



Organización de las Naciones
Unidas para la Alimentación
y la Agricultura

El Foro Mundial Bananero (FMB)

Trabajando juntos por la producción y el comercio sostenibles de banano

WEBINARIO

Cómo la Diligencia Debida en Derechos Humanos puede Impulsar el Éxito Sostenible en la Industria Bananera

Informe de la Comisión de Trabajo 03 del FMB y su Fuerza de Tarea sobre
Equidad de Género

Martes, 6 de mayo de 2025

1. Bienvenida de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura

En nombre de la Secretaría del Foro Mundial Bananero (FMB), auspiciada por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), Víctor Prada, Secretario del FMB, dio la bienvenida a los participantes al webinar. Este evento fue organizado por el Grupo de Trabajo 03 del FMB sobre Derechos Laborales y su Fuerza de Tarea sobre Equidad de Género (FT-EG).

Prada inauguró formalmente la sesión, destacando la importancia estratégica de la diligencia debida en derechos humanos (HRDD, por su sigla en inglés). La describió como una herramienta cada vez más relevante y compleja para las cadenas de suministro, fundamental para proteger tanto a los trabajadores como a las comunidades. Más allá de identificar y abordar los riesgos operativos, la HRDD también fortalece la reputación de las empresas ante los inversores y otras partes interesadas, contribuyendo a la sostenibilidad a largo plazo y a un mejor rendimiento empresarial. En este sentido, subrayó la necesidad de invertir en procesos de diligencia debida significativos y eficaces.

Señaló que el webinar se celebraba en un momento crucial, en referencia a los recientes avances en la Unión Europea, en particular la Directiva de Diligencia Debida en Sostenibilidad Corporativa (CSDDD, por su sigla en inglés), y los plazos de implementación actualizados para las empresas y los Estados miembros. Prada también mencionó los esfuerzos en curso para simplificar los requisitos de presentación de informes y reducir las cargas administrativas, con el objetivo de hacer estos procesos más prácticos y accesibles.

Asimismo, indicó que la agenda reflejaba una diversidad de perspectivas, con contribuciones de productores, exportadores, sindicatos y expertos en sostenibilidad. Anunció la participación del Centro de Excelencia de Debida



Diligencia en Derechos Humanos y Medioambientales de Fairtrade International, en adelante Fairtrade, que compartiría sus aportaciones para apoyar la implementación práctica de la HRDD mediante herramientas y estudios de caso.

Citando los avances logrados en países como Ecuador en áreas como la erradicación del trabajo infantil, la seguridad ocupacional y los salarios dignos, Prada enfatizó el valor del diálogo y la responsabilidad compartida en toda la cadena de valor.

Concluyó invitando a todos los participantes a interactuar activamente en el debate, ya sea a través de preguntas escritas o intervenciones en directo. Resaltó que el espacio del webinar estaba diseñado para el aprendizaje colectivo, compartiendo desafíos, soluciones y lecciones prácticas para fortalecer la comprensión y la aplicación de la HRDD, y avanzar hacia una industria bananera más sostenible y resiliente.

2. Resumen de las presentaciones de las ponentes

2.1 El rol de la diligencia debida en el fortalecimiento del trabajo decente y el crecimiento sostenible de la industria bananera

Por Tytti Nahi, Directora del Centro de Excelencia de Debida Diligencia en Derechos Humanos y Medioambientales de Fairtrade

Tytti Nahi comenzó su intervención haciendo hincapié en cómo la diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente (HREDD, por su sigla en inglés) puede beneficiar a las empresas, tanto desde una perspectiva operativa interna como en términos de participación y colaboración con partes interesadas externas. Reconoció el creciente panorama regulatorio, pero señaló que, más allá del cumplimiento, la diligencia debida se trata fundamentalmente de gestionar los desafíos reales que enfrentan las empresas en sectores complejos como el banano, donde las cuestiones de derechos humanos y ambientales están profundamente arraigadas.

Mencionó que estos problemas rara vez son causados por una sola empresa, sino que se derivan de una combinación de historia, dinámica social y presiones económicas. Cada empresa tiene un papel que desempeñar para abordarlos. Explicó que HREDD es un proceso que ayuda a las empresas a comprender y gestionar estos desafíos de manera sistemática y progresiva.

Nahi describió varios beneficios principales de la implementación de HREDD. En primer lugar, ayuda a las empresas a construir relaciones más sólidas con los trabajadores y las comunidades, fomentando la resiliencia empresarial a largo plazo. En segundo lugar, en una era de creciente regulación y escrutinio público, incluso por parte de inversores y consumidores, es esencial que las empresas puedan demostrar qué medidas están adoptando y comunicarlas de forma transparente. En tercer lugar, los procesos adecuados de diligencia debida también pueden ayudar a prevenir o responder eficazmente a acusaciones o incidentes, incluidos los que puedan surgir en las redes sociales.

Destacó el creciente número de regulaciones basadas en los mismos principios fundamentales, desde la CSDDD de la Unión Europea hasta las leyes nacionales en países como Francia y Alemania. Nahi instó a las empresas a no centrarse únicamente en una sola regulación, sino a examinar los principios subyacentes compartidos en estos marcos, como los esbozados en los Principios Rectores de las Naciones Unidas (ONU) sobre las Empresas y los Derechos Humanos y las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable, en particular la guía específica sobre debida diligencia y la guía para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola desarrollada en colaboración con la FAO. Estos proporcionan una lógica y una estructura coherentes para la diligencia debida, independientemente del marco regulatorio específico.



Según Nahi, todas estas regulaciones comparten expectativas básicas con las que las empresas se comprometen a: respetar los derechos humanos y el medio ambiente, identificar y evaluar los riesgos clave, tomar las medidas adecuadas para abordarlos y remediarlos, monitorear la efectividad de las medidas y comunicar esta información de manera transparente a las partes interesadas.

Hizo hincapié en la importancia de comprender estos fundamentos de la diligencia debida, especialmente porque muchas empresas todavía están descubriendo lo que significa en la práctica, y señaló que la mejora continua es esencial. A diferencia de los modelos anteriores de responsabilidad social corporativa, que a menudo dependían de que las empresas eligieran qué problemas abordar, la HREDD consiste en identificar los riesgos más destacados y responder a ellos, incluso si no son fáciles o inmediatos de resolver.

Nahi también señaló que la diligencia debida debe basarse en las perspectivas de los más afectados. Eso significa escuchar las voces de los trabajadores de las plantaciones, los pequeños agricultores, los trabajadores del transporte, los miembros de la comunidad y otras personas que puedan verse afectadas por las operaciones comerciales. Esto, afirmó, requiere un diálogo y una colaboración genuinos, en particular con los sindicatos, la sociedad civil y las organizaciones locales.

En cuanto al apoyo práctico disponible, Nahi aclaró que el estímulo de Fairtrade para utilizar las orientaciones de la ONU y la OCDE no es abstracto; está directamente alineado con los requisitos de las regulaciones existentes y emergentes. Se refirió a artículos específicos de la CSDDD (por ejemplo, los artículos 7, 9, 13 y 15) que se refieren a la transparencia, el seguimiento y la rendición de cuentas en los procesos de diligencia debida de las empresas.

Nahi aseguró a los participantes que no se espera que ninguna empresa gestione estos retos por sí sola. La normativa reconoce explícitamente el valor de que las empresas participen en iniciativas de múltiples partes interesadas y colaboraciones sectoriales. Fairtrade, por ejemplo, ofrece varias herramientas para apoyar a las empresas en sus esfuerzos de diligencia debida. Entre ellas se incluyen plantillas para la elaboración de políticas, marcos de autoevaluación, apoyo en el abordaje de casos complejos y asesoramiento sobre buenas prácticas.

Hizo referencia a un informe reciente sobre los requisitos de calidad de las certificaciones, señalando que para que certificaciones como Fairtrade sean herramientas válidas para la diligencia debida, deben ir más allá de los estándares mínimos. Esto significa garantizar la participación, la imparcialidad y la transparencia en todo el proceso de certificación.

Nahi explicó que Fairtrade también desempeña un papel activo en los debates sobre políticas y apoya a las empresas a lo largo de toda la cadena de valor, desde las plantaciones y las cooperativas hasta los socios comerciales. La organización proporciona orientación adaptada al sector bananero, incluidas guías introductorias para productores y empresas que se inician en la diligencia debida.

Para concluir, enfatizó que si bien Fairtrade y otras organizaciones o plataformas pueden brindar apoyo y herramientas, la responsabilidad de implementar la diligencia debida recae en cada empresa. Las herramientas deben adaptarse al contexto específico de la empresa, y se debe dedicar tiempo para implementar los cambios de manera efectiva. Reiteró la importancia de tratar la diligencia debida no como un mero ejercicio de cumplimiento, sino como un marco real para identificar y reducir los riesgos para los derechos humanos y el medio ambiente.

2.2 Del cumplimiento a la ventaja competitiva: Capitalizando las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS) para potenciar un perfil empresarial sostenible

Por Elisa Bevilacqua, Gerente Senior de Informes de Sostenibilidad, EFRAG

Elisa Bevilacqua centró su presentación en el trabajo de EFRAG en el desarrollo de la NEIS adaptada a las pequeñas y medianas empresas (PYME). Esta norma no es solo una herramienta de cumplimiento, sino también una oportunidad estratégica para que las PYME fortalezcan sus perfiles de sostenibilidad y posicionamiento en el



mercado.

Explicó que el mandato de EFRAG de diseñar una NEIS simplificada y voluntaria para las PYME procedía directamente de la Comisión Europea, tal y como se consagra en la Directiva sobre la Presentación de Información de Sostenibilidad Corporativa (CSRD, por su sigla en inglés). El objetivo era crear un marco que permitiera a las PYME responder de manera proporcional a las solicitudes de información sobre sostenibilidad, en particular de bancos, inversores y socios corporativos más grandes, evitando la excesiva carga de presentación de informes.

Bevilacqua hizo hincapié en que la norma se elaboró teniendo en cuenta las realidades del mercado, reconociendo que cada vez más se requiere a las PYME proporcionar información sobre sostenibilidad para asegurar la financiación y mantener su posición en las cadenas de valor. Parte del trabajo de EFRAG consistió en analizar los numerosos cuestionarios bancarios que se utilizan actualmente para este tipo de solicitudes, con el objetivo final de sustituirlos por un estándar de información único y simplificado. Este esfuerzo tiene como objetivo dotar a las PYME de herramientas prácticas y comprensibles para satisfacer estas expectativas.

Describió cómo la NEIS para las PYME se basa en los principios de proporcionalidad, modularidad y lenguaje simplificado. La proporcionalidad garantiza que las normas tengan el tamaño adecuado para las PYME, mientras que la modularidad ofrece flexibilidad en la que las empresas pueden comenzar con un módulo básico de divulgación y añadir gradualmente elementos más exhaustivos según sea necesario.

Una decisión metodológica clave fue reemplazar el concepto de "análisis de materialidad", central en las NEIS para las grandes empresas, por un enfoque más accesible centrado en la "aplicabilidad". Este cambio respondió a la retroalimentación de las PYME y las instituciones financieras de que las evaluaciones de materialidad eran a menudo demasiado complejas e incoherentes para ser útiles. El nuevo enfoque se centra en si las divulgaciones son relevantes en condiciones específicas, ofreciendo claridad y facilitando el cumplimiento.

Bevilacqua destacó que EFRAG había llevado a cabo un amplio proceso de consulta, que incluía talleres, sesiones de retroalimentación de los usuarios y comparaciones con las iniciativas nacionales existentes. Añadió que participaron más de 500 partes interesadas, incluidas instituciones financieras, reguladores y las propias PYME, y que sus aportes fueron fundamentales para perfeccionar la norma.

A continuación, presentó la estructura de la norma finalizada, que consta de dos módulos principales:

- El Módulo Básico incluye once divulgaciones simplificadas sobre temas ambientales, sociales y de gobernanza (ESG). Está diseñado para ser fácilmente entendido e implementado por micro y pequeñas empresas. Las divulgaciones incluyen temas como emisiones, contaminación, biodiversidad, características de la fuerza laboral y anticorrupción.
- El módulo integral se basa en la versión básica con divulgaciones narrativas más detalladas. Permite a las empresas profundizar progresivamente sus informes en áreas relevantes para sus grupos de interés, como la estrategia, las políticas, los procesos de derechos humanos y los mecanismos de diligencia debida.

Bevilacqua aclaró que las empresas podrían adoptar selectivamente partes del módulo integral en función de la relevancia, el interés de las partes interesadas (por ejemplo, bancos o clientes corporativos) y su capacidad para informar. Enfatizó que esta flexibilidad es crucial para fomentar la adopción y evitar sobrecargar a las PYME.

De cara al futuro, explicó que EFRAG se centra ahora en fomentar la adopción y aceptación del mercado. Esto implica la creación de un ecosistema de apoyo, que incluya: herramientas digitales y plantillas para permitir la entrada automática de datos y la presentación de informes en línea fáciles de usar; recursos educativos y vídeos de formación para fomentar la capacidad de las PYME; materiales de orientación práctica y ejemplos de buenas prácticas; y la colaboración con plataformas e instituciones nacionales para garantizar la alineación y la accesibilidad.



Señaló que se espera que la Comisión Europea respalde y publique la NEIS voluntaria para PYME antes del verano. Esto irá acompañado de un ecosistema de implementación para apoyarlas a medida que comiencen a utilizar la norma en la práctica.

Bevilacqua concluyó haciendo hincapié en que, si bien la NEIS para PYME es voluntaria, su alineación con las demandas del mercado y los requisitos de financiación la convierten en un poderoso instrumento para la competitividad, la transparencia y la resiliencia a largo plazo.

3. Resumen de las presentaciones de los panelistas

3.1 Perspectiva y experiencias de productores y exportadores

Por José Antonio Hidalgo, Director Ejecutivo de la Asociación de Exportadores de Banano del Ecuador (AEBE)

José Antonio Hidalgo comenzó su intervención enfatizando la importancia fundamental de escuchar a todos los actores, no solo en lo que respecta a los esfuerzos en curso, sino también a los diferentes mecanismos de trabajo. Expresó su agrado por aprender más sobre el trabajo de Fairtrade, en particular su enfoque en el mapeo de las partes interesadas y la promoción de plataformas de este tipo y libres de sesgos políticos o intereses financieros. Afirmó que esos marcos institucionales y formales son esenciales para la transparencia y la eficacia en el sector.

Respecto al sector bananero ecuatoriano, señaló que este ha logrado avances significativos en sostenibilidad, tanto ambiental como social. Desde 2021, estos avances han sido monitoreados con el apoyo de un tercero independiente, la Universidad de California, Davis, que desarrolló el primer informe de sostenibilidad social y ambiental del sector. Este documento es público y actualmente se está trabajando en una actualización que incluye desafíos recientes, como la seguridad.

Hidalgo afirmó que uno de los logros más notables ha sido el avance en la erradicación del trabajo infantil, reconocido por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Agregó que de acuerdo con los datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Ecuador ha mantenido una tasa de escolarización superior al 96,3 % desde 2022, lo que refleja los resultados de este esfuerzo.

Hidalgo mencionó que se ha fortalecido el diálogo entre empleadores y trabajadores. Señaló que desde hace más de dos décadas, los derechos laborales han estado garantizados por la Constitución de la República del Ecuador y las leyes nacionales, incluida una política de salario digno respaldada por el artículo 328 de la Constitución. Aclaró que este salario se establece anualmente a través de negociaciones tripartitas entre empleadores, trabajadores y el Estado.

Hidalgo afirmó que el esquema salarial de Ecuador no solo supera los niveles definidos por la Coalición Global por un Salario Digno y el Instituto de Investigación Anker, sino que también incluye beneficios adicionales: bonos por desempeño, 15 % de participación en las utilidades y apoyo en especie como alimentos y transporte. Señaló que una reciente auditoría realizada por supermercados alemanes con el apoyo de la Sociedad Alemana de Cooperación Internacional (GIZ, por su sigla en alemán) verificó que el 99,36 % de los trabajadores cumplen con este esquema.

En cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, Hidalgo mencionó que Ecuador fue el primer país en publicar un manual oficial como parte de la Iniciativa Bananera de Salud y Seguridad Ocupacional (BOHESI, por su sigla en inglés), desarrollada en colaboración con la FAO, el FMB, varios ministerios y sindicatos. Este manual es obligatorio para las empresas del sector.

También se refirió a las iniciativas sociales impulsadas por AEBE dentro de las fincas bananeras, así como al reciente convenio firmado con la Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales de Campesinos e Indígenas Libres del Ecuador (FENACLE) para fortalecer el diálogo social. Señaló que el sector bananero ecuatoriano cuenta con más



de 5 400 productores y más de 250 000 trabajadores, que exportan a 74 países. Esto representa una cadena de valor diversa que requiere una cooperación efectiva entre todos sus eslabones.

A pesar de estos avances, Hidalgo abordó los serios desafíos que enfrenta el sector, principalmente la falta de reconocimiento de los verdaderos costos de producción y la ausencia de precios justos en el mercado europeo. A pesar de que la industria cumple con todos los requisitos y certificaciones (incluyendo más de 29 auditorías anuales y un 60 % de superposición en los requerimientos), el valor de exportación de los bananos ha caído un 20 % en los últimos 15 años. Hidalgo atribuyó esta pérdida a las prácticas de los supermercados y minoristas que utilizan el banano como producto gancho a bajo precio, creando un círculo vicioso que perjudica la sostenibilidad del sector.

Afirmó, sin embargo, que algunas cadenas de supermercados, como ALDI, han mostrado un compromiso real a través de campañas de responsabilidad compartida. Sin embargo, se necesita una colaboración más amplia para garantizar precios que realmente cubran los costos de la sostenibilidad.

Para concluir, reiteró que se trata de un esfuerzo colectivo. No se trata de confrontar a productores, trabajadores o minoristas, sino de trabajar juntos por una cadena sostenible, transparente y equitativa. Invitó a las partes interesadas a evitar politizar los procesos de diligencia debida y, en cambio, fortalecer las instituciones existentes para que todos los actores puedan cooperar en igualdad de condiciones.

3.2 Perspectiva y experiencias de pequeños productores

Por Marike de Peña, Vicepresidenta de la Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Pequeños(as) Productores(as) y Trabajadores(as) de Comercio Justo (CLAC)

De Peña comenzó su intervención expresando el honor de poder compartir reflexiones sobre la diligencia debida, sus oportunidades, pero también sus desafíos. Señaló que junto con Fairtrade, llevan años introduciendo el concepto de diligencia debida en respuesta a los cambios originados en la Unión Europea y buscando formas de hacer que estos generen un mayor impacto positivo en los países productores.

Señaló que la diligencia debida no es un concepto nuevo, ni para los pequeños productores ni para las grandes empresas: es esencialmente un proceso analítico que evalúa los riesgos, identifica sus causas y propone respuestas. Lo que ha cambiado ahora es su naturaleza: se ha convertido en un ejercicio más estructurado con un componente obligatorio, que representa tanto un desafío como una oportunidad.

Por primera vez, indicó, este proceso exige diálogo, no solo entre productores o entre empleadores y trabajadores (hombres y mujeres), sino también a lo largo de toda la cadena de valor. Esta interacción es nueva para el sector bananero, y para otros cultivos, y será clave para garantizar que este diálogo dé frutos.

De Peña enfatizó que la diligencia debida pone sobre la mesa el principio de responsabilidad compartida, una demanda de larga data del sector bananero de colaboración entre todos los actores, aunque enfatizó que este principio no se materializa automáticamente.

Señaló que las regulaciones europeas en desarrollo comenzaron con fuerza, pero actualmente muestran signos de debilitamiento. Aun así, destacó que estas normativas exigen no solo identificar los riesgos, sino también tomar medidas sobre ellos. Este requisito afecta a todos los actores del sistema, incluidos los pequeños productores.

Afirmó que esto representa un doble desafío para los productores de América Latina, ya que estas nuevas obligaciones llegan en un contexto de alta vulnerabilidad. Señaló que las ventas son inestables, los ingresos siguen siendo bajos y el cambio climático provoca pérdidas significativas. Frente a este panorama, se exige a los pequeños productores que actúen en la búsqueda de soluciones a sus riesgos, reforzando la urgencia de crear espacios de diálogo a nivel de toda la cadena de valor y avanzar hacia la implementación real de la responsabilidad compartida.



De Peña también abordó la falta de conocimientos básicos sobre derechos humanos en muchos países productores, lo que dificulta la comprensión e implementación de los procesos de diligencia debida. Expresó que, a partir de la experiencia en el sector bananero latinoamericano, han aprendido que estos procesos requieren capacitación y acompañamiento. En primer lugar, es necesario entender qué es un derecho, para luego identificar los riesgos, analizar sus causas y definir las acciones correspondientes.

Subrayó que este debe ser un proceso inclusivo, que incorpore las perspectivas de hombres, mujeres, jóvenes, trabajadores y migrantes, ya que cada grupo aporta una visión distinta de los riesgos. Enfatizó que, si bien las vulnerabilidades estructurales no se resolverán de la noche a la mañana, se pueden abordar de manera colectiva. Sin embargo, lamentó que los pequeños productores tengan poco poder para influir en los principales actores del sistema, como las empresas y los gobiernos, que muchas veces no asumen proactivamente sus roles.

Además, señaló que el pequeño productor se enfrenta a un dilema, ya que es simultáneamente titular de derechos (como trabajador y sujeto vulnerable) y sujeto de obligaciones (como empleador), lo que genera complejidades específicas dentro del proceso.

De Peña afirmó que la diligencia debida también tiene un componente transformador, ya que empodera a los actores al hacerlos más conscientes de su realidad y de las posibles formas de enfrentarla. Sin embargo, advirtió que este proceso no puede lograrse sin la participación activa de los pequeños productores y trabajadores, quienes experimentan los riesgos de primera mano y pueden contribuir a una comprensión más profunda de sus causas y posibles soluciones. Enfatizó que los estudios externos por sí solos no son suficientes.

En cuanto a las acciones concretas, se refirió a los ejercicios de diligencia debida desarrollados en Colombia y República Dominicana, tanto en plantaciones como con pequeños productores. Se utilizó una metodología semáforo para identificar los riesgos: rojo (urgente), amarillo (relevante) y verde (menos crítico).

Afirmó que los riesgos más destacados identificados fueron: el cambio climático, los ingresos y salarios dignos, la biodiversidad y el monocultivo, la escasez de agua y la salud y seguridad ocupacional. La informalidad, muy común en el contexto de los pequeños productores, implica otro desafío, ya que requiere respuestas diferentes y una mayor comprensión por parte de todos los actores de la cadena de valor para evitar la exclusión y los impactos adversos en las familias de productores y sus trabajadores.

Reconoció que, gracias a Fairtrade, muchos pequeños productores han tenido acceso a recursos para enfrentar estos desafíos, incluso sin una responsabilidad compartida total. Los fondos se han invertido en la adaptación al cambio climático, la diversificación de cultivos, la conservación de cuencas hidrográficas y el acceso a servicios básicos como la salud y la educación, tanto para los productores como para los trabajadores.

Por último, destacó los siguientes desafíos clave:

- **Transparencia vs riesgo comercial:** Muchos productores que divulgan sus riesgos de manera transparente, se enfrentan a la posibilidad de perder mercados, desalentando la honestidad.
- **Falta de diálogo y colaboración reales:** Aunque la diligencia debida se discute en Europa, todavía no está activamente en la agenda de muchas empresas y gobiernos de los países productores.
- **Falta de conocimiento sobre la realidad de la informalidad:** el 70 % de la economía en muchos países en desarrollo es informal. Muchas cadenas comerciales no entienden muy bien esta realidad y simplemente la etiquetan como un riesgo, lo que puede resultar en la exclusión de los pequeños productores.

Para concluir, De Peña afirmó que si se quiere avanzar seriamente hacia una implementación justa de la diligencia debida, se requiere inversión, cooperación y precios justos que hagan posible el cumplimiento de los derechos humanos en toda la cadena de valor.

3.3 Perspectiva y experiencias de sindicatos

Por Adela Torres, Coordinadora de la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustria (COLSIBA)

Adela Torres destacó la importancia de la debida diligencia, particularmente por los desafíos que enfrentan los líderes sindicales. Afirmó que este proceso debe construirse de manera colectiva, con la participación activa de todos los actores de la cadena de valor, desde la producción hasta el consumo final.

Comenzó su intervención señalando que los derechos humanos han sido fundamentales para el trabajo sindical, un enfoque que se ha visto desde sus primeras conferencias internacionales hasta sus contribuciones en plataformas como el FMB. Hizo hincapié en el compromiso de los sindicatos con el diálogo social, la negociación colectiva y la libertad sindical como pilares para mejorar las condiciones laborales.

Explicó que en Colombia, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria (SINTRAINAGRO) representa al 92 % de los trabajadores bananeros y que, desde hace décadas, se ha llevado a cabo la negociación colectiva por rama, un modelo único en América Latina. Afirmó que esta negociación abarca a más de 20 000 trabajadores y se basa en un diálogo social sólido y respetuoso entre los empleadores y el sindicato. Torres agregó que, gracias a este modelo, los trabajadores gozan de plenas garantías laborales, equipos de protección adecuados y una seguridad social integral.

Torres enfatizó que más allá de los aspectos laborales, las negociaciones también incluyen acuerdos en materia de vivienda, a través de fondos para créditos, así como fondos educativos para la formación y calificación de los trabajadores. Afirmó que un trabajador que conoce sus derechos y recibe capacitación es un trabajador que fortalece a la empresa.

También destacó los esfuerzos para promover la igualdad de género en el sector, con cláusulas específicas en los convenios colectivos para aumentar la contratación de mujeres en las plantaciones, así como su capacitación y protección contra el acoso laboral y sexual. Informó que muchas empresas han establecido comités de género, en colaboración con SINTRAINAGRO, para abordar estos problemas.

En cuanto a los salarios, afirmó que los trabajadores afiliados a su organización sindical reciben salarios dignos, superiores al mínimo legal vigente, con la posibilidad de aumentos adicionales gracias a los sistemas de trabajo a destajo. Indicó que esto ha convertido al trabajador del sector bananero en uno de los mejor pagados dentro del sector agropecuario colombiano.

Al referirse al tema de la diligencia debida, insistió en que este proceso debe centrarse también en los trabajadores. Enfatizó la importancia de negociar con las empresas desde el respeto y la búsqueda de soluciones, sin sesgos ni posiciones unilaterales. Afirmó que los procesos de auditoría deben ser justos y equitativos, y no favorecer exclusivamente a empleadores.

Torres indicó que COLSIBA trabaja en nueve países —ocho productores de banano y uno en el sector de la caña de azúcar (El Salvador)— promoviendo el respeto a los derechos humanos, la libertad de asociación y el diálogo social. Mencionó casos complejos en diferentes países de la región relacionados con salarios dignos y la aplicación efectiva de la diligencia debida. Valoró positivamente el ejemplo de Ecuador, que ha establecido un salario digno.

Concluyó afirmando que el desafío es fortalecer las organizaciones sindicales en todos los países de manera concertada, sin extremos ni sesgos, reconociendo que la empresa y el trabajador son mutuamente dependientes. Reafirmó el compromiso del movimiento sindical con la sostenibilidad del sector y con una mayor estabilidad laboral y social para todos los actores involucrados.

3.4 Perspectiva y experiencias de sindicatos

Por Ángel Rivero, Presidente de la Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales de Campesinos e Indígenas Libres del Ecuador (FENACLE)

Rivero comenzó subrayando que los derechos humanos deben entenderse como derechos para el ser humano, no sobre el ser humano, y que este enfoque es fundamental para construir un sector más justo.

Indicó que FENACLE agrupa a un número importante de trabajadores asalariados, pequeños y medianos agricultores, organizados en asociaciones y se refirió al momento significativo que vive actualmente Ecuador en la relación con la parte empleadora. Luego de 47 años de activismo sindical, afirmó que esta es la primera vez que se logra un espacio de diálogo y colaboración tan importante, gracias al trabajo acumulado de FENACLE, que este año cumplió 56 años de existencia.

Afirmó que un logro reciente es la firma de un convenio con AEBE en septiembre de 2024, destinado a combatir la competencia desleal, especialmente de los empleadores que incumplen los derechos laborales establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, los convenios internacionales y el Código de Trabajo ecuatoriano. Entre estas violaciones, destacó la falta de afiliación a la seguridad social y la falta de pago del salario digno. Señaló que para mejorar sustancialmente el salario digno se necesita diseñar una nueva metodología en la Asamblea Nacional del Ecuador, y que FENACLE ya está trabajando en una propuesta para ello.

Rivero explicó que dentro del convenio firmado con AEBE, FENACLE se ha comprometido a canalizar las denuncias por la falta de afiliación a la seguridad social. Señaló que hasta la fecha se han denunciado 52 empresas, lo que ha llevado a inspecciones laborales por parte del Ministerio del Trabajo del Ecuador. Rivero agregó que el Ministerio ha solicitado el apoyo de FENACLE para coordinar nuevas inspecciones, aprovechando su conocimiento territorial. Señaló que estas acciones no solo benefician a los trabajadores, sino que también tienen un impacto positivo en la sostenibilidad del sistema de seguridad social, ya que promueven la formalización e incrementan los ingresos del sistema.

Otras actividades acordadas con AEBE incluyen talleres de capacitación, con certificación oficial del Ministerio de Trabajo, en competencias de ofimática e internet, dirigidos a los trabajadores y sus hijos. Informó que FENACLE está impulsando nuevas formas de apoyo, como los talleres de reparación de motocicletas, ya que muchos trabajadores del sector bananero dependen de este medio de transporte. Esta formación técnica tiene como objetivo mejorar las economías de los hogares y proporcionar herramientas adicionales para la vida profesional de los trabajadores.

Afirmó que uno de los mayores obstáculos para el avance del movimiento sindical es la competencia desleal entre organizaciones. Criticó a algunos dirigentes que, con el apoyo financiero de las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), en lugar de fortalecer el sindicalismo, lo debilitan a través de prácticas divisivas, incluso pidiendo a los trabajadores que abandonen sus organizaciones a cambio de beneficios.

Destacó que FENACLE, a pesar de sus limitaciones, sigue consolidando su labor: recientemente lograron constituir un sindicato dentro de una empresa bananera, y esperan que se notifique al empleador para que los trabajadores puedan gozar del fuero sindical.

Rivero también destacó que el sindicalismo no se construye de la noche a la mañana. Afirmó que FENACLE ha trabajado durante décadas a favor del diálogo social, que considera indispensable para evitar que los trabajadores queden atrapados entre el poder corporativo y el liderazgo irresponsable.

Para concluir, Rivero reiteró el compromiso de FENACLE con el fortalecimiento de los derechos laborales.

4. Preguntas para los panelistas y debates

Uno de los participantes planteó una pregunta a Nahi: ***¿Cómo está impactando la diligencia debida en la relación entre compradores y consumidores? ¿Existe la intención de impulsar la diligencia debida en el futuro? Incluso las evaluaciones de impacto financiero se están impulsando hacia arriba en la cadena de valor, ¿afecta esto a la fuerza de negociación de los compradores?***

Nahi respondió que la diligencia debida es principalmente responsabilidad de los supermercados y otros actores intermedios, en lugar de los consumidores. Si bien es posible que los consumidores individuales no estén al tanto de los detalles involucrados en los procesos de diligencia debida, esperan cada vez más que las empresas demuestren sus esfuerzos e impacto.

Enfatizó que las regulaciones actuales han sido diseñadas para colocar la responsabilidad en los supermercados y las empresas de marca para tomar en serio estas obligaciones. Estas empresas deben entablar un diálogo y una colaboración significativos con sus socios de la cadena de suministro. Las implicaciones prácticas de estas relaciones siguen siendo un desafío, y su implementación está en curso.

El enfoque de diligencia debida se basa en los principios de cooperación, compromiso y responsabilidad compartida. Su objetivo es garantizar unos ingresos dignos y abordar las disparidades, tratándolas como cuestiones de derechos humanos. Como tal, existe la necesidad de colaborar no solo con los productores primarios, sino a lo largo de toda la cadena de valor. Las expectativas y los requisitos deben ampliarse en las actividades que están más cerca del origen de la producción o de la materia prima (*upstream*) y apoyarse en las actividades que están más cerca al consumidor final (*downstream*), para garantizar que la diligencia debida sea eficaz e inclusiva.

Concluyó señalando que este enfoque refleja la complejidad de la cuestión: no hay una respuesta única. Es una responsabilidad colectiva compartida por todas las partes interesadas en la cadena de valor.

5. Conclusión y observaciones finales

Valeria Villacorta, Especialista en Trabajo Decente y Cadenas de Valor Globales Sostenibles del FMB, concluyó el webinar destacando la colaboración entre todos los actores de la cadena de valor del banano como tema central. Enfatizó que esta colaboración debe darse tanto a nivel nacional, entre productores y trabajadores, como a lo largo de toda la cadena global, incluidos los compradores minoristas y los consumidores.

Subrayó que existe un reconocimiento compartido del valor de avanzar hacia unas condiciones de trabajo decentes, y que la diligencia debida puede ser una herramienta útil para lograrlo. Sin embargo, recordó a los asistentes que esta herramienta solo será efectiva si todas las partes involucradas están dispuestas a asumir los costos de su implementación, yendo más allá de los requisitos legales o comerciales.

Propuso que las próximas sesiones de la serie aborden cómo involucrar a los consumidores en estas discusiones, dado que la sostenibilidad no puede establecerse únicamente de arriba hacia abajo, sino que debe construirse colectivamente, incluso por aquellos que en última instancia determinan, a través de sus decisiones de compra, si se pagan precios justos. Reiteró que este fue el primer webinar de una serie, y que la próxima sesión se centrará específicamente en la diligencia debida y la equidad de género, tema que fue mencionado en varias de las presentaciones del día.

Villacorta agradeció a todos los panelistas y presentadores por sus puntos de vista y participación activa, así como a la audiencia por su atención e interés en mejorar la sostenibilidad social en la cadena de valor del banano.



Para descubrir los beneficios de convertirse en miembro del Foro Mundial Bananero y asumir un rol activo hacia un sector bananero sostenible, visite:

www.fao.org/world-banana-forum

Secretaría del Foro Mundial Bananero
División de Comercio y Mercados

Organización de las Naciones Unidas
para la Alimentación y la Agricultura (FAO)
Viale delle Terme di Caracalla
00153 Roma, Italia

WBF@fao.org | **www.fao.org/wbf** | **@FAOwbf** 