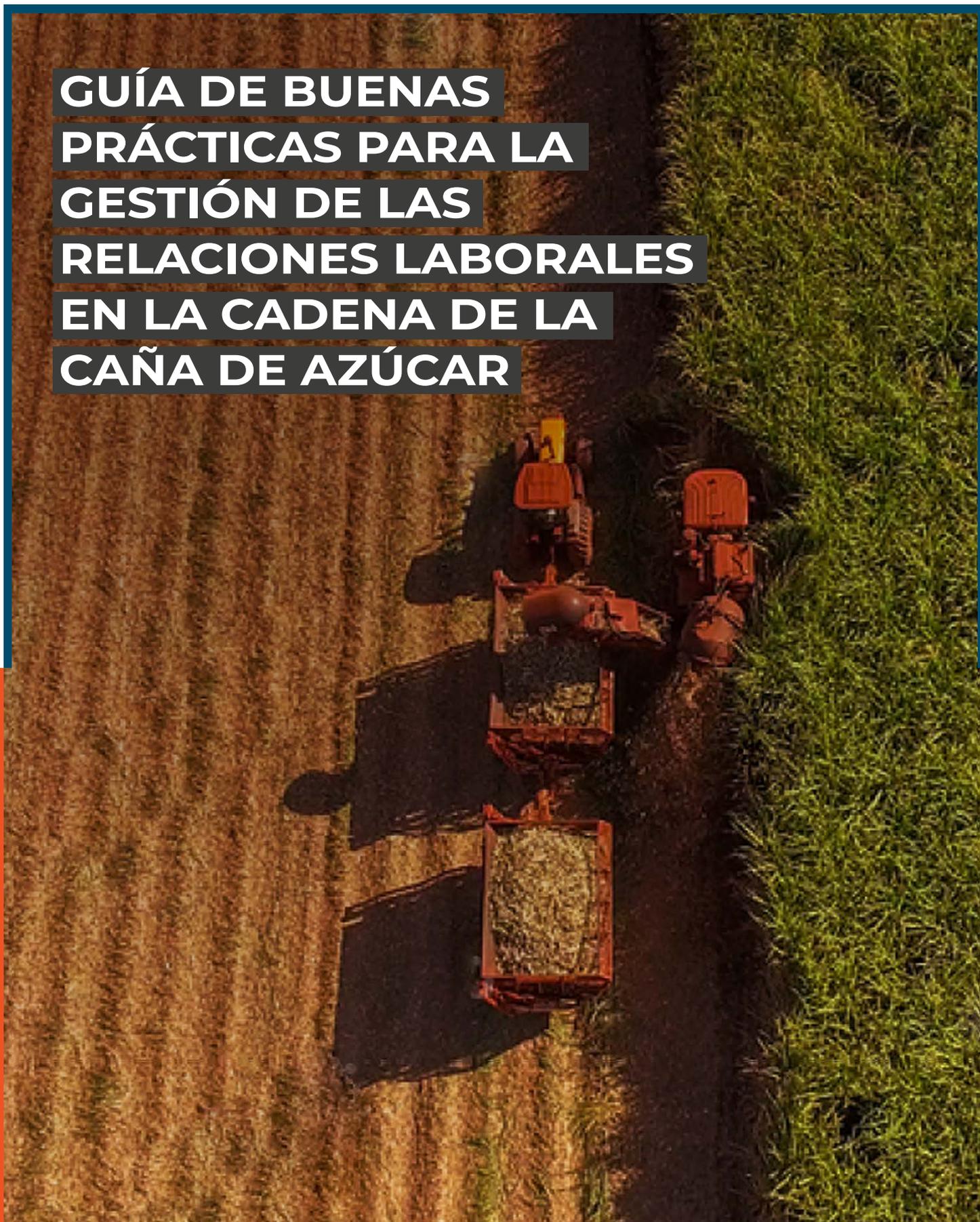


GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA CADENA DE LA CAÑA DE AZÚCAR



1 INTRODUCCIÓN | 6

- 1.1 Contexto y caracterización del sector | 7
- 1.2 Objetivos de esta Guía | 9
- 1.3 Referencias y normas de sostenibilidad | 10
- 1.4 Directrices Generales | 11

2 METODOLOGÍA Y FUNCIONAMIENTO DE ESTA GUÍA | 12

- 2.1 Gestión de Riesgos | 13

3 ENFOQUE DE LA VERIFICACIÓN | 22

- 3.1 Garantía de los Derechos Humanos | 23
- 3.2 Entorno de Trabajo Seguro y Saludable | 39
- 3.3 Canal de Denuncias | 68

4 CONCEPTOS COMPLEMENTARIOS | 70

5 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 72

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

A&S	Ambiental y Social
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAT	Comunicación de Accidente Laboral
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
EPC	Equipo de Protección Colectiva
EPP	Equipo de Protección Personal
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
GBP	Guía de Buenas Prácticas
IFC	International Finance Corporation (Corporación Financiera Internacional)
KPI	Indicador Clave de Rendimiento (Key Performance Indicator)
LGBTQIAP+	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Queer, Intersexuales, Asexuales, Pansexuales y otras orientaciones sexuales e identidades de género.
NR 31	Norma Reglamentaria 31
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PcD	Persona con Discapacidad
ER	Estándar de Rendimiento (IFC)
RRHH	Recursos Humanos
SMETA	Auditoría de Comercio Ético de los Miembros de Sedex (SEDEX Members Ethical Trade Audit)
SST	Salud y Seguridad en el Trabajo

Derechos de Autor

© Inter-American Investment Corporation 2021. Todos los derechos reservados. 1350 New York Avenue N.W. Washington, DC 20577 Página: www.idbinvest.org

Esta Guía de Buenas Prácticas (GBP) fue preparada por Peterson Consultoría y revisada por Angela Miller, Greg Lockard, Joao Diniz Abud, Pablo Cotsifis y Paula Valencia, de la División Ambiental, Social y de Gobernabilidad de BID Invest, el brazo financiero privado del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Las investigaciones, interpretaciones, perspectivas y conclusiones expresadas en esta publicación son las de los autores y no reflejan necesariamente las opiniones del Grupo BID o de los gobiernos a los que representa. El objetivo de esta Guía es compartir información sobre los enfoques del sector privado para abordar la gestión de las relaciones laborales en la cadena de la caña de azúcar. La información sobre estos enfoques puede obtenerse de materiales de dominio público o de terceros. BID Invest y/o sus intermediarios pueden tener intereses financieros u otras relaciones comerciales con determinadas empresas. Aunque BID Invest se esfuerza por proporcionar información exacta, ésta se presenta “tal cual”, sin garantías ni declaraciones.

BID Invest puede no exigir la adopción de todas las prácticas descritas en sus propias inversiones y se reserva el derecho exclusivo de proporcionar financiación o asistencia a empresas o proyectos que se adhieran a estas prácticas caso por caso, teniendo en cuenta las circunstancias específicas de cada proyecto.

Para más información sobre el compromiso de BID Invest con la sostenibilidad, incluido el acceso a la Política de Sostenibilidad Ambiental y Social, visite www.idbinvest.org/sustainability.

Fecha de publicación: mayo de 2024.

7

INTRODUCCIÓN

La adopción de buenas prácticas laborales es un tema de debate en todo el mundo. Con la evolución de las tecnologías y los cambios económicos a lo largo del tiempo, este tema ha adquirido nuevos contornos y retos. La dinámica del sector nos ha llevado a explorar nuevos enfoques de gestión de aspectos sociales, en particular las relaciones laborales, el respeto de los derechos humanos, la promoción de la educación de niños y adolescentes y los avances en salud y seguridad en el lugar de trabajo.

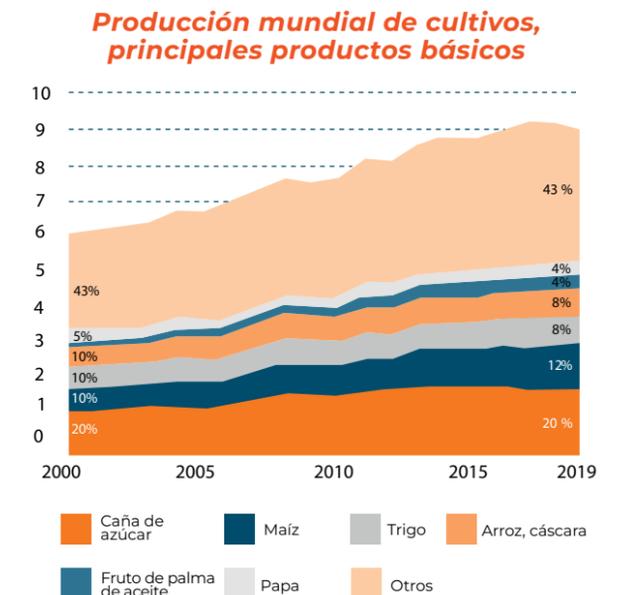
El sector sucroalcoholero y energético, que utiliza la caña de azúcar como materia prima, es responsable de la generación de empleos directos e indirectos a escala mundial. Si se considera la cadena de producción en su conjunto, es posible identificar varios subsectores directamente relacionados con la industria. Desde la producción rural, los servicios de apoyo a las explotaciones agrícolas, y el transporte, hasta la transformación de los propios productos. Las relaciones laborales existentes en los distintos eslabones de la cadena interactúan de forma sistémica en función del comportamiento de la industria.

Aunque existen iniciativas que tratan de promover, de forma comprobada, la eficacia de condiciones de trabajo dignas y de relaciones laborales justas, aún se dan situaciones de violación de los derechos humanos en diversos sectores, especialmente en aquellos con una cadena de suministro rural.

1.1 CONTEXTO Y CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR

Según el análisis de las series históricas de la Agencia de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO, 2021) que se muestra en la Figura 1, la producción de caña de azúcar representó el 20% de los principales commodities del mundo entre 2000 y 2020.

FIGURA 1
GRÁFICO DE LA PRODUCCIÓN DE PRODUCTOS BÁSICOS A LO LARGO DE LOS AÑOS, EN MILES DE MILLONES DE TONELADAS ANUALES



Fuente: FAO (2021)

El continente americano aportó alrededor del 52% del volumen mundial, y Brasil por sí solo representó alrededor del 30% del volumen mundial en este periodo. Los países de América Latina y el Caribe concentran la mayor parte de la producción relativa, lo que pone de relieve el potencial impacto social y económico de estas actividades en la región.

En 2021, la caña de azúcar representaba el 20% de los productos básicos del mundo, y el 52% de esta producción provenía de América (FAO, 2021).

Debido al tamaño de este mercado en la región, la OIT (2017), a través del informe "Trabajo infantil en la producción primaria de caña de azúcar" (*Child labour in the primary production of sugarcane*), hizo el seguimiento de los principales riesgos dirigidos al sector en lo que se refiere a derechos humanos, trabajo forzoso y trabajo infantil. Como resultado de este estudio, fue posible identificar algunas características del sector que presentan claros retos para los temas tratados en esta guía:

- La cadena de producción de la caña de azúcar se extiende por distintos países, en distintos continentes, y no es posible caracterizarla como una única región productora.
- El poder de decisión en la cadena de producción de la caña de azúcar se concentra en los comerciantes y las industrias, y existe una posible influencia estratégica en el desarrollo de un mercado basado en prácticas de producción y comercialización sostenibles.
- La industria de la caña de azúcar genera importantes niveles de empleo rural, proporcionando medios de vida a aproximadamente 100 millones de personas.
- La cadena de producción de la caña de azúcar implica diferentes formas de relaciones laborales, incluidos los contratos formales, informales y estacionales.

La OIT (2017) explica cómo son las características de los trabajadores y las relaciones laborales en la cadena de producción de la caña de azúcar:

- Existe poca información disponible sobre cuestiones laborales y sindicales en la cadena de producción de la caña de azúcar, especialmente a nivel rural, en los principales países productores de azúcar.
- El cultivo de la caña de azúcar en muchos de los principales países productores es en gran medida estacional, con una alta probabilidad de informalidad.
- La contratación implica a muchos migrantes en busca de oportunidades durante las temporadas de cosecha.
- Existe una gran dificultad para controlar e inspeccionar el cumplimiento de la legislación laboral y los derechos humanos debido a la falta de trazabilidad, la gran movilidad de los trabajadores y la informalidad de la contratación.
- La estacionalidad y la informalidad afectan a las tasas de representación sindical de los trabajadores, incluso en países con grandes organizaciones representativas de la clase de los trabajadores de las plantaciones de caña de azúcar.
- El cultivo de la caña de azúcar presenta una compleja diferenciación a nivel rural, con diferentes organizaciones representativas que intentan defender los derechos de los trabajadores y los productores. Los trabajadores de las grandes granjas suelen estar representados por sindicatos, mientras que los pequeños productores son representados por cooperativas. Esta diversificación de entidades puede dificultar el control de los derechos y las relaciones laborales entre las partes.

En resumen, estas diferentes características representan importantes retos para el sector. Al

analizar el modelo de cultivo, se calcula que 60 millones de pequeños agricultores representan alrededor del 40% de la producción mundial, mientras que el 60% restante se produce en grandes explotaciones, donde el cultivo y la transformación están totalmente controlados. La mano de obra necesaria para cultivar caña de azúcar depende en gran medida del nivel de mecanización y del tamaño de la granja. Si tenemos en cuenta la fragmentación de la cadena de suministro, se observa que hay más de 1.600 empresas que operan en más de 2.500 usinas y refinerías de más de 100 países. Esta desagregación de la cadena de suministro es un obstáculo importante para la trazabilidad y dificulta la obtención de un perfil y un estándar de las condiciones de trabajo aplicadas sobre el terreno.

Desafío del sector: la cadena de suministro del sector sucroalcoholero implica a más de 1.600 empresas, con más de 2.500 usinas y refinerías, operando en más de 100 países (OIT, 2017).

1.2 OBJETIVOS DE ESTA GUÍA

Esta Guía de Buenas Prácticas (GBP) ha sido elaborada con el objetivo de orientar a los usuarios en el tratamiento de los riesgos vinculados a las relaciones laborales a lo largo de la cadena productiva del sector sucroalcoholero, involucrando a los productores de caña de azúcar, a los prestadores de servicios tercerizados y a las usinas de azúcar y alcohol, abarcando todas las etapas de producción.

Su enfoque se centrará en aspectos sociales relacionados con los derechos humanos, lo que incluye temas como el trabajo infantil, el trabajo forzoso, las relaciones laborales, la



discriminación, así como la salud y la seguridad de los trabajadores. A lo largo del documento se presentan la metodología de gestión de riesgos, las referencias a las buenas prácticas y las herramientas de control y seguimiento de los resultados. La narrativa adoptada pretende dilucidar los principales riesgos de cada tema e ilustrar ejemplos de buenas prácticas adoptadas en el mercado.

Esperamos que este documento pueda servir de guía para apoyar a las empresas y a la sociedad en el establecimiento de relaciones laborales dignas, responsables y constructivas en la cadena productiva de la caña de azúcar en toda América Latina y el Caribe.

1.3 REFERENCIAS Y NORMAS DE SOSTENIBILIDAD

Para apoyar todos los conceptos y contextualizaciones presentados en este documento, se consultaron diversas fuentes y referencias publicadas por organismos reconocidos internacionalmente.

Las principales normas y referencias en las que se basa esta guía son las Convenciones establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (ILO, del inglés, *International Labour Organization*) y las directrices de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y de la Corporación Financiera Internacional (IFC, del inglés, *International Finance Corporation*). A estas directrices se añadieron la Política de Sostenibilidad Ambiental y Social de BID Invest y otros documentos de referencia, como las Directrices Ambientales, Sanitarias y de Seguridad del Grupo del Banco Mundial y las Directrices específicas para la Producción de Cultivos Perennes, que incluyen el cultivo de caña de azúcar.

Para identificar las prácticas requeridas de forma recurrente entre las principales certificaciones del mercado, se incluyeron referencias a las normas Bonsucro y Miembros de SEDEX por un Comercio Ético (SMETA del inglés *SEDEX Member Ethical Trade Audit*). Estos requisitos de cumplimiento permiten establecer un sistema de análisis y seguimiento de los riesgos asociados a su propia mano de obra y a la de los socios que intervienen en la cadena de suministro de las usinas.

Es importante subrayar que estas normas definen los requisitos aplicables para adoptar buenas prácticas internacionales. La legislación en la que se ubica el proyecto puede incluso contener requisitos adicionales, y siempre debe aplicarse la más restrictiva.

Para ilustrar las buenas prácticas empleadas en el sector, se realizaron entrevistas con usinas de azúcar y alcohólicas situadas en distintos países productores de caña de azúcar de América Latina. Las entrevistas ayudaron a identificar las condiciones peligrosas, los riesgos y las oportunidades de mejora, así como la identificación de las buenas prácticas adoptadas para crear los casos que se presentarán a lo largo de este documento.

Las entrevistas fueron realizadas por auditores y consultores con experiencia en la realización de evaluaciones sociales, incluidas distintas normas de certificación voluntaria, basadas en los requisitos más exigentes del mercado. Estas experiencias consolidan los principales retos a los que se enfrenta el sector de la caña de azúcar, especialmente los que se encuentran en las granjas productoras de caña de azúcar y en las usinas de procesamiento.

Los resultados de las entrevistas se difundieron a lo largo del texto en forma de directrices y

recomendaciones prácticas, ejemplos reales de situaciones encontradas en auditorías y consultorías del sector, y en los casos presentados para su contextualización y directrices de adaptación.

1.4 DIRECTRICES GENERALES

1. Todas las directrices aquí presentadas y verificadas deben cumplir la legislación local y las Normas de Desempeño 1 y 2 de la IFC. Para acceder a los documentos en su totalidad, consulte el capítulo: Referencias Bibliográficas.
2. Todas las directrices presentadas en esta guía deben aplicarse a las organizaciones, ya sean granjas productoras, empresas de terceros proveedores de servicios, proveedores o cualquier otro contratante de la cadena de valor.
3. Si la legislación local presenta parámetros que difieren de los establecidos en los convenios internacionales o en esta guía, la directriz es respetar el que sea más restrictivo.
4. En situaciones específicas, los convenios colectivos firmados entre un sindicato de clase y el contratante pueden definir parámetros diferentes a los aquí presentados y deben aceptarse, siempre que no superen los límites establecidos por la legislación local.
5. Todos los registros deben conservarse durante al menos 5 años o según disponga la legislación local.
6. La metodología de gestión de riesgos presentada en esta GBP está orientada y pretende ayudar a evaluar cada uno de los

puntos críticos abordados. La verificación no debe limitarse a este documento, ni ignorar la legislación local y el contexto único y específico de cada caso, que pueden tener más o menos peso que el que tiene esta guía.

2

METODOLOGÍA Y FUNCIONAMIENTO DE ESTA GUÍA

Esta GBP pretende orientar al lector hacia la adopción de las mejores iniciativas de gestión de riesgos, centrándose en los derechos humanos, la salud y seguridad y, sobre todo, la integridad de los trabajadores, especialmente en la cadena de la caña de azúcar.

Para entender cómo está dispuesto el contenido, es necesario aclarar que este manual se subdivide en dos partes principales, una metodológica y otra conceptual.

La parte metodológica trata de la gestión de riesgos, proporcionando orientaciones prácticas y didácticas sobre la identificación, el proceso de verificación de riesgos y la definición de medidas de respuesta.

El enfoque conceptual presenta los temas clave de este material, al tiempo que proporciona al lector una contextualización práctica de las situaciones peligrosas que deben observarse durante una verificación y ejemplifica situaciones reales relacionadas con el tema tratado.

2.1 GESTIÓN DE RIESGOS

Como el enfoque de este documento es orientar al usuario en el tratamiento de situaciones potencialmente peligrosas vinculadas a las relaciones laborales a lo largo de la cadena productiva del sector sucroalcoholero, es importante que el lector entienda cómo identificar y analizar los riesgos de su propiedad o de terceros que tengan relaciones comerciales con sus negocios.

En cualquier sector del agronegocio, existen diversas actividades que presentan situaciones de peligros potenciales para los trabajadores y que, en función del grado de impacto sobre el trabajador y de la probabilidad de que se repitan, se caracterizan como riesgos. Para cartografiar y controlar estos riesgos, es necesario adoptar medidas de identificación,

seguimiento, control y respuesta.

La gestión de riesgos es la forma más eficaz de identificar los factores de influencia internos y externos de la organización, especialmente en relación con los distintos aspectos de la Salud y Seguridad en el ambiente de Trabajo (SST) y las cuestiones de derechos humanos. Permite anticipar posibles consecuencias y establecer las acciones necesarias para su control y eliminación. La gestión de riesgos debe ser parte integrante de los procesos organizativos (ABNT, 2009).

Externas a la organización, las partes interesadas son actores clave en la gestión de riesgos. Organizaciones como los sindicatos de trabajo o las asociaciones de trabajadores pueden aportar sus conocimientos técnicos, información y apoyo, en función del contexto del entorno.

Para orientar al lector, se presentarán todas las etapas que contribuyen a una gestión eficaz de los riesgos, desde la cartografía de las condiciones peligrosas, pasando por las verificaciones in situ y una metodología que apoya la identificación de los riesgos y la definición de las acciones de respuesta.

2.1.1 IDENTIFICACIÓN DE CONDICIONES PELIGROSAS

El primer paso para analizar los riesgos laborales es identificar y enumerar las distintas actividades que se llevan a cabo en la operación, ya sea una usina, una granja de terceros u otras. Para cada función o actividad realizada, es necesario evaluar las posibles situaciones peligrosas a las que está expuesto el trabajador.

Este ejercicio puede llevarse a cabo mediante conocimientos previos, literarios o supuestos. Si la legislación local exige que los riesgos relacionados con las actividades laborales se gestionen en el marco de la Salud y Seguridad

en el Trabajo, éste podría ser el punto de partida. Siguiendo los temas tratados en esta guía, podrá comprender mejor esta dinámica entre los aspectos laborales, los riesgos y su repercusión en la integridad de los trabajadores.

2.1.2 VERIFICACIONES PERIÓDICAS

Para garantizar una gestión adecuada de los riesgos, es necesario llevar a cabo verificaciones y controles periódicos in situ, así como mantener documentados todos los registros de las actividades para mostrar los resultados de las acciones, las medidas de respuesta adoptadas y los resultados obtenidos.

Este proceso debe documentarse en un procedimiento operativo o, como mínimo, en un checklist que indique el enfoque y el registro de las conclusiones y pruebas de esta verificación. También se pueden incluir fotografías de las situaciones encontradas en un informe sobre cada visita.

Durante las visitas, el evaluador debe buscar pruebas de que sus operaciones cumplen los temas tratados en esta guía. Para una verificación eficaz, se recomienda la aplicación de la triangulación de la información, en la que los aspectos identificados se basan en un conjunto de información que incluye la observación del entorno inspeccionado, entrevistas con las partes implicadas y análisis documental. Esta dinámica permite reconocer situaciones potencialmente peligrosas y dirigir las medidas de respuesta de forma adecuada.

La triangulación es una forma eficaz de controlar las irregularidades, ya que basa las situaciones detectadas en los siguientes aspectos:

- **Observación en Campo:** se trata de un examen visual de las condiciones ofrecidas en el ambiente de trabajo, las funciones, las actividades realizadas y las demás

Las visitas sin previo aviso son herramientas eficaces de gestión de riesgos.

Las visitas sin programación previa permiten una identificación más asertiva de los riesgos, ya que brindan la oportunidad de verificar las prácticas adoptadas por la unidad sin preparación previa, permitiendo una investigación real de las operaciones diarias y corroborando para validar las condiciones verificadas en visitas anteriores.

instalaciones relevantes para el trabajador, como alojamiento, hospedaje, sanitarios, bebederos, áreas de descanso y otras que sean pertinentes a la operación.

- **Entrevistas:** las realiza el verificador con contratantes y trabajadores, y en ellas pueden participar trabajadores u otros residentes de la propiedad evaluada y, en algunos casos, residentes de las comunidades locales. Su objetivo es conocer la percepción que tiene el entrevistado de una situación determinada y comprender contextos subjetivos que no pueden verificarse mediante la observación en el campo o de las evidencias.
- **Evidencia Documental:** son todos los documentos o registros solicitados por el verificador que comprueban las acciones o actividades verificadas. Pueden estar relacionados con los procedimientos y políticas de la organización contratante, las relaciones laborales, las acciones rutinarias de la propiedad, entre otras.

FIGURA 2
MODELO DE TRIANGULACIÓN PARA ABORDAJE Y EVALUACIÓN Y CONSTATAción DE SITUACIONES DE RIESGO.



Los **Informes de Verificación** son muy relevantes para el proceso. Documentan todos los análisis realizados por el verificador sobre los procesos llevados a cabo en la organización contratante, así como los resultados encontrados, las pruebas presentadas, los registros y fotografías, y las medidas de respuesta adoptadas.

Los informes deben ser archivados por la organización responsable de la verificación y deben presentarse siempre que se soliciten pruebas sobre la gestión de riesgos de la propiedad o de terceros, ya sea a petición de organismos gubernamentales o de socios.

2.1.2.1 VERIFICACIÓN DE RIESGOS DE TERCEROS Y DE LA CADENA DE SUMINISTRO

Verificar los riesgos es fundamental para establecer requisitos mínimos de control de las prácticas laborales en la cadena de suministro. Para llevar a cabo una gestión eficaz de los riesgos en las propiedades rurales o en las actividades realizadas por los proveedores de servicios, se recomienda elaborar previamente contratos que establezcan las obligaciones y responsabilidades de las partes y que garanticen al contratante el acceso a la información y a las áreas de trabajo de las contratadas.

Para las compras puntuales de caña en el “mercado spot”, estas valoraciones deben negociarse. Una buena práctica consiste en realizar inspecciones rutinarias de cualificación de proveedores, como la acreditación de proveedores, incluidas inspecciones periódicas. Deben llevarse a cabo al menos una vez al año, sin previo aviso ni programación, y preferiblemente durante periodos intensivos en mano de obra (plantación, por ejemplo). Los nuevos contratos deben incluir estos procedimientos y, en el caso de los contratos vigentes, se recomienda incluir estos requisitos en las cláusulas contractuales, mediante enmiendas o adendas.

Las condiciones contractuales deben prever:

- Acceso al lugar de producción y/o prestación de servicios para la debida diligencia;
- Libre acceso a los trabajadores contratados o subcontratados, incluso para entrevistas y gestiones preventivas;
- Acceso a los documentos y al sistema de gestión para recopilar pruebas documentales;
- Autodeclaración relativa a la no utilización de mano de obra infantil o forzosa y a la adopción de sistemas de gestión de los aspectos de SST.

¹La compra en el mercado spot se refiere a la adquisición inmediata y directa de la materia prima en el momento de la transacción. Se trata de una operación de compraventa en el mercado inmediato, a diferencia de los acuerdos a plazo o los contratos de entrega futura, habituales en muchos mercados de productos básicos.

2.1.3 IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

Para ayudar en el proceso de identificación de situaciones peligrosas que podrían caracterizarse como riesgos, esta guía sugiere una metodología que relaciona el grado de exposición del trabajador y la probabilidad de que se produzca la situación. Esta evaluación permite considerar las medidas de respuesta adecuadas para cada situación identificada en los procesos de verificación.

La clasificación de un riesgo varía según dos parámetros:

- A.** el grado de exposición del trabajador al peligro; y
- B.** la probabilidad de ocurrencia de la situación peligrosa.

Estos parámetros se detallarán a continuación y el resultado de la relación entre ellos permitirá definir medidas de respuesta para las situaciones identificadas.

■ Grado de Exposición

Este parámetro pretende clasificar las situaciones identificadas en función de la gravedad que representan para la integridad del trabajador. La definición del grado de exposición tiene en cuenta las repercusiones físicas y psicológicas y la intensidad de los daños a los que está expuesto el trabajador.

A continuación se muestran los tres grados de exposición propuestos por esta GBP.

	GRADO 1: BAJO	GRADO 2: MEDIO	GRADO 3: ALTO
DESCRIPCIÓN	Ocurrencias con bajo potencial de daño para la integridad física o psicológica del trabajador, que corresponden a situaciones en el entorno de trabajo en las que la probabilidad de causar un daño significativo a la salud o el bienestar del empleado es mínima. Se trata de sucesos o incidentes que, en caso de producirse, suelen provocar lesiones o impactos leves, temporales o fácilmente tratables.	Sucesos con un impacto potencial medio sobre el trabajador, que tienen un efecto moderado, correspondientes a situaciones que provocan lesiones físicas y/o psicológicas, falta de respeto a aspectos de derechos humanos, como los relacionados con problemas de higiene o discriminación incidental.	Ocurrencias con un alto potencial de peligro para el trabajador, correspondientes a situaciones de prácticas irregulares, ilegales y/o infracciones de la Salud y Seguridad en el Trabajo, de los derechos humanos o situaciones delictivas.
EJEMPLOS	<ol style="list-style-type: none"> Falta de señalización sobre riesgos o peligros. Asientos sin amortiguación para los conductores de máquinas. 	<ol style="list-style-type: none"> Trabajadores de campo que utilizan EPP para actividades ligeras sin las condiciones de uso adecuadas. Trabajadores expuestos a una revista personal realizada por un profesional sin la formación necesaria. 	<ol style="list-style-type: none"> Presencia de mano de obra infantil. Trabajadores expuestos, sin la protección adecuada, a productos agroquímicos en el lugar de trabajo. Trabajador expuesto a equipos con partes móviles sin la protección adecuada.

■ Probabilidad de ocurrencia

Este parámetro tiene por objeto evaluar las situaciones en función de su probabilidad de ocurrencia y de las circunstancias. Para ello, es necesario tener en cuenta controles, procedimientos y otras condiciones de estructuración que demuestren si las

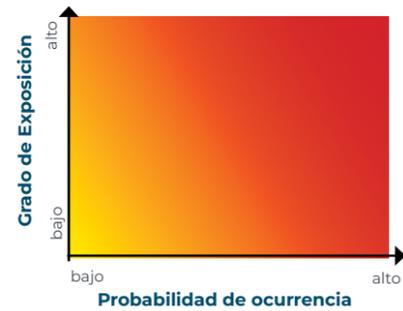
situaciones presentan fallos específicos o recurrentes, ya sea por falta de mecanismos de control o por su ineficacia.

A continuación se muestran los tres niveles de probabilidad de ocurrencia propuestos por esta GBP.

	NIVEL 1: LATENTE	NIVEL 2: PUNTUAL	NIVEL 3: SISTÉMICO
DESCRIPCIÓN	<p>No significa un riesgo inminente de accidente o situación peligrosa, pero puede ocurrir por falta de seguimiento.</p> <p>La ausencia de gestión de un riesgo puede darse por falta de un procedimiento operativo para el monitoreo de este</p> <p>Puede que no ocurra, pero no existen herramientas de control o supervisión.</p>	<p>Se produce de forma localizada, sin reincidencia previsible y es fácilmente corregible.</p> <p>Suele tratarse de una desviación del comportamiento, de no aplicar un procedimiento o de no comprobar si hay desviaciones.</p> <p>Ocurre, pero no es previsible que se repita.</p>	<p>Las condiciones peligrosas son sistémicas si se detectan en más de un lugar de trabajo, en más de una actividad o si se observan más de una vez durante la misma visita.</p> <p>El suceso se repite muchas veces y requiere una respuesta más estructurada y eficaz.</p> <p>Ocurre y no hay control.</p>
EJEMPLOS	<ol style="list-style-type: none"> Falta de procedimientos para desinfectar los bebederos de agua en los frentes de trabajo. Falta de un procedimiento de pruebas para las luces de emergencia. 	<ol style="list-style-type: none"> Un extintor descargado en un solo frente de trabajo. Trabajadores expuestos a una revisión personal realizada por un profesional sin la formación adecuada. 	<ol style="list-style-type: none"> Dos o más trabajadores, en el mismo frente de trabajo, sin llevar EPP. Trabajadores transportados en remolques abiertos enganchados a tractores.

■ **Correlación de riesgos: Grado de Exposición X Probabilidad de Ocurrencia**

Para cada condición peligrosa identificada, deben analizarse y correlacionarse los dos parámetros (Grado de Exposición y Probabilidad de Ocurrencia). Este enfoque permite identificar la gravedad de la situación, ya que considera simultáneamente la gravedad y la frecuencia con la que el episodio tiende a repetirse.



Leyenda: Gráfico ilustrativo de la correlación de los parámetros de la metodología sugerida

El análisis de esta correlación permitirá al evaluador tomar decisiones más asertivas, ayudando a definir medidas de respuesta adecuadas para cada situación. Cuanto mayor sea el grado de exposición o la probabilidad de que se produzca, más eficaces y rigurosas deben ser las iniciativas para solucionarlo.

El gráfico ilustra, con la intensidad del color rojo, las áreas en las que los riesgos deben gestionarse con mayor atención y eficacia.

A continuación, sigue la aplicación de esa metodología en un ejemplo de trabajo infantil, en el cual queda evidente cómo una misma situación de riesgo puede variar en términos de grado de exposición y probabilidad de ocurrencia.

SITUACIÓN 1

Durante una visita periódica, el verificador identificó la presencia de niños en la granja. En el momento de la investigación, no realizaban ninguna actividad relacionada con la producción y, en una entrevista, el propietario les informó de que no trabajaban en la propiedad y presentó documentos que demostraban la asistencia de los niños a la escuela.

- Una situación de trabajo infantil, debido a su gravedad, tiene un nivel de exposición de 3.
- La probabilidad de ocurrencia en esta situación se situaría en el nivel 1, latente, ya que el riesgo existe debido a la presencia de niños en la granja, aunque no se haya constatado la irregularidad.

SITUACIÓN 2

Durante una visita periódica, el verificador observó a una adolescente acompañada por su padre, un trabajador agrícola. La joven estaba en el tractor, ayudando a su padre a manejar la maquinaria. El trabajador, al ser interrogado sobre el incidente, dijo que no tenía con quién dejar a su hija para ir a trabajar, ya que ese día se había cancelado su clase en el colegio. El propietario de la granja no se encontraba en el lugar en el momento de la identificación, pero el responsable presentó los documentos que probaban que el trabajador había sido contratado correctamente. El trabajador, por su parte, demostró documentalmente que la adolescente estaba matriculada en un colegio de la zona y que este tipo de situaciones no eran habituales.

- La situación del trabajo infantil, al igual que en el caso anterior, por su gravedad, tiene un nivel de exposición de 3.
- En cambio, la probabilidad de que se produzca esta situación se situaría en el nivel 2, puntual, ya que la situación se produjo por un fallo de comportamiento y orientación por parte del propietario y los gestores de la granja.

SITUACIÓN 3

Durante una visita periódica, el verificador observó a una persona, aparentemente joven, trabajando en la cosecha manual de caña de azúcar dentro de la propiedad. Al preguntar su año de nacimiento, se constató la irregularidad. En el momento de la visita, llevaba EPP y el uniforme proporcionado por el contratante. Se pidieron al propietario documentos que acreditaran la edad y las condiciones de empleo de todos los trabajadores. Sin embargo, el propietario no disponía de estos documentos y no pudo presentar las condiciones acordadas, y alegó que desconocía que era menor de edad. En entrevistas con otros funcionarios se identificaron casos similares.

- Una situación de trabajo infantil, debido a su gravedad, tiene un nivel de exposición de 3.
- Dado que se ha identificado una situación recurrente y estructural, la probabilidad de que se produzca esta situación corresponde al nivel 3, sistémico.

■ **Sugerencias de medidas de respuesta**

Conforme a lo expuesto anteriormente, las clasificaciones obtenidas pueden ser utilizadas como base para la definición de las medidas que serán adoptadas en cada situación.

Por ello, recomendamos las siguientes medidas, que pueden adaptarse a la realidad analizada y adoptarse preferiblemente de forma progresiva:

- Plan de acción: corrección a corto plazo y/o corrección inmediata;
- Medida disciplinaria: carta de advertencia, sanción comercial (precio), sanción prevista en una cláusula contractual, multas, etc.;
- Suspensión temporal del suministro o

prestación del servicio;

- Cancelación inmediata del contrato vigente;
- Comunicación a los organismos competentes (si procede).

Las medidas de respuesta deben tener en cuenta el contexto, la legislación laboral local y el sistema de gestión de personas de la organización evaluada.

Cualquier situación en la que se detecte una irregularidad debe registrarse y comunicarse mediante notificación formal. Esto puede hacerse física o electrónicamente.

Es sumamente importante llevar un registro de las irregularidades detectadas en la cadena

de suministro, la metodología elegida para definir la medida de respuesta y la medida efectivamente adoptada, a efectos de transparencia con las partes interesadas y otros organismos competentes.

conclusión del plan de acción, deben quedar debidamente registradas a efectos de prueba y demostración del cumplimiento o cierre de la irregularidad constatada.

■ **Puntos de atención**

- En los casos en que sea aplicable la adopción de un plan de medidas correctoras, el proceso de cumplimiento debe ser supervisado por el contratante. Deben realizarse nuevas inspecciones de verificación para evaluar el cumplimiento del plan de acción, otras disposiciones de la legislación laboral y las buenas prácticas de relaciones laborales.

Dentro del plan de acción, pueden adoptarse dos tipos de correcciones: a corto plazo e inmediatas. A efectos de aclaración, se entiende por:

- Corto plazo: un plazo de hasta 30 días naturales para presentar la corrección de la desviación. En este caso, la nueva visita de comprobación deberá tener lugar después de que se hayan aportado pruebas que demuestren que se ha corregido la desviación.
- Inmediata: la desviación debe corregirse antes del día siguiente, o en un plazo razonable para su cumplimiento, siempre que la situación no vulnere cuestiones legales de salud y seguridad o de derechos humanos. En este caso, la nueva visita de inspección deberá realizarse una vez expirado el plazo de corrección. Se recomienda no anunciar las inspecciones con antelación.

Todas las acciones emprendidas, desde la identificación de las ocurrencias hasta la



3

ENFOQUE DE LA VERIFICACIÓN

3.1 GARANTÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS

Garantizar el respeto de los derechos humanos exige una serie de prácticas y obligaciones que implican a todas las personas que intervienen en las operaciones y actividades de una usina, granja de producción, servicios subcontratados o cualquier otra operación de la cadena de valor.

Entre los aspectos a considerar en un análisis de derechos humanos, deben comprobarse los riesgos relacionados con el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la discriminación, los ingresos y la subsistencia, el trato justo y un entorno laboral seguro, así como derechos básicos como el derecho a la vida, la libertad de asociación, condiciones laborales dignas, la salud, la privacidad y el acceso a la información, entre otros.

3.1.1 PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

La abolición del trabajo infantil es un tema que se ha debatido y mejorado continuamente a lo largo del tiempo. No solo en el sector de la caña de azúcar, sino en toda la sociedad y sus diferentes sectores económicos, el trabajo infantil sigue estando presente y se configura en respuesta al escenario económico y social. Las aclaraciones que figuran a continuación utilizan como referencia las Normas de Desempeño de la IFC, los Convenios Colectivos 138 y 182 de la OIT y la Convención de UNICEF sobre los Derechos del Niño.

A efectos de aclaración y normalización:

- Se considera menor a toda persona menor de 18 años.
- La edad mínima recomendada y permitida para realizar trabajos que no impliquen exponerse a

peligros de ningún tipo es de 15 años, siempre que no interfieran con la asistencia a la escuela y se vaya acompañado de un adulto responsable.

- Las actividades deben excluir necesariamente peligros físicos o psicológicos, como manejar maquinaria, acoso moral o manipular sustancias químicas peligrosas.
- Todos los niños deben tener garantizado el acceso y la asistencia a la escuela.
- En ausencia de legislación, o cuando ésta sea menos restrictiva, adoptar las directrices del Norma de Desempeño 2 de la IFC.

Según una encuesta realizada en Brasil por la OIT (2019), en las regiones con menor desarrollo económico es más probable que los menores trabajen directamente en actividades laborales agrícolas. Esto se debe a la necesidad de completar los ingresos de la familia o grupo al que pertenece el joven. Este estudio constató que la agricultura representaba el 24,2% de los niños en situación de trabajo infantil en Brasil.

El trabajo infantil tiene consecuencias físicas, emocionales, sociales, educativas y de adultización para los menores implicados, que van desde lesiones y enfermedades hasta la pérdida de vínculos afectivos y la privación de vida social y educativa. La presencia precoz de los niños en un entorno laboral irregular es perjudicial para su desarrollo educativo, porque además del posible conflicto entre el horario laboral y el escolar, el esfuerzo físico y mental acaba perjudicando su rendimiento en los estudios. Estos impactos perjudican no solo al individuo, sino también a la sociedad y a la economía en general, limitando el potencial de desarrollo futuro de estos jóvenes y afectando a la capacidad constructiva de las próximas generaciones.

Para identificar y gestionar los riesgos en relación con el trabajo infantil, recomendamos la dinámica presentada en el capítulo **Gestión de Riesgos** de esta guía.

Situaciones a evaluar



Para áreas industriales

- En el área industrial, sólo se permite la presencia de menores en áreas administrativas, nunca en entornos de producción industrial, y únicamente mediante contratación formal bajo directrices legales. A veces, las unidades industriales tienen la obligación legal de contratar a jóvenes y menores aprendices. Estos deben seguir estrictamente los requisitos legales. Además, la ND 2 de la IFC recomienda que las actividades se lleven a cabo sin amenaza de daño físico y/o psicológico y, además, que cuenten con la asistencia de un adulto responsable de su bienestar y de la realización de sus actividades.
- Si hay menores en las instalaciones del contratante, verificar que se hace mediante relaciones laborales permitidas por la legislación local, que realizan las actividades permitidas y que se garantizan sus derechos.



Para las zonas de producción agrícola

- Verificar si hay menores de edad en las propiedades del contratante y las razones de su presencia en el sitio.

- Si los menores tienen una relación familiar con el contratante, verificar:
 - La edad y los vínculos familiares existentes de cada menor;
 - Si los menores se dedican a cualquier tipo de actividad;
 - > En caso afirmativo, comprobar qué actividades se han llevado a cabo;
 - Si los menores van a la escuela;
 - > En caso negativo, comprobar por qué.
- Si los menores tienen una relación familiar con algún trabajador:
 - La edad y los vínculos familiares existentes de cada menor;
 - Si los menores viven en la propiedad o en el alojamiento proporcionado por el contratante junto con sus tutores legales;
 - Si los menores realizan algún tipo de actividad laboral;
 - > En caso afirmativo, verificar qué actividades
 - > En caso negativo, comprobar qué hacen los menores cuando están en la propiedad;
 - Si los menores van a la escuela;
 - > En caso negativo, comprobar por qué.

Nota. Si se detecta la presencia de menores que no reúnen las condiciones mencionadas anteriormente, debe analizarse el contexto y la legislación local para comprobar que la situación es regular, y deben adoptarse las medidas necesarias para garantizar los derechos básicos de los menores. Si se detecta la presencia de menores que no reúnen las condiciones mencionadas anteriormente, debe analizarse el contexto y la legislación local para comprobar que la situación es regular, y deben adoptarse las medidas necesarias para garantizar los derechos básicos de los menores.

Debe quedar claro que la participación de menores, aunque sean familiares del propietario de la propiedad, no caracteriza a la agricultura familiar, sino a la explotación infantil.

Directrices para prevenir situaciones de trabajo infantil:

- **Cumplimiento con la legislación nacional** sobre la edad mínima para el trabajo y alineación con los tratados y estándares internacionales; siempre seguir la normativa más estricta.
- **Fin del empleo de niños** en condiciones de explotación económica o que perjudiquen su salud, su desarrollo o su capacidad para asistir a la escuela.
- **Aplicación de procesos de gestión de riesgos centrados en el trabajo infantil**
Ejemplos de iniciativas que pueden apoyar este control: sistemas de gestión de mano de obra, políticas y procedimientos claros, auditorías periódicas para verificación del cumplimiento y cláusulas contractuales para mitigar los riesgos bajo la responsabilidad de terceros. Para saber más sobre la gestión de riesgos, visite: Gestión de Riesgos.
- **Supervisión y control de proveedores**
Ejemplos de iniciativas que pueden apoyar este control: prácticas sistematizadas de recogida de información, auditorías o inspecciones frecuentes in situ, cláusulas contractuales de responsabilidad y compromiso con la causa.
- **Sensibilización y formación** de trabajadores, proveedores y la comunidad sobre los peligros, riesgos y consecuencias del trabajo infantil. En las zonas donde el trabajo infantil es recurrente, puede haber un mayor compromiso, con iniciativas de educación y apoyo a las familias para reducir la dependencia del trabajo infantil.

ESTUDIO DE CASO: TRABAJO INFANTIL

- **Macrotema:** Trabajo infantil
- **Tema objeto de la verificación:** Comprobar si hay niños trabajando en la granja
- **Lugar:** Brasil

OBSERVACIÓN DE CAMPO

Durante una visita de inspección periódica a un proveedor de caña de azúcar, el encargado de la investigación observó a dos menores de 17 años en las instalaciones de la granja, en torno a las 10:30 horas, cortando caña de azúcar. Cuando el verificador detectó la situación de trabajo infantil, también registró que los menores trabajaban con machetes y sin el equipo de protección personal (EPP) adecuado.

EVIDENCIAS

Se solicitaron como evidencias los documentos de identidad y los registros de matrícula y asistencia escolar de los menores que vivían en la granja. Además, se comprobó que los menores no tenían tarjeta de registro formal ni formación para realizar el trabajo.

ENTREVISTAS

El verificador entrevistó a otros trabajadores en el local, que confirmaron la irregularidad, y resultó que los jóvenes habían trabajado unos 42 días sin registrarse.

También se entrevistó al propietario de la granja, que dijo desconocer la edad de los trabajadores menores de edad y afirmó que habían sido contratados a petición de sus familiares, que trabajaban en la granja durante la temporada de cosecha. El argumento del propietario no justifica la situación señalada, ya que es responsabilidad suya comprobar los documentos de identidad y registrar a los trabajadores antes de que empiecen a trabajar, tal como establece el contrato con la usina:

XI - TRABAJO ANÁLOGO A LA ESCLAVITUD Y TRABAJO INFANTIL

11.2 - El VENDEDOR se compromete a no utilizar mano de obra infantil o en condiciones análogas a la esclavitud o trabajo degradante en ninguna de las actividades relacionadas con la ejecución de este contrato, en cumplimiento de la legislación aplicable, y a adoptar la medida en todos los acuerdos o contratos firmados con sus proveedores y prestadores de servicios. El incumplimiento de lo dispuesto en la presente cláusula podrá dar lugar a la rescisión inmediata del presente instrumento, además de la aplicación de las sanciones previstas en el mismo.

El cliente declara que: (I) en su cadena productiva no explota mano de obra infantil o cualquier otra mano de obra en situación degradante o análoga al trabajo esclavo; (II) no adopta ni consiente ninguna práctica de competencia desleal, corrupción o discriminación en todas sus formas, respetando y protegiendo siempre los derechos humanos, los derechos de los niños y adolescentes, la ética y la integridad; (III) actúa de forma a preservar el medio ambiente, buscando siempre el desarrollo sostenible.

MEDIDA DE RESPUESTA

Se trata de un incidente grave, debido al hecho de que los trabajadores son menores de edad y ni siquiera tienen registro, entrenamiento ni equipo de protección personal (EPP). La situación se agrava porque es una práctica generalizada y por la falta de control del propietario sobre el proceso de contratación de empleados. En este sentido, la medida de respuesta considerada fue la anulación inmediata del contrato y la comunicación instantánea al departamento jurídico de la planta para las acciones correspondientes, incluyendo la notificación a las autoridades competentes.

3.1.2 PREVENCIÓN DEL TRABAJO FORZOSO Y LA TRATA DE SERES HUMANOS

La esclavitud moderna se refiere a las condiciones temporales de trabajo análogas a la esclavitud, incluido el trabajo forzoso bajo amenaza, violencia, intimidación o trata de personas. De forma menos evidente, puede caracterizarse por la servidumbre por deudas, la retención de documentos y las amenazas de denunciar a los inmigrantes a las autoridades de inmigración. La contratación engañosa de personas económicamente vulnerables aumenta el grado de riesgo y la posibilidad de que se repita esta práctica.

A efectos de aclaración y normalización:

La eliminación del trabajo forzoso fue establecida por el Convenio 105 de la OIT (1957), que define el trabajo forzoso como: “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofreció voluntariamente”.

La ND 2 de la IFC define el trabajo forzoso como “cualquier tipo de trabajo o servicio que no se realiza de manera voluntaria y que se exige a una persona amenazándola con emplear la fuerza o un castigo. Esto abarca todo tipo de trabajo involuntario u obligatorio, como el trabajo bajo contrato de cumplimiento forzoso, en condiciones de servidumbre o los arreglos contractuales laborales similares.” (IFC, 2012).

El trabajo forzoso implica diversas situaciones potencialmente peligrosas, desde la falta de respeto a los derechos humanos, la comisión de delitos, la explotación infantil y sexual, los accidentes laborales, la desmoralización y la privación de libertad, hasta el desequilibrio económico, el incumplimiento de la legislación laboral y la trata de seres humanos. Las mujeres y los niños son especialmente vulnerables a la trata, ya que son objeto de amenazas, coerción, secuestro, fraude, abuso de poder y otros medios de explotación.

Situaciones a evaluar



- Verificar si los trabajadores son libres de salir del lugar de trabajo de forma puntual, temporal o permanente.

- Debe garantizarse que no existan impedimentos, como la retención de documentos, la retención de pagos y pertenencias personales, la servidumbre por deudas como la vivienda, el transporte y la alimentación, las barreras físicas, el cobro obligatorio, la coerción o las amenazas.

- En caso de interrupción o cumplimiento parcial del contrato, debe garantizarse el pago proporcional al tiempo de trabajo y los respectivos derechos previstos en la legislación local.



- Verificar la forma en que el contratante paga a los empleados, ya sea directa o indirectamente. En otras palabras, el trabajador recibe la cantidad acordada directamente del contratante, o el pago se realiza a un intermediario que se encarga de entregar el salario al trabajador.

- En caso de pago directo, verificar que los importes y la frecuencia de pago son los acordados entre las partes.

- En caso de pago indirecto, verificar si los

importes y la frecuencia de pago son los acordados entre las partes y si existen pagos o descuentos relacionados con los honorarios de contratación o intermediación.



Forma de pago

- Verificar cómo se efectúa la remuneración de los trabajadores, si se realiza en efectivo, vía depósito bancario o de otra forma.
 - En caso de pago en efectivo o depósito bancario, verificar si el contratante tiene control sobre los pagos efectuados. Verificar con los trabajadores la confirmación de la recepción y que disponen de recibos o justificantes para comprobación.
 - En caso de pago por medios distintos de los descritos anteriormente, compruebe qué método de pago se está utilizando y si cumple la legislación local y no representa una situación de trabajo forzoso.

Ejemplo: pago por compartir productos de otras culturas.

ofrecen a los trabajadores locales alojamiento, alimentación y requisitos de la legislación local aplicable.

- En el caso de la contratación de trabajadores migrantes, que también implica el desplazamiento y alojamiento de familiares, es importante comprobar si existen prácticas como el “trueque de trabajo” por alojamiento y comida u otras contrapartidas similares que puedan considerarse una forma de esclavitud o de trabajo infantil.



Condiciones y derechos de trabajadores migrantes

- Comprobar que se respetan los derechos de los trabajadores migrantes y que se cumplen las leyes.
 - Se debe garantizar a los migrantes las mismas condiciones de trabajo que se

Directrices para prevenir situaciones de trabajo forzoso

- **Cumplimiento de la legislación laboral nacional;** si los requisitos informados en esta guía son más restrictivos, deben complementar el sistema de gestión.
- **Las condiciones laborales y la legalidad para trabajar en otras regiones o países** deben comprobarse para todos y cada uno de los trabajadores migrantes.
- **Políticas y procedimientos de contratación** que garanticen que:
 - Todas las contrataciones se documentan mediante contratos de trabajo firmados, que explican claramente los deberes y derechos de las partes.
 - El contratante conoce el contenido del contrato, aunque ello requiera una explicación verbal en el momento de la contratación.
 - El contratante no tiene derecho a retener ningún documento personal del trabajador y, en caso necesario, la posesión temporal debe registrarse, con un periodo de devolución estipulado, y debe estar firmada por ambas partes.
 - Los pagos se efectuarán nominalmente, con regularidad y preferiblemente mediante depósito bancario en la cuenta personal del trabajador.
 - No debe haber ningún tipo de pago del trabajador al contratante o a cualquier intermediario, salvo las retenciones prescritas legalmente. Los descuentos previamente acordados y autorizados por el trabajador son posibles, si la legislación local lo permite.
- **Libertad de circulación,** que permite a las personas salir del lugar de trabajo sin impedimentos físicos o morales, ya sea temporalmente o si desean poner fin a la relación laboral.
- **Condiciones de trabajo justas,** respetando el salario mínimo del país o categoría, la jornada laboral máxima, condiciones que garanticen y preserven la seguridad y la salud de los trabajadores, sin abusos físicos, morales o sexuales, especialmente contra las mujeres.
- **Visitas periódicas** para comprobar y garantizar el cumplimiento de las políticas y prácticas laborales y corregir cualquier desviación o incumplimiento detectado
- **Gestión y control de toda la cadena de suministro** mediante mecanismos de verificación y control del entorno laboral de los proveedores, garantizando el cumplimiento legal, la observancia de buenas prácticas y condiciones laborales dignas.

ESTUDIO DE CASO: TRABAJO FORZOSO

- **Macrotema:** Garantía de los Derechos Humanos
- **Tema de la verificación:** Trabajo forzoso
- **Lugar:** Brasil

OBSERVACIÓN DE CAMPO

Durante las visitas periódicas de una usina a sus proveedores de caña de azúcar, el técnico de campo, al llegar al lugar, se encontró con la resistencia del proveedor para acceder a la propiedad y realizar la verificación. Tras una larga conversación con el proveedor, éste permitió al técnico entrar en la propiedad. En un segundo momento, durante la verificación, el técnico de la usina observó a un grupo de trabajadores que cosechaban manualmente y trabajaban sin el uniforme de la empresa.

ENTREVISTAS

El verificador eligió a un trabajador al azar y lo invitó a una entrevista, a través de la cual identificó que al trabajador se le había asignado alojamiento en la propiedad y que, hasta el final de la cosecha, no tendría derecho a abandonar la propiedad, lo que constituye trabajo forzoso. El proceso de entrevistas se repitió con todos los trabajadores presentes en el lugar para confirmar los resultados anteriores.

EVIDENCIAS

Antes de entrar en la propiedad, el técnico presentó al proveedor una copia del contrato entre él y la usina. El documento dejaba claro que se podían realizar visitas periódicas en cualquier momento para garantizar que las condiciones contractuales se ajustaban a lo acordado entre las partes, como se muestra en el ejemplo siguiente.

12.7 - Se permite a la COMPRADORA el acceso, por cuenta propia o a través de terceros, a los cultivos propiedad y/o controlados por el VENDEDOR, con el fin de inspeccionarlos y fiscalizarlos, incluyendo la toma de fotografías y/o firma de informes en los que se solicita una firma.

El técnico también interrogó al proveedor sobre los contratos laborales establecidos para cada trabajador. Los contratos no establecían condiciones ni acuerdos de permanencia en la propiedad, lo que confirma que los trabajadores se encontraban en una situación laboral irregular y forzosa. El proveedor tampoco pudo demostrar que controlaba las horas trabajadas, las pausas para comer y otras condiciones laborales. De acuerdo con el contrato entre la fábrica y el proveedor, el técnico notificó al propietario la anulación inmediata de su contrato de suministro por incumplimiento de la cláusula siguiente. Además, el técnico informó al departamento jurídico de la usina y ésta, a su vez, tomó las medidas oportunas y lo notificó a los organismos competentes.

XI - TRABAJO ANÁLOGO A LA ESCLAVITUD Y TRABAJO INFANTIL

11.1 - El VENDEDOR se compromete a no utilizar, en ninguna de las actividades relacionadas con la ejecución de este contrato, mano de obra infantil o en condiciones análogas a la esclavitud o trabajo degradante, en cumplimiento de la legislación aplicable, así como a adoptar la medida en todos los acuerdos o contratos firmados con sus proveedores y prestadores de servicios. El incumplimiento de lo dispuesto en la presente cláusula podrá dar lugar a la anulación inmediata del presente instrumento, además de la aplicación de las sanciones previstas en el mismo.

MEDIDA DE RESPUESTA

El incidente se considera grave debido a que los trabajadores vieron comprometidos sus derechos de tráfico, además del incumplimiento de otros derechos humanos y de forma generalizada, implicando a varios trabajadores del frente de trabajo. En este sentido, la medida de respuesta incluía la notificación inmediata de la anulación del contrato y la comunicación inmediata al departamento jurídico de la planta para que adoptara las medidas oportunas, incluida la comunicación a las autoridades competentes.

3.1.3 RELACIONES LABORALES

Las organizaciones contratantes deben ofrecer siempre unas condiciones de trabajo justas, seguras y favorables, en consonancia con la legislación local y los convenios internacionales, especialmente en términos de remuneración, jornada laboral y un entorno de trabajo seguro y saludable.

A efectos de aclaración y normalización:

■ Gestión de personas:

Se refiere al conjunto de políticas, procedimientos o prácticas que rigen la forma en que la organización interactúa con sus trabajadores.

■ Relaciones laborales:

Son los acuerdos y rutinas que definen las responsabilidades y derechos del contratante y el contratado, y que necesariamente deben respetar la legislación local.

Los contratos de trabajo pueden variar en función del tipo de contrato, directo o indirecto, la duración del contrato y la forma de remuneración. Para comprender todas estas diferencias, visite: **Conceptos Complementarios.**

La gestión de personas se refiere al conjunto de prácticas aplicadas por una organización para interactuar con sus trabajadores y definir las normas de contratación y gestión de los mismos. La adopción de políticas y/o procedimientos operativos documentados, que proporcionen una comunicación y directrices claras, es un paso esencial para mitigar los riesgos laborales, según las directrices del ER 2 de la IFC (2012).

Las organizaciones deben asegurar la estandarización y la regularidad legal en sus procesos de tratamiento, y para ello, los documentos operacionales de la empresa organizan y orientan

las etapas necesarias, desde la admisión, pasando por la selección presentación de documentos personales, firma del contrato, el archivado de documentos, hasta la gestión de estos recursos humanos mientras están contratados.

En todo entorno laboral existen peligros relacionados con las actividades desarrolladas, los derechos de los trabajadores y las relaciones que se establecen en la dinámica interpersonal. A continuación figuran algunos ejemplos de condiciones peligrosas que pueden evaluarse y tenerse en cuenta. Sin embargo, para una gestión más completa y eficaz, adaptada a la realidad de cada empresa, la directriz es identificarlos y gestionarlos plenamente según la metodología presentada en el capítulo **Gestión de Riesgos.**

En los países que han firmado convenios colectivos de la OIT, todos los trabajadores tienen derecho a la libertad de asociación con sindicatos y asociaciones que representen a su sector. Estas organizaciones deben representar y negociar las condiciones de trabajo, salario, descanso, jornada laboral, prestaciones y otros derechos. Cualquier convenio o logro debe ajustarse a la legislación local y sus resultados deben documentarse, publicarse y ser conocidos por todos los trabajadores representados. A falta de este tipo de organización, debe garantizarse y fomentarse su creación, y los contratantes deben respetar los derechos de los trabajadores.

Muchas de las usinas ya se han adherido a procesos de certificación que evalúan y promueven la mejora continua de los criterios de sostenibilidad, con un fuerte enfoque en los aspectos sociales, especialmente en la defensa de los derechos humanos. Estas certificaciones se consiguen tras rigurosos procesos de auditoría y, debido a este nivel de comprobaciones detalladas, suelen ser indicadores de buenas prácticas reconocidas por el mercado.

Situaciones a evaluar



Gestión de personas

- Verificar si la empresa dispone de procedimientos, políticas o normas que determinen las etapas y las respectivas actividades de reclutamiento y selección y las rutinas del departamento de personal.
- Verificar si la organización dispone de procedimientos para definición de cargos y salarios, que explique mediante organigrama los cargos y responsabilidades, describiendo la actuación de cada nivel jerárquico dentro de la organización.
- Verificar si existen métodos de control del desempeño de las actividades, de acuerdo con el contrato, que garanticen condiciones de trabajo dignas y el cumplimiento legal de las obligaciones laborales entre la organización y sus empleados.
- Verificar si existen políticas o procedimientos para analizar los riesgos en la relación entre contratante y contratado.
- Verificar si la empresa dispone de registros de formación o acciones destinadas al desarrollo y la capacitación.
- Verificar si la empresa ofrece un seguimiento al trabajador, realizado por un profesional de otro equipo y no por la jefatura directa, que implique conversaciones periódicas, con el objetivo de evaluar el nivel de satisfacción y posibles incumplimientos de sus derechos.



Contrato de trabajo

- Verificar si se ha redactado un contrato físico o verbal entre las partes.
 - En el caso de un contrato físico, verificar si el trabajador ha recibido una copia del contrato y ha comprendido el documento.
 - Para los trabajadores que no puedan leer el documento, comprueba que se les ha leído o explicado el contenido del contrato y las condiciones establecidas.
 - En caso de contrato verbal: comprobar que el trabajador conoce las condiciones y los derechos establecidos.
- Verificar qué tipo de contrato se ha establecido entre los trabajadores y el contratante (aunque se trate de un proveedor o prestador de servicios). Los documentos deben cumplir la legislación en la modalidad en la que se establecieron: fijos, eventuales, por temporada u otros.



Alcance del trabajo

- Verificar que los trabajadores solo realizan las actividades previamente acordadas con sus contratistas.



Horario laboral

- Verificar si los trabajadores tienen un horario de trabajo definido, de acuerdo con la legislación local.
- Verificar si las horas extraordinarias son voluntarias y están debidamente remuneradas de acuerdo con la legislación local.
- Verificar que se respetan los periodos de descanso, las pausas para comer y las pausas entre turnos.
- Verificar si existen registros y controles para registrar la asistencia y el tiempo trabajado.



Vacaciones, descanso remunerado y otros beneficios

- Verificar si los trabajadores tienen derecho a vacaciones, descanso remunerado y otros beneficios, tal y como establece la ley.
- Verificar si existe un registro o control de las vacaciones y descansos remunerados para verificar la a ser evaluadas del beneficio, preferiblemente por medios electrónicos.



Remuneración

- Verificar si los importes abonados a los empleados respetan el tipo de contrato establecido y se ajustan al salario mínimo o sueldo de la categoría local, de acuerdo con la legislación aplicable.
- Verificar si existen controles de pago que registran los importes abonados a los empleados.



Derecho a afiliarse a sindicatos y asociaciones profesionales

- Verificar si se garantiza a los trabajadores el derecho a la libertad de asociación, incluida la creación de asociaciones de trabajadores o sindicatos.
- Verificar si el trabajador tuvo acceso o posee conocimiento sobre los logros de los acuerdos o convenios colectivos de trabajo.

Directrices para establecer condiciones laborales respetuosas y adecuadas:

- **Un proceso de integración** debe recibir a los nuevos trabajadores y explicar el funcionamiento y la dinámica de las operaciones de la propiedad, así como todas las orientaciones relacionadas con sus derechos y normas de seguridad.
- **Capacitación y desarrollo** deben ofrecerse a los trabajadores para mejorar y maximizar sus competencias. Los temas transversales y no técnicos, como la responsabilidad socioambiental, las habilidades de comportamiento, el respeto y la discriminación, entre otros, deben complementar la formación ofrecida, y todos los cursos deben contar con registros que sirvan de prueba.
- **La comunicación interna y el endomarketing** son herramientas importantes para reforzar el conocimiento y el compromiso. Deben utilizarse para impulsar conductas, reforzar comportamientos, comunicar información y transmitir mensajes sobre la cultura de la empresa. Hay que habilitar canales de comunicación que lleguen al 100% de los trabajadores, incluso a los que realizan actividades rurales o no saben leer. Ejemplos: mensajes leídos por los dirigentes, murales en las zonas comunes, carteles en los vehículos de transporte, etc.
- **Para los servicios subcontratados**, la empresa debe establecer métodos de control para el cumplimiento de las actividades contratadas, formas de verificar las condiciones de trabajo, el cumplimiento legal, las obligaciones laborales y las pautas y directrices establecidas en esta GBP.
- **Aspectos laborales** deben cumplirse obligatoriamente de acuerdo con la legislación local. Por lo tanto, en el contrato debe constar lo siguiente: ámbito de trabajo, derechos y responsabilidades del trabajador, remuneración y forma de pago, jornada laboral, normas que definen las horas extraordinarias remuneradas y voluntarias, vacaciones y periodos de descanso remunerados, relaciones sindicales y todo lo que sea necesario.
- **Certificaciones voluntarias**, internas y de terceros, son herramientas que buscan garantizar el cumplimiento legal y la adopción de buenas prácticas, por lo que son bien consideradas y reconocidas por el mercado.

ESTUDIO DE CASO: CONDICIONES DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES MIGRANTES

- **Macrotema:** Contratación de Trabajadores Migrantes
- **Tema de la verificación:** Verificar las condiciones de contratación de trabajadores por temporada
- **Lugar:** Brasil

descripción clara de sus funciones, salario y demás beneficios. El verificador confirmó con el trabajador que sabía leer y escribir y que era plenamente capaz de leer y comprender el contrato que se le había entregado, por lo que era consciente de las condiciones acordadas para su empleo.

OBSERVACIÓN DE CAMPO

Durante una visita de evaluación periódica a un proveedor de caña de azúcar, el responsable por la verificación observó que un grupo de trabajadores se dedicaba a la cosecha manual sin el uniforme de la empresa.

EVIDENCIAS

Durante la revisión de la documentación, el verificador preguntó al equipo de RRHH sobre el proceso de contratación de trabajadores por cosecha. El representante de RRHH dijo que, al momento de la contratación, el proveedor de caña envía a un representante de su departamento de recursos humanos, así como a un médico, para realizar una prueba de admisión al trabajador, quien, una vez aprobada, recibe su contrato de trabajo y los demás documentos necesarios para la contratación (anotación en la Tarjeta Laboral y de la Seguridad Social, en el caso de un trabajador de Brasil).

ENTREVISTAS

El verificador eligió a un trabajador al azar y lo invitó a una entrevista, durante la cual se dio cuenta de que era un trabajador migrante. En esta conversación, el trabajador dijo que otras 24 personas habían sido contratadas en la misma región y que ésta era su tercera experiencia como trabajador de cosecha en esa propiedad. Informó que el proceso de contratación se realizaba a través del CAT (Centro de Apoyo al Trabajador) y que había recibido su contrato de trabajo con la

MEDIDA DE RESPUESTA

No se aplica, ya que no hubo desviaciones en la verificación.

3.1.4 TRATO JUSTO

Toda persona tiene derecho a un trato justo y a la preservación de sus derechos básicos. Para ello, los contratantes de toda la cadena de suministro deben adoptar medidas y herramientas que contribuyan a una cultura del respeto y ofrezcan apoyo en caso de incidentes.

Diversas situaciones pueden considerarse una infracción de los derechos universales o de la dignidad del trabajador. A continuación enumeraremos algunos conceptos en los que se basará nuestro planteamiento de lo que se considera un trato justo y digno.

A efectos de aclaración y normalización:

- **Discriminación** “toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto destruir o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”, según el primer artículo sobre discriminación en el lugar de trabajo del Convenio C111 de la OIT (1998).
- **Acoso** “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se refieren a un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de los mismos, de ocurrencia única o repetida, que tienen por objeto, causan o pueden causar daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluyen la violencia y el acoso por razón de género”, según el Convenio núm. 190 de la OIT (2019).
- **LGBTQIAP+** incluye a homosexuales, bisexuales, transexuales, queers, intersexuales, asexuales, pansexuales, personas no binarias y todas las demás formas de sexualidad distintas de la heterosexualidad, o incluso otras vertientes y nuevas expresiones que puedan surgir.

Las prácticas discriminatorias, que pueden implicar segregación o trato injusto contra las personas, suelen basarse en diferencias culturales, características personales y la falta de una política interna de la empresa que establezca normas claras y una concienciación al respecto.

Es muy probable que el agronegocio contrate a inmigrantes estacionales, lo que hace que los trabajadores de otras regiones o etnias sean potencialmente vulnerables a ataques y abusos que deberían calificarse de acoso moral.

Las situaciones de discriminación y prejuicios en relación con la clasificación por género siguen siendo habituales y difíciles de erradicar, principalmente por cuestiones culturales. La OIT define la diferencia de valor de los pagos y concesiones entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor como una forma de discriminación.

Es importante subrayar que ninguna característica racial, étnica o de orientación sexual influye en el rendimiento o la productividad en una actividad profesional. En cuanto a las discapacidades, quienes las tengan deben ser asignados a puestos que les permitan ser productivos dentro de sus limitaciones, promoviendo la inclusión y la autonomía de cada ciudadano.

Resumen de los principales argumentos a favor de la discriminación:

- Raza y etnia, incluida la xenofobia contra los inmigrantes.
- Diferencias de orientación sexual.
- Religiones y filosofías culturales.
- Género, especialmente contra las mujeres.
- Orientación política.

Las decisiones de contratación no pueden estar definidas por características personales como el género, la raza, la nacionalidad, el origen étnico, social o nativo, la religión o el credo, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, que no guarden relación con los requisitos del trabajo que se vaya a desempeñar.

Para gestionar y garantizar el respeto entre todos los implicados en la cadena de producción, hay que establecer límites éticos para el cumplimiento de las responsabilidades individuales. Como tal, es responsabilidad del contratante imponer directrices entre sus empleados que limiten los comportamientos prejuiciosos y protejan los derechos de todas las personas. Estas directrices deben registrarse en documentos formales y comunicarse a todos los trabajadores empleados directa e indirectamente.

Situaciones a evaluar



Coerción, agresión, amenazas y discriminación

- Verificar si los trabajadores no sufren ni han sufrido situaciones como coerción, agresión, amenaza o discriminación.



Igualdad de oportunidades de empleo y carrera

- Verificar si los contratantes disponen de políticas o procedimientos de contratación y planes de carrera que incluyen prácticas que evitan la discriminación y promueven un trato justo e igualitario.
- En caso afirmativo, compruebe si los documentos institucionales contienen medidas afirmativas para el reclutamiento, la

contratación y la evaluación del rendimiento de mujeres, minorías étnicas y raciales, etc.

- Los procedimientos y documentos deben presentar criterios claros contra las prácticas discriminatorias, en los que la selección se base en las aptitudes y competencias personales y profesionales para el puesto.



Accesibilidad y autonomía

- Verificar si hay personas con discapacidad (PcD) entre los colaboradores y si las instalaciones de la propiedad están adaptadas a las necesidades de éstos.
- Verificar si los equipos están capacitados para acoger las PcD, respetando sus limitaciones y contribuyendo a su desarrollo.



Equidad salarial

- Verificar si existen diferencias salariales por algún motivo, como género, raza, etnia, orientación sexual y otros, entre personas que ocupan el mismo puesto y realizan actividades similares.

Directrices que promueven la contratación y las condiciones de trabajo justas

- **Un Sistema de Gestión de Personas** estructurado en torno a políticas y procedimientos orienta a los empleados sobre el comportamiento y las acciones que la empresa espera que adopten; en este sentido, las directrices sobre los procesos de selección y contratación de candidatos garantizan procedimientos más seguros y justos.
- **Código de Ética Corporativa**, también llamado Código de Conducta, es otro documento que orienta las actitudes y comportamientos que se esperan de todas las partes implicadas en el negocio, ya sea dentro de la empresa o en la cadena de suministro. Las buenas prácticas dictan que este material debe hacerse público y presentarse en sesiones de formación oficiales, con registros, a todos los públicos de interés.
- **Mecanismos de verificación** gestionados por el contratante, que analicen a sus contratados, ya sean internos o en la cadena de suministro, y que busquen garantizar el cumplimiento de sus directrices.
- **Conferencias y entrenamientos** realizados periódicamente para sensibilizar al público interno sobre cuestiones relacionadas con la discriminación, sus posibles efectos, la necesidad de respetar a los demás, la diversidad, la inclusión y la alineación con los valores culturales de la compañía.
 - Cuando se trata de necesidades especiales, es importante formar a equipos, compañeros y líderes sobre las limitaciones y la importancia de ofrecer oportunidades para la inclusión y la autonomía de las PcD.
- **Campañas de concienciación** sobre la discriminación, como la violencia de género y el acoso por razón de género, el derecho a la libertad sexual, la migración o las personas con necesidades especiales. Los temas deben reflejar las realidades encontradas en la diversidad de los empleados.
- **Medidas afirmativas para la contratación y el apoyo a las mujeres en el entorno de trabajo;** ofrecer condiciones flexibles para facilitar la inclusión de las mujeres en el entorno de trabajo, tales como:
 - Auxilio guardería, área especializada en el cuidado de hijos o establecimiento con convenio para garantizar el acceso a este beneficio;
 - Horarios de trabajo y periodos de entrada y salida alternativos para permitir la circulación a horas más seguras y mitigar los peligros relacionados con la violencia contra las mujeres;
 - Autorización de ausencias justificadas por exigencias relacionadas con la responsabilidad sobre los hijos, como reuniones escolares, citas médicas o urgencias relacionadas con el menor.

3.2 AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE

El tema de la salud y seguridad en el ambiente de trabajo es amplio y, dada su complejidad y ramificaciones, el objetivo de este trabajo no es agotarlo, sino abordar los principales aspectos en el sector del agronegocio de la caña de azúcar y sus relaciones.

En el contexto de las relaciones laborales en el agronegocio, algunas de las cuestiones más recurrentes en la cadena de producción están

relacionadas con la salud y la seguridad en el campo, incluidos los posibles riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos. Se interpretaron los requisitos la ND2 de la IFC, la Directriz de Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Grupo del Banco Mundial (EHS Guidelines) y la Norma Reguladora núm. 31 (NR 31) del Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil para ordenar y referenciar el contenido.

El primer paso para entender este tema es definir los límites de la responsabilidad tanto del empleador como del trabajador.

ESTUDIO DE CASO: FORMACIÓN

- **Macrotema:** Capacitación y cumplimiento de la legislación
- **Tema de la verificación:** Actividad en altura sin formación específica
- **Lugar:** Nicaragua

OBSERVACIÓN DE CAMPO

Durante una visita de verificación de proveedores, en el taller mecánico de la propiedad, el comprador de caña de azúcar vio uno empleado realizando, de forma arriesgada, un trabajo en altura en una cosechadora de caña. El profesional llevaba un arnés con anticaídas y el lugar disponía de una línea de vida.

ENTREVISTAS CON TRABAJADORES

En un momento oportuno, el comprador consiguió hablar con el trabajador y se enteró de que realizaba habitualmente este tipo

de servicio, había recibido el EPP de su empleador, pero dijo al evaluador que no había recibido formación para esta actividad.

EVIDENCIA DEL CONTRATANTE

El comprador solicitó al gerente de la propiedad de la evidencia que acredite los cursos de capacitación del profesional y fue informado de que él no las poseía y que de hecho estaba realizando la función de forma indebida.

MEDIDA DE RESPUESTA

Aunque el profesional llevaba el EPP adecuado y se encontraba en un entorno preparado para la operación, no tenía la formación necesaria para realizar la actividad, por lo que las partes acordaron un plan de acción a corto plazo destinado a formar al trabajador.

3.2.1 ALOJAMIENTOS

Cuando se proporcione alojamiento a los trabajadores, deben observarse determinados aspectos que promuevan unas condiciones adecuadas para su estancia. De conformidad con la ND2 de la IFC, deben adoptarse y aplicarse políticas de calidad y gestión del alojamiento y de prestación de servicios básicos.

Los servicios de alojamiento se prestarán de forma coherente con los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y en ningún caso restringirán la libertad de tránsito o asociación de los trabajadores.

Resumen de las condiciones mínimas exigidas para el alojamiento de los trabajadores:

- Las instalaciones deben ser seguras y cómodas.
- El suelo y las paredes deben estar cubiertos.
- Debe haber una cubierta adecuada para su apertura y protección.
- Deben garantizar la ventilación, la iluminación adecuada y condiciones térmicas confortables.
- Deben situarse a una distancia mínima de 30 metros de las zonas donde se mantengan animales o se almacene estiércol o heno.
- Deben contar con medidas de seguridad, como extintores e instalaciones eléctricas revisadas y adecuadas.

La legislación local puede tener requisitos adicionales, por lo que ésta no debe ser la única referencia para adaptar los alojamientos.



Alojamiento para trabajadores rurales migrantes en la región sudeste de Brasil. En este caso, durante la fase de plantación de la caña de azúcar, la empresa optó por establecer contratos con hoteles, cumpliendo los requisitos establecidos en la ND2 y en la legislación local.

Fuente: BID Invest

Situaciones a evaluar



Suministro y condiciones de alojamiento

- Verificar si el contratante proporciona alojamiento a los trabajadores, incluidos los migrantes.
 - Si no se proporciona alojamiento, verificar si el contratante aporta los recursos necesarios para financiar la vivienda de los trabajadores que necesitan el beneficio y que la vivienda alquilada cuenta con una buena infraestructura.
 - Si se proporciona alojamiento, verificar las condiciones en que se encuentra, si es suficiente para el número de trabajadores y si cumple las condiciones mínimas según la legislación.
- Si se proporciona alojamiento, verificar la

prestación se hace extensiva a las familias de los trabajadores cuando sea necesario y que no se exige ninguna contrapartida a la familia.

- Una buena práctica en todos los casos es informar a los vecinos sobre los canales de comunicación con la empresa, para que puedan ponerse en contacto en caso de posibles disturbios.

- Sistemas de drenaje;
- Instalaciones sanitarias;
- Derecho a la privacidad.

Nota: Estas y otras cuestiones relativas al alojamiento deben respetarse y analizarse con arreglo a los criterios establecidos en la [R115 - Workers' Housing Recommendation Standard](#), de la OIT, y en el [Workers' accommodation: processes and standards - A guidance note by IFC and the EBRD](#).



Capacidad de los alojamientos

- Verificar el número de trabajadores que utilizan el alojamiento y que este número no supere la capacidad máxima, a fin de respetar las condiciones mínimas de privacidad y comodidad.



Seguridad estructural y niveles mínimos de decencia, higiene y comodidad en los alojamientos

- Verificar si el alojamiento proporcionado a los trabajadores cumple los criterios mínimos de calidad, higiene y comodidad, en cuanto a estructura y tamaño de las instalaciones. Se pueden observar:
 - Materiales y mobiliario del alojamiento;
 - Condiciones de iluminación;
 - Ventilación y calefacción, según las necesidades, para mantener una temperatura ambiente agradable para vivir;
 - Disponibilidad de agua potable.

Directrices para proporcionar un alojamiento seguro, saludable y confortable

■ Aseos y Duchas:

- Se recomiendan instalaciones sanitarias separadas por sexos.
- Se recomiendan los siguientes cálculos:
 - Una instalación sanitaria para grupos de, como máximo, veinte personas.
 - Una ducha individual para grupos de no más de diez personas, con jabonera y toallero.
- El espacio sanitario debe tener: un revestimiento impermeable y lavable, una puerta con cerradura, disponibilidad de agua limpia, jabón, toallas de papel y un inodoro individual.
- Los inodoros deben estar conectados a una fosa séptica o a un sistema de alcantarillado, si es posible.

■ Comedor:

- Debe incluir una zona de preparación de alimentos.
- Agua potable.
- Asientos suficientes para todos los trabajadores y mesas que puedan ser limpiadas.
- Materiales individuales o desechables.
- Basurero con tapa.
- Lugar seguro para guardar los alimentos, incluido un refrigerador.
- La instalación de bombonas de gas para cocinar debe ser externa al alojamiento.

■ Dormitorio:

- Debe separar los grupos de trabajadores por sexo.
- Debe haber suficientes camas o literas, con un colchón en buen estado, ropa de cama limpia y taquillas individuales.
- Debe haber puertas y ventanas seguras.
- La habitación debe tener buena iluminación y ventilación, así como un basurero.

■ Lavandería:

- Debe situarse en una zona cubierta y ventilada.
- Debe estar equipado con tanques y proporcionar un suministro de agua limpia.
- Debe haber un espacio para secar la ropa.
- Debe estar siempre limpio y desinfectado.

ESTUDIO DE CASO: ALOJAMIENTO DE TRABAJADORES MIGRANTES

■ **Macrotema:** Alojamiento de Trabajadores Migrantes

■ **Tema de la verificación:** Condiciones de alojamiento para trabajadores por cosecha

■ **Lugar:** Colombia

buscó información en los siguientes temas, en los que no se encontraron desviaciones:

- Capacidad
- Limpieza
- Instalaciones sanitarias
- Lavandería de ropas
- Comidas
- Pago de alquiler

OBSERVACIÓN DE CAMPO

Durante una visita periódica para evaluar a un proveedor de caña de azúcar, el responsable de la verificación observó que la empresa disponía de alojamiento para los trabajadores a gran escala contratados para cosechar la caña. Se comprobó que la estructura estaba intacta, con suelos y paredes de mampostería y ventanas de ventilación. Había agua potable y aseos con duchas con calefacción. La primera habitación que visitamos estaba preparada para alojar hasta 9 trabajadores divididos en 3 literas triples, lo que contradice las normas de alojamiento de la OIT.

EVIDENCIAS

La empresa presentó un informe fotográfico de las adaptaciones del alojamiento solicitadas durante la verificación, así como un procedimiento de ocupación que contenía la capacidad máxima del recinto.

MEDIDA DE RESPUESTA

Solicitud de adaptación inmediata, mediante un plan de acción, debido a que los trabajadores se encontraron alojados en un entorno seguro en el que se respetaba todo (excepto la disposición de las camas).

ENTREVISTAS

Al conversar con trabajadores migrantes que estaban alojados en ese lugar, el verificador

3.2.2 ZONAS DE ESTAR

Los equipos que trabajan en la cosecha deben disponer de instalaciones sanitarias, zonas de descanso y lugares para comer durante las pausas de descanso, así como durante otras pausas.



Un ejemplo de una zona de descanso móvil que cumple las especificaciones y las buenas prácticas, ofreciendo condiciones adecuadas para los trabajadores.

Fuente: Peterson

Una opción que cumple este propósito, y que se utiliza habitualmente, son las zonas de descanso móviles que pueden transportarse al campo e instalarse en lugares cercanos a las explotaciones agrícolas.

Situaciones a evaluar



Verificar si las zonas de descanso garantizan condiciones adecuadas para los trabajadores



Verificar si existen instalaciones sanitarias adecuadas, limpias y separadas por sexos



Verificar si el comedor es adecuado y que haya asientos para todos



Verificar el suministro de agua potable y refrigerada para el consumo



Verificar si hay un botiquín de primeros auxilios

Directrices sobre las principales características de las zonas de descanso

- **Estar anclado en suelo seco y no inundado;**
- **Tienen una estructura segura,** con cierre lateral y cubierta, que ofrece protección contra las condiciones climáticas y proporciona sombra y ventilación;
- **Disponer de instalaciones sanitarias,** debidamente separadas por sexo, equipadas con inodoro, tapa, asiento, papel higiénico, agua limpia, lavabo, jabón, papel toalla y papelería;
- **Proporcionar un lugar adecuado para comer, con asientos y superficie lisa y agua potable y refrigerada para el consumo;**
- **Disponga de un botiquín de primeros auxilios;**
- **Proporcionar un buzón para recibir consultas y quejas,** así como información sobre los canales de comunicación con la empresa.



Ejemplo de Zona de descanso que protege de las intemperies y presenta condiciones adecuadas.

Fuente: BID Invest

3.2.3 AGUA: CONSUMO Y TRATAMIENTO

El agua es un recurso indispensable no solo para la supervivencia, sino también para el bienestar y para el buen desempeño de cualquier actividad. Según la OIT (2020), la deshidratación afecta significativamente a la capacidad física y mental de las personas, generando importantes caídas en la productividad. Además, los estudios demuestran que un mayor acceso al agua potable mejora las condiciones de salud de los trabajadores, como consecuencia de la recuperación de energía durante largos periodos de trabajo y la reducción de la fatiga y las enfermedades relacionadas al tema. De esta forma, es sumamente importante que los lugares de trabajo estén equipados y preparados para garantizar buenas condiciones sanitarias y el acceso al agua potable.

En América Central, la mortalidad es elevada debido a la epidemia de Enfermedad Renal Crónica de Origen no Tradicional (ERCnt), asociada a la actividad laboral. Estudios recientes han demostrado cambios en la función renal y en los biomarcadores de hidratación a lo largo de los turnos de trabajo, así como una disminución de la función renal relacionada con la exposición al calor y a la carga de trabajo durante la cosecha. Se identificó una tasa elevada de ERCnt entre los trabajadores agrícolas de la caña de azúcar y otros cultivos. En conclusión, los estudiosos señalan la ocupación como el principal desencadenante de la epidemia en Mesoamérica, y el estrés térmico laboral como el único factor probado que conduce a la disfunción renal en las poblaciones afectadas.

Los cortadores de caña que trabajan en los ingenios azucareros y están expuestos a un estrés térmico extremo pueden considerarse una población con una importante exposición potencial a los efectos de la deshidratación y, por ello, se ha redoblado la atención a la prevención del estrés térmico, especialmente si se tienen en cuenta los efectos del cambio climático (WESSELING et al., 2020).

- En El Salvador, como medida preventiva contra el estrés térmico entre los trabajadores durante el periodo de cosecha, se implantó una rutina de pausas con agua, descanso y sombra. La iniciativa se tradujo en un descenso de la incidencia de enfermedades relacionadas con la función renal entre los cortadores de caña.
- En Nicaragua, la adopción de la misma rutina de pausas con agua, descanso y sombra está relacionada con una reducción de los casos de daño renal entre los trabajadores de la caña de azúcar con cargas de trabajo bajas y moderadas, pero no entre los cortadores con cargas de trabajo más pesadas (WESSELING et al., 2020).

Situaciones a evaluar



Suministro de agua potable

- Comprobar las condiciones del suministro de agua potable en las instalaciones/propiedades/alojamientos y otras zonas a las que tengan acceso los trabajadores.
 - Fuente de suministro de agua: captación local, red pública de suministro o compra a terceros.
 - En caso de suministro por captación local, éste deberá presentar evidencias de control y registro periódico sobre el volumen captado para consumo.
 - Si el agua procede de la red pública local de abastecimiento de agua, el contratante debe demostrar el control y registro periódicos del volumen consumido de la red.

- Si no existe una fuente de agua potable en las instalaciones de propiedad del contratante, éste deberá acreditar el control y la gestión de la compra de agua a terceros.



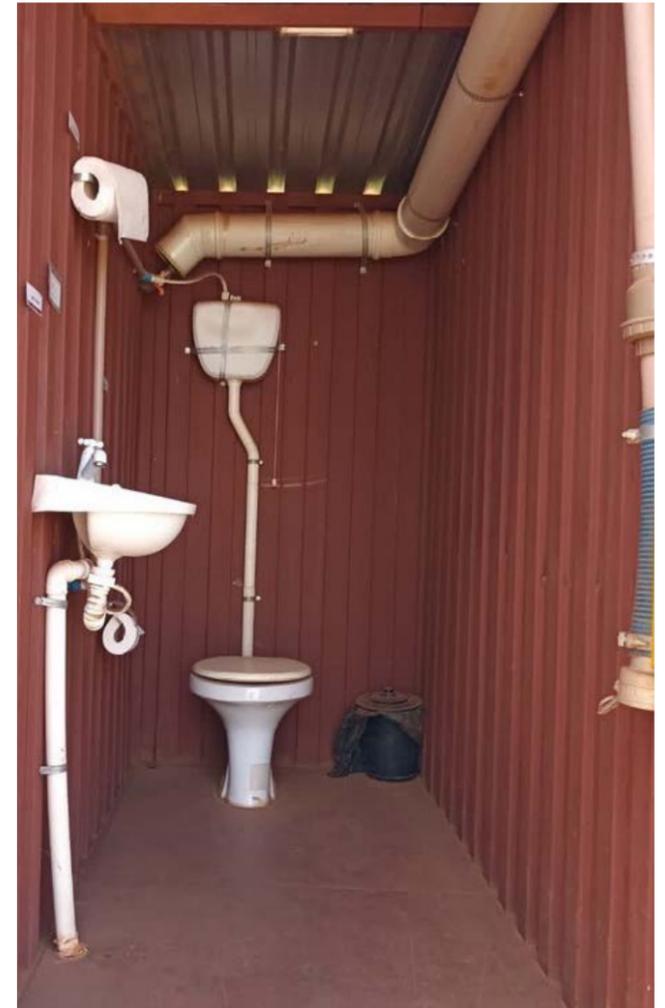
Captación de agua en instalaciones o propiedades

- Verificar el tipo de fuente y si el contratante tiene permiso de las organizaciones pertinentes para la captación;
 - Ejemplos: aguas superficiales (río, presa, lago), aguas subterráneas (pozos artesianos) y/o aguas pluviales.
- Verificar si las aguas captadas son analizadas para los índices de calidad y potabilidad.
- Verificar si el contratante realiza el tratamiento de las aguas hasta que alcancen el nivel adecuado a la potabilidad humana.



Aseos o instalaciones sanitarias

- Verificar si el contratante proporciona instalaciones sanitarias adecuadas para su uso;
- Verificar si se ofrecen los materiales para higiene de los empleados, como papel higiénico, jabón para las manos y demás recursos necesarios. Verificar qué tipo de sistema de recogida y tratamiento de aguas residuales se utiliza. Ejemplos: recogida colectiva de aguas residuales y tratamiento por el sistema público, fosa seca, fosa séptica, etc.



Ejemplo de instalaciones sanitarias disponibles para los trabajadores.

Fuente: Peterson

ESTUDIO DE CASO: AGUA PARA CONSUMO

- **Macrotema:** Agua para consumo
- **Tema de la verificación:** Suministro de agua potable procedente de terceros
- **Lugar:** Brasil

OBSERVACIÓN DE CAMPO

Durante una visita a campo, el verificador no identificó ninguna fuente de agua potable conectada a la red pública o captación local.

ENTREVISTAS

Cuando se interrogó tanto al propietario como a los trabajadores, éstos confirmaron que, efectivamente, el contratante suministraba agua potable para consumo sin restricciones, mediante la adquisición de empresas terceras especializadas.

EVIDENCIA DEL CONTRATANTE

El contratante presentó todos los documentos de control exigidos, lo que permitió verificar los datos del proveedor de agua, las fechas de entrega e higienización de los bidones, el representante responsable de la entrega, los recibos con la firma del responsable y los registros que acreditan la periodicidad de las compras de agua.

MEDIDA DE RESPUESTA

No es aplicable, ya que no hubo desviaciones en la verificación.



Bidones de agua debidamente etiquetados, de acuerdo con las directrices legales locales.

Fuente: BID Invest

Directrices para garantizar el acceso de los trabajadores al agua potable

- **Verificar las fuentes** de agua de la propiedad, estudiar su viabilidad y, en su caso, solicitar las licencias exigidas por los órganos legislativos locales.
- **Estructurar un plan sistemático de análisis de la calidad y potabilidad** del agua ofrecida a los trabajadores, tanto para fuentes propias como para cuando sea adquirida a terceros.
- **Sistematizar la identificación del agua comprada**, con fecha de compra y fecha de caducidad.
- **Proporcionar equipos individuales** para que los trabajadores puedan beber agua de forma segura.
- **Sistematizar el servicio** de limpieza y reposición de material de aseo.
- **Garantizar el tratamiento de las aguas residuales** de los aseos, ya sea mediante fosa séptica o a través del concesionario responsable del lugar, evitando la contaminación de los recursos hídricos locales.

3.2.4 TRANSPORTE DE TRABAJADORES

Puede ser necesario transportar a los trabajadores al lugar de trabajo, especialmente para las operaciones con cultivos. En este sector se suelen utilizar autobuses para llevar a los trabajadores de un punto de encuentro a su lugar de trabajo.

Teniendo en cuenta los peligros potenciales de accidentes y la necesidad de condiciones de transporte adecuadas, el contratante debe proporcionar vehículos que cumplan los requisitos legales locales y las normas mínimas de higiene y seguridad.

Situaciones a evaluar



Licencias y habilitaciones legales

- Verificar si el vehículo es conducido por una persona debidamente facultada, de conformidad con la legislación nacional. Siempre que la legislación nacional de tránsito lo exija, el conductor también deberá estar autorizado para el transporte de colectivo de personas.
- Comprueba que el vehículo tiene licencia para el transporte de personas, siempre que la legislación nacional lo exija.



Capacidad y características del vehículo

- Verificar si hay suficientes asientos adecuados para los ocupantes, en buen estado, con cinturones de seguridad sujetos a la carrocería y respaldos.

- Verificar si el vehículo dispone de cabina ventilada.
 - En el caso de vehículos adaptados, el mismo deberá presentar:
 - Estructura lateral resistente que protege a los pasajeros en caso de accidentes.
 - Cubierta para protección del sol y de la intemperie.
- Verificar si el vehículo dispone de un compartimento específico para el transporte de herramientas y equipos, evitando posibles golpes mecánicos a las personas, especialmente en caso de accidentes.
- Comprobar si el vehículo tiene control de velocidad. La velocidad máxima de desplazamiento debe ser compatible con la carretera y la legislación, garantizando la seguridad y la comodidad de los pasajeros.
- Verificar si el vehículo permite a los pasajeros comunicarse con el conductor.
- Verificar si el vehículo dispone en su interior de señales de seguridad visibles para todos los pasajeros.

Directrices para prevenir situaciones potencialmente peligrosas en el transporte de trabajadores

- **Asientos** o espacio adecuado para que todos los pasajeros sean transportados sentados. No debe permitirse el transporte de personas en partes de la máquina a menos que ésta disponga de una estructura adecuada, como un asiento para pasajeros.
- El **mantenimiento de los vehículos** debe realizarse de forma sistemática y preventiva para mitigar el riesgo de accidentes.
 - Los operadores deben recibir formación e instrucciones para llevar a cabo sus actividades, siguiendo las especificaciones técnicas de cada modelo.
 - Los dispositivos de seguridad deben estar en perfecto estado de funcionamiento, garantizando la seguridad de todos los pasajeros.
- **Máquinas y vehículos estacionados:**
 - Los vehículos autopropulsados, en particular, deben tener el sistema de freno estacionario conectado y la palanca de cambios en punto muerto o en posición de parada, si la tienen.
 - La llave de contacto debe retirarse y mantenerse en posesión de una persona calificada para manejarla.
 - Deben disponer de sistemas de bloqueo para impedir que personas no autorizadas puedan accionarlos.
- **Botiquines de primeros auxilios:** pueden estar disponibles para vehículos de transporte colectivo como apoyo a situaciones de emergencia, hasta la llegada al servicio especializado.



Ejemplo de botiquín de primeros auxilios

Fuente: Peterson

ESTUDIO DE CASO: TRANSPORTE DE TRABAJADORES

- **Macrotema:** Transporte de los trabajadores
- **Tema de la verificación:** Condiciones de transporte de los trabajadores durante la jornada laboral
- **Lugar:** Guatemala

OBSERVACIÓN DE CAMPO

Durante una visita de evaluación periódica a un proveedor de caña, se observó que los cortadores de caña eran transportados entre las zonas de corte y los alojamientos en un camión. Al revisar este medio de transporte, el técnico observó que el camión no tenía asientos ni cinturones de seguridad. Además, las herramientas de trabajo estaban sueltas en la carrocería y no había un lugar adecuado para guardarlas. Basándose en estas observaciones, el verificador solicitó que el vehículo se adaptara inmediatamente.

EVIDENCIAS

Se solicitó la documentación del camión y del conductor y ambos estaban en regla, pero no tenían licencia para transporte de pasajeros.

ENTREVISTAS

En una entrevista con los trabajadores, el verificador constató que utilizan este medio de transporte con frecuencia para desplazarse por la plantación y realizar sus actividades rutinarias. Además, se comprobó que no había cobros por utilizar este transporte.

MEDIDA DE RESPUESTA

Debido a que los trabajadores están expuestos a una situación recurrente de alto grado de peligro, que puede resultar en accidentes

y sin derecho a equipos de seguridad adecuados, y también porque era una práctica generalizada que implicaba a varios trabajadores, la medida de respuesta fue notificar inmediatamente al departamento jurídico de la planta para que se tomaran las medidas oportunas, incluida la suspensión inmediata de los suministros.



3.2.5 EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL

Los Equipos de Protección Personal (EPP) son equipos necesarios para la prevención de accidentes laborales y salvaguardar la seguridad e integridad de los trabajadores.

El uso correcto de este equipo es responsabilidad tanto del contratante como del trabajador, y el contratante es responsable de suministrar y supervisar periódicamente su uso.

Cada actividad, en función de los peligros potenciales asociados a ella, requiere distintos tipos de EPP. Es responsabilidad del contratante identificar los riesgos existentes y conocer la legislación local sobre protección personal de los trabajadores.

Los equipos de protección también pueden ser colectivos, especialmente en presencia de riesgos estructurales. Cada contratante debe realizar un análisis global de los riesgos operativos con su equipo o técnico responsable de la gestión de SST.

Situaciones a evaluar



Control de los trabajadores autorizados a manipular agrotóxicos, aditivos, adyuvantes y productos químicos

- Verificar si el contratante dispone de registros que indiquen los trabajadores autorizados a manipular productos tóxicos potencialmente peligrosos para la salud y el medio ambiente.



Suministro de EPP

- Verificar si el contratante proporciona los EPP necesarios para llevar a cabo las actividades, de acuerdo con la legislación local y en relación con el riesgo identificado en cada tipo.
- Verificar si se proporcionan EPP completos y en cantidad suficiente para el número de trabajadores encargados de cada servicio, incluso para cambiarlos durante las operaciones cuando sea necesario.
- Para los trabajadores responsables de la manipulación de agrotóxicos, aditivos, adyuvantes y productos químicos, compruebe que el contratante proporciona los EPP necesarios de acuerdo con la evaluación de riesgos del fabricante y la recomendación de uso para todos los trabajadores a su cargo.
- Comprobar que los EPP proporcionados incluyen al menos máscaras con filtro adecuados para la actividad a realizar, protección facial, pasamontañas, guantes (de nitrilo), botas de goma y ropa de cuerpo entero repelente al agua, sombrero con cubre cuello, polainas contra mordeduras de animales venenosos, entre otros equipos recomendados para una aplicación segura.



Uso del EPP

- Verificar si los trabajadores utilizan todos los equipos de protección disponibles durante las actividades.

- Si se identifica que los trabajadores no utilizan algunos o todos los EPP, compruebe qué elementos no se utilizan y por qué. Las causas pueden ser un tamaño inadecuado, equipos dañados o problemas de comportamiento;
- Analizar si los equipos presentan signos de uso para comprobar si efectivamente son utilizados por los trabajadores.



Condiciones de conservación de los EPP

- Verificar si los EPP proporcionados están en buen estado o presentan marcas de uso o daños que impidan o mermen su capacidad protectora.



Formación de los trabajadores en el uso y mantenimiento de los EPP

- Verificar si el contratante forma periódicamente a los trabajadores en el uso correcto, el mantenimiento y la importancia de los EPP. La frecuencia mínima recomendada es anual.
- Verificar si existen registros de la formación realizada, que incluyan el alcance abordado, la carga de trabajo, la lista de participantes, el instructor responsable de llevarla a cabo y, si es necesario, las evaluaciones realizadas para comprobar que se han asimilado los conocimientos.
- Para los trabajos más peligrosos, como la aplicación de agrotóxicos y el trabajo en altura, por ejemplo, compruebe que se dispone de una formación específica que garantice que los

trabajadores conocen y están preparados para realizar las tareas.



Otros EPP relacionados con las actividades rurales

- Protector solar para situaciones de exposición directa al sol;
- Sombrero, sombrero con cubre cuello o gorra legionaria, que protege de los efectos del sol;
- Pasamontañas o capucha para proteger la cabeza, la cara y el cuello;
- Gafas de protección contra partículas o salpicaduras;
- Protector facial de acrílico que protege contra salpicaduras, vapores, deriva de productos químicos o lesiones causadas por partículas arrojadas;
- Protector auricular;
- Chaleco o bandas reflectivas de señalización;
- Polaina contra mordeduras de animales venenosos como serpientes, escorpiones o arañas;
- Bota de protección o botina, pudiendo ser de goma cuando haya posibilidad de contacto con productos químicos, o aún con suela sin ranuras para actividades que involucren montar animales;
- Guantes de protección, impermeables para la manipulación de productos químicos;
- Otros EPP que pueden incluirse, en función del riesgo laboral, son: cascos, crema protectora para miembros superiores, mangas de protección, protector de dedos, calcetines,

pantalones y camisas de protección, overoles, entre otros. La adopción del EPP debe respetar

la respuesta adecuada al riesgo identificado y a la legislación local.

ESTUDIO DE CASO: EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL

- **Macrotema:** Equipo de Protección Personal
- **Tema de la verificación:** Higienización de EPP utilizados en aplicación de productos agroquímicos
- **Lugar:** Brasil

OBSERVACIÓN DE CAMPO

Al visitar a un proveedor de caña de azúcar, el responsable por el área de compras de una gran multinacional no encontró el local apropiado en el cual los trabajadores deberían efectuar los lavados de sus Equipos de Protección Personal, después de la aplicación de agroquímicos en el cultivo.

ENTREVISTAS CON TRABAJADORES

Hablando con los equipos que aplicaban los productos, se descubrió que los trabajadores se llevaban el equipo a casa, aún sucio, y solo después lo higienizaban, sin las debidas precauciones.

MEDIDA DE RESPUESTA

Debido al hecho de ser generalizado y a la exposición de los trabajadores a los productos químicos, sin el debido entrenamiento, y además por la exposición de sus familiares, la medida de respuesta considerada fue la comunicación inmediata al departamento jurídico de la empresa verificadora para las medidas apropiadas.

3.2.5.1 EQUIPOS DE PROTECCIÓN COLECTIVA (EPC)

Los Equipos de Protección Colectiva son medidas de control destinadas a reducir la frecuencia y los daños causados por los accidentes en el lugar de trabajo a través de la protección. Siempre que sea posible, deben adoptarse medidas de este tipo.

Son ejemplos de tipos de EPC:

- Señales, pegatinas, conos de tráfico, cinta de cebrá y marcadores de seguridad.

- Extintores de incendio.
- Ducha de seguridad y lavado de ojos.
- Botiquín de primeros auxilios.
- Sistema de filtración de aire para tractores de pulverización.
- Cerramiento de las máquinas para reducir el ruido.
- Protección contra partes móviles de máquinas.

Situaciones a evaluar



Señalización de seguridad en función del riesgo identificado

- Verificar si la zona en la que se realizan actividades, o por la que transitan personas, maquinaria y vehículos expuestos a posibles accidentes, está debidamente señalizada. La señalización, por ejemplo, puede estar relacionada con el peligro del paso de maquinaria, vehículos o camiones. La señalización se basa en la evaluación de riesgos realizada previamente.



Zona de transbordo con señalización de aislamiento, que garantiza la seguridad de los trabajadores que intervienen en el proceso.

Fuente: Peterson



Ducha de seguridad y lavado de ojos

- Verificar si los frentes de trabajo que emplean agroquímicos, adyuvantes y otros productos químicos tienen una ducha para situaciones de emergencia. Debe ser fácil de accionar con una palanca y disponer de abundante agua limpia.
- Verificar si hay equipos lavaojos en los frentes de trabajo que utilizan agroquímicos, adyuvantes y otros productos químicos. Al igual que la ducha, debe poder accionarse fácilmente con una palanca y disponer de abundante agua limpia.



Un ejemplo de equipo de emergencia: lavaojos, instalado en el vehículo para uso de los trabajadores del equipo de aplicación manual de agroquímicos.

Fuente: Peterson



Extintores de fuego

- Verificar si todas las instalaciones, desde el campo hasta las zonas de estar, disponen de extintores, en buen estado, con la presión adecuada y dentro de su fecha de caducidad. El tipo de extintor debe ser acorde con el tipo de fuego o material.



Extintores en condiciones adecuadas de uso y almacenamiento.



Sistema de filtración de aire para tractores de pulverización

- Verificar que todos los tractores de aplicación de agroquímicos con cabina posean un sistema de filtro con carbón activo. Debe sustituirse según las recomendaciones del fabricante.



Filtro de carbón activo responsable de la calidad del aire en la cabina del pulverizador autopropulsado.

Fuente: Peterson

3.2.6 AGROTÓXICOS, ADITIVOS, ADYUVANTES Y PRODUCTOS QUÍMICOS

El uso de productos químicos, especialmente los agroquímicos, requieren una serie de medidas preventivas para mitigar el riesgo de contaminación y exposición directa de los trabajadores a estos agentes químicos.

En general, los trabajadores pueden estar expuestos de dos maneras:

Directa: a través de la manipulación, transporte y almacenamiento del producto, preparación, aplicación, eliminación de envases o durante la descontaminación de EPP y otras prendas y utensilios que hayan estado en contacto con los productos.

Indirecta: los que no tienen contacto directo con el producto, sino que pasan por las zonas de manipulación o aplicación, incluso en zonas próximas y cercanas.

Los productos deben ser manipulados exclusivamente por personas que hayan recibido una formación adecuada sobre los peligros, los riesgos y la manipulación correcta, incluidas las medidas de señalización de seguridad, la información sobre el etiquetado, el conocimiento de los signos y síntomas de intoxicación, los primeros auxilios, las medidas de higiene tras la manipulación, el uso y la limpieza de los equipos, así como el uso correcto de los equipos y la maquinaria.

Todas las aplicaciones deben seguir las instrucciones escritas de un responsable técnico, de acuerdo con la legislación local y acompañadas de instrucciones de primeros auxilios y medidas de emergencia en caso de derrames, fugas, exposición o contacto accidental con las personas o el medio ambiente.



Ejemplo de profesionales totalmente equipados para el manejo de agroquímicos.

Fuente: Peterson



Vehículo para pulverización de agroquímicos que aumenta el nivel de protección del trabajador.

Fuente: Peterson

Situaciones a evaluar



Manejo de pesticidas

- Verificar si los productos son manipulados exclusivamente por personas que recibieron capacitación adecuada sobre los peligros y la manipulación correcta recomendada.
- Verificar si los profesionales responsables de la manipulación y aplicación del producto han recibido instrucciones de primeros auxilios, para casos de emergencia y de exposición o contacto accidental con personas o el medio ambiente.
- Verificar si las solicitudes se ajustan a la legislación local.



Orientaciones y recomendaciones de técnicos

- Verificar si todas las aplicaciones de productos en el campo han seguido una recomendación agronómica emitida por un responsable técnico.



Riesgos de contaminación

- Verificar si todos los trabajadores con exposición potencial directa o indirecta han sido informados sobre: el área de aplicación, el producto y el método utilizado, los periodos de precaución y otra información relevante.
- Verificar si los trabajadores con síntomas de contaminación son retirados inmediatamente de su puesto de trabajo y remitidos para recibir atención médica.
- Verificar si hay una ducha de seguridad con lavajos en las inmediaciones.



Almacenamiento de productos

- Comprobar si el almacenamiento de productos químicos cumple la legislación local o, en caso contrario, que dispone de: techo, acceso controlado, suelo impermeable, ventilación y señales de peligro.
- Verificar si el depósito está equipado con mecanismos de contención de derrames.
- Verificar si está situado a una distancia segura de las viviendas y otros materiales sensibles.

- Verificar si los productos se disponen de acuerdo con las directrices del fabricante y van acompañados de fichas de información química en las que se detallan los peligros, los riesgos, el transporte, el almacenamiento y los procedimientos de emergencia.
- Verificar si los productos inflamables están protegidos contra posibles fuentes de ignición.



Manejo de envases

- Verificar si la manipulación de los envases de productos químicos sigue las normas de seguridad para evitar la contaminación de las personas, los animales y el medio ambiente.

- Verificar si hay reutilización de envases, lo que debería estar prohibido.
- Comprobar si las etiquetas están intactas.
- Comprobar que la manipulación se realiza utilizando EPP.
- Verificar si los envases se lavan tres veces o se lavan con un equipo de lavado de envases, asegurándose de que el agua utilizada no llega a masas de agua que los envases están perforados para que no puedan seguir utilizándose y son eliminados adecuadamente, de acuerdo con la legislación local o son recogidos por el proveedor.

Directrices para prevenir situaciones de riesgo relacionadas con productos químicos

- **Los productos de las categorías Ia (extremadamente peligrosos) y Ib (altamente peligrosos)**, según la Clasificación Recomendada de Plaguicidas por Clase de Peligro de la OMS, no deben utilizarse en ninguna hipótesis conforme requerimientos del estándar Bonsucro y de la ND3 de la IFC.
- **Los trabajadores con síntomas de contaminación** deben ser retirados del trabajo inmediatamente y remitidos para recibir atención médica. Verificar si existe un programa de seguimiento médico especializado para la salud laboral, si la legislación laboral nacional no lo exige.
- **La atención médica ocupacional** debe estar disponible para responder a emergencias. Se recomienda identificar la ubicación de los servicios de emergencia más cercanos y el número de teléfono de contacto. Además, los fabricantes de productos agroquímicos pueden disponer de un número de teléfono de servicio de emergencia para primeros auxilios. Este contacto debe ser conocido por las personas que aplican productos agroquímicos.
- **Prohibición de la aplicación de productos químicos por personas no autorizadas o incapacitadas, especialmente menores**, mujeres embarazadas, ancianos y personas con problemas respiratorios, que constituyen el grupo de riesgo cuyo contacto con los productos agroquímicos debe prohibirse a tiempo.
- **Los lugares de almacenamiento de productos químicos, envases, sustancias y otros residuos peligrosos (clase I)** deben estar cubiertos, bajo seguridad, con acceso controlado, sobre suelos impermeables (evitando la contaminación ambiental en caso de derrames), ventilados y señalizados sobre riesgos y peligros. Deben estar equipados con mecanismos de contención de derrames, situados a una distancia segura de las viviendas y otros materiales sensibles.

3.2.7 ERGONOMÍA

Es común que los trabajadores de la caña de azúcar estén expuestos a situaciones que requieren esfuerzo físico, posturas inadecuadas o movimientos repetitivos que pueden provocar enfermedades o lesiones ocupacionales. Determinadas funciones también pueden provocar fatiga psicológica, lo que aumenta el riesgo de accidentes.

La identificación de riesgos ergonómicos, el análisis del entorno de trabajo y el trazado de las medidas preventivas y correctoras adecuadas permiten anticiparse a las posibles consecuencias para los trabajadores, así como establecer las adaptaciones necesarias para garantizar unas condiciones seguras y confortables. Actividades como levantar y transportar cargas pueden causar lesiones, sobre todo en la región lumbar, mientras que los esfuerzos y los movimientos repetitivos son factores recurrentes de baja laboral. Estas situaciones no solo perjudican la salud de los trabajadores, sino que también pueden provocar la interrupción de actividades u operaciones cuando el trabajo requiere conocimientos técnicos o formación específicos.

Los riesgos más comunes en la industria sucroalcoholera están relacionados con la manipulación de cargas, el trabajo manual con equipos y las operaciones mecanizadas. También deben cubrirse las operaciones que involucren otros peligros, como las actividades en altura o en espacios confinados.

Situaciones a evaluar



Condiciones ergonómicas

- Verificar si el contratante garantiza unas condiciones ergonómicas adecuadas y que las actividades realizadas no tienen consecuencias potenciales para la salud y la seguridad del trabajador en lo que respecta a:
 - Posturas extremas o perjudiciales del torso, cuello, cabeza, extremidades superiores y/o inferiores;
 - Movimientos bruscos, con impacto a los miembros superiores o inferiores;
 - Trabajo con gran esfuerzo físico que requiera un uso excesivo de la fuerza;
 - Movimientos repetitivos de los miembros superiores o inferiores, sin pausas adecuadas, que puedan poner en peligro la salud y la seguridad del trabajador;
 - Vibraciones;
 - Exigencia cognitiva.



Formación relacionada con las condiciones ergonómicas

- Verificar si el contratante imparte formación periódica sobre ergonomía en las distintas operaciones.



Adaptación del ambiente de trabajo

- Verificar si el contratante realiza las adaptaciones necesarias en el entorno de trabajo, incluidos los accesos, aseos y mobiliario, para garantizar la seguridad, accesibilidad y comodidad de los trabajadores, especialmente de las personas con discapacidad.

Directrices para promover un entorno ergonómico

- **Existencia de un sistema de SST**, que identifique y documente las especificidades de todos los tipos de actividades y funciones realizadas por sus trabajadores.
- **Formaciones** sobre la importancia del cuidado ergonómico de los trabajadores, con especial atención a las distintas operaciones agrícolas.
- **Adaptaciones** para la autonomía de las personas con discapacidad, incluidos accesos y aseos inclusivos, que garanticen la seguridad y comodidad de todos los trabajadores.
- **Pausas sistemáticas** y fuera del entorno de trabajo durante actividades física o cognitivamente exigentes.



Profesionales con todos los equipos de protección recomendados para las actividades de campo.

3.2.8 UTILIZACIÓN DE MAQUINARIA, IMPLEMENTOS Y EQUIPOS

Diversas máquinas y equipos se utilizan en el cultivo, corte, cosecha, transporte y procesamiento de la caña de azúcar. Muchas de estas máquinas plantean riesgos para sus operadores y para los trabajadores que puedan estar cerca de estas operaciones.

El respeto de las especificaciones técnicas y recomendaciones del fabricante es fundamental como forma de mitigar los posibles riesgos de accidentes. Los operarios deben recibir formación e instrucciones para llevar a cabo sus actividades, utilizando todos los EPP y siguiendo todos los procedimientos de seguridad de la organización.

A efectos de aclaración y normalización:

- **Máquinas:** se consideran cualquier aparato destinado a producir, dirigir o transformar una forma de energía en otra, o aprovechar esa misma energía para la producción de un efecto determinado. La maquinaria incluye tractores, pulverizadores autopropulsados, compresores de aire, camiones, autobuses de transporte de empleados y otros.
- **Implementos:** son herramientas que se acoplan a las máquinas para dotarlas de funciones adicionales. Se consideran implementos los pulverizadores de tercer punto, las gradas, los subsoladores y otros.
- **Equipos:** son herramientas manuales que utilizan la fuerza humana para desempeñar su función. El equipo incluye hoces, machetes, pulverizadores de mochila y otros.

- Extintores de incendios, cuando aplique, en buen estado y con validez.
- Mediante una inspección visual, evaluar si el equipo está en buenas condiciones de mantenimiento y que no hay fugas ni otros defectos visibles.



Capacitación de los operadores

- Verificar si los operadores están formados en el funcionamiento específico de cada máquina, de acuerdo con las directrices de los fabricantes y la legislación local, o que al menos han recibido una formación sobre el funcionamiento de la máquina, que contiene explicaciones básicas sobre los mecanismos de seguridad y emergencia.



Protección de partes móviles

- Los equipos que tienen partes móviles, como cardanes, cuchillas de corte, ventiladores, entre otros, deben tener protección para evitar el acceso de las manos u otras partes del cuerpo, así como protección para evitar que la ropa o el cabello sean arrastrados por estas partes móviles.

Situaciones a evaluar



Estado de conservación

- Verificar si el proveedor dispone de un plan de mantenimiento preventivo o predictivo para todas las máquinas y equipos que intervienen en las operaciones y que verifique:
 - Estado de conservación de los neumáticos, frenos y otros componentes de seguridad como cinturones, retrovisores, faros, etc.
 - Mantenimiento sistemático y documentado, como cambio de aceite, filtros, limpieza, reabastecimiento, horas de uso, etc.

Directrices para promover un entorno ergonómico

- El **mantenimiento** preventivo o, cuando sea necesario, el correctivo debe realizarse sistemáticamente, garantizando, de esta forma, que todas las máquinas, los implementos y los equipos estén en buen estado de conservación y los dispositivos de seguridad en perfecto estado de funcionamiento.
- Las **máquinas paradas**, especialmente las autopropulsadas, deben tener el sistema de freno estacionario accionado y la palanca de cambios en posición neutra o de parada, si se dispone de ella. La llave de contacto debe retirarse y mantenerse en posesión de una persona calificada para manejarla. Las máquinas estacionarias deben poseer un sistema de bloqueo, impidiendo su accionamiento por personas no autorizadas.
- El **transporte de personas** sobre partes de máquinas o implementos debe prohibirse a menos que dispongan de una estructura adecuada para este tipo de operaciones, como un asiento o silla de pasajero para operaciones específicas.

3.2.9 SEGURIDAD DE DATOS

Toda organización debe garantizar el tratamiento confidencial de la información personal. La posesión de copias de documentos personales y datos de identificación o registro en organismos requiere medios seguros de protección contra intentos de fraude o robo.

Otra información sensible, como datos de contacto, salarios y prestaciones, también requiere confidencialidad. Lo mismo se aplica a la exposición de información que pueda afectar a la moral de los trabajadores, como el estado de salud, la aplicación de medidas disciplinarias, entre otras referencias personales.

Las condiciones de secreto y privacidad en las operaciones de la organización deben estar descritas en sus procedimientos o mediante una política corporativa, preferiblemente de forma pública.

Situaciones a evaluar



Seguridad y privacidad de la información personal sensible

- Verificar si la organización garantiza la confidencialidad de la información personal y sensible de sus empleados.
- Verificar si la empresa guarda copias de documentos personales y datos de identificación y registros en soportes seguros para protegerse de intentos de fraude.
- Verificar si las condiciones de confidencialidad y privacidad de la organización están descritas en los procedimientos o políticas corporativas.

3.2.10 BUENAS PRÁCTICAS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Para garantizar las buenas prácticas en materia de salud y seguridad en el trabajo en las actividades rurales, es necesario tener en cuenta ciertas medidas. Entre ellas están:

Políticas y Procedimientos:

- Desarrollar y aplicar políticas y procedimientos para orientar las prácticas de salud y seguridad en el trabajo, de acuerdo con la legislación local y las normas internacionales.
- La aplicación de procedimientos de SST debe abarcar todas las actividades y sus riesgos, incluidas las instrucciones de trabajo que protegen a los trabajadores de accidentes de cualquier tipo.
- Debe impartirse una formación periódica específica para cada tipo de trabajo y sus posibles situaciones peligrosas.
- Deben establecerse, al menos una vez a la semana, diálogos rutinarios sobre aspectos de SST, destinados a prevenir los accidentes laborales y a reforzar los comportamientos seguros.

Control de Riesgos:

- Crear e implementar un sistema robusto y sistemático de gestión de riesgos especializado en SST. Para saber más sobre la metodología sugerida en esta Guía, consulte: **Gestión de Riesgos**.

Capacitación y Formación:

- La formación y los cursos pueden capacitar a los trabajadores o promover el reciclaje de

conocimientos; sin embargo, debe tenerse en cuenta la aptitud del trabajador para realizar una determinada actividad laboral, reconociendo posibles limitaciones físicas o conocimientos específicos que repercutan en el desempeño de la operación.

- La legislación puede exigir formación obligatoria e incluso determinar la carga de trabajo y el programa del curso. Además de observar la legislación local, o cuando ésta no defina una estructura específica, deberán adoptarse los requisitos de la ND2 de la IFC.

Emergencias:

- Desarrollar y aplicar planes de emergencia para orientar las responsabilidades y el comportamiento en situaciones de emergencia laboral, incluida la formación periódica de los trabajadores y la realización de simulacros.

Vigilancia de la salud:

- Realizar exámenes médicos sistemáticos y especializados a los trabajadores para monitorear su salud e identificar con anticipación los posibles efectos de los riesgos laborales.

Registros e Informes:

- Mantener registros de todos los procesos desarrollados.
- Registrar todos y cada uno de los incidentes de salud y seguridad en el trabajo de forma precisa y exhaustiva, y utilizar esta información para mejorar continuamente la gestión de la salud y la seguridad.

Consulta a los trabajadores:

- Consultar regularmente a los trabajadores y sus representantes sobre aspectos de SST.
- Fomentar la participación del público interno en la identificación de peligros, riesgos y mejora continua en los aspectos de SST.

Derechos de los Trabajadores:

- Respetar la legislación y los acuerdos internacionales de los que el país es signatario.
- Garantizar todos los derechos de los trabajadores, incluido el derecho a negarse a trabajar en condiciones que consideren peligrosas para su salud o seguridad, sin temor a represalias.

Es responsabilidad del contratante:

- Cumplir con la legislación local y la normativa vigente en el país;
- Adoptar procedimientos para garantizar la seguridad de todos los trabajadores;
- Garantizar condiciones adecuadas de higiene y comodidad, incluido el acceso a agua potable, baños, zonas de descanso y comedor, y todas las demás mencionadas anteriormente;
- Garantizar directrices, instrucciones y medidas de prevención de accidentes al utilizar herramientas, maquinaria, equipos y sustancias tóxicas o contaminantes;
- Garantizar instrucciones de trabajo claras, asegurándose de que todos comprenden los requisitos, derechos y responsabilidades en materia de salud y seguridad.
- En caso de accidentes o enfermedades

laborales, adoptar los procedimientos necesarios para analizarlos, identificar las fuentes y mitigarlos;

- Garantizar la adopción de una gestión eficaz de los riesgos en materia de SST y compartir sus resultados con todos los trabajadores;
- Caracterizar los riesgos laborales de cada puesto de trabajo, describir los riesgos y las fuentes que los provocan y describir las medidas de protección;
- Promover la formación en SST para mitigar los riesgos y registrar la participación de los trabajadores;
- Proporcionar EPP y EPC gratuitos siempre que sea necesario;
- Promover la realización de exámenes médicos laborales, en función de los riesgos de exposición a la actividad laboral;
- Prever una ducha de seguridad con lavaojos cerca de los lugares donde se aplican y manipulan productos agroquímicos, adyuvantes y otros productos químicos con riesgo toxicológico;
- Responsabilizarse de la descontaminación de los EPP utilizados y asegurarse de que el trabajador no se lleva ningún EPP contaminado.

Es obligación del trabajador:

- Cumplir los requisitos laborales legales y reglamentarios del trabajo;
- Cumplir con las medidas de SST del empleador;

- Mantener y utilizar correctamente los EPP recibidos, así como velar por el buen uso de los EPC;
- No modificar las herramientas ni los dispositivos de seguridad de ninguna manera que pueda poner en peligro su propia seguridad o la de otras personas, y notificar a su superior inmediato si una pieza del equipo o dispositivo se rompe o pierde su función.



Ejemplo de señalización de riesgos, uso de EPP y zonas de estancia adecuadas para los trabajadores sobre el terreno.

Fuente: BID Invest

ESTUDIO DE CASO: CONTRATACIÓN DE UNA EMPRESA SUBCONTRATADA

- **Macrotema:** Subcontratación
- **Tema de la verificación:** Asegurar el cumplimiento de las normas de SST de las empresas
- **Lugar:** Brasil

Una usina brasileña ha creado un buen ejemplo de procedimiento operativo, con el objetivo de reducir los problemas de mala conducta e incumplimiento de la legislación laboral en materia de SST por parte de las empresas de servicios subcontratados. El área de suministros, junto con el sector de SST, ha definido los requisitos mínimos de comportamiento que deben preverse desde la negociación hasta la definición de las cláusulas contractuales para las empresas. El resultado fue una reducción de los incidentes y accidentes relacionados con la SST, así como el pleno cumplimiento de su propio código ético y de conducta. Este modelo se reprodujo para la contratación de todas las actividades

subcontratadas en las instalaciones de la usina y en su zona agrícola. Requisitos:

- 1° Cualquier prestador de servicios deberá haber sido aprobado previamente por el departamento de compras, que solicitará y verificará la validez y autenticidad de una serie de documentos y requisitos legales obligatorios para la realización del trabajo y que acrediten la idoneidad de la persona jurídica contratada;
- 2° Los profesionales que vayan a realizar las actividades deben pasar por el proceso de incorporación a la usina, en el que se explican todos los procedimientos y directrices de seguridad de la empresa, así como el canal de contacto directo;
- 3° Todos los profesionales subcontratados solo están autorizados a circular por el interior de la planta debidamente identificados con un distintivo que lleve el nombre de la empresa,

ESTUDIO DE CASO: CONTRATACIÓN DE UNA EMPRESA SUBCONTRATADA

la foto y el nombre completo del empleado;

4° Todo trabajo realizado por profesionales subcontratados sólo puede iniciarse después de la emisión del permiso de trabajo, y las intervenciones deben ser señalizadas con los debidos bloqueos y etiquetado;

5° Los equipos y la maquinaria pertenecientes al personal subcontratado se inspeccionan al menos cada tres meses y reciben una Etiqueta de Inspección;

6° El personal de Seguridad y el área responsable de la contratación deben garantizar el uso de los EPP y el cumplimiento de la legislación sobre trabajos en condiciones peligrosas;

7° Se prohíbe a cualquier persona que entre en la planta desplazarse fuera de la zona autorizada, y se restringe el uso de su teléfono móvil, de acuerdo con las directrices del proceso de Integración;

8° Las empresas contratadas para subcontratar el transporte de trabajadores deben respetar, además de las normas generales antes mencionadas, las específicas recogidas en el contrato de prestación de servicios de transporte y la legislación vigente;

9° La alimentación y el acceso al agua potable para el personal subcontratado son responsabilidad de la empresa contratada, pudiendo contratarse para ello el comedor de la usina. En caso de que la alimentación esté disponible de otra forma, la empresa debe solicitar autorización local para la alimentación del personal. La potabilida del agua y la conservación de los alimentos deben cumplir la legislación local;

10° Todo contratado debe conocer la ubicación de los servicios de SST, los servicios de bomberos, los servicios de primeros auxilios y los equipos de protección colectiva, como las duchas de seguridad, más cercanos al lugar de trabajo;

11° Accidentes e incidentes deben, obligatoriamente, ser reportados al personal de la usina, la cual deberá analizar la ocurrencia en hasta 48h;

12° El incumplimiento de las obligaciones y responsabilidades del contratista puede dar lugar a sanciones y penalizaciones contractuales, como multas, suspensión o incluso cancelación del contrato.

3.3 CANAL DE DENUNCIAS

En todo entorno laboral pueden darse situaciones de problemas en las relaciones interpersonales, trato inadecuado en relaciones de subordinación, abuso de autoridad o incluso falta de respeto a la moral y a las condiciones laborales. Un medio para mitigar este riesgo es establecer canales de comunicación y diálogo. Para ello, debe ponerse a disposición de los trabajadores un mecanismo a través del cual puedan expresar sus preocupaciones, o incluso registrar quejas sobre incidentes. Según la ND2 de la IFC, este mecanismo debe presentarse y ponerse a disposición desde el momento en que se contrata al trabajador.

Algunos mecanismos son gestionados por empresas especializadas e imparciales, sin conflictos de interés entre las partes y garantizados por instrumentos jurídicos. Cuando no exista la posibilidad de contratar a una empresa externa, debe haber medios para que los trabajadores registren sus quejas de forma anónima. La organización debe garantizar que no se toman represalias ni se perjudica a los trabajadores como consecuencia de la incidencia.

Las ocurrencias deben ser analizadas y tipificadas. Debe emitirse un informe general para informar sobre el tratamiento y el resultado de los incidentes registrados. No es necesario que sea detallado y debe garantizar que no se pueda identificar a las personas. Cuando sea necesario, debe crearse un comité para evaluar y tratar los incidentes de forma imparcial. Para tal fin, son recomendadas la creación de procedimientos para atención en esos canales de comunicación, para el tratamiento de las informaciones y de las incidencias registradas, y la comunicación de los resultados resumidos.

Situaciones a evaluar



Mecanismos de soporte y registro de incidencias

- Comprobar si existen canales de denuncia y que los trabajadores saben cómo utilizarlos.
- Verificar si existen procedimientos y formación para que el 100% de los empleados utilicen los canales de denuncia de irregularidades para presentar sus quejas.
- Si no existen mecanismos de apoyo, verificar cómo comunican los trabajadores los incidentes en el lugar de trabajo.
- Verificar los tipos de quejas presentadas y si existen tendencias sistémicas de temas recurrentes. Además, deben comprobarse las medidas adoptadas en los casos de violencia de género.



Control de respuestas a incidencias

- Verificar si existen procedimientos para orientar a los responsables en relación con las respuestas o medidas a adoptar en caso de incidentes notificados en el lugar de trabajo.
- Si existen procedimientos sobre las medidas que deben adoptarse en caso de incidencias, verificar si hay un registro de las medidas adoptadas en respuesta a las situaciones denunciadas.

- Si no existen procedimientos sobre las medidas que deben adoptarse en caso de incidentes, verificar cómo se abordan o resuelven las situaciones denunciadas.

Directrices para la disponibilidad de un canal de denuncias eficiente

- Proporcionar un canal de comunicación que ofrezca la oportunidad de anonimato al reclamante.
- El canal de denuncias está gestionado por una empresa independiente e imparcial, con garantías de confidencialidad.
- Procedimientos que definen las etapas y el tratamiento dado a los registros realizados a través del canal de denuncias.
- Documento que registre todas las comunicaciones recibidas por el canal y los tratamientos dados a cada una de ellas.

4

CONCEPTOS COMPLEMENTARIOS

- **Condición peligrosa:** fuente o situación que tiene el potencial de causar daño o enfermedad.¹
- **Alcance del trabajo:** corresponde a lo acordado entre las partes, garantizando el pago, las prestaciones y otros derechos de acuerdo con la legislación local.
- **Riesgo:** relación entre la probabilidad de ocurrencia y el nivel de gravedad del daño o impacto sobre el trabajador como resultado de una condición dada.²
- **Trabajador con contrato de duración determinada:** trabajador cuyo contrato no estipula una fecha de finalización.
- **Trabajador eventual o temporal:** contratado por demanda, cuyo contrato define el inicio y el fin del servicio.
- **Trabajador por cosecha:** trabajador cuyo contrato define el inicio y el final del servicio, y cuando el plazo es un momento concreto de la cosecha del cultivo, normalmente el periodo de recolección.
- **Trabajador directo:** contratado directamente por la organización, con un contrato de trabajo establecido entre ambos.
- **Trabajador contratado:** también conocido como trabajador indirecto o subcontratado, es el trabajador contratado por un tercero, y la relación contractual es directa entre ambos.
- **Trabajadores de la cadena de suministro:** trabajadores que trabajan para proveedores de productos y servicios y que no están directa o indirectamente subordinados a la organización.

¹ Las definiciones de riesgo y condición peligrosa se tomaron de la norma ISO 45001. Para más detalles sobre los conceptos, consulte la norma

² Las definiciones de riesgo y condición peligrosa se tomaron de la norma ISO 45001. Para más detalles sobre los conceptos, consulte la norma

5

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABNT. NBR ISO 31000. **Risk management - Guidelines**. 2018. Disponible en: <https://www.iso.org/standards.html>. Acceso en: 13 de oct. de 2023.

ABNT. NBR ISO 45001. **Occupational health and safety management systems**. 2018. Disponible en: <https://www.iso.org/standards.html>. Acceso en: 08 nov. de 2023.

BID INVEST - Banco Interamericano de Desarrollo. Política de Sostenibilidad Medioambiental y Social de Bid Invest. 15 de diciembre de 2020. Disponible en: <https://www.idbinvest.org/en/sustainability>. Acceso en: 04 de abril de 2024.

BONSUCRO V. 6. **SCH_Bonsucro Certification Protocol v6** -2021. Disponible en: https://d24000000cewpeai.my.salesforce.com/sfc/p/#24000000ceWp/a/4H000002WoXB/NIHvPRero05o1._Azen2.x7PqWTaSwfLf8qdn68WNGI. Acceso en: 13 de oct. de 2023.

BRASIL. Ministerio de trabajo. **NR 1 DISPOSICIONES GENERALES y GESTIÓN DE RIESGOS OCUPACIONAL**: Proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales. Disponible en: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-01-atualizada-2022-1.pdf>. Acceso en: 21 sep. 2023.

BRASIL. Ministerio de trabajo. **NR 31 - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA AGRICULTURA, LA GANADERÍA, LA SILVICULTURA, LA EXPLOTACIÓN FORESTAL Y LA ACUICULTURA**. Disponible en: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-31-atualizada-2022-modif-item-31-7-4.pdf>. Acceso en: 13 de oct. 2023.

EBDR – European Bank for Reconstruction and Development; **IFC - INTERNATIONAL FINANCE CORPORATION**. Workers' accommodation: processes and standards. 2009. Disponible en: <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/workers-accomodation.pdf>. Acceso en: 08 nov. de 2023.

FAO - FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION OF THE UNITED NATIONS. **World Food and Agriculture** - Statistical Yearbook 2021. 2021. Disponible en: <https://doi.org/10.4060/cb4477en>. Acceso en: 13 de oct. de 2023.

IFC - International Finance Corporation. Environmental, Health, and Safety (EHS) Guidelines GENERAL EHS GUIDELINES: INTRODUCTION. 30 de abril de 2007. Disponible en: <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2000/general-environmental-health-and-safety-guidelines>. Acceso en: 04 de abril de 2024.

IFC - International Finance Corporation. Performance Standards on Environmental and Social Sustainability. 2012. Disponible en <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2012/ifc-performance-standards>

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C100 - Igualdad de Remuneración de Hombres y Mujeres Trabajadores por Trabajo de Igual Valor.** Disponible en: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm. Acceso en: 13 de oct. 2023.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C111 - Discriminación en el Empleo y la Ocupación.** Disponible en: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acceso en: 13 de oct. 2023.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 – Convenção (no 190) sobre Violência e Assédio. 2019.** Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acceso el: 16 de oct. 2023.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Trabalho Infantil: Guia para a Cobertura Jornalística.** 2022. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_844669.pdf. Acceso en: 13 de oct. 2023.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **WASH@Work: a self-training handbook.** 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_535058.pdf. Acceso el: 16 de oct. 2023.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **R115 - Workers' Housing Recommendation.** 1961. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R115. Acceso el: 08 nov. 2023.

ILO- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Child labor in the primary production of sugarcane.** 2017. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_ipec_pub_29635.pdf. Acceso el: 26 de sep. de 2023.

ILO- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION **C138 – Idade Mínima para Admissão.** 2002. Disponible en: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235872/lang--pt/index.htm. Acceso en: 13 de oct. de 2023.

ILO- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION **C182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação.** 2000. Disponible en: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm. Acceso en: 13 de oct. de 2023.

SEDEX MEMBERS ETHICAL TRADE AUDIT (SMETA) **Best Practice Guidance. SMETA-6.1-Best-Practice-Guidance.pdf.** Disponible en: <https://www.sedex.com/wp-content/uploads/2019/05/SMETA-6.1-Best-Practice-Guidance.pdf>. Acceso en: 13 de oct. de 2023.

UNICEF - UNITED NATIONS INTERNATIONAL CHILDREN'S EMERGENCY FUND. **Convenção dos Direitos da Criança e Protocolos Facultativos.** Disponible en: https://www.unicef.pt/media/2766/unicef_convenc-a-o_dos_direitos_da_crianca.pdf. Acceso el: 16 de oct. de 2023.

WESSELING C, GLASER J, RODRÍGUEZ-GUZMÁN J, WEISS I, Lucas R, PERAZA S et al. **Chronic kidney disease of non-traditional origin in Mesoamerica: a disease primarily driven by occupational heat stress.** *Rev. Panam Salud Publica.* 2020. Disponible en: <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.15>. Acceso en: 13 de oct. de 2023.



@idbinvest
www.idbinvest.org