Informe sobre lecciones aprendidas

ACTIVIDADES PILOTO DEL GRUPO DE TRABAJO DE MINORISTAS ALEMANES SOBRE SALARIOS E INGRESOS DIGNOS 2023

Resumen

El Grupo de Trabajo de Minoristas Alemanes (GT) llevó a cabo actividades piloto en el 2023 con el objetivo de promover salarios dignos en el sector bananero, colaborando con Rainforest Alliance y Fairtrade, probando mecanismos para que los minoristas apoyen a las fincas a cerrar las brechas de salarios dignos. Entre las principales conclusiones del proyecto piloto se incluyen:

1. Retos en la recopilación de datos salariales: Dificultad para recopilar y verificar los datos salariales debido a una falta de correspondencia entre los sistemas de remuneración en el sector bananero y el cálculo del salario digno, así como la estructura de los sistemas de nóminas en algunas plantaciones, lo que provoca imprecisiones a la hora de determinar las diferencias de salario digno.

2. Complejidad de las herramientas: La Matriz Salarial de IDH, utilizada para la recopilación de datos salariales, así como Costing Tool de la GIZ, utilizada para el cálculo de los costos, resultaron ser complejas y difíciles de utilizar por los productores, lo que redujo la calidad de los datos.

3. Incentivos para los productores: Los productores carecían de incentivos para participar en la recopilación de datos y, en general, en los esfuerzos en favor de un salario digno, lo muestra la necesidad de implementar mecanismos de recompensa para fomentar el compromiso.

4. Incertidumbres metodológicas: Surgieron dudas sobre la inclusión o exclusión de las indemnizaciones por despido y otros pagos en los cálculos salariales, lo que repercute en la exactitud de las evaluaciones del salario digno.

5. Distribución de pagos: Se observaron dificultades e interrogantes a la hora de distribuir y dar seguimiento las contribuciones voluntarias para los trabajadores; los productores prefieren beneficios en especie a bonos en efectivo debido a restricciones legales.

El GT aborda estos hallazgos a través de un Programa Piloto de Salario Digno (PPSD) en 2024, centrándose en la creación de capacidades, simplificando las herramientas, incentivando la participación y fomentando la colaboración entre las partes interesadas para lograr soluciones escalables a largo plazo. Además, el GT aboga por un diálogo constructivo en el Foro Mundial Bananero para encontrar acuerdos sectoriales que permitan superar los retos.

Contenido

1. Introducción y contexto 4
   - 1.1 El objetivo 5
   - 1.2 El enfoque 6
   - 1.3 Ámbito de aplicación 6
2. Retos, lecciones aprendidas y consecuencias 7
   - 2.1 Retos generales y lecciones aprendidas 7
   - 2.2 Retos específicos y lecciones aprendidas en cada etapa del proceso 8
     - Recogida de datos salariales utilizando la Matriz Salarial IDH y verificación de los datos salariales 8
     - Cálculo de la contribución voluntaria que debe pagar el minorista a la plantación utilizando la herramienta de cálculo del coste del salario digno de la GIZ. 12
     - Transferencia del pago de la contribución voluntaria del minorista a la finca 15
     - Distribución de la aportación voluntaria de la dirección de la finca a los trabajadores y comprobación de los pagos a los trabajadores 16
3. Próximos pasos 17

1. Introducción y contexto

El Grupo de Trabajo de Minoristas Alemanes (GT) se fundó en 2020, y sus miembros son ALDI SOUTH, ALDI Nord, dm-drogerie markt, Kaufland y REWE Group. La visión general del primer proyecto del GT es promover salarios dignos en toda la cadena de suministro bananera de sus propias marcas (para el mercado alemán). El objetivo es alcanzar esta meta en 2025 para al menos el 50% de los bananos que compran.

El GT ha definido cuatro objetivos estratégicos para el proyecto:

I **Las prácticas de adquisición responsables** del sector minorista crean condiciones marco para salarios e ingresos dignos.

II **Los representantes de los trabajadores** pueden negociar condiciones de trabajo decentes, incluido un salario digno.

III Uso y desarrollo de procedimientos de monitoreo a lo largo de una determinada cadena de suministro de banano, **asegurando salarios y condiciones de trabajo transparentes.**

IV El establecimiento conjunto de la agenda de los minoristas con las partes interesadas pertinentes **promueve el establecimiento a largo plazo de condiciones marco adecuadas para salarios e ingresos dignos** en la industria.

Aquí encontrará una descripción completa del proyecto.

Como primer paso hacia la aplicación de prácticas de compra responsable para alcanzar el Objetivo Estratégico I, los miembros del GT se han comprometido a pagar una contribución financiera voluntaria a aquellos productores que aún no pagan un salario digno a todos sus trabajadores. Los mecanismos para ello se probaron en 2023 en plantaciones piloto en colaboración con Rainforest Alliance y Fairtrade.

En este proceso, el GT y otras partes interesadas identificaron muchas lecciones aprendidas y una serie de retos que se exponen en este informe.

Sin embargo, antes de entrar en detalles, es importante subrayar que la lección aprendida más importante es que **promover y aplicar salarios dignos es un proceso que lleva tiempo.** Todavía hay que encontrar y probar soluciones y enfoques escalables. Por lo tanto, con el fin de abordar los retos existentes, obtener más información y poner a prueba los enfoques, el Grupo de Trabajo decidió poner en marcha un Programa Piloto de Salario Digno en 2024 con un máximo de 30 productores en diferentes países.

Cabe señalar que las actividades piloto de 2023 y el Programa Piloto de Salario Digno de 2024 son sólo una parte del proyecto global del GT sobre la promoción de salarios dignos en el sector bananero. Muchas otras actividades, por ejemplo, el fortalecimiento de la representación de los trabajadores, se han llevado a cabo y seguirán realizándose en paralelo.

El GT es consciente de que, para promover y mantener salarios dignos a largo plazo, será necesario implementar otras prácticas de compra responsable como parte de los contratos de abastecimiento para garantizar una mayor estabilidad y seguridad a los productores, por ejemplo, contratos a más largo plazo y compromisos de volumen estables. Se trabajará en cooperación con IDH en 2024, como parte del Programa Piloto de Salario Digno del GT, para determinar qué prácticas podrían ser beneficiosas en el sector bananero.

Aunque la compra responsable por parte de los minoristas se considera un paso crucial -si no el más crucial- para promover salarios dignos, hay muchas otras formas de contribuir a este objetivo, y es muy poco probable que una sola medida consiga reducir las diferencias de salarios dignos. Habrá que diseñar un paquete de acciones ajustado a cada caso concreto.

Sin embargo, facultar a los trabajadores para que negocien salarios adecuados por su cuenta y a los productores para que negocien precios con sus compradores para cubrir el coste adicional se considera la solución más sostenible a largo plazo para garantizar salarios dignos a los trabajadores.

1.1 El objetivo

El objetivo de las actividades piloto era poner a prueba mecanismos para que los minoristas apoyen a las plantaciones bananeras en el cierre de las brechas salariales prevalecientes mediante el pago de una contribución financiera voluntaria. Es evidente que una medida de este tipo es sólo un enfoque temporal y a corto plazo para apoyar el cierre de las brechas.

No obstante, se considera un paso importante en la buena dirección, ya que satisface una demanda que los productores llevan años planteando: **precios más altos.**

La colaboración con Rainforest Alliance y Fairtrade se consideró esencial porque, en última instancia, las soluciones escalables sólo pueden aplicarse conjuntamente con sistemas voluntarios de sostenibilidad, y los minoristas del GT están muy interesados en encontrar sinergias con los planteamientos y requisitos de las normas de estas organizaciones para evitar imponer una carga adicional a los socios de la cadena de suministro.

1.2 El enfoque

El planteamiento del GT para poner a prueba un mecanismo de apoyo a las plantaciones con una brecha salarial mediante el pago de contribuciones financieras voluntarias puede dividirse en cuatro pasos. Puede encontrar más información sobre el enfoque del GT y estos pasos en el documento de preguntas frecuentes **aquí**.

Los cuatro pasos son:

(A) Recolección de los datos salariales mediante la Matriz Salarial de IDH y la verificación de los datos salariales.
(B) Si existe una diferencia de salario digno, realizar el cálculo de la contribución voluntaria que debe pagar el minorista a la plantación utilizando la herramienta de cálculo del coste del salario digno de la GIZ.[1]
(C) Transferencia del pago de la contribución voluntaria del minorista a la plantación.
(D) Distribución de la contribución voluntaria de la dirección de la plantación a los trabajadores y la comprobación de los pagos a los trabajadores.

A continuación, se exponen los retos y las lecciones aprendidas extraídas de la aplicación de cada una de estas medidas.

1.3 Alcance

Las actividades fueron ejecutadas conjuntamente por los minoristas y sus socios de la cadena de suministro. Seis plantaciones de Colombia y una de Ecuador, República Dominicana y Costa Rica participaron en los actividades piloto. Todas las plantaciones estaban certificadas por Rainforest Alliance, Fairtrade o ambas. Las actividades se llevaron a cabo en estrecha colaboración y con el apoyo de Rainforest Alliance y Fairtrade.

1 La herramienta de cálculo de costos del salario digno de la GIZ ofrece varias simulaciones para analizar las implicaciones directas que tendría para los productores el pago de un salario digno a los trabajadores. Los distintos escenarios tienen en cuenta las estructuras salariales existentes, es decir, las diferencias salariales entre las distintas actividades de una plantación. Las implicaciones de costos de los respectivos escenarios y cambios en la estructura salarial se presentan claramente y pueden compararse entre sí. La herramienta está disponible aquí: Consejos y herramientas (Iniciativa para unas cadenas de suministro agrícolas sostenibles).

© GIZ / César Londoño

2. Retos, lecciones aprendidas y consecuencias

2.1 Retos generales y lecciones aprendidas

Las actividades fueron muy útiles para fomentar una mejor comprensión del problema y del planteamiento por parte de todos los interesados. A lo largo del año se celebraron numerosas reuniones entre los minoristas y los socios de la cadena de suministro que participaban en las actividades. **Las reuniones ayudaron a generar confianza y un entendimiento común entre todos los participantes. Es importante reconocer, en particular, la buena disposición de los productores para participar en estas actividades y compartir sus puntos de vista.**

Se hicieron varias observaciones en relación con el planteamiento del GT y el proyecto en general.

Observaciones sobre la cuestión de los salarios dignos en general:

- El salario digno es una tematica que se considera impulsada únicamente por los mercados europeos. Los países productores y otros mercados de destino han comenzado a apropiarse del tema, con diferencias entre los países.
- Un factor importante, aunque no el único, es que los productores consideran que la aplicación de salarios dignos supone un importante esfuerzo adicional, con escasos beneficios. Además, hay / y/o ha habido muy poca confianza en las relaciones de suministro y pocas garantías por parte de los minoristas. **Por lo tanto, los productores exigen a los minoristas que muestren una mayor fiabilidad y compromiso, por ejemplo, pagando precios más altos como el Precio de Referencia del Salario Digno de Comercio Justo Fairtrade y contratos a más largo plazo.**
- La pertinencia de estas iniciativas también se cuestiona en algunas zonas en las que ya existen otros mecanismos para garantizar el pago de salarios dignos, por ejemplo, la legislación laboral local/salario mínimo (Ecuador) y los convenios colectivos (Colombia).
- Cuando existen diferencias en los salarios dignos, su reducción supone un aumento sustancial de los costos para los productores. Dado que los costos laborales representan una parte significativa de los costos totales de producción, los productores y sus asociaciones subrayan regularmente el hecho de que la aplicación de salarios dignos sólo es posible y económicamente viable si todos los actores de la cadena de suministro comparten la responsabilidad a largo plazo. Hacen un llamamiento a los minoristas (no sólo a los alemanes) para que mejoren sus prácticas de compra, incluidas las políticas de precios, ya que esto se considera un requisito fundamental para una solución sostenible, escalable y a largo plazo. En la mayoría de los casos, los departamentos de responsabilidad social corporativa (RSC) de los minoristas se encargan de coordinar las actividades relacionadas con el salario digno. **Sin embargo, sólo puede lograrse un cambio duradero si las estrategias de RSE y las prácticas comerciales de los equipos de compra están plenamente alineadas.** Uno de los minoristas alemanes anunció públicamente un nuevo enfoque de aprovisionamiento de bananos frescos que se centra en el cálculo abierto de costos combinado con la fijación de precios de coste incrementado, contratos a largo plazo y la actualización periódica de los precios de compra para tener en cuenta los cambios en las estructuras de costos. Muchos productores e intermediarios han aplaudido este enfoque y piden a otros minoristas que sigan su ejemplo.

© GIZ / César Londoño

Observaciones generales sobre el planteamiento del GT para el sector bananero:

- El enfoque (véase más arriba) y las herramientas (Matriz salarial de IDH y Herramienta de cálculo del coste del salario digno de la GIZ) utilizados se consideran inadecuados en algunos aspectos para el sector bananero (véase también 2.2.a.) y las particularidades de los distintos países productores.
- El enfoque no tiene un impacto positivo directo en otros retos estructurales del sector bananero, entre los que se incluyen el elevado número de trabajadores informales y de empleos a tiempo parcial debido a los requisitos de producción. Algunos temen que pueda conducir a una informalidad aún mayor; la presión percibida de no mostrar brechas salariales podría llevar a los productores a dejar de registrar a los trabajadores que ganan menos que el salario digno para cumplir con los requisitos de los minoristas. **Hay que decir, sin embargo, que el GT NO está exigiendo a las plantaciones que paguen un salario digno a todos sus trabajadores de inmediato.** Los minoristas alemanes que participan en el GT están dispuestos a hacer contribuciones financieras y apoyar a las empresas para cerrar las brechas del salario digno.
- Los minoristas se han comprometido a pagar una contribución voluntaria en función de la cantidad de bananos que adquieran en la plantación. Esto significa que la brecha salarial sólo se cerrará por completo si todos los compradores de la finca pagan una contribución voluntaria. Esto casi nunca ocurre en ningún lugar, porque hay pocos minoristas fuera del GT y especialmente fuera de los mercados europeos dispuestos a pagar contribuciones voluntarias.

2.2 Retos específicos y lecciones aprendidas en cada etapa del proceso

(A) Recolección de datos salariales utilizando la Matriz Salarial IDH y verificación de los datos salariales

Para este paso, el GT colaboró con consultores y auditores independientes para comprobar o auditar los datos salariales a distancia o in situ, o ambas cosas. En algunos casos, los consultores también ayudaron a las plantaciones a cumplimentar la Matriz Salarial.

Las ideas y lecciones aprendidas que se exponen a continuación se basan en los informes de estos consultores y auditores independientes. En la mayoría de los casos, fueron financiados por los minoristas y, en otros, por Rainforest Alliance y Fairtrade.

La recopilación y verificación de los datos salariales es la parte más importante de este planteamiento y de cualquier iniciativa de salario digno, porque las decisiones de adoptar o no medidas y acciones se basan en estos datos. Si los datos muestran que existe una brecha entre un salario digno y lo que ganan los trabajadores de una determinada plantación, los minoristas se comprometen a aportar contribuciones financieras para ayudar a cerrarla. Si una finca no muestra una brecha de salario digno para ninguno de sus trabajadores, pueden tomarse otras medidas. El GT desarrollará estas medidas en 2024. Los datos salariales se recopilaron utilizando la Matriz Salarial de IDH, por lo que muchos de los siguientes retos y lecciones aprendidas se refieren a la Matriz y a su compatibilidad con el funcionamiento de los sistemas de nóminas y pagos en el sector.

- **Las fincas bananeras no cuentan con sistemas adecuados para el seguimiento del tiempo de trabajo de los trabajadores.**
  La gran mayoría de las fincas del sector bananero en América Latina pagan a sus trabajadores a destajo. La razón es que así se incentiva a los trabajadores para que trabajen de forma eficiente. Las diferentes tareas que se realizan en la finca se pagan a diferentes precios.

  Los convenios colectivos del sector, cuando existen, también se basan en un sistema de trabajo a destajo. En ellos se establece el tiempo medio necesario para cada tarea, especificando los límites superior e inferior. Un consultor que colaboró con el GT confirmó que los tiempos estimados para realizar las distintas tareas eran razonables, especialmente en las plantaciones con una productividad alta o media. Sin embargo, en las fincas con una productividad inferior a la media, los trabajadores no solían alcanzar los objetivos y, por lo tanto, percibían salarios más bajos.

  El hecho de que el sector pague a sus trabajadores a destajo significa que muchas plantaciones no disponen de sistemas de seguimiento de las horas de trabajo y las horas extraordinarias. Esto plantea un gran reto a la hora de abordar la cuestión de los salarios dignos porque, por definición, un salario digno debe ganarse durante las horas de trabajo normales (ya sea el máximo de horas de trabajo semanales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o el máximo de horas de trabajo locales, el que sea inferior), excluyendo las horas extraordinarias.

La matriz salarial de IDH se basa en esta definición y en la metodología de Anker, por lo que requiere que el usuario introduzca datos sobre las horas de trabajo. Los consultores informaron de que, como muchas fincas no disponían de estos datos, para completar la Matriz Salarial, o bien convertían los pagos a destajo en horas de trabajo, lo que puede suponer un gran esfuerzo, o bien introducían en la matriz las horas de trabajo máximas de cada trabajador, sin horas extraordinarias. (En teoría, no es necesario convertir las retribuciones a destajo en horas de trabajo, pero sí es necesario introducir en la matriz salarial cuánto gana un trabajador en horas de trabajo normales y cuánto en horas extraordinarias.) La falta de introducción de datos precisos conduce a una medición inexacta de los niveles salariales y a (posibles) diferencias salariales con la Matriz Salarial.

Acción tomada en base a estas lecciones aprendidas: El GT encargó a una consultora un análisis de los sistemas de nómina del sector bananero en Colombia, Costa Rica y Ecuador y la comparación de los sistemas con los requisitos de datos de la Matriz Salarial de IDH. Los resultados se esperan para marzo de 2024. Basándose en estos resultados, el GT ofrecerá a las plantaciones consultas individuales para trabajar en este tema y, al mismo tiempo, mantendrá conversaciones con las partes interesadas sobre cómo seguir mejorando y reduciendo la complejidad de la Matriz Salarial IDH. Además, se ofrecerán cursos de formación sobre la matriz salarial a los participantes en el PPSD.

- **Complejidad de la matriz salarial IDH y falta de habilidad de los usuarios, lo que se traduce en una baja calidad de los datos:**
  Muchas plantaciones (aunque no todas) informaron de que era bastante difícil completar la Matriz Salarial y requería un esfuerzo considerable (algunos productores más grandes declararon que contrataban personal para ocuparse de ello). Según los consultores y auditores, los productores decían que era debido a:
  - La mencionada falta de disponibilidad de datos sobre las horas de trabajo que deben introducirse en la herramienta.
  - El hecho de que los puntos de datos sean demasiado numerosos y específicos, lo que requiere una comprensión profunda del tema y de la metodología y hace que la herramienta sea bastante compleja. Esto dio lugar a “errores” comunes, como la asignación errónea de prestaciones en especie o la categorización errónea de puestos de trabajo.
  - Los trabajadores se introducen individualmente en la herramienta en lugar de por categoría laboral, ya que el sistema de trabajo a destajo y por tareas implica que cada trabajador recibe una retribución diferente.
  - Los productores no tienen capacidad para manejar la herramienta.

  Resultó evidente que **la calidad de los datos solía ser mejor** cuando los productores ya habían trabajado anteriormente con la matriz salarial IDH. No obstante, los consultores y auditores formularon las siguientes **recomendaciones claras** a corto plazo:
  - Si lo desean, los productores deben recibir formación sobre la matriz salarial.
  - La matriz salarial debe comprobarse y corregirse al menos una vez a distancia antes de realizar una verificación in situ, a fin de minimizar las incoherencias.
  - Los puntos de datos requeridos por la matriz salarial deben reducirse a los datos básicos necesarios

para permitir a los usuarios calcular las diferencias de salario digno y hacer que su uso sea menos complejo. Los productores deben recibir apoyo para abordar las cuestiones sistémicas relacionadas con los bajos salarios, incluida la resolución de los problemas relacionados con los sistemas de nómina, por ejemplo, la mejora de los sistemas internos para registrar el salario y las horas trabajadas de una manera que facilite el cálculo de las diferencias de salario digno en el contexto de los sistemas de pago a destajo.

- Deben crearse incentivos para los productores con el fin de fomentar y recompensar sus esfuerzos a la hora de completar la Matriz Salarial.

Medidas adoptadas sobre la base de estas lecciones aprendidas: Todas estas recomendaciones fueron asumidas por el GT y se han incorporado al Programa Piloto de Salario Digno 2024. En el marco del programa, los productores podrán recibir formación sobre la Matriz Salarial si lo desean, se comprobarán los datos salariales antes de realizar una verificación in situ y los productores podrán tener una consulta individual sobre su sistema de nóminas (véase más arriba). Para empezar, paralelamente IDH, en colaboración con la GIZ, ha iniciado un esfuerzo para proporcionar formación a los principales proveedores y grupos de productores. Más recientemente, IDH ha impartido formaciones personales in situ en colaboración con asociaciones de productores locales en Costa Rica, República Dominicana y Colombia a 80 productores que voluntariamente querían mejorar el uso de la herramienta.

- **Incertidumbres metodológicas - inclusión o exclusión de las cesantías a la hora de calcular el salario de un trabajador:**
  En Colombia, las cesantías son una forma de indemnización equivalente a un mes de salario por año de servicio, que el empleador paga anualmente a un fondo del gobierno. La finalidad de la indemnización por despido es proporcionar cierta ayuda a los trabajadores cuando se pone fin a su relación laboral. Sin embargo, en algunos países, como Colombia, los trabajadores pueden solicitar el retiro de dichos fondos y utilizar el dinero para determinados fines, como la educación o la vivienda. Por lo tanto, las asociaciones de productores han argumentado que esta cantidad debería incluirse a la hora de calcular los salarios vigentes. Los sindicatos, sin embargo, argumentaron en contra de su inclusión porque es difícil para los trabajadores acceder a dichos fondos y los sistemas de certificación como Rainforest Alliance y Fairtrade no reconocen las indemnizaciones anticipadas como parte de la remuneración regular.

Medidas adoptadas sobre la base de estas lecciones aprendidas: Dado que la inclusión o exclusión de la cuantía supone una gran diferencia en el cálculo del salario predominante y la posible brecha salarial, IDH ha llevado a cabo una consulta al respecto y ha publicado sus orientaciones en el sitio de aprendizaje electrónico Salary Matrix.

- **Falta de incentivos para los productores:**
  Los consultores y auditores hicieron la observación, corroborada por muchos productores, de que completar la Matriz Salarial exige un esfuerzo considerable y no les ofrece prácticamente ningún beneficio. Un consultor escribió que "rellenan la Matriz Salarial porque tienen que hacerlo, no porque quieran". En algunos casos, esto conduce a una menor calidad de los datos o a una reticencia a corregirlos.

Medidas adoptadas a partir de las lecciones aprendidas: Para crear incentivos y recompensas para los productores que participan en el PPSD, los minoristas pagarán una contribución financiera voluntaria a las plantaciones que muestren una brecha de salario digno para ayudarles a cerrarla. La contribución financiera voluntaria se calcula utilizando la Herramienta de Cálculo de Costos del Salario Digno de la GIZ, a la que se añadió una sección en la que los productores pueden introducir y, por tanto, contabilizar los costos administrativos adicionales incurridos como resultado del trabajo necesario para registrar los datos del salario digno. Para las fincas que no tengan una brecha de salario digno, los minoristas acordarán al menos una práctica de compra responsable (se desarrollará un conjunto de prácticas en 2024) para los contratos de 2025.

Durante la aplicación del PPSD, el GT volverá a debatir este enfoque con los participantes y verá si se pueden realizar adaptaciones / mejoras.

© GIZ / César Londoño

Perspectivas a largo plazo

Con el fin de ampliar los enfoques de salario digno, las partes interesadas deben explorar y acordar cómo tratar los datos salariales, en particular, lo que significa que tiene que haber una solución escalable que tenga en cuenta lo siguiente:

- Esfuerzo que supone para los productores rellenar la Matriz Salarial o cualquier otra herramienta de recogida de datos salariales.
- Esfuerzo que supone para los productores someterse a una verificación de datos, así como un alcance claro de la verificación.
- Nivel de complejidad de los datos (los auditores deben poder verificarlos adecuadamente en un plazo aceptable).
- Fiabilidad y nivel de detalle de los datos salariales.

Esto lleva a cuestiones ya planteadas anteriormente, por ejemplo, cómo simplificar la herramienta Matriz Salarial. También plantea cuestiones más amplias, como:

- ¿Con qué frecuencia hay que recopilar datos salariales utilizando la Matriz Salarial IDH? Hasta ahora, los datos se han recogido cada año, ya que los puntos de referencia del salario digno cambian cada año, especialmente en escenarios altamente inflacionistas. ¿Sería factible que las plantaciones sin diferencias de salario digno las completaran cada tres años, por ejemplo, en lugar de cada año?
- ¿Tienen todos los productores que completar la matriz o puede haber excepciones debido a determinadas circunstancias en una región, por ejemplo, un convenio colectivo efectivo o una legislación laboral efectiva?
- ¿Cómo pueden ampliarse las verificaciones del salario digno? ¿Qué nivel de esfuerzo y recursos hay que dedicar a una verificación de datos para garantizar qué nivel de precisión?
- ¿Qué papel desempeñarán los sistemas de certificación? ¿Qué puede incluirse en las normas habituales y, por tanto, en las auditorías estándar? ¿Podrían los regímenes de certificación reconocer mutuamente sus auditorías de datos entre ellos?

(B) Cálculo de la contribución voluntaria que debe pagar el minorista a la plantación utilizando la herramienta de cálculo del coste del salario digno de la GIZ.

Si la Matriz Salarial de IDH mostraba que existía una brecha de salario digno para al menos algunos trabajadores de una plantación, los productores recibían formación sobre la Herramienta de Cálculo de Costos de Salario Digno de la GIZ. Esta herramienta ofrece varias simulaciones para analizar las implicaciones de costos directos para los productores de pagar a los trabajadores un salario digno. El sistema de introducción de datos se basa en la matriz salarial de IDH. Los distintos escenarios tienen en cuenta las estructuras salariales existentes, es decir, las diferencias salariales entre las distintas actividades de una plantación. El resultado de la herramienta es un precio por caja que habría que pagar por todas las unidades vendidas para cerrar completamente la brecha salarial en una finca concreta. La idea original era ofrecer a los productores una herramienta que les permitiera calcular cuánto dinero más necesitarían de sus compradores para poder pagar a sus empleados un salario digno, reforzando así su posición negociadora.

Los minoristas del GTse comprometieron a pagar este precio por caja en función del coste por las cajas que adquieran de una determinada granja (lo que también se denomina **contribución voluntaria**). Esto significa que la brecha sólo se cerrará completamente si la granja vende todas las cajas a este precio más alto.

Lecciones aprendidas en relación con la herramienta de cálculo del coste del salario digno de la GIZ:

- La herramienta está basada en Excel y utiliza macros. Esto supuso un gran reto para algunos productores, ya que les resultó imposible activar las macros, lo que dificultó el uso de la herramienta.
- Hay demasiados escenarios en la herramienta para calcular el precio de coste por caja, y a los usuarios les resultaba difícil entenderlos.
- En algunos casos, un productor o intermediario mayor, en lugar de la propia finca, utilizó la herramienta para calcular las diferencias de salario digno en varias plantaciones. Esto supuso mucho trabajo porque, aunque los datos pueden introducirse copiando y pegando de la matriz salarial, hacerlo para un gran número de fincas lleva mucho tiempo y es probable que se produzcan errores.
- La mayoría de los productores eligieron el escenario 5 de la herramienta para calcular el precio por caja. En este escenario, la brecha del salario digno se cierra para todos los trabajadores que ganan menos que el salario digno y, además, los salarios de los trabajadores que ganan más que el salario digno se incrementan en un porcentaje especificado para mantener la estructura salarial existente.
- La herramienta se basa en los datos de la matriz salarial de IDH. Es esencial que los minoristas confíen en el resultado de los datos para poder ampliar el enfoque y pagar contribuciones voluntarias a mayor escala. Por lo tanto, es crucial garantizar la calidad de los datos.

Medidas adoptadas a partir de las lecciones aprendidas:

- La herramienta de cálculo de costos se está traduciendo a una versión digital basada en la web que permitirá la transferencia directa de datos desde la matriz salarial. Esto facilitará el uso de la herramienta, especialmente a gran escala, y reducirá los errores en la transferencia de datos.
- El PPSD aportará información relevante sobre qué escenarios de la Herramienta de Cálculo de Costos resultan pertinentes y fáciles de utilizar. Basándose en estas lecciones aprendidas, la GIZ pretende reducir el número de escenarios para el cálculo del precio por caja para que la herramienta sea más fácil de entender y utilizar.
- La GIZ organizará cursos de formación sobre la herramienta.
- Se tomarán medidas para mejorar la calidad de los datos (véase más arriba).

Digresión: Comparación de la herramienta de cálculo del salario digno de la GIZ y la herramienta de cálculo de costos FLOCERT

En un proyecto piloto llevado a cabo conjuntamente con Fairtrade, FLOCERT comparó la herramienta de cálculo de costos del salario digno de la GIZ y la herramienta de cálculo de costos de FLOCERT para comprobar si diferían a la hora de calcular el precio por caja necesario para pagar el salario digno y, en caso afirmativo, en qué medida.

Los resultados de la comparación fueron los siguientes.

Similitudes:

- Ambas herramientas utilizan los datos de la Matriz Salarial IDH como base de cálculo.
- Ambas herramientas siguen la misma metodología, considerando la brecha salarial total anual de una plantación (obtenida de la Matriz Salarial IDH) y la producción media anual para estimar el coste por unidad necesario para cerrar la brecha.
- Las herramientas utilizan distintos enfoques para pagar el salario digno manteniendo la estructura salarial.
- En el escenario más básico (elevar los salarios de todos los trabajadores que ganan menos que el salario digno para llegar al salario digno), ambas herramientas dan prácticamente el mismo resultado, lo que demuestra que los cálculos se hacen de forma muy similar.
- No fue posible comparar otros escenarios porque los enfoques son diferentes. La herramienta FLOCERT sólo tiene otro escenario, en el que el cálculo se realiza manteniendo la estructura salarial exactamente igual; esto no existe en la herramienta de la GIZ. Sin embargo, este escenario fue considerado demasiado caro por los minoristas.

Diferencias:

- Las herramientas difieren en cuanto al usuario. La herramienta de FLOCERT no está diseñada de cara al cliente; los datos de entrada los maneja directamente el personal formado por FLOCERT, mientras que la herramienta de la GIZ la utiliza el productor.
- Datos sobre contribuciones adicionales del empleador (como impuestos y gravámenes que el empleador tiene que pagar): FLOCERT recibe estos datos de la Red Latinoamericana y Caribeña de Pequeños Productores y Trabajadores de Comercio Justo (CLAC), mientras que, con la herramienta de la GIZ, los usuarios tienen que introducir los datos por sí mismos.
- Utilización de la Prima de Comercio Justo para apoyar la reducción de las diferencias salariales: En el marco de la certificación Fairtrade, se exige a las plantaciones que paguen el 30% de la prima a los trabajadores para cerrar la brecha salarial (como medida temporal) y un 20% adicional voluntario en caso de que el comité de la prima Fairtrade así lo decida.

(C) Transferencia del pago de la contribución voluntaria del minorista a las plantaciones

Los minoristas participantes decidieron no crear fondos de sostenibilidad ni otros mecanismos para pasar o transferir los pagos del salario digno a los productores que evitaran pasar la cantidad que hay que pagar a través de la cadena de suministro. Esto se debe a que acordaron que, a largo plazo, los salarios dignos no deberían ser algo por lo que haya que pagar un extra, sino algo que esté incluido en el precio de compra. El precio, por tanto, debe ser lo suficientemente alto como para cubrirlo. Para ello, la contribución voluntaria debe repercutirse en toda la cadena de suministro.

Los minoristas participantes lo hicieron de dos formas distintas, lo que no significa que no haya otras. En un caso, el importe calculado para la contribución voluntaria se abonó a través de la cadena de suministro y se consignó en las facturas como pago adicional. La ventaja es que el pago exacto puede rastrearse hasta el productor. Sin embargo, también requiere un esfuerzo administrativo, especialmente para el proveedor que se encarga de ello, porque el pago tiene que vincularse específicamente a las cajas de un productor determinado.

En el otro caso, el minorista decidió incorporar la contribución voluntaria a los contratos de compra del año siguiente. La clara desventaja de este sistema es que el importe no es rastreable y, desde el exterior, no es posible comprobar si el importe se añadió al precio final o si la contribución voluntaria se compensó con otros costos de modo que, al final, el precio permaneció inalterado. La ventaja, sin embargo, es que requiere menos esfuerzo y, si se aplica correctamente, conduce a un precio más sostenible, puesto que la contribución voluntaria ya forma parte del precio de compra.

IDH ha elaborado una guía sobre contribuciones voluntarias que ofrece asesoramiento a los minoristas y socios de la cadena de suministro sobre cómo abordar el pago de las contribuciones voluntarias.

© GIZ / César Londoño

(D) Distribución de la contribución voluntaria de la dirección de la finca a los trabajadores y comprobación de los pagos a los trabajadores

Cuando la aportación voluntaria llega al productor, éste tiene que distribuir la cantidad recibida entre los trabajadores. Esto puede hacerse de muchas maneras. Las dos opciones principales son distribuirlo como un pago extra o una prima o de alguna otra forma en la que el trabajador reciba el dinero directamente, o bien repercutirles el importe en forma de prestaciones en especie.

La primera opción, dar a los trabajadores un bonus, tiene la ventaja de que repercute directamente en sus salarios y los mejora. Sin embargo, en todos los países en los que se llevaron a cabo las actividades piloto, esto también significaba que el pago se contabilizaba como salario y se convertía en un derecho legal para los trabajadores, ya que la legislación laboral local prohíbe retirar cualquier aumento salarial. Esto significaría que una vez que un productor ha abonado la contribución voluntaria recibida de un minorista como bonus, no puede recuperarla al año siguiente, aunque, por cualquier motivo, la relación de suministro en base a la cual recibió el dinero extra ya no exista.

Por lo tanto, los productores no se inclinaron por gestionar la distribución de la contribución voluntaria de este modo, prefiriendo abonarla en forma de prestaciones en especie. En el caso de los pilotos, la contribución voluntaria se pagó en forma de ayuda médica a todos los trabajadores por igual y en forma de vales de comida y de supermercado. En ambos casos, la contribución se utilizó para cubrir los gastos de manutención considerados en el cálculo del salario digno. El valor de la ayuda médica es, sin embargo, más difícil de cuantificar por trabajador que el de un vale de supermercado, que puede distribuirse exactamente por la cantidad calculada por trabajador/categoría laboral utilizando la herramienta de cálculo del coste del salario digno de la GIZ.

Actualmente, la CLAC está elaborando orientaciones sobre las opciones para distribuir la contribución voluntaria entre los trabajadores, teniendo en cuenta la legislación laboral local y las implicaciones para los productores. Los resultados se esperan para mayo de 2024 y se pondrán a disposición del público.

Si las contribuciones voluntarias se transfieren de forma rastreable, el siguiente paso es verificar que los pagos han llegado a los trabajadores. Para facilitar esto, a finales de 2023, IDH desarrolló una sección en la Matriz Salarial de IDH en la que los productores pueden introducir los importes de las contribuciones voluntarias recibidas. Una vez introducidas las cifras, pueden comprobarse en el marco de una verificación periódica in situ de la Matriz Salarial. Todavía no está claro si la auditoría de Rainforest Alliance de la matriz salarial, por ejemplo, incluiría esta comprobación, ya que el desarrollo es relativamente nuevo. Además, habría que aportar pruebas de que el importe llegó a los trabajadores, por ejemplo, los vales de supermercado o una prueba similar. Esta comprobación supone un esfuerzo adicional para los auditores y los productores. Los productores, en particular, plantearon la preocupación de que, en algunos casos, esto supone un esfuerzo desproporcionadamente elevado en comparación con la cantidad recibida.

Como en el caso de las verificaciones in situ de la Matriz Salarial y el alcance de la verificación, hay que encontrar una solución escalable en la que el nivel de esfuerzo requerido por todas las partes sea aceptable.

3. Próximos pasos

En línea con los resultados de las actividades piloto, el Grupo de Trabajo de Minoristas Alemanes (GT) está implementando el Programa Piloto de Salario Digno en 2024. El Programa aborda diversos temas:

- Seguir aprendiendo y adaptándose: La iniciativa mantiene una postura de aprendizaje y adaptación continuos, evaluando periódicamente la eficacia de las estrategias y ajustando los enfoques en función de las lecciones aprendidas.
- Mejorar la colaboración y el compromiso: Se está reforzando la colaboración de las partes interesadas para fomentar un esfuerzo colectivo hacia la promoción de salarios dignos, garantizando que se tengan en cuenta diversas perspectivas.
- Simplificar herramientas y procesos: Se están tomando medidas para mejorar la facilidad de uso de herramientas como la matriz salarial de IDH y la herramienta de cálculo del coste del salario digno de la GIZ para mejorar la facilidad de uso y la calidad de los datos. Se harán esfuerzos para racionalizar los procesos y reducir la complejidad, garantizando al mismo tiempo la exactitud y fiabilidad de los datos.
- Crear capacidad y proporcionar formación: Se está impartiendo una formación exhaustiva para ayudar a los productores a comprender y utilizar eficazmente las herramientas de recopilación de datos salariales, dotándoles de las capacidades y los conocimientos necesarios.
- Integración de prácticas de compra responsable para incentivar la participación y permitir salarios más altos: Se están tomando medidas para implantar prácticas de compra responsable que garanticen una mayor estabilidad y seguridad a los productores. Se está colaborando con IDH para identificar prácticas beneficiosas e incorporarlas a los contratos de abastecimiento. A largo plazo, las estrategias de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se alinearán con las prácticas comerciales para garantizar un cambio duradero en los comportamientos de compra.

Más allá del PPSD, el GT aboga por un diálogo constructivo en todo el sector que permita llegar a acuerdos, alinearse y tomar decisiones sobre los retos y las cuestiones abiertas en relación con los Salarios Dignos bajo el paraguas del Foro Mundial Bananero. Se considera crucial que todas las partes interesadas puedan participar en este proceso, para que se puedan alcanzar acuerdos duraderos que apoyen un cambio sostenible.

Los temas y preguntas incluyen:

- Preguntas sobre la metodología, por ejemplo, la frecuencia del cálculo de los puntos de referencia del salario digno, el proceso de validación de los puntos de referencia, la inclusión/exclusión de determinados pagos y mucho más.
- Preguntas sobre la recogida de datos salariales, por ejemplo, ¿con qué frecuencia deben recogerse los datos salariales? ¿Qué grado de detalle deben tener los datos salariales? ¿Puede haber exenciones en la aplicación de la matriz salarial? ¿Cómo pueden escalonarse las auditorías? ¿Podrían los sistemas de certificación reconocerse mutuamente las auditorías de datos?
- Cuestiones sobre mecanismos de mercado y compra responsable, por ejemplo, ¿cómo tienen que cambiar las prácticas de compra para que se puedan pagar salarios dignos a largo plazo?

© GIZ / César Londoño

Contacto

GIZ Alemania:
Nina Kuppetz,
nina.kuppetz@giz.de

INA Iniciativa para cadenas de suministro agrícola sostenibles

Por encargo de

Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo

Implementada por

giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

© GIZ