluar de manera independiente la efectividad de las acciones que ha realizado el productor para garantizar el cumplimiento de los estándares. Los monitores deben tratar de entender las condiciones en el sitio de trabajo e identificar posibles riesgos laborales. El proceso de la auditoría, el cual se describe a continuación, puede ser una guía útil para diseñar las visitas a las fincas.

Con frecuencia, las visitas a las fincas ayudan a crear confianza con la gerencia, los trabajadores y los miembros de la comunidad, y ayudan a los auditores a identificar y entender mejor los riesgos laborales y sus causas raíz.

Figura 1: Procedimiento De Planificación De La Auditoría



Proceso de la auditoría

A continuación se presentan algunos pasos básicos que ocurren en el proceso típico de la evaluación. Consulte el material de la guía que se proporciona en el presente documento para obtener más información sobre estos pasos, especialmente para la etapa en el sitio de trabajo y la recopilación de información durante las entrevistas.

Las evaluaciones enfocadas en los riesgos de trabajo forzoso y trabajo infantil comparten muchas características con otras auditorías sociales. Las siguientes secciones resumen las señales de riesgo clave de trabajo forzoso, trabajo infantil y otros problemas graves relacionados con los derechos laborales, y cómo pueden identificarlas los auditores durante las diferentes facetas de las visitas a los sitios de trabajo, tales como las siguientes:

- Recorridos e inspecciones de los sitios;
- Entrevistas a la gerencia;
- Entrevistas a los trabajadores;

- Entrevistas a los reclutadores laborales; y
- Revisión de la documentación.

Protocolos de las entrevistas que se realizan a los trabajadores

Las entrevistas que se realizan a los trabajadores y a sus familiares son importantes debido a que tienen la mayor información sobre sus experiencias. Asimismo, es posible que sean vulnerables y que enfrenten represalias por compartir abiertamente sus experiencias. Debido a esta vulnerabilidad, es posible que los trabajadores inmigrantes, de manera comprensible, no deseen hablar abiertamente sobre cómo fue su reclutamiento o sobre su situación actual.

Los trabajadores pueden sentirse incómodos y es posible que estén nerviosos cuando los entrevista un actor externo en cualquier lugar de trabajo. Esto es especialmente cierto en situaciones en donde es posible que existan riesgos de trabajo forzoso u otros tipos de explotación, coerción, represalias o abuso. Por lo tanto, es muy importante que siempre se ponga en primer lugar la seguridad de los trabajadores y no ponerlos en peligro. Los trabajadores que pertenecen a los grupos marginados, tales como las mujeres, las personas que se identifican como LGBTQ, los inmigrantes y las minorías étnicas, entre otros, no solo son especialmente vulnerables, sino que también es posible que sean extremadamente cuidadosos o que estén nerviosos al momento de hablar sobre temas sensibles.

Cabe mencionar que los entrevistadores deben estar capacitados de manera adecuada sobre cómo comunicarse con los trabajadores de una manera delicada y meticulosa, e idealmente deben ser miembros de los grupos vulnerables que entrevistan (por ejemplo, mujeres, migrantes, minorías étnicas, entre otros). Deben realizarse todos los esfuerzos para utilizar auditoras cuando haya trabajadoras debido a que es más probable que las mujeres hablen con otras mujeres sobre temas sensibles, tales como el abuso o el acoso sexual. Con el fin de aumentar la probabilidad de ganarse la confianza de los trabajadores migrantes, los auditores intentarán asegurarse de que las personas que entrevisten a los trabajadores cuentan con un lenguaje adecuado y habilidades culturales con base en la demografía de los trabajadores que están presentes.

Los trabajadores solo deberán entrevistarse si se cumplen los siguientes criterios:

El entrevistador:

- está capacitado sobre cómo entrevistar a los trabajadores de manera efectiva y segura; y
- es competente en los idiomas que hablan los trabajadores.

El trabajador:

- está en un lugar seguro y privado;
- dio el consentimiento libre, previo e informado para participar;
- no pierde ingresos debido a su participación en la entrevista; y
- sabe que puede retirarse de la entrevista y/o rehusarse a contestar las preguntas en cualquier momento.

En caso de que parezca que diversos trabajadores fueron adiestrados, intimidados o que están preocupados por las represalias, el monitor inmediatamente dejará de intentar comunicarse con los trabajadores y tomará nota en privado de sus reacciones. Además, todos los nombres y la información de identificación personal deberán eliminarse de todos los reportes para proteger la confidencialidad de los trabajadores y reducir el riesgo de represalias.

En caso de que el trabajador sea un niño o pueda ser un niño, el entrevistador deberá seguir protocolos adicionales, tales como la [guía que distribuyó el Departamento de Trabajo de los EE. UU.](#), sobre cómo entrevistar de manera segura a un niño.

La Importancia De La Triangulación

Es importante darse cuenta de que los monitores o los certificadores casi nunca tienen toda la información disponible para evaluar todos los riesgos laborales y las posibles violaciones laborales. Por lo tanto, los monitores y los certificadores deben recurrir a la triangulación para tener una perspectiva mejor y más completa sobre cualquier posible problema. La triangulación implica el uso de diversas fuentes de información y métodos de recopilación de datos para tener una mejor perspectiva, así como para evitar la presentación de reportes falsos. **Es muy importante** que los monitores y los certificadores distinguen entre los riesgos de violaciones, o las señales de riesgo, y las violaciones reales confirmadas. Ambos son importantes y **deben reportarse**, pero también requerirán diferentes niveles de respuesta.



Qué se debe hacer cuando se identifica un riesgo: En caso de que el monitor o el certificador identifique una o más señales de riesgo contenidas en el presente documento, o descubra una violación laboral evidente, **no** se espera que confronte directamente a la gerencia de la finca o de la hacienda, **NO se recomienda hacerlo**. Esto podría ocasionar que los trabajadores estuvieran expuestos a consecuencias adversas, tales como que se les despida o se les coloque en una lista negra sin tener ningún medio para buscar la remediación o el apoyo. En cambio, los monitores y los certificadores deberán intentar registrar y reportar el problema a sus equipos o a sus supervisores, o posiblemente al comprador, conforme a los requisitos del código de conducta, y deberán proporcionar la mayor cantidad de detalles, en la medida de lo posible. **Cuando sea posible realizar la triangulación en diversas fuentes de información, y los problemas se corroboren, los monitores podrán reportar no solo la existencia de un riesgo de abuso o violación, sino posiblemente una violación confirmada.**

Posible Riesgo Laboral En Comparación Con Una Violación Laboral

Es importante entender las diferencias entre un posible riesgo laboral y una violación laboral. Para que quede claro, ambos son importantes, y deben identificarse y dárseles seguimiento; sin embargo, sus diferencias indican la urgencia y la importancia de las medidas que se deberían de tomar.

La violación laboral es cuando se puede confirmar que ha ocurrido un evento de violación o incumplimiento. Este incumplimiento puede ser del código de conducta, o de una ley, regulación o principio. La confirmación de esta violación deberá contar con la evidencia del evento. Por ejemplo, un trabajador le dirá al entrevistador que no se les paga las horas extras, a pesar de que trabajaron varias horas extra la semana pasada. Posteriormente, tras consultar los recibos de pago, el monitor observa que el trabajador registró horas extras, pero no se le pagó, y cuando le preguntó al intermediario laboral quién había realizado el pago al trabajador, este contestó que promediaron el número total de horas a la semana que se trabajaron,

por lo que no pagaron las horas extras el día que el trabajador laboró después del horario de trabajo normal.

Por otro lado, un riesgo laboral podría ser una situación en donde no podemos confirmar, o triangular, el reclamo que realice una de las partes o, de manera alternativa, en donde existe un posible riesgo para el trabajador, pero no sabemos si se implementó la gestión de riesgos o cuáles actividades de gestión de riesgos se implementaron. Por ejemplo, es posible que el monitor observe que los trabajadores aplican pesticidas sin usar el equipo de protección personal (EPP). Sin embargo, el intermediario laboral le demuestra que tienen acceso al EPP y que se les capacitó sobre su uso, debido a que llevan un registro de las capacitaciones y de los materiales del EPP. Por lo tanto, aún existe el riesgo, ya que los trabajadores no usan el EPP; sin embargo, no es una violación porque los trabajadores son quienes no cumplen con su uso. En este caso, es posible que el monitor desee entrevistar a los trabajadores o verificar el motivo por el cual no usan el EPP, y determinará si hay alguna manera de remediar esta situación.

Definiciones Clave Y Riesgos Laborales En El Sector Café

¿Qué Es El Trabajo Forzoso?

El Convenio 29 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el convenio más autoritario sobre el trabajo forzoso, define el trabajo forzoso u obligatorio como se indica a continuación: “Todo trabajo o servicio que se le exige a cualquier persona bajo la amenaza de una penalización o para el cual dicha persona no se ofreció de manera voluntaria”.

Existen dos componentes clave del trabajo forzoso: el trabajo involuntario y la amenaza de pena. El trabajo involuntario se refiere a cualquier trabajo que se realiza sin el consentimiento libre e informado del trabajador, y puede incluir el trabajo que se realiza bajo engaños o el trabajo en el cual no se le informaron las condiciones al trabajador. La amenaza de pena se refiere a una amplia variedad de castigos que se usan para obligar a una persona a trabajar. Los trabajadores realmente pueden estar sujetos a la coerción, o se les puede amenazar verbalmente mediante estos elementos de coerción, o pueden presenciar la coerción que se aplica a otros colaboradores con respecto al trabajo involuntario.

Otra manera de reflexionar sobre esto es haciendo las siguientes dos preguntas:

1. “¿El trabajador ingresó al empleo por voluntad propia y tomó la decisión con base en la información precisa que se le proporcionó sin ningún engaño?” (De no ser así, es posible que el trabajo sea involuntario.)
2. “¿El trabajador puede dejar libremente el empleo sin ninguna amenaza o castigo para él o para su familia en caso de que su situación laboral sea insoportable?” (De no ser así, es posible que exista una amenaza de pena que evita que el trabajador deje el empleo.)

Si el trabajo es involuntario y existe una amenaza de pena, entonces el trabajo puede considerarse como trabajo forzoso.



El **trabajo involuntario** y la **amenaza de pena** deben existir para que una situación se considere como trabajo forzoso.

Sin embargo, el trabajador que experimenta incluso un componente puede considerarse que es **vulnerable** al trabajo forzoso o que está **en riesgo** de estar en una situación de trabajo forzoso.

Indicadores De Trabajo Forzoso

La OIT y la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo establecieron **indicadores** de trabajo forzoso, o señales de riesgo que indican si el trabajo es involuntario y/o se realiza bajo una amenaza de pena.

La OIT presentó los indicadores en un documento de 2012 titulado "**Hard to see, harder to count — Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children**" ("Es difícil verlo, pero es más difícil contarlo – Directrices de evaluación para calcular el trabajo forzoso de los adultos y los niños"), y la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo lo actualizó en 2018 en un documento titulado "**Guidelines concerning the measurement of forced labor**" ("Directrices relacionadas con la medición del trabajo forzoso").

Indicadores de trabajo involuntario

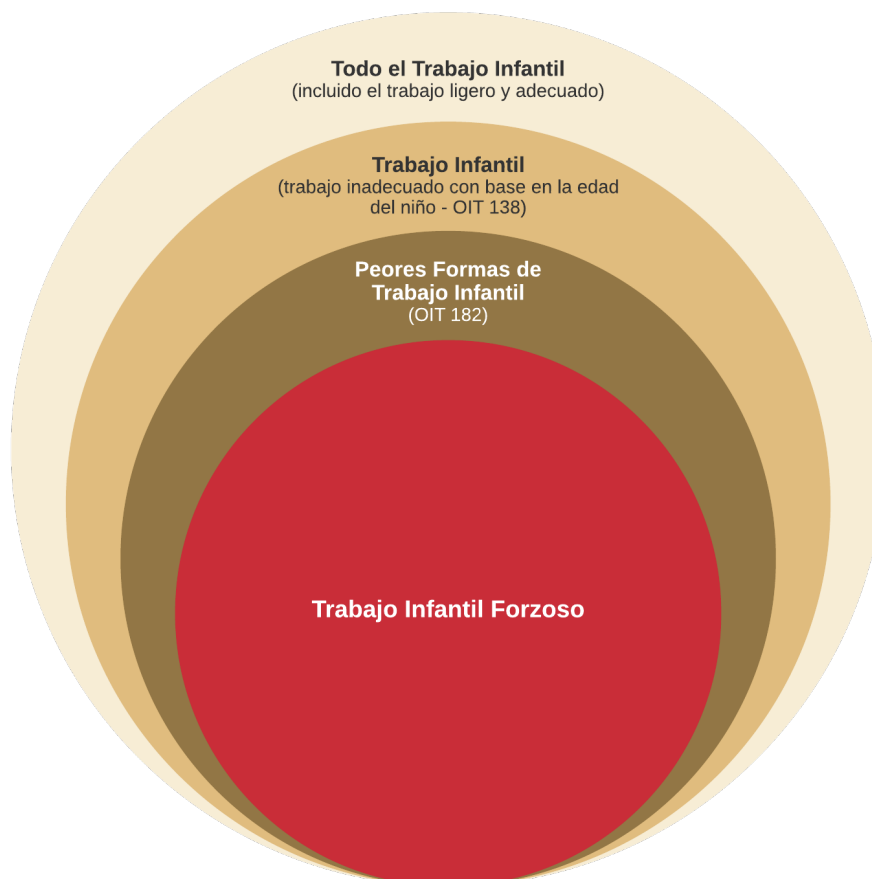
- Reclutamiento forzoso desde el nacimiento o mediante una transacción, tal como el trabajo esclavo o el trabajo en condiciones de servidumbre;
- Situaciones en las cuales el trabajador debe realizar un trabajo que tiene una naturaleza distinta a la que se le especificó durante el reclutamiento sin su consentimiento;
- Requisitos injustos de horas extras o trabajo de turno que no se acordaron previamente con el empleador;
- Trabajo en condiciones peligrosas que el trabajador no ha aceptado, con o sin remuneración o equipo de protección;
- Trabajos de muy baja remuneración o sin pago alguno;

- Condiciones de vida degradantes que impuso el empleador, el reclutador u otro tercero;
- Trabajar para otros empleadores distintos a aquellos que se acordaron;
- Trabajar durante un periodo más prolongado distinto al que se acordó; y
- Trabajar sin ninguna libertad o con una libertad limitada para rescindir el contrato de trabajo.

Indicadores de amenaza de pena

- Amenazas o violencia en contra de los trabajadores o de sus familias y parientes, o de sus compañeros cercanos;
- Restricciones en el movimiento de los trabajadores;
- Servidumbre por deudas o manipulación por deudas;
- Retención de salarios o de otras prestaciones que se ofrecieron;
- Retención de documentos valiosos (tales como documentos de identidad o permisos de residencia); y
- Abuso de la vulnerabilidad de los trabajadores al negarles sus derechos o privilegios y/o amenazas de despido o deportación.

¿Qué es el trabajo infantil?



La OIT define el trabajo infantil como “todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

Así pues, se alude al trabajo que:

- es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño;
- interfiere con su escolarización puesto que:
- les priva de la posibilidad de asistir a clases;
- les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o
- les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que insume mucho tiempo.”¹

Por lo general, la OIT establece que la edad mínima para el trabajo infantil es de 15 años, aunque la edad menor de 14 años se permite en algunos países subdesarrollados.

El Convenio 182 de la OIT define y prohíbe las Peores formas de trabajo infantil para todos los menores de edad. Esto incluye lo siguiente: “ (a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; (b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; (c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y (d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.”

El Convenio 182 de la OIT establece que los países pueden definir el trabajo peligroso en su propio contexto y pueden definir el sector o las actividades específicas como peligrosas por naturaleza. Muchos países productores de café clave, tal como Brasil, Colombia y México, han definido de manera amplia el trabajo agrícola como peligroso. Debido a que está prohibido que los menores de edad realicen trabajo peligroso, esto significa que sería ilegal que los menores realizaran trabajo agrícola en las fincas de café en estos países.

La OIT define el trabajo infantil forzoso (una de las peores formas de trabajo infantil) como se indica a continuación: “Trabajo que realiza un niño bajo la coerción que aplica un tercero (distinto a los padres del niño) ya sea al niño o a sus padres, o si el trabajo lo realiza un niño como el resultado directo de que los padres realicen un trabajo forzoso.” Cabe mencionar que la OIT establece que “los niños que trabajan para sus padres, no se considera que realicen un trabajo forzoso, siempre y cuando sus padres no realicen un trabajo forzoso.”²

¿Qué Otros Riesgos Laborales Existen En El Sector Café?

Existen muchos otros riesgos laborales en el sector café, lo que incluye violaciones de los salarios y las horas, y riesgos para la salud y la seguridad, entre otros. A continuación se presentan algunos ejemplos de riesgos relevantes que identificó Verité en el sector café de Latinoamérica.

Violaciones de los salarios y las horas:

- Salarios menores al salario mínimo legal (con frecuencia relacionados con el pago a destajo y el pago a los jefes de familia por la producción de todos los miembros de la familia, más comúnmente las esposas y los hijos);
- Deducciones ilegales del pago de los trabajadores;
- Falta de registros de los pagos por escrito;
- Horas de trabajo que exceden los límites legales;
- Horas extras forzosas (con frecuencia relacionado con el pago a destajo y las cuotas de producción); y
- Horas extras no pagadas u horas extras sin pago de las primas que establece la ley.

Riesgos para la salud y la seguridad:

- Falta de equipo de protección personal (EPP);
- Falta de capacitación sobre la seguridad;
- Uso de pesticidas y herbicidas peligrosos o sin etiquetar;
- Trabajo peligroso, tal como el uso de machetes, el trabajo en altura y el transporte de cargas pesadas;
- Lugares de trabajo peligrosos, lo que incluye trabajar en pendientes resbalosas y en áreas que tienen animales e insectos peligrosos;
- Falta de botiquines de primeros auxilios y atención médica; y
- Instalaciones antihigiénicas, lo que incluye los sanitarios, los dormitorios y las áreas en donde se prepara y almacena la comida.

Para obtener más información sobre posibles riesgos relacionados con el reclutamiento, consulte el documento titulado *Herramienta #6: Manual introductorio sobre riesgos relacionados con el reclutamiento en el sector café.*

Señales de Riesgo

Trabajo Forzoso

La investigación que realizó Verité en el sector café de Latinoamérica identificó la presencia de todos los indicadores de trabajo forzoso de la OIT, con la excepción del *reclutamiento forzoso desde el nacimiento o mediante una transacción, tal como el trabajo esclavo o el trabajo en condiciones de servidumbre*. El trabajo forzoso puede ser difícil de identificar debido a que con frecuencia se oculta, y no hay ningún indicio físico

de que alguna persona realice un trabajo forzoso. La determinación del trabajo forzoso requiere la identificación de la presencia y de la interacción de diversos indicadores de trabajo forzoso. Esto requiere conversaciones detalladas con los trabajadores que son realizadas por entrevistadores con experiencia, quienes pueden hacer preguntas de manera delicada sobre temas sensibles y crear confianza con los trabajadores vulnerables.

Las fuentes de información incluyen lo siguiente:

- Entrevistas a los trabajadores (incluidos los extrabajadores en caso de que el acceso al lugar de trabajo no sea posible);
- Entrevistas con las familias de los trabajadores;
- Entrevistas con empleadores, gerentes u otros supervisores;
- Entrevistas con reclutadores;
- Entrevistas con miembros de la comunidad y expertos locales;
- Revisión de contratos u otros acuerdos laborales por escrito;
- Revisión de cualquier registro disciplinario formal, en caso de estar disponible; e
- Inspecciones visuales de los lugares de trabajo.

Indicadores de trabajo forzoso (señales de riesgo) y preguntas que deben hacerse

La siguiente tabla contiene las preguntas sugeridas que puede hacerle a un trabajador para determinar si están presentes los indicadores de trabajo forzoso. Cabe mencionar que los indicadores de trabajo forzoso pueden considerarse de manera individual como señales de riesgo de trabajo forzoso, y la combinación de indicadores de trabajo involuntario y la amenaza de pena pueden usarse para identificar a las víctimas del trabajo forzoso.

Trabajo Involuntario		Amenaza de Pena	
Indicador	Preguntas	Indicador	Preguntas
Situaciones en las cuales el trabajador debe realizar un trabajo que tiene una naturaleza distinta a la que se le especificó durante el reclutamiento sin su consentimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Recibió un contrato firmado en un idioma que entiende? ¿De qué manera dicha información coincide con las condiciones reales del trabajo? • ¿Qué información recibió sobre el trabajo en la finca de café antes de aceptarlo? • ¿Alguna condición o término del trabajo es peor de lo que se le informó? 	Amenazas o violencia en contra de los trabajadores o de sus familias y parientes, o de sus compañeros cercanos	<p>Ha experimentado, o considera que experimentaría, cualquiera de los siguientes si se queja sobre las condiciones en la finca o intenta irse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Violencia física o sexual; • Acoso o abuso; • Aumento del aislamiento; o • Empeoramiento de las condiciones de trabajo o de las condiciones de vida.

<p>Requisitos injustos de horas extras o trabajo de turno que no fue acordado previamente con el empleador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se le pide que trabaje un determinado número de horas? • ¿Debe cumplir con una cuota de producción? • ¿Qué pasaría si se rehúsa a trabajar horas extras o no cumple con la cuota? • Si se le paga a destajo, ¿puede ganar un salario mínimo o suficiente dinero para sobrevivir sin trabajar horas extras? • ¿Se le pide que esté de turno fuera del horario laboral? 	<p>Restricciones a la libertad de movimiento de los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Puede dejar la finca de café o la vivienda para trabajadores cuando así lo desee? • ¿Hay guardias armados en la finca? • ¿Hay cercas o barreras físicas que evitan que se vaya? • ¿Hay transporte público desde la finca hasta su comunidad y tiene suficiente dinero para pagarlo?
<p>Trabajo en condiciones peligrosas que el trabajador no ha aceptado, con o sin remuneración o equipo de protección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Realiza algún trabajo peligroso en la finca y/o ha tenido alguna lesión o enfermedad mientras se encontraba en la finca? • De ser así, ¿se le informó previamente que realizaría este tipo de trabajo y/o se le informó que el trabajo era peligroso? • ¿Se le proporciona equipo de protección personal? • ¿Recibe capacitación sobre los riesgos en el lugar de trabajo? • ¿Recibe un pago adicional por riesgos? 	<p>Servidumbre por deudas o manipulación de las deudas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Pagó algún honorario o costo para obtener el trabajo o para llegar a la finca? • De ser así, ¿se endeudó como consecuencia? • ¿Compra productos a crédito en una tienda que es controlada por la finca o por un intermediario laboral? • De ser así, ¿los productos de la tienda cuestan más que el precio de mercado? • ¿Qué pasaría si deja la finca antes de pagar sus deudas?
<p>Trabajo que tiene un salario muy bajo o que no tiene ningún salario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuánto le pagan al mes, en promedio, después de las deducciones? • ¿Dicho pago es solo por su producción? • De no ser así, ¿cuántas personas ganan ese salario? • ¿Le pagan directamente todo su trabajo? • ¿Se le paga a destajo? • ¿Debe cumplir con una cuota de producción? • ¿Recibe la documentación por escrito de sus ingresos y deducciones? 	<p>Retención de salarios o de otras prestaciones que se ofrecieron.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Con qué frecuencia le pagan? • ¿Le pagan el monto previsto? • ¿Se realiza alguna deducción de su pago? • De ser así, ¿las deducciones son por las prestaciones que no recibió? • ¿Se le cobran multas? • ¿Debe trabajar más tiempo del que desea para que le paguen (por ejemplo, hasta que termine la cosecha)? • ¿Recibe todas las prestaciones que se le

			ofrecieron y/o por las cuales pagó?
Condiciones de vida degradantes que impuso el empleador, el reclutador u otro tercero.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Vive en una casa que le proporcionó el empleador o el intermediario laboral? • De ser así, ¿las condiciones de vida son peores que las de su propia casa? • ¿Su vivienda tiene lo siguiente? <ul style="list-style-type: none"> ○ Una cocina ○ Un baño ○ Una regadera ○ Agua potable ○ Electricidad ○ Suficiente espacio ○ Suficiente privacidad ○ Seguridad adecuada 	Retención de documentos valiosos (tales como documentos de identidad o permisos de residencia).	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Su empleador o el intermediario laboral se quedó con algún documento (tales como documentos de identidad, pasaportes, permisos de trabajo o permisos de residencia, tarjetas del seguro social, tarjetas de débito, registros laborales, entre otros)? • De ser así, ¿pudo tener acceso inmediato a dichos documentos conforme a la solicitud? • ¿Se le proporcionó un lugar seguro para que guardara sus objetos de valor?
Trabajar para otros empleadores distintos a aquellos que se acordaron.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se le informó cuál era la finca en la que trabajaría y el nombre del propietario de la finca durante el reclutamiento? • ¿La información que se le proporcionó era precisa? • ¿Alguna vez se le pidió que trabajara para alguien más (por ejemplo, en otra finca o en la casa de una persona)? 	Abuso de la vulnerabilidad de los trabajadores al negarles sus derechos o privilegios y/o amenazas de despido o deportación.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Alguna vez le han quitado sus derechos (tal como la comida) o privilegios (tal como la promoción)? • ¿Alguna vez lo amenazaron con despedirlo y/o colocarlo en la lista negra? • ¿Alguna vez lo amenazaron con deportarlo? • ¿Alguna vez lo amenazaron con reportarlo a las autoridades?
Trabajar durante un periodo más prolongado distinto al que se acordó.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se le informó la duración de su contrato durante la contratación? • ¿Puede dejar la finca de café antes de que termine su contrato o la cosecha, o antes de pagar sus deudas? 		
Trabajar sin ninguna libertad o con una libertad	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Su contrato verbal o por escrito establece que debe trabajar durante cierto tiempo o terminar 		

<p>limitada para rescindir el contrato de trabajo.</p>	<p>una tarea determinada (tal como la cosecha de café) antes de rescindirlo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Puede dejar la finca de café cuando así lo desee? • De no ser así, ¿qué puede pasar o que previene que salga de la finca?
--	--

Trabajo Infantil

Con frecuencia, las fincas de café de los pequeños agricultores dependen en gran medida del trabajo de la familia, y es probable que los niños y los jóvenes trabajen en ellas. En las fincas más grandes, los menores pueden trabajar en conjunto con sus padres ya sea para complementar los ingresos de sus familias, ayudar a que los padres cumplan con sus cuotas de producción o porque los hijos de los padres migrantes no tienen otro lugar a donde ir durante el día cuando no están inscritos en la escuela.³ Los niños que participan en la producción de café realizan diferentes tareas, lo que incluye podar árboles, limpiar malezas, fertilizar, recolectar y clasificar los granos de café y transportar los granos y otros suministros. Aunque algunas tareas, tales como la clasificación de los granos de café, podrían considerarse como trabajo ligero si se realizan en las condiciones adecuadas, es importante mencionar que en los países que definieron todo el trabajo agrícola como peligroso por naturaleza, queda prohibido que los menores realicen dicho trabajo. Ciertas actividades en el sector café pueden ocasionar que los niños sean vulnerables a lesiones, pérdida de la audición, lesiones musculoesqueléticas, enfermedades respiratorias, exposición a los pesticidas, exposición al sol y al calor, mordeduras de serpientes e insectos, horarios laborales prolongados y abandono de la escuela.⁴

Las fuentes de información incluyen lo siguiente:

- Entrevistas a los trabajadores;
- Entrevistas con empleadores, gerentes u otros supervisores;
- Entrevistas con miembros de la comunidad y expertos locales (incluidos los profesores);
- Inspecciones visuales de los lugares de trabajo (durante el horario escolar y fuera de él); y
- Registros de inscripción en la escuela.

Ejemplos de preguntas que se deben hacer:

- ¿El propietario/la gerencia de la finca conoce los requisitos sobre la edad mínima?
- ¿La finca comunica los requisitos sobre la edad mínima a los trabajadores?

- ¿Cómo le informa a los trabajadores que sus hijos no pueden trabajar?
- ¿La finca informa a los trabajadores cuáles son las tareas peligrosas y, por lo tanto, cuáles tareas no pueden realizar los menores?
- ¿La finca cuenta con un sistema de verificación de edad?
 - De ser así, ¿saca copias de los documentos?
 - ¿Estos registros se conservan para todos los trabajadores, incluidos aquellos que contrataron los intermediarios laborales?
- ¿Los niños viven con sus padres en la finca?
 - De ser así, ¿cuántos años tienen estos niños?
 - ¿Estos niños asisten a la escuela si tienen una edad menor a la requerida para la educación obligatoria?
 - ¿Qué hacen los niños durante el día cuando no están en la escuela?
 - ¿Los padres tienen opciones de cuidado que no impliquen que se lleven a sus hijos a trabajar?

Señales de Riesgo:

- La finca está lejos de la escuela local.
- La finca no cuenta con ninguna guardería.
- Los trabajadores migrantes viven en casas compartidas para trabajadores.
- A los trabajadores se les paga a destajo.
- Al parecer las manos de los niños tienen erupciones cutáneas y enrojecimiento ocasionados por el trabajo agrícola.
- La finca no puede proporcionar la evidencia sobre la documentación de la edad o la evidencia sobre la inscripción a la escuela.
- Los trabajadores jóvenes afirman que son más grandes de lo que parecen.
- Los registros de inscripción a la escuela indican bajos índices de inscripción y asistencia, especialmente durante la temporada de cosecha.

Violaciones Relacionadas A Los Salarios

Los sistemas de pago de salarios pueden variar ampliamente en el sector café. En la mayoría de los casos, el pago está relacionado con la producción, especialmente entre la gran cantidad de cosechadores de café temporales. Los sistemas de pago a destajo y las cuotas de producción aumentan el riesgo de salarios por debajo del salario mínimo y también pueden incentivar las horas extras excesivas y el uso del trabajo infantil. En algunos casos, es posible que a los trabajadores se les pague hasta el final de la temporada de cosecha o cuando sus contratos terminan, o hasta que se vende el café que cosecharon. El pago tardío puede limitar la capacidad de los trabajadores para dejar el lugar de trabajo o el empleo si las condiciones de trabajo empeoran. Pocas veces, a

los trabajadores se les proporcionan recibos de pago que documenten los ingresos de los trabajadores y las deducciones a sus salarios. Esto facilita el fraude en los cálculos del pago y las deducciones ilegales del pago de los trabajadores.

Las fuentes de información incluyen lo siguiente:

- Entrevistas a los trabajadores;
- Entrevistas a los empleadores o gerentes;
- Revisión de los recibos de pago;
- Revisión de los contratos o acuerdos de trabajo;
- Registros de la cooperativa (según corresponda); y
- Entrevistas con los expertos de la comunidad.

Ejemplos de las preguntas que se deben hacer:

- ¿El empleador/la finca o el intermediario laboral realiza el pago a los trabajadores?
- ¿Cómo se calculan los pagos de los trabajadores (por ejemplo, por hora, por día, a destajo, por tarea finalizada, porcentaje de cosecha, entre otros)?
- ¿Cómo se realiza el pago a los trabajadores (en efectivo, cheque, depósito directo, en café o cupón de una tienda de la empresa)?
- ¿Con qué frecuencia se realiza el pago a los trabajadores (diariamente, semanalmente, quincenalmente, mensualmente o al final de su contrato o de la cosecha)?
- ¿Alguna vez se han demorado o retenido los pagos de los salarios, o cualquier parte de los salarios? De ser así, ¿cuáles fueron las circunstancias de esto?
- ¿A los diversos grupos demográficos de trabajadores (mujeres, migrantes, trabajadores temporales, entre otros) se les pagan honorarios diferentes?
- ¿Las mujeres, los niños u otros familiares ayudan a los jefes de familia (quienes son empleados directos de las fincas) en la recolección de café o en la realización de otras tareas?
 - De ser así, ¿reciben sus propios salarios o salarios a destajo por su trabajo individual?
- ¿Se les proporcionan recibos de pago o recibos de nómina a los trabajadores?
 - De ser así, ¿este recibo de pago está en un idioma que los trabajadores entienden?
 - ¿Indica claramente los cálculos del salario y cualquier deducción que se realice del salario de los trabajadores?
- ¿Se realizan deducciones de los salarios de los trabajadores?
 - De ser así, ¿cuál es el monto que se deduce y cuál es el concepto (por ejemplo, comida, transporte, alojamiento, servicios agua o luz, uniforme, herramientas, seguro social, otro)?

- ¿Los trabajadores estaban al tanto de estas deducciones antes de que empezaran a trabajar?
- ¿Alguna vez los trabajadores recibieron salarios en forma de pagos no monetarios o pagos “en especie”)?
 - De ser así, ¿qué porcentaje del salario se pagó de esta manera?
- ¿Los trabajadores reciben un adelanto de los salarios o un préstamo por parte del empleador o del intermediario laboral?
 - De ser así, ¿cuáles son los términos de este préstamo, lo que incluye la tasa de interés y el periodo de financiamiento?
 - ¿Alguna vez han cambiado los términos del contrato sin el consentimiento del trabajador?
- ¿El empleador o el intermediario laboral ha limitado de alguna manera la libertad de los trabajadores para usar los salarios como lo consideren adecuado?

Señales de Riesgo:

- Los trabajadores no reciben ningún recibo de pago o resumen de ingresos.
- Se proporcionan recibos de pago, pero están en un idioma que los trabajadores no entienden.
- Los recibos de pago son incorrectos o no contienen los detalles adecuados sobre el cálculo de los salarios o de los ingresos.
- Los trabajadores no consideran que tengan la visibilidad adecuada en los cálculos de los ingresos (es decir, si a los trabajadores se le paga a destajo, pero se les excluye del proceso o de la pesa/medición/clasificación de su porcentaje de material cosechado.)
- Los trabajadores no entienden cómo se calculan sus salarios.
- Los trabajadores consideran que el salario o el sistema de pago implementado no se les explicó de manera adecuada antes de empezar a trabajar.
- Los trabajadores remunerados en base a un sistema de pago a destajo no pueden cumplir con sus cuotas de producción o ganar un salario mínimo a menos que involucren a su familia o hijos en el trabajo.
- Los trabajadores comparten otras inquietudes sobre el pago a destajo, las cuotas u otros sistemas de salarios (es decir, el salario mínimo solo puede ganarse si trabajan horas extras excesivas).
- Se proporcionan adelantos de efectivo o suministros en especie a los trabajadores (o a sus familias) cuyo valor se descuenta de su pago con tasas de interés altas.
- Los trabajadores tienen deudas con la finca, los intermediarios laborales o cualquier persona relacionada con la finca.
- A los trabajadores se les paga con cupones para que los usen en las tiendas que son propiedad de la empresa en vez de en efectivo.
- Los recibos de pago de los trabajadores no coinciden con los registros que proporciona el empleador.

Violaciones Relacionadas Con Las Horas De Trabajo

A menos que se especifique en el contrato de trabajo o en el contrato colectivo de trabajo, las horas extras obligatorias pueden crear un riesgo de trabajo forzoso para cualquier trabajador. En el sector café, el periodo limitado de las temporadas de cosecha puede ocasionar horas extras inevitables para algunos trabajadores.

Las posibles fuentes de información incluyen lo siguiente:

- Entrevistas con trabajadores y familiares;
- Entrevistas con empleadores o gerentes;
- Entrevistas con miembros de la comunidad que pueden observar el lugar de trabajo; y
- Revisión de documentos como recibos de salarios o tarjetas de control que pueden dar seguimiento a las horas que se trabajaron.

Ejemplos de preguntas que se deben hacer:

- ¿Cuál es el horario laboral diario normal en la finca de café?
- ¿Hay aumentos por temporada en las horas que se trabajan?
- ¿Cuál es la frecuencia y la cantidad de horas extras?
- ¿Las horas prolongadas representan un riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores?
 - ¿Los trabajadores pueden rechazar las horas extras?
- ¿Los trabajadores están sujetos a penalizaciones financieras si no trabajan horas extras?
- ¿Los trabajadores cuentan con información precisa sobre las horas que se requieren antes de que empiecen a trabajar?
 - ¿Cómo se comunica esta información?
- ¿Se paga a los trabajadores conforme a los esquemas de pago a destajo?
 - ¿El trabajador puede ganar un salario mínimo sin trabajar horas extras?
- ¿La finca establece cuotas de producción?
 - ¿Los trabajadores pueden cumplir con las cuotas de producción durante el horario laboral regular?
 - ¿Qué pasa si los trabajadores no cumplen con las cuotas?

Señales de Riesgo:

- El horario laboral excede los límites legales.
- No se contrata a suficientes trabajadores para cumplir con las necesidades de producción.
- No se aumenta suficientemente el número de trabajadores para cumplir con los requisitos de temporada (generalmente durante la cosecha).

- Los trabajadores reportan síntomas de fatiga (por ejemplo, agotamiento, incapacidad para comunicarse con claridad, aumento de la frustración, incapacidad para enfocarse en tareas, tomar atajos para terminar más rápido, tomar riesgos inusuales, tiempos de respuesta lentos, no darse cuenta de los riesgos físicos inminentes, cometer errores inusuales en las tareas de rutina).
- Los registros del empleador sobre el horario laboral son inconsistentes con las horas que reportan los trabajadores.
- Los trabajadores no pueden cumplir con las cuotas sin trabajar horas extras de manera regular.
- Los trabajadores no pueden ganar un salario mínimo conforme a los esquemas de pago a destajo sin trabajar horas extras.

Violaciones Relacionadas A La Salud Y La Seguridad

Los riesgos y las violaciones de salud y seguridad son comunes en el sector café. Es posible que las tareas peligrosas no sean violaciones laborales por sí mismas, pero que pueden presentar riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, especialmente si están expuestos de manera repetida durante un periodo prolongado de tiempo, lo que incluye la exposición a pesticidas y herbicidas, transportar cargas pesadas, trabajar con instrumentos afilados, operar maquinaria pesada, trabajar en altura y en áreas con polvo o humo, trabajar bajo la lluvia, trabajar en la oscuridad (en la noche o temprano por la mañana), trabajar bajo temperaturas extremas (calor o frío), trabajar en áreas en las cuales hay animales peligrosos (tales como serpientes venenosas, arañas, escorpiones y mosquitos que transmiten enfermedades) y trabajar en espacios estrechos. Aunque la mayoría de estas tareas peligrosas no constituyen violaciones de la ley del trabajo en los países productores de café, los monitores deberían estar al tanto de estos riesgos y asegurarse de que los trabajadores están informados sobre ellos y que se están tomando medidas para atenderlos, tales como la impartición de capacitación y la provisión del EPP.

Las posibles fuentes de información incluyen lo siguiente:

- Entrevistas con trabajadores y familiares;
- Entrevistas con profesionales médicos locales;
- Entrevistas con expertos de la sociedad civil;
- Registros públicos sobre las inspecciones de la salud y la seguridad; e
- Inspecciones físicas de las fincas, las instalaciones de atención médica y las viviendas para los trabajadores.

Ejemplos de preguntas que se deben hacer:

- ¿Qué lesiones o enfermedades presentan los trabajadores a causa de sus empleos?

- ¿Los trabajadores pueden dejar de participar en situaciones laborales que representan una amenaza inminente para su seguridad y/o salud?
- ¿Los trabajadores conocen los posibles riesgos antes de empezar a trabajar?
 - De ser así, ¿cómo se comunica esta información?
 - De ser así, ¿recibieron información sobre cómo mitigar estos riesgos? ¿Se proporcionó la guía y las herramientas adecuadas para que pudieran hacerlo?
- ¿Los trabajadores tienen acceso al equipo de protección relevante?
 - De ser así, ¿quién paga el equipo?
 - Si los trabajadores deben pagar su propio equipo, ¿se les informa esto antes de empezar a trabajar?
 - Si el empleador proporciona el equipo de protección a los trabajadores por una cuota, ¿esta cuota es razonable o tiene un precio inflado?

Señales de Riesgo:

- Los trabajadores no conocían previamente los riesgos para la salud y la seguridad que tenían las actividades laborales regulares.
- Los trabajadores realizaron tareas peligrosas sin saber cómo mitigar los riesgos, ni tener una guía sobre esto.
- A los trabajadores se les asignan tareas peligrosas como un castigo/amenaza.
- Los trabajadores no pueden dejar de participar libremente en situaciones peligrosas.
- Los trabajadores no usan EPP.
- No hay botiquines de primeros auxilios.
- Los químicos no están etiquetados.

Factores De Riesgo De Alto Nivel

Existen diversos factores de nivel macro que pueden contribuir al aumento de riesgos laborales en el sector café. Estos incluyen los factores demográficos de los trabajadores, el tipo de trabajo involucrado y las circunstancias en una región geográfica específica. Cuando estos factores existen en las fincas de café, esto indica que hay una alta vulnerabilidad de los trabajadores a la explotación laboral y que se debe realizar una investigación a fondo para verificar si estos factores de riesgo realmente son violaciones laborales.

Factores De Riesgo Relacionados Con Los Factores Demográficos De Los Trabajadores

Es posible que algunas poblaciones de trabajadores sean más vulnerables a las violaciones laborales con base en los factores demográficos.

Trabajadoras

Con frecuencia, a las mujeres se les pagan salarios más bajos que a los hombres en las fincas de café, lo cual aumenta sus deudas. Es posible que las mujeres estén sujetas a discriminación y acoso en el lugar de trabajo, lo cual no sucede con los hombres, y esto puede socavar su capacidad para oponerse o defenderse. Debido a la discriminación, es posible que algunas mujeres tengan opciones laborales limitadas, lo cual ocasiona que acepten trabajos no deseados que tienen mayores índices de abuso. En algunos contextos, el trabajo de las mujeres puede ser “invisible”, tal como cuando contribuyen a la producción de sus cónyuges en las fincas de café, pero no se les paga directamente por su producción. El poder adquisitivo de las mujeres se ve reducido por la carga pesada de tareas tales como cocinar, limpiar y cuidar a los niños, las cuales con frecuencia no son actividades remuneradas y reconocidas, pero son fundamentales para el funcionamiento de las fincas de café.

Trabajadores Jóvenes

Los niños y los adolescentes son más pequeños, se les intimida físicamente de manera más fácil y dependen de los adultos para sobrevivir. Debido a su falta de desarrollo y experiencias en la vida, puede ser difícil que un niño o un adolescente sopesen los riesgos. También puede ser difícil para los niños y los adolescentes analizar las promesas que les hicieron los intermediarios laborales o los propietarios de las fincas, lo cual aumenta el riesgo de reclutamiento engañoso.

Trabajadores Pobres

Por lo general, las personas en pobreza extrema tienen menos opciones laborales y educativas, y es posible que tomen riesgos que aumentan su vulnerabilidad. Por ejemplo, es más probable que los trabajadores pobres paguen honorarios de reclutamiento para obtener trabajos en las fincas de café o que compren bienes a crédito en las tiendas de la empresa, lo cual aumenta el riesgo de que queden atrapados en situaciones de servidumbre por deudas.

Trabajadores Migrantes

Con frecuencia, los trabajadores migrantes, ya sean nacionales o transnacionales, se enfrentan a opciones laborales restringidas y a la falta de redes sociales locales u otros sistemas de apoyo, lo cual ocasiona que estén sujetos a la posible explotación en las fincas de café. También es más probable que los migrantes usen reclutadores laborales o paguen honorarios/otros gastos para asegurar el empleo en las fincas. La migración de familias completas a las fincas de café también puede aumentar el riesgo de trabajo infantil y sus peores formas.

Trabajadores Reclutados Por Un Intermediario Laboral U Otro Reclutador

El uso de intermediarios laborales para reclutar trabajadores, y especialmente para supervisarlos en las fincas de café, aumenta significativamente la explotación laboral. La investigación que realizó Verité descubrió que es más probable que los intermediarios laborales mientan con respecto a la naturaleza y/o las condiciones del trabajo, en parte debido a que los ingresos de la mayoría de los intermediarios dependen del número de trabajadores que recluten. También aumenta el riesgo de que los trabajadores paguen honorarios para asegurar el trabajo y/o que se realicen deducciones del pago de los trabajadores. Los intermediarios laborales también realizan otras actividades que aumentan el riesgo de explotación laboral, lo que incluye el trabajo forzoso, tal como la retención de documentos, el acoso y el abuso, y la inclusión en listas negras.

Trabajadores Que Pertenecen A Otros Grupos Vulnerables O A Grupos Sociales Marginados

Las poblaciones vulnerables y los grupos sociales marginados, tales como los trabajadores indígenas, los inmigrantes indocumentados, las personas refugiadas y las personas que buscan asilo, así como las personas LGBTQ, pueden ser más vulnerables a la explotación laboral en las fincas de café debido a la discriminación, las oportunidades económicas limitadas, la pobreza y la falta de capital social para defender sus derechos. Si los grupos ya son vulnerables y marginados en la sociedad, es posible que su capacidad para defender sus derechos y exigir un trato equitativo y justo, un pago y condiciones de trabajo seguras sea menor.

Tome en cuenta que estos no son los únicos grupos vulnerables a la explotación laboral; sin embargo, deben considerarse para el alto riesgo en general.

También es importante considerar cómo estos factores pueden superponerse e intersectarse. Por ejemplo, es más probable que un migrante joven pobre sea vulnerable en comparación con un trabajador local mayor que tiene una fuente de ingresos estable.

Factores De Riesgo Relacionados Con Los Tipos De Trabajo

Además de los grupos demográficos, ciertos tipos de trabajo en las fincas de café pueden estar relacionados con un aumento en el riesgo de explotación laboral.

Tareas Peligrosas O Difíciles

Con frecuencia, las tareas que se realizan en las fincas de café y que son desagradables, peligrosas o difíciles, tales como el trabajo en altura o en temperaturas extremas, el transporte de sacos de café pesados o la aplicación de pesticidas o herbicidas, no son deseables para los trabajadores que tienen otras opciones, lo cual posiblemente aumenta el riesgo de que los trabajadores sean engañados con respecto a las condiciones reales o que se les obligue a aceptar el trabajo y a seguir trabajando. Cuando estos trabajos tienen un pago bajo, en la mayoría de los casos, los realizan las personas que tiene un alto nivel de vulnerabilidad, lo que incluye inmigrantes, minorías y otros grupos socialmente marginados.

Trabajos Temporales

La naturaleza urgente de la recolección de café ocasiona un aumento temporal en la demanda de jornaleros en regiones específicas, y la demanda bajará drásticamente una vez que la cosecha termine. Este pico en la demanda puede contribuir al uso de trabajadores migrantes, reclutadores laborales o prácticas de contratación engañosas.

Pago A Destajo Y/O Cuotas De Producción

La investigación de Verité descubrió que la mayoría de las fincas de café realizan el pago a los trabajadores, especialmente a los cosechadores, con el uso de un sistema de pagos a destajo, y con frecuencia se basa en la cantidad de café que se cosechó. Es posible que las fincas también implementen cuotas de producción y algunas veces implican penalizaciones si no se cumplen estas metas. El pago a destajo está relacionado con el aumento del riesgo de trabajo infantil, salarios bajos, horas extras excesivas no pagadas y remuneración desigual entre hombres y mujeres.

Factores De Riesgo Relacionados Con La Geografía

Finalmente, algunos factores geográficos también pueden contribuir al aumento de riesgos laborales. Recuerde que los riesgos relacionados con los factores demográficos de los trabajadores, el tipo de trabajo y la geografía pueden intersectarse para crear un alto nivel de vulnerabilidad.

Áreas Aisladas

El hecho de vivir y/o trabajar en un área aislada puede aumentar la posibilidad de que el trabajador no pueda irse o buscar ayuda si las condiciones de trabajo o de vivienda no son deseables o son peores de lo que se indicaron. También es posible que los trabajadores que están en áreas aisladas dependan más de sus empleadores para las necesidades básicas como la comida, la vivienda y el acceso a la atención médica. Los lugares de trabajo en estas áreas son más difíciles de monitorear.

Áreas Afectadas Por La Degradación Ambiental

La deforestación, la sequía recurrente o las enfermedades de los cultivos (tales como la roya) también pueden ocasionar un aumento del riesgo de explotación laboral debido a la relación con la pobreza extrema, la migración forzosa y la inseguridad alimenticia entre las poblaciones locales. Los riesgos laborales que ocasionan dichos factores ambientales probablemente aumentarán con el paso del tiempo como resultado del cambio climático.

Áreas Afectadas Por Los Altos Niveles De Violencia

La investigación de Verité descubrió que el riesgo de explotación laboral aumenta en las áreas que se ven afectadas por conflictos o altos niveles de delincuencia o inseguridad. Los trabajadores que viven en áreas con altos niveles de violencia tienen un mayor riesgo de desplazamiento y si se les obliga a migrar, son altamente vulnerables a la explotación laboral debido a su desesperación por tener ingresos y a la falta de redes

sociales. Los trabajadores que laboran en fincas que se encuentran en áreas con altos niveles de delincuencia y conflictos pueden tener una menor probabilidad de abandonar sus trabajos sin el permiso de sus empleadores, especialmente cuando se combinan con los altos índices de impunidad. Finalmente, en las áreas violentas, los trabajadores pueden tener menos probabilidad de salir de las fincas de café debido al temor de ser víctimas de actos de violencia.

Próximos Pasos

El primer paso es revisar el *Ejemplo de disposiciones del código de conducta* debido a que es importante asegurarse de que los códigos de conducta de la empresa son sólidos en la medida de lo posible ya que los monitores con frecuencia evaluarán el cumplimiento de los códigos además del cumplimiento de la ley local. El uso del *Mapa de riesgos del sector café* puede ayudar a determinar en qué se debe enfocar el monitoreo y qué problemas se deben buscar. Puede usarse el *Cuestionario de autoevaluación para comercializadores, productores e intermediarios laborales* para identificar posibles problemas de verificación durante las visitas a las fincas. Si se identifican violaciones laborales, los recursos útiles incluyen la herramienta *Análisis de causas raíz de violaciones laborales en el sector café* y el *Marco sobre la prevención y la remediación de violaciones laborales*.

Notas al Pie

¹ International Labour Organization (ILO). “Defining child labour.” *What is child labour*.
<https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm#:~:text=The%20term%20%E2%80%9Cchild%20labour%E2%80%9D%20is,harmful%20to%20children%3B%20and%20for>.

² International Labour Organization (ILO). *Hard to see, harder to count – Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children*, 1 June 2012.

http://ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_182096/lang--en/index.htm.

³ Fair Trade USA. *Child Labor in Coffee Supply Chains*. 27 January 2017.

https://fairtradeusa.org/press-room/press_release/child-labor-coffee-supply-chains

⁴ International Labor Organization (ILO). *Safety and Health Fact Sheet: Hazardous Child Labour in Agriculture: Coffee*. 2004.

Verité. Research on Indicators of Forced Labor in the Supply Chain of Coffee in Guatemala. 2012.

http://www.verite.org/sites/default/files/images/Research%20on%20Indicators%20of%20Forced%20Labor%20in%20the%20Guatemala%20Coffee%20Sector__9.16.pdf