

DERECHOS HUMANOS Y CERTIFICACION SOCIAL EN LA AGROINDUSTRIA, UNA TENDENCIA GLOBAL



Por:
TITO A.HERNÁNDEZ T., PhD
Director WWW.INCADES.ORG

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (UNGP, 2011), indican que las empresas deben realizar la debida diligencia en materia de derechos humanos y ambiente- DDDHA- como un proceso que consiste en: identificar las violaciones (reales o potenciales) más graves de los derechos humanos y ambientales en sus operaciones y cadenas de suministro con el fin de actuar para prevenir, cesar o mitigar las mismas, a la vez monitorear si sus intervenciones tuvieron el impacto deseado y comunicar externamente la forma en que se abordan los impactos. En este sentido, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible –ODS 2030 y de acuerdo a las recomendaciones de la OCDE, la industria agroalimentaria tiene la responsabilidad de conducir sus procesos de debida diligencia en Derechos Humanos, incluyendo la rendición de cuentas, donde sus principales impactos sean atendidos de manera preventiva y, en caso de abuso, se repare el daño.

Los derechos laborales de las personas trabajadoras agrícolas, su libertad de asociación, los impactos en los Derechos Humanos al agua, la tierra y el territorio, el ambiente y la alimentación son algunos de las principales problemáticas que cada vez más las empresa agroindustriales están obligadas por esas y otras exigencias normativas y, sobre todo, por sus clientes y mercados tradicionales y emergentes. Una de las actuales tendencias globales es que las empresas deben regirse sobre sus principios rectores y los DD HH. Es decir, deben cumplir con todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos, indistintamente su tamaño, su sector, su ubicación, etc.

De acuerdo con la FAO, la agroindustria es una de las actividades económicas más expuestas a problemáticas de derechos humanos, como el trabajo infantil, salud y seguridad, discriminación, derechos, salario digno, horas de trabajo, trabajo forzado, acoso y violencia de género, entre otros. Hoy, para que una empresa agroindustrial sea competitiva debe asegurar el cumplimiento de los principios sobre el trabajo justo, producción y contratación responsables. En el marco de las cadenas de valor globales agrícolas y agroindustriales, se espera de los actores partícipes en las mismas (empresas licenciarias, supermercados, importadores, transportistas, exportadores, cooperativas de productores(as)), implementar la debida diligencia en materia de derechos humanos y ambiental adecuando este proceso a su tamaño, capacidad operativa y de recursos.

En América Latina, y particularmente en el Perú como líder en agroexportaciones, este tema cada vez toma más relevancia. Por ejemplo la libertad de asociación y los contratos de protección; la recién aprobada reforma laboral y la ratificación del convenio 89 de la OIT ha abierto la oportunidad para discutir el futuro del sistema de justicia laboral y el libre ejercicio del derecho a la sindicalización y la negociación colectiva. En Centroamérica las violaciones más frecuentes están vinculadas a la libertad de asociación; compensación de horas de trabajo y relaciones industriales, pero también hay temas macros como el trabajo infantil, el abuso y el acoso sexual. Otro tema importante es el cierre de fábricas, en este caso, cuando los trabajadores no obtienen la indemnización correspondiente. En el Perú, uno de los temas principales que estamos enfrentando es la práctica de contratación a corto plazo, es decir, la repetición continua de contratos de uno a tres meses.



Trabajo infantil

Es importante resaltar que el salario digno es la remuneración recibida en una semana o mes de trabajo estándar, por un trabajador en un lugar determinado, suficiente para garantizarle un nivel de vida decente para él y su familia. Un salario digno es una de las muchas formas en que las empresas pueden contribuir directamente a varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, que incluyen: Fin de la pobreza (ODS 1), Igualdad de género (ODS 5), Agua limpia y saneamiento (ODS 6), Trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8), Reducción de las desigualdades (ODS 10). Un salario digno es una piedra angular del desarrollo. Por lo tanto es importante evaluar en qué medida existe el riesgo de que los agricultores socios y los trabajadores de una empresa agroindustrial, involucrados en actividades y operaciones de su propia cadena de valor, reciben un ingreso y salario dignos.

Una problemática de urgente abordaje que refleja la relación de los conceptos de Género y Discriminación es la Violencia basada en Género, en sus distintas manifestaciones, y que tiene en su base la discriminación estructural que enfrentan las mujeres a lo largo de sus vidas. La Violencia contra las mujeres es uno de los problemas de derechos humanos y salud pública más difundidos en la actualidad, y afecta derechos fundamentales tales como la vida, la integridad física, psíquica y moral, la libertad, entre otros, haciendo evidente la desigualdad relacionada con el género que coloca, generalmente, a las mujeres y las niñas y niños en una posición subordinada respecto de los varones.

Actualmente en el Perú, la agroindustria de exportación laboran cerca de 250 mil trabajadores, entre hombres y mujeres, siendo la mayor población esta última llegando al 65% del total. En esta población hay mujeres de todas las edades, procedencias y niveles educativos, siendo lo común la inferioridad de sus salarios, el nivel de vulnerabilidad en el que

se hallan frente a sus empleadores, y los elevados niveles de estrés y condicionamiento al que se encuentran expuestas a lo largo del amplio rango de actividades que el rubro demanda de ella.

La exportación ha sido un “boom” que ha cambiado la vida cotidiana de las familias en Ica, ha desarrollado el mercado, la producción, etc. y se ha convertido para el país en un símbolo de aquello posible por la globalización. El estudio de PLADES (2005) ya nos permitía percibir que las desigualdades de género se evidencian en la brecha salarial en las empresas agroexportadoras, en las que también se observa una mayor desprotección laboral de las mujeres, jornadas más largas para las mujeres trabajadoras, porque se suma a su jornada de trabajo su jornada de vida, al afrontar las responsabilidades familiares antes y luego del trabajo.



La Mujer en la Agroindustria peruana.

En tal contexto, es importante destacar algunas iniciativas que vienen implementando en nuestra región amazónica dos empresas asociativas:

- En el caso del cacao, la Cooperativa Agraria de cacao aromático Colpa de Loros (CAC Colpa de Loros) fue constituida el 12 de marzo de 2015 con la finalidad de generar beneficios sociales y económicos para sus socios productores de cacao fino de aroma como actividad rentable, sostenible y competitiva, bajo tres pilares fundamentales: i) El respeto por el medio ambiente y su biodiversidad; ii) El respeto a la dignidad humana, garantizando que los productores y los trabajadores reciban una justa recompensa; y iii) El compromiso con la calidad como base para la estabilidad comercial y el éxito futuro.

En coherencia con dicha razón social y sus valores organizacionales la CAC Colpa de Loros, con el apoyo de la Coordinadora Latinoamericana y de Caribe de Pequeños Productores de Comercio- CLAC, en el transcurso del año 2022 ha dado inicio a la implementación de un proyecto piloto de desarrollo e institucionalización de un sistema de Debida Diligencia de Derechos Humanos y Ambiental con base en las directrices internacionales (OCDE) y de Fairtrade, el cual permitirá identificar las violaciones (reales o potenciales) más graves de los derechos humanos y ambientales en sus operaciones y cadena productiva con el fin de actuar para prevenir, cesar o mitigar las mismas, a la vez monitorear si sus intervenciones tuvieron el impacto deseado y comunicar externamente la forma en que se abordan los impactos.

PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA EN LOS DERECHOS HUMANOS Y MEDIDAS DE APOYO



Modelo aplicado por la Coordinadora Latino americana y de Caribe de Pequeños Productores de Comercio- CLAC

(<https://clac-comerciojusto.org/derechos-humanos-y-ejes-transversales/debida-diligencia-en-derechos-humanos/>)

- En el caso de la Palma Aceitera , las empresas asociativas OLAMSA-COCEPU y OLPESA- ACEPAT, vienen implementando gradualmente los esquemas de certificación RSPO con el bjetivo mejorar las condiciones que enfrentan las comunidades locales, los recursos naturales y los pequeños agricultores involucrados. El pleno cumplimiento de los Principios y Criterios (P y C) de la RSPO exige a estas empresas muchas acciones importantes: un proceso de diligencia debida, pero además el desarrollo de capacidades para las parte interesadas afectadas que explique y forme a las personas sobre su enfoque y sus derechos.

Las 5 maneras que la RSPO protege los derechos humanos



Todos los miembros RSPO, productores y usuarios del aceite de palma, están comprometidos con respetar la protección a los derechos humanos (DDHH).



Modelo aplicado por Solidaridad

(<https://www.solidaridadsouthamerica.org/news/la-transparencia-promueve-la-justicia-social-en-el-desarrollo-sostenible/>)

Aunque estos y otros trabajos constituyen un gran avance para reducir los abusos contra los derechos humanos en las cadenas de suministro en la agroindustria, tal como indica Human Rights Watch (2022) "las auditorías y certificaciones sociales no pueden arreglar los abusos de los derechos laborales". Las certificaciones pueden ser "una pieza, no un sustituto" de la debida diligencia en materia de sostenibilidad empresarial, y las auditorías sociales pueden ser valiosas herramientas de sostenibilidad para las empresas, pero también se necesitan procesos internos sólidos y muchas otras medidas para que efectivamente se respeten los Derechos y que sean parte de la política y cultura organizacional.