

# Informe de la ETI

**Ethical Trading Initiative**  
Cromwell House  
14 Fulwood Place  
Londres WC1V 6HZ  
Reino Unido

t +44 (0) 20 7404 1463  
f +44 (0) 20 7831 7852  
eti@eti.org.uk  
www.ethicaltrade.org



## **Implementación de las prácticas laborales en las fincas florícolas de Kenia**

Informe sobre el compromiso de la ETI  
2002-2004

Febrero 2005

## **Acerca de la ETI**

La Iniciativa de Ética de Mercado (ETI, por sus siglas en inglés) existe para identificar y promover las buenas prácticas en la implementación de códigos de prácticas laborales, incluyendo el monitoreo y la verificación independiente de las cláusulas de los códigos. Somos una alianza de compañías, gremios y organizaciones no-gubernamentales (ONGs) comprometidas en alcanzar tal objetivo a través del trabajo mancomunado. Nuestro fin último es asegurarnos de que las condiciones laborales para los trabajadores de las compañías que suministran productos a los consumidores británicos cumplan con, o excedan, las normas internacionales respectivas.

El Código Básico de la ETI se inspira en las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se ha convertido en un modelo en el que se basan otros códigos. El texto completo del Código Básico de la ETI puede verse en nuestro sitio Web. ([www.ethicaltrade.org](http://www.ethicaltrade.org)).

Nos establecimos en 1998 como una organización independiente sin ánimo de lucro. Nuestros fondos se originan en las contribuciones de nuestros miembros y un subsidio del Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID, por sus siglas en inglés).

## **¿Para quiénes se escribe este informe?**

Se ha escrito este informe para dejar sentado el compromiso asumido por los miembros de la ETI en lo que se refiere a las normas de trabajo en las fincas florícolas de Kenia que suministran productos a los socios corporativos de la ETI. También tiene como meta compartir las lecciones que se aprendieron a partir de este compromiso. Será de particular interés para los miembros de la ETI y para los sectores dedicados a la floricultura en Kenia. Este informe también puede resultar valioso para las compañías, los gremios, los gobiernos, las organizaciones de la industria hortícola y las organizaciones no-gubernamentales que desarrollan sus actividades en todo el mundo en base a las normas de la horticultura tanto a nivel nacional como internacional.

## **Contents**

<b>Lista de organizaciones importantes, sus siglas y sitios Web</b>	<b>4</b>
<b>Síntesis ejecutiva</b>	<b>5</b>
<b>1. Antecedentes del compromiso asumido por la ETI</b>	<b>6</b>
1.1 Campañas en la industria florícola de Kenia	6
1.2 El compromiso de la Organización Mundial de Mujeres Trabajadoras	6
1.3 Visita de los miembros de la ETI a Kenia	7
<b>2. Problemas en las cadenas de proveedores de los miembros de la ETI</b>	<b>8</b>
2.1 Problemas relacionados con los trabajadores	8
2.1.1 <i>La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva</i>	8
2.1.2 <i>Condiciones de trabajo seguras e higiénicas</i>	8
2.1.3 <i>Salarios dignos</i>	9
2.1.4 <i>Horarios de trabajo no excesivos</i>	9

2.1.5 <i>Prohibición de prácticas discriminatorias</i>	10
2.1.6 <i>Empleo regular</i>	10
2.1.7 <i>Prohibición de trato severo o inhumano</i>	10
2.1.8 <i>Otras quejas comunes</i>	10
2.2 Problemas relacionados con las auditorías sociales	10
<b>3. Estableciendo el diálogo y un proceso de cambio</b>	<b>12</b>
3.1 La Iniciativa de Ética Comercial Hortícola (HEBI, por sus siglas en inglés) de Kenia	12
3.2 El rol de la ETI en la HEBI	13
3.2.1 <i>El compromiso de la ETI en la HEBI</i>	13
3.2.2 <i>El compromiso de los miembros de la ETI en la HEBI</i>	14
3.3 El Foro Floricultor de la ETI	14
3.4 Otros sectores involucrados	15
<b>4. Progreso alcanzado entre los años 2002 y 2004</b>	<b>15</b>
4.1 El trabajo de la HEBI hasta hoy y planes futuros	15
4.1.1 <i>Un grupo de fincas se somete a una auditoría social participativa en octubre de 2003</i>	16
4.1.2 <i>Manteniendo el diálogo y estableciendo lazos</i>	16
4.1.3 <i>Se comparten los resultados de las auditorías y se acuerdan los planes futuros en enero de 2004</i>	17
4.1.4 <i>Actividades bajo el mandato adicional, marzo a diciembre de 2004</i>	18
4.2 Las prácticas cambiantes de los miembros corporativos de la ETI	19
4.2.1 <i>Aumento del compromiso directo de los proveedores</i>	20
4.2.2 <i>Cambio en las prácticas de compra al detal</i>	20
4.3 Cambios para los trabajadores	20
<b>5. Conclusión</b>	<b>21</b>
<b>Apéndice 1: Compromiso con la EUREPGAP y la IFC</b>	<b>22</b>

## Glosario de organizaciones importantes, sus siglas (en inglés) y sitios Web

### Kenyan NGOs

- KEWWO Kenya Women Workers Organisation (Organización de Trabajadoras de Kenia)
- KHRC Kenya Human Rights Commission (Comisión de Derechos Humanos de Kenia), <http://www.khrc.or.ke/>
- WRA Workers Rights Alert (Vigilancia de los Derechos de los Trabajadores) (una coalición de ONGs)

### Gremios

- IUF International Union of Foodworkers (Gremio Internacional de los Trabajadores de la Industria Alimenticia), <http://www.iuf.org/>
- ICFTU International Confederation of Free Trade Unions (Confederación Internacional de Gremios Libres ), <http://www.icftu.org/>
- KPAWU Kenya Plantation and Agricultural Workers Union (Gremio de los Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Kenia) (afiliada a la IUF)

### Industria

- AEA Agricultural Employers Association (Asociación de Empleadores Agrícolas) (Kenia)
- FPEAK Fresh Produce Exporters Association of Kenya (Asociación de Exportadores de Productos Agrícolas Frescos de Kenia)
- KFC Kenya Flower Council (Consejo Florícola de Kenia), <http://www.kenyaflowers.co.ke/>
- MPS Milieu Programma Sierteelt, entidad certificadora holandesa para el sector florícola, [www.stmps.nl/ukdefault.asp](http://www.stmps.nl/ukdefault.asp)

### Gobierno de Kenia

- HCDA Horticultural Crops Development Authority (Agencia de Desarrollo de Cultivos Hortícolas)
- KEPC Kenya Export Promotion Council (Consejo de Promoción de Exportaciones de Kenia)
- MOARD Ministry of Agriculture and Rural Development (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural)
- PCB Pesticide Control Board (Junta de Control de Pesticidas)
- KARI Kenya Agricultural Research Institute (Instituto de Investigación Agrícola de Kenia)

### Gobiernos Extranjeros

- DFID Department for International Development, UK, (Departamento de Desarrollo Internacional, Reino Unido), <http://www.dfid.gov.uk/>
- RNE Royal Netherlands Embassy (Embajada Real de Holanda), <http://www.netherlands-embassy.or.ke/>

### Otros

- HEBI Horticultural Ethical Business Initiative (Iniciativa de Ética Comercial Hortícola), un grupo relacionado con el mercadeo de flores de Kenia
- WWW Women Working Worldwide (Organización Mundial de Mujeres Trabajadoras), <http://www.women-ww.org/>
- IFC International Flower Coordination (Coordinadora Florícola Internacional), una asociación de ONGs, gremios y la IUF
- FLP Flower Label Program (Programa de Rotulado Florícola), <http://www.flower-label-program.org/>
- EUREPGAP Euro-retailer Produce Working Group on Good Agricultural Practice (Grupo de Minoristas Europeos de Productos Agrícolas para la Promoción de la Buena Práctica Agrícola), [www.eurep.org](http://www.eurep.org)
- Africa Now (África Ahora) [www.africanow.org](http://www.africanow.org)

## Síntesis Ejecutiva

En el otoño de 2002, un miembro ONG de la ETI (Women Working Worldwide) hizo llegar a los socios de la ETI relacionados con el mercadeo de flores provenientes de Kenia un informe sobre violaciones a los derechos de los trabajadores en las fincas florícolas de ese país. El Secretariado de la ETI organizó entonces una visita a Kenia para reunirse con trabajadores y empresarios de ese sector en noviembre de 2002. Asistieron representantes de los socios de la ETI y la ONG denunciante.

A partir de dicha visita, se hizo evidente que los miembros enfrentaban diversos problemas relacionados con la implementación de los códigos de conducta dentro de la industria florícola. Los mismos se describen en la Sección 2. Existía un cierto número de violaciones a los derechos de los trabajadores, así como también problemas con el modo en que se llevaba a cabo la auditoría social en las fincas florícolas. Esta situación existía a pesar de un cierto número de iniciativas para establecer normas laborales para las fincas que proveían flores a los socios de la ETI.

En 2003, quienes estaban preocupados por esta situación tanto en Kenia como en el Reino Unido establecieron o reactivaron propuestas para los diálogos que se estaban desarrollando y acciones para resolver los problemas identificados. Estas actividades se detallan en la Sección 3. En el Reino Unido se estableció un grupo de trabajo conocido como el Foro Floricultor de la ETI. El mismo tenía como propósito el discutir y resolver problemas existentes tanto en el mercado como en la provisión de flores dentro de la cadena de proveedores, así como también compartir información y buenas prácticas. En Kenia, las ONGs, el gobierno, los floricultores y otros sectores relacionados con dicho mercado formaron la Iniciativa de Ética del Mercado Hortícola (HEBI, por sus siglas en inglés) para trabajar mancomunadamente a fin de evaluar la situación de los trabajadores de las fincas florícolas y crear un código común y una metodología de auditoría social. Los miembros de la HEBI tenían esperanzas de que esto, a su vez, permitiera a los trabajadores y a los empresarios resolver los problemas que surgieran a partir de auditorías más estrictas.

Durante 2003, los miembros de la HEBI desarrollaron y probaron su nuevo borrador de código de prácticas laborales y de metodología de auditorías sociales, el cual demostró ser beneficioso para todas las partes involucradas. Esta actividad y sus resultados están detallados en la Sección 4. A principios de 2004, los miembros de la HEBI le confirieron a su junta directiva un nuevo mandato para actuar. Si bien el progreso fue lento durante 2004, ahora está en funciones un Secretariado de la HEBI con el personal necesario para llevar adelante lo acordado. Las prioridades para el futuro incluyen la revisión y finalización del borrador del código HEBI, la metodología y las herramientas de auditoría social; la capacitación en auditorías sociales y en la toma de conciencia; así como en la creación de un grupo de auditores sociales capacitados.

Los años 2003 y 2004 también han traído cambios en las prácticas para los socios de la ETI en cuanto a cómo implementan las normas laborales en sus cadenas de proveedores de flores, algo que también se menciona en la Sección 4. Si bien este trabajo se concentró en Kenia, los miembros de la ETI también aplicaron independientemente lo aprendido a otras áreas relevantes de sus cadenas de proveedores. Vale la pena destacar el aumento en el compromiso de los proveedores, incluyendo a tres proveedores de flores con base en el Reino Unido que se unieron a la ETI, así como algunos cambios en las prácticas de compras al detal. El esfuerzo mancomunado de los participantes de Kenia y el Reino Unido ha llevado a algunas mejoras en las condiciones de trabajo para los trabajadores en las fincas florícolas de Kenia así como al establecimiento de sistemas de mejoras continuas.

Los diversos miembros de la HEBI en Kenya continúan trabajando y tomando acciones conjuntas a fin de solucionar los problemas actuales. En el Reino Unido, el Foro Floricultor de la ETI ya no funciona, pero continúa el diálogo entre los gremios, las ONGs y los socios a través de los ámbitos de discusión ya existentes en la ETI. El tratar de implementar prácticas laborales en el contexto específico de la industria florícola de Kenia ha generado una gran cantidad de conocimiento para los miembros involucrados de la ETI. Esperamos que este informe permita que ese conocimiento sea compartido con todos aquellos que puedan aprovecharlo.

## 1. Antecedentes del compromiso asumido por la ETI

### 1.1 Campañas en la industria florícola de Kenia

A partir de principios de la década de los 90, los gremios y las organizaciones no-gubernamentales (ONGs) nacionales e internacionales han realizado campañas sobre las condiciones sociales y ambientales en la industria de flores cortadas en todas partes del mundo. Estas campañas incluyeron el hacer tomar conciencia a los consumidores de los países que comercian con ellas, especialmente en Europa continental, sobre las condiciones laborales tanto en Latinoamérica como en África. Esto dio por resultado la creación de una serie de redes a través de los continentes de organizaciones interesadas en trabajar conjuntamente para solucionar estos problemas.

Un país que ha sido observado de cerca es Kenia. Kenia es el mayor exportador de flores cortadas hacia la Unión Europea. En 2003, ligeramente por debajo del 20% de las exportaciones de Kenia se vendió directamente al Reino Unido, con otro porcentaje exportado a Holanda, país que lo revendió al Reino Unido. Muchos supermercados del Reino Unido compran directamente de los exportadores florícolas kenianos. La industria hortícola de Kenia emplea a más de 50.000 personas, y por consiguiente, indirectamente da un medio de vida a cientos de miles de kenianos.

En 2002 se llevaron a cabo dos conferencias en Nairobi, Kenia, que incluyeron discusiones sobre la actividad florícola. La primera, realizada en febrero, se llamó “La responsabilidad corporativa y los derechos de los trabajadores”; la segunda, realizada en mayo, se tituló “Los derechos humanos y el desarrollo de las obligaciones internacionales de las empresas”. Las mismas fueron organizadas por la Vigilancia de los Derechos de los Trabajadores (Workers Rights Alert, o WRA), una coalición de organizaciones no-gubernamentales que observa los derechos humanos en diversas industrias de Kenia. La WRA ya había organizado anteriormente una campaña contra Del Monte Kenya en una planta de enlatado de piñas, lo que dio por resultado una solución que benefició tanto a los trabajadores como a Del Monte.

En ambas conferencias, los participantes discutieron la idea de establecer contactos con entidades similares europeas para realizar campañas acerca de las condiciones de trabajo en la actividad florícola. La discusión incluyó la posibilidad de apelar a los consumidores de los mercados europeos para boicotear las flores de Kenia. Algunos participantes de la conferencia de febrero acordaron que si los exportadores hortícolas kenianos no se allanaban a solucionar los problemas de la industria hasta mayo de ese año, se procedería con los planes de realizar una campaña con entidades europeas.

### 1.2 El compromiso de la WWW (Women Working Worldwide)

Una ONG con base en el Reino Unido, la Organización Mundial de Mujeres Trabajadoras, o WWW (Women Working Worldwide), tenía una representante en la conferencia de mayo de 2002 en Nairobi. Dicha representante, Ángela Hale, sugirió a los otros participantes que una vía para la acción internacional podía ser a través de la Iniciativa de Ética de Mercado, de la cual la WWW era miembro. La WWW propuso usar el Procedimiento para presuntas violaciones al código de la ETI, gracias al cual se puede hacer llegar información sobre presuntas violaciones a los derechos laborales a los miembros societarios cuyas cadenas de proveedores estén involucradas, a fin de acordar un diálogo y un proceso de resolución de disputas<sup>1</sup>. La WWW también puntualizó que un boicot de consumidores afectaría a los vulnerables trabajadores kenianos de las fincas florícolas.

Los trabajadores en las fincas florícolas de Kenia son predominantemente mujeres. La WWW está asociada a una ONG keniana llamada Organización de Trabajadoras de Kenia, o KEWWO (Kenya Women Workers Organisation). La KEWWO es una organización de defensa de los derechos humanos que trabaja en nombre de las trabajadoras kenianas. Después de la conferencia de mayo, la WWW le dio fondos a la KEWWO para que llevara a cabo una encuesta sobre violaciones de los derechos laborales entre las trabajadoras de las fincas florícolas. Esto se llevó a cabo entre mayo y septiembre de 2002, período en el que se entrevistó a 120 trabajadoras. El informe de las respuestas

---

<sup>1</sup> <http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/2001/11/codeviolguid/index.shtml>

dadas tuvo como fin suministrar la información requerida para comenzar a usar el Procedimiento para presuntas violaciones al código de la ETI.

En septiembre de 2002, la WWW hizo circular de manera reservada el informe a miembros minoristas de la ETI que importaban flores cortadas de Kenia. La WWW les solicitó a los vendedores al detal que no hicieran llegar el informe a sus proveedores kenianos ni a ninguna otra persona a fin de evitar que la información se usara indebidamente o que llegara a los medios. Había preocupación para entonces de que si no se lograba la solución correcta a las supuestas violaciones, los supermercados pudieran dejar de comprar flores de Kenia, lo que redundaría en la pérdida de empleos de los trabajadores kenianos de la industria hortícola.

### **1.3 Visita de miembros de la ETI a Kenia**

Al informe de la KEWWO le faltaba parte de la información requerida por el Procedimiento para presuntas violaciones al código; por consiguiente, no se siguió dicho procedimiento en las acciones subsiguientes efectuadas por miembros de la ETI. En vez de ello, a causa de la seriedad de las denuncias en el informe, los miembros minoristas de la ETI reaccionaron rápidamente, por lo que la respuesta y las acciones tanto de los miembros como del Secretariado adquirieron su propia dinámica, tal como se detalla a continuación.

Algunos minoristas enviaron inmediatamente el informe a sus proveedores de Kenia. Esto condujo al equívoco en Kenia de que la ETI llamaría a un boicot de las flores de ese país, lo que causó un caos en la actividad florícola. Había confusión generalizada entre los sectores relacionados a la comercialización de flores en Kenia con respecto a los objetivos y las intenciones de la ETI. Muchos proveedores kenianos respondieron directamente a sus compradores minoristas y a la ETI refutando las denuncias del informe, afirmando que no tenían relación con las fincas que suministraban flores a los supermercados del Reino Unido. Algunos mencionaron que se habían sometido a un cierto número de auditorías sociales llevadas a cabo por diversas entidades que seguían distintos criterios. Algunos reconocieron que existían áreas donde podía hacerse mejoras y se mostraron a favor del diálogo.

En un principio, la WWW había pensado llevar a dos trabajadores kenianos al Reino Unido para que se reunieran con miembros de la ETI a fin de que compartieran sus historias. Sin embargo, con el objeto de evitar mayores confusiones acerca de los propósitos de la ETI, en octubre de 2002 el Secretariado y las compañías asociadas a la ETI acordaron enviar a Kenia a una delegación de miembros y funcionarios del Secretariado a fin de reunirse con trabajadores, exportadores, ONGs, el Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID, por sus siglas en inglés) y otras partes involucradas en el negocio de la floricultura. Tal delegación pasó una semana en Kenia en noviembre de 2002, se reunió con los sectores involucrados y visitó fincas florícolas. Participaban de la delegación tres representantes de dos cadenas de supermercados, Ángela Hale de la WWW, así como el Presidente y un Administrador de Proyectos de la ETI. La visita incluyó encuentros con dos grandes grupos de trabajadores: algunos de ellos trabajaban y otros habían trabajado en fincas florícolas. El Presidente de la ETI también se reunió con el líder del Gremio de los Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Kenia, o KPAWU (Kenya Plantation and Agricultural Workers Union). La gira culminó con una reunión mantenida con el gobierno y con todos los sectores relacionados con la actividad florícola a excepción de los gremios, los cuales declinaron asistir. Tal reunión tenía como propósito:

- Aclarar el rol de la ETI y sus miembros
- Compartir la experiencia de la ETI hasta esa fecha con respecto a problemas con los métodos empleados en las auditorías sociales
- Expresar el apoyo de la ETI a las mejoras previamente implementadas en la industria florícola de Kenia
- Alentar el proceso de diálogo, el cual ya estaba comenzando a sufrir el efecto de las tensiones.

## 2. Problemas en las cadenas de proveedores de los miembros de la ETI

A partir de la visita a Kenia en noviembre de 2002, se hizo evidente que los miembros enfrentaban dos problemas principales con respecto a sus cadenas de proveedores hortícolas de Kenia. El primer problema era el abuso de una serie de derechos laborales que se desarrollaba en un cierto número de fincas kenianas.

El segundo problema era que a pesar de las extensas auditorías sociales a la industria florícola de Kenia a través de varios años, los abusos a los derechos de los trabajadores no habían salido a la luz con anterioridad. Resultaba evidente que existían problemas graves con los métodos empleados por los minoristas, las fincas florícolas y otros sectores relacionados con el negocio de la floricultura keniana con respecto a las auditorías sociales. Esto era una preocupación grave, dado que los miembros de la ETI eran conscientes de que, en realidad, la industria florícola keniana estaba muy avanzada en cuanto a las auditorías sociales en comparación con la de otros países con los cuales Kenia competía, tanto en cualquier parte de África como en Latinoamérica.

### 2.1 Problemas encontrados por los trabajadores

Los problemas expuestos por los trabajadores (y que representaban su experiencia) en encuentros frente a frente con la delegación de la ETI corroboraron las denuncias en el informe de la KEWWO. Los problemas principales eran:

- baja remuneración
- falta de vivienda apropiada
- problemas de salubridad y seguridad, especialmente con el rociado de pesticidas
- acoso sexual, especialmente por parte de los supervisores
- falta de indemnización por despido
- contratos de corta duración
- falta de licencia por maternidad
- despidos injustos
- horas extra excesivas
- deducciones en los salarios
- falta de libertad de asociación
- falta de contratos
- falta de cumplimiento de los pagos para la seguridad social
- supervisores abusivos

Los abusos sufridos por los trabajadores se detallan abajo en más detalle bajo las cláusulas relevantes del Código Básico de la ETI a fin de dar una comprensión más profunda.

#### 2.1.1 *La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva*

- A los trabajadores no se les permite agremiarse
- Los trabajadores que se agremian son despedidos con la menor excusa
- Los gremialistas son desplazados a puestos de menor jerarquía (por ejemplo, de gerencia a limpieza), por lo que los trabajadores evitan agremiarse.

#### 2.1.2 *Condiciones de trabajo seguras e higiénicas*

- Falta de Equipo de Protección Personal (EPP)
- No se siguen las instrucciones para el rociado de pesticidas (a veces por ser analfabeto el trabajador; sin embargo, muchos trabajadores que sí saben leer y escribir no son enviados a tareas de rociado)
- Botiquines de primeros auxilios o personal capacitado a tal efecto inexistentes o insuficientes
- Abuso de los sistemas de codificación de los productos químicos, por lo que se acorta la periodicidad en el empleo de pesticidas peligrosos

- Los trabajadores heridos descubren que sus supervisores los acusan de ser la causa de los accidentes por haber cometido errores
- Sólo reciben EPP los trabajadores visibles a los visitantes (como los que clasifican flores)
- Los vehículos de transporte van repletos y/o no tienen adecuada ventilación
- Los vehículos usados para transportar flores también se usan para transportar a los trabajadores
- Sólo se provee de transporte por la mañana, no por la noche (por consiguiente, esto puede ser especialmente peligroso para las mujeres si trabajan y viajan solas tarde por la noche)
- Se efectúan rociados con los trabajadores dentro de los invernaderos
- Se ocultan ciertos productos químicos durante las auditorías
- Falta de tratamiento médico en problemas serios de salud, potencialmente causados por productos químicos.
- Se suministra EPP sólo después de que los trabajadores amenazan con quejarse ante la ONG local
- Protección insuficiente para los trabajadores de ambientes refrigerados
- Falta de agua potable
- Los trabajadores no pueden lavarse las manos con agua limpia antes de comer
- Muchos trabajadores se quejan de que si padecen enfermedades relacionadas con el trabajo son injustamente despedidos o amenazados para impedir que se sigan quejando o soliciten indemnización.
- Tres personas alojadas en una casilla de 3,30 x 3,30 m; cinco en una casa; familias distintas comparten la misma casa
- No se separan adecuadamente el agua potable y los líquidos de albañal
- Letrinas insuficientes
- Jardines de infantes atestados.

### **2.1.3 Salarios dignos**

- En algunas fincas se paga un salario mínimo diario insuficiente (de tan sólo 64 chelines kenianos por día en 2002, equivalentes a 50 peniques británicos, o menos de un dólar)
- No se da recibo de sueldo, sólo dinero en mano
- No se paga el dinero adeudado y no hay indemnización por despido
- Al despedir a un trabajador, no se le pagan los días trabajados adeudados
- Se efectúan deducciones de los salarios o se despide injustamente al trabajador si cuestiona el monto pagado
- Los gastos médicos se deducen del sueldo.

### **2.1.4 Horarios de trabajo no excesivos**

- Las horas extraordinarias no se pagan o no se comunican correctamente
- Se despide a los trabajadores que se rehúsan a trabajar horas extra
- Se le exige a los trabajadores trabajar muchas horas casi sin previo aviso cuando entran pedidos grandes, sin darles el derecho a rehusarse
- En algunos casos, en las épocas de mayor demanda, se obliga a los trabajadores a trabajar hasta 15 horas diarias con una sola pausa de una hora para almorzar
- No se otorga una pausa para almorzar cuando hay un pedido grande, a pesar de que esto coincide con las épocas en las que se trabaja más horas
- La cantidad excesiva de horas interfiere con la familia; esto también se aplica para las madres con bebés recién nacidos.

### **2.1.5 Prohibición de prácticas discriminatorias**

- Los supervisores aceptan sobornos de trabajadores que desean ser promovidos
- Discriminación hacia las mujeres embarazadas, al no darles trabajos más livianos durante su embarazo, o bien cuando vuelven al trabajo, a fin de disuadirlas de continuar en la empresa.

### **2.1.6 Empleo regular**

- Algunos trabajadores son empleados en calidad de temporales por períodos de hasta 10 años, con contratos renovados mensualmente
- Contratos temporales para muchos trabajadores, reemplazados cada 6 meses
- No se paga licencia por maternidad a las trabajadoras ni se les abona la totalidad de lo que les corresponde al despedirlas.

### **2.1.7 Prohibición de trato severo o inhumano**

- Acoso sexual (casos de supervisores que otorgan carácter permanente a trabajadores/as que consienten en tener sexo con ellos)
- Abuso verbal (especialmente por parte de los supervisores hacia sus trabajadores/as).

### **2.1.8 Otras quejas comunes**

- Restricciones al ingreso de visitantes, incluyendo esposos/as, a fincas donde los trabajadores viven permanentemente, lo que lleva a una mayor incidencia de enfermedades de transmisión sexual y VIH/SIDA
- Donde existen comités de defensa de los trabajadores, los mismos no tienen capacidad de lograr cambios
- Falta de capacitación de los trabajadores y de sus supervisores. Los primeros a veces sienten que sus supervisores los maltratan por inseguridad, ya que temen que otros les hagan perder sus empleos dado que les falta capacitación tanto en sus tareas como en su manejo de los trabajadores.

Durante el 2002, un proyecto internacional de investigación académica que incluía un caso en Kenia había descubierto muchos de estos mismos problemas en el negocio de flores cortadas, así como ciertas mejoras recientes en las normas laborales<sup>2</sup>. Algunos periodistas (de la BBC y de la revista británica Marie Claire) habían registrado casos similares de trabajadores que ellos habían entrevistado para artículos de fondo en los medios a fines de 2002 y principios de 2003.

## **2.2 Problemas relacionados con las auditorías sociales**

Resultó evidente a partir de las entrevistas con trabajadores y del informe de la KEWWO que los abusos a las normas laborales detalladas anteriormente no eran casos aislados sino que manifestaban una tendencia. En los encuentros, los trabajadores dieron los nombres de las fincas donde trabajaban o habían trabajado. Éstas incluían a grandes establecimientos que exportaban directamente al Reino Unido, fincas menores que les vendían su producción a las anteriores en las épocas de mayor demanda, así como muchas otras a las que no se les podía probar una relación directa de suministro a minoristas británicos.

Algunas de estas fincas tenían excelente reputación, y estaba claro que se habían realizado mejoras importantes en el sector de la floricultura en los años anteriores. Hacía ya varios años que se realizaban auditorías ambientales y sociales en muchas de estas fincas. Varias organizaciones usaban auditorías sociales para evaluar las normas laborales en las fincas florícolas de Kenia. Las mismas incluían<sup>3</sup>:

---

<sup>2</sup> *Gender, Rights and Participation in the Kenya Cut Flower Industry* (2003) C. Dolan, M. Opondo and S. Smith, NRI Reporte No 2768, Chatham: University of Greenwich, <http://www.ids.ac.uk/ids/global/ETAH.html>

<sup>3</sup> Ver listado de miembros de Kenia en la página 4.

- Certificadoras ambientales y sociales internacionales como Milieu Programme Stiftung (MPS)
- Organizaciones de membresía de floricultores locales como el Consejo Florícola de Kenia, o KFC (Kenya Flower Council) y la Asociación de Exportadores de Productos Agrícolas Frescos de Kenia, o FPEAK (Fresh Produce Exporters Association of Kenya)
- Organizaciones europeas que vendían flores con rótulos de certificación ambiental y social como Max Havelaar y el Programa de Rotulado Florícola, o FLP (Flower Label Programme).

Estas organizaciones usaban diferentes criterios (la mayoría de ellas tiene su propio Código de Conducta) y diferentes metodologías de auditoría social. En algunos casos, los criterios con los que se evaluaban las condiciones de trabajo no contenían todos los elementos contenidos en las normas laborales básicas establecidas por la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Sin embargo, el principal problema no residía en las normas con las que se evaluaba a estas fincas sino en el modo en el que estas fincas eran evaluadas.

Muchas organizaciones estaban usando sus propios auditores. Otras usaban auditores sociales de firmas de certificación internacionales. Muy pocas habían establecido contacto continuo con los gremios o las ONGs locales. Ninguna usaba una metodología de auditoría participativa. Muchas organizaciones eran entidades industriales que tenían a las fincas como miembros. El mismo organismo que se suponía debía controlar a estas fincas entraba en potenciales conflictos de intereses, con poca transparencia o compromiso con sectores externos e independientes.

A partir de los testimonios de los trabajadores y de las discusiones con entidades florícolas, auditores y los mismos horticultores, surgieron los siguientes problemas con los sistemas de auditoría existentes:

#### **GENERALES**

- Falta de homogeneidad de códigos, lo que conducía a una duplicación de esfuerzos y costos para los floricultores

#### **TRABAJADORES**

- Falta de toma de conciencia de los trabajadores antes de las auditorías; por consiguiente, los mismos no estaban familiarizados con la naturaleza y propósito de las auditorías y de su rol en tales procesos
- Los trabajadores ignoraban sus derechos, por lo que desconocían si se les estaba dando lo que correspondía
- Insuficiente número de trabajadores seleccionados para las entrevistas
- Se interrogaba a los trabajadores en presencia de personal jerárquico de la empresa
- Poco contacto entre los auditores y los representantes de los gremios o las ONGs locales
- Sólo se les permitía a los auditores el acceso a ciertas áreas de la finca o de las viviendas para los trabajadores
- Trabajadores y áreas de trabajo especialmente preparados para la auditoría
- Sólo se entrevistaba a trabajadores permanentes, no a los estacionales o aquellos con contratos temporales
- No se efectuaban auditorías en la época de mayor demanda, cuando ocurrían muchos de los peores problemas
- No se compartían los resultados de las auditorías con representantes de los trabajadores
- No se comprometía a los trabajadores con ninguna acción de seguimiento o implementación de recomendaciones después de las auditorías

#### **AUDITORES**

- Insuficientes auditores de sexo femenino a pesar de que las trabajadoras eran mayoría
- Falta de comprensión por parte de los auditores de los problemas de género
- Uso de auditores extranjeros no familiarizados con la lengua o las costumbres locales
- Uso de auditores con capacitación técnica o ambiental, antes que social

Sin embargo, evidentemente no todos estos problemas ocurrían todo el tiempo. Como consecuencia de estos problemas, muchos de los temas detallados en 2.1 no habían surgido a la luz a pesar de repetidas y costosas auditorías sociales. Al permanecer sin identificar muchos de los problemas, no había forma de remediarlos. Por esta razón, muchos trabajadores percibían que las repetidas auditorías sociales no habían llevado a ninguna mejora en sus condiciones de trabajo.

### 3. Estableciendo el diálogo y un proceso de cambio

En respuesta a estos problemas, aquellos preocupados tanto en Kenia como en el Reino Unido establecieron o reactivaron propuestas para un diálogo continuo. En muchos casos, los sectores involucrados sólo habían tenido con anterioridad relaciones tensas o antagonistas. La creación de un espacio seguro para un diálogo continuo fue vital para asegurarse de que estos sectores pudieran construir una nueva forma de trabajo mancomunado para solucionar problemas y continuar así el crecimiento exitoso y el aumento de empleo que había creado la industria de la floricultura en Kenia. Las dos propuestas que involucraban a la ETI están descritas a continuación, en las Secciones 3.1 y 3.2.

También hubo en Kenia un diálogo de relaciones industriales entre la KPAWU (Gremio de los Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Kenia) y entidades empresariales, especialmente la AEA (Asociación de Empleadores Agrícolas) y la FKE (Federación de Empleadores de Kenia). Ya existía un acuerdo de negociaciones colectivas entre la AEA y la KPAWU que cubría a algunas fincas florícolas. Sin embargo, muchas fincas no tenían suficientes trabajadores agremiados como para ganarse el reconocimiento de representatividad, por lo que los trabajadores de dichas fincas no estaban cubiertos por el acuerdo de negociaciones colectivas. Este problema se veía exacerbado por el uso de trabajadores ocasionales, quienes lamentablemente no estaban agremiados. Ni los sectores florícolas de Kenia, ni los miembros de la ETI, ni el Secretariado de la ETI han logrado establecer lazos entre el marco de relaciones entre los industriales y los gremios establecidos de Kenia por un lado y la propuesta multi-sectorial que se desarrolló en Kenia y con la cual se comprometió la ETI. Tal situación se mantenía al momento de redactarse este informe.

#### 3.1 La Iniciativa de Ética Comercial Hortícola de Kenia (HEBI)

##### Miembros de la HEBI

Industria	Gobierno	ONG	Observadores
Asociación de Exportadores de Productos Agrícolas Frescos de Kenia (FPEAK)	Ministerio de Agricultura	Vigilancia de los Derechos de los Trabajadores, o WRA (que incluye a la Comisión de Derechos Humanos de Kenia, o KHRC; la Organización de Trabajadoras de Kenia, o KEWWO; y la Observancia de los Derechos de los Trabajadores, o Workers Rights Watch)	Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID)
Asociación de Empleadores Agrícolas (AEA)	Ministerio de Trabajo		Embajada Real de Holanda (RNE)
Consejo Florícola de Kenia (KFC)	Ministerio de Comercio e Industria		Iniciativa de Ética Comercial (ETI) África Ahora (Africa Now)

En Kenia había habido diálogo intermitente entre las ONGs, el gobierno y el sector empresarial desde 2000, lo que había llevado a algunas mejoras en las fincas, sobre todo en lo concerniente a la salud y la seguridad. Sin embargo, las ONGs no estaban satisfechas con el nivel de progreso alcanzado.

A partir de la conferencia internacional organizada por las ONGs de Kenia en Nairobi en mayo de 2002 (ver Sección 1.1 arriba), un número más amplio de sectores había comenzado a reunirse para discutir los problemas de la actividad florícola. En julio de 2002, se celebró un encuentro entre la Embajada Real de Holanda (RNE), la KHRC y la DFID británica. Otras partes interesadas incluían a la Asociación de Empleadores Agrícolas

(AEA), la KFC y la FPEAK; se formó un “Comité Ejecutivo” constituido por representantes de los diversos sectores. Sin embargo, en esta etapa, otros miembros de la WRA no estaban incluidos.

La reunión solicitada por la RNE en julio de 2002 tenía por finalidad recibir información adicional sobre las denuncias realizadas contra las fincas florícolas en la conferencia de mayo, y proponer una investigación mancomunada más profunda de la situación. Esta acción aún no se había dado cuando la delegación de la ETI visitó Kenia en noviembre de 2002. Se organizó una reunión con el Comité Ejecutivo como parte del viaje de la delegación de la ETI para escuchar sobre su trabajo hasta esa fecha y para ver si los miembros de la ETI podían hacer una contribución valiosa para sus planes futuros. En ese momento, ya estaban comprometidos todos los miembros de la WRA.

La delegación también asistió a una reunión en la cual estaban presente todas las organizaciones miembros del Comité Ejecutivo, así como otras partes involucradas, como las firmas auditoras. Los miembros de la ETI pudimos aclarar que no se había llevado a cabo ninguna campaña en el Reino Unido ni en ninguna otra parte, y que la ETI estaba en Kenia para dar su apoyo a los esfuerzos para solucionar problemas relacionados con los derechos laborales, compartiendo nuestra experiencia en auditorías sociales en la implementación de códigos de conducta. También pudimos reseñar nuestra propia estructura multi-sectorial, y la naturaleza de la ETI como una organización de aprendizaje, no una agencia de acreditación.

Posteriormente (2003), las organizaciones que conformaban el Comité Ejecutivo se inscribieron conjuntamente como un cuerpo separado denominado Iniciativa de Ética Comercial Hortícola (HEBI).

### **3.2 El rol de la ETI en la HEBI**

En la reunión con los sectores empresariales, los miembros de la ETI aclararon que a partir de su propia visita a Kenia esa semana no tenían dudas respecto a la validez de los reclamos efectuados por los trabajadores. Al regresar al Reino Unido a fines de 2002, los miembros de la ETI emprendieron diversas acciones destinadas a establecer un diálogo multi-sectorial que luego se plasmó en la creación de la HEBI. Como organización, la ETI también tenía un rol a desempeñar compartiendo nuestro modelo de un espacio seguro para que los diversos sectores trabajasen mancomunadamente. El Secretariado se ha mantenido en contacto con los miembros de la HEBI desde octubre de 2002.

#### **3.2.1 El compromiso de la ETI en la HEBI**

Como organización, se le otorgó a la ETI el carácter de observadora en la HEBI cuando se constituyó formalmente en 2003; también se les otorgó dicho carácter a la DFID, la RNE, Africa Now y la MPS. Esto le permitió a la ETI asistir a los encuentros cuando fuera posible y tener acceso a las minutas de tales reuniones así como a documentos relevantes. Aunque el trabajo de la ETI en el mercadeo de flores de Kenia no era un proyecto experimental de la misma, se le encargó a un miembro Administrador de Proyectos del Secretariado (Pins Brown) la tarea de supervisar el compromiso de la ETI y las comunicaciones con la HEBI. La ETI estaba comprometida a facilitar la participación de los proveedores de sus miembros, afiliados y socios en Kenia. El mismo carácter multi-sectorial de la ETI también significó que teníamos lecciones que habíamos aprendido a través de nuestro propio desarrollo y que deseábamos compartir con la HEBI.

Alan Roberts, el Presidente de la ETI por aquel entonces, tuvo un rol activo en el establecimiento de relaciones entre la ETI, los miembros de la misma y la HEBI. Visitó Kenia en febrero de 2003 para asistir a una reunión del Comité Ejecutivo, reunirse con la DFID y con proveedores de los miembros de la ETI, así como con los líderes de la KPAWU y la FKE para averiguar sobre su renuencia a formar parte de la HEBI.

En diciembre de 2002, la ETI había acordado financiar un curso introductorio de capacitación de dos días sobre metodología de auditoría social participativa a llevarse a cabo en Nairobi a principios de 2003. Mientras visitaban Kenia en noviembre de ese año, los miembros de la ETI habían compartido su experiencia a partir de dos proyectos experimentales para mejorar las normas laborales en Zimbabwe y Sudáfrica. Se les envió copias a todos los miembros de la HEBI del manual de auditoría social participativa producido por la Asociación de Compromiso Ético Agrícola de Zimbabwe como resultado del proyecto de la ETI en ese país. Posteriormente,

los miembros de la HEBI solicitaron capacitación en auditoría social participativa, la primera etapa de sus actividades planeadas. Las restantes actividades de la HEBI están documentadas a continuación, en la Sección 4. Como resultado de esto, la ETI conectó a la HEBI con Diana Auret, una ex empresaria agrícola y antropóloga social que había colaborado con la ETI en el desarrollo y documentación de una metodología de auditoría social participativa en el proyecto de Zimbabwe. También había estado comprometida con la investigación académica relacionada con el género (la defensa de los derechos de las trabajadoras), la horticultura y los códigos de conducta mencionados anteriormente en la página 10, y por consiguiente, estaba familiarizada con la actividad florícola de Kenia. Los miembros de la HEBI redactaron una autorización para un curso de capacitación y acordaron que todos los miembros de la misma podrían nominar un cierto número de participantes para dicho curso. La ETI financió dicha capacitación, la cual se efectuó en febrero de 2003.

### **3.2.2 ETI members' involvement in HEBI**

Los miembros que vendían al detal alentaron a sus proveedores a participar plenamente en el diálogo que se desarrollaba en Kenia dentro del ámbito recién creado. En la práctica, esto significaba:

- Alentar a los proveedores a considerar de qué manera podían solucionar colectivamente, a través de la HEBI, la lista de problemas presentados por los trabajadores, así como a través de marcos bien establecidos de relaciones dentro del sector
- Asegurarse de que los proveedores alentaran a sus entidades empresariales, como la KFC y la AEA, a jugar un papel activo en la HEBI
- Asegurarse de que los proveedores presionaran a sus entidades empresariales para que se comunicaran de manera efectiva con ellos y mantenerlos adecuadamente informados de los desarrollos, decisiones tomadas y acciones requeridas.

Los miembros de la ETI también trabajaron arduamente para lograr la participación de la KPAWU (Gremio de los Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Kenia) en el cuerpo multi-sectorial. La ETI insistió para que los miembros de la HEBI reiteraran su invitación a la KPAWU para que se uniera a ellos. La ETI también les solicitó a los miembros de la HEBI que se aseguraran de que los gremios tomaran conciencia de la presencia de tres bancas en la Junta Directiva de la HEBI destinadas específicamente a los gremios cuando esta entidad se constituyó en 2003. La ETI también trató de requerir los buenos oficios de su miembro de la propia Junta Directiva proveniente de la IUF (Gremio Internacional de los Trabajadores de la Industria Alimenticia) para que convenciera a la KPAWU de la conveniencia de participar en la HEBI en diciembre de 2002 y septiembre de 2003, pero no tuvo éxito.

También estuvieron comprometidas dos ONGs miembros de la ETI durante el período cubierto por este informe (noviembre de 2003 a diciembre de 2004). La WWW continuó apoyando la participación de la KEWWO en la HEBI. Una ONG miembro de la ETI con base en el Reino Unido denominada Africa Now (África Ahora) también se involucró debido a su trabajo en esta área y su concentración en problemas africanos, y a que tenían una oficina local en Nairobi. Se le ha acordado a Africa Now el carácter de observadora en la HEBI y como tal ha asistido a las reuniones de la HEBI. El Director de Africa Now en Kenia, Robert Hale, ayudó a establecer un listado de grupos de e-mail, lo cual ha permitido a los miembros de la HEBI comunicarse con transparencia y acceder a la correspondencia con facilidad.

### **3.3 El Foro Floricultor de la ETI<sup>4</sup>**

Al regresar de Kenia a fines de 2002, era evidente para los miembros de la ETI que el cambio y el diálogo también eran necesarios en el Reino Unido. Los sectores hortícolas en Kenia habían mencionado diversos problemas entre los minoristas y los proveedores que producían un impacto en las normas laborales en las fincas

---

<sup>4</sup> Los miembros del foro floricultor de la ETI Flower Forum fueron: Africa Now, Asda, Fairtrade Foundation, Flamingo Holdings, International Union of Foodworkers, Lingarden, Marks & Spencer, Oxfam, Sainsburys, Somerfield Stores Ltd, Tesco, The Co-operative Group (CWS) Ltd, Traidcraft Exchange, Women Working Worldwide, World Flowers.

florícolas de Kenia. Más aún, ahora los minoristas eran totalmente conscientes de que algunos de los procedimientos de auditoría social que estaban llevando a cabo o encargando no eran confiables. Los miembros gremiales y los de las ONGs también deseaban la oportunidad de reunirse regularmente con los proveedores a fin de solucionar problemas e informar de los progresos obtenidos a sus pares. Los miembros solicitaban una propuesta continua para:

- Discutir y solucionar problemas existentes a ambos lados de la cadena de proveedores del mercado
- Compartir información de las cadenas de proveedores hortícolas en Kenia y en cualquier otra parte
- Compartir las buenas prácticas

Como resultado de esto, se estableció el Foro Florícola de la ETI en abril de 2003, lo que permitió a los miembros reunirse aproximadamente cada cinco meses y compartir información gracias a un listado de e-mail. Durante la existencia del Foro, tres nuevos miembros de la ETI que suministraban flores y plantas (World Flowers, Flamingo Holdings, Lingarden) se unieron al Grupo. En diciembre de 2004 dicho Foro dejó de reunirse por separado; desde entonces, se ha integrado al Grupo Alimenticio de la ETI, una reunión trimestral de miembros que proveen y venden al detal alimentos y productos agrícolas frescos.

### **3.4 Otros sectores involucrados**

Muchos miembros ya tenían lazos con diversas organizaciones y entidades certificadoras que trabajaban en el sector hortícola de Kenia y cuya tarea incluía de algún modo el problema de las normas laborales. La visita a Kenia de noviembre de 2002 había demostrado a los miembros que sería útil compartir la información que habíamos recogido acerca de los problemas de los trabajadores y los inconvenientes con las auditorías sociales de dichas organizaciones. Por consiguiente, la ETI también trató de entablar el diálogo con otros sectores internacionales del negocio florícola. Esto implicó dos reuniones con los Agregados de Comercio y de Agricultura en las oficinas del Alto Comisionado de Kenia en Londres. Más aún, hubo una colaboración estrecha con miembros de la EUREPGAP y de la Coordinadora Florícola Internacional durante 2003 y 2004. Tales compromisos aparecen explicados en el Apéndice 1 de la página 22.

## **4. Progreso alcanzado**

Tal como se mencionara anteriormente, el simple hecho de establecer un diálogo significativo y constructivo tanto en Kenia como en el Reino Unido fue un logro importante para todos, aunque se mantuvo la ausencia de gremios en el trabajo multi-sectorial en Kenia. Durante 2003 y 2004, el desafío para la HEBI y otros fue transformar la discusión en acción concreta. Las secciones que siguen describen las actividades llevadas a cabo por los miembros de la HEBI en Kenia y los de la ETI en el Reino Unido desde noviembre de 2002 hasta diciembre de 2004.

### **4.1 El trabajo de la HEBI hasta hoy y planes futuros**

La HEBI el siguiente mandato de sus miembros en noviembre de 2002::

- Armonizar los intereses y el grado de compromiso de los distintos sectores
- Asegurarse de que el sector florícola mejore continuamente la situación social en las fincas mediante compromisos positivos con todos los sectores involucrados de esta actividad
- Desarrollar un sistema confiable y participativo de auditoría social, aceptable para todos los sectores involucrados, incluyendo los mercados compradores
- Utilizar el marco desarrollado de auditoría social para establecer la verdadera situación en cada lugar, e informarla a los distintos sectores involucrados
- Desarrollar pautas precisas de referencia para la auditoría de fincas florícolas
- Recaudar fondos para financiar el proceso de auditoría
- Designar y contratar a auditores independientes

- Aprobar los criterios a utilizar para seleccionar el grupo de fincas a auditar
- Aprobar el proceso de auditoría y los costes relacionados propuestos por el auditor independiente
- Guiar, dirigir y administrar el proceso de auditoría
- Asegurarse de mantener el diálogo constructivo.

La acción clave específica acordada fue el organizar auditorías de un muestreo aleatorio de fincas florícolas de Kenia para establecer la situación con respecto a los normas laborales del sector y luego supervisar las acciones correctivas.

#### **4.1.1 Un grupo de fincas se somete a una auditoría social participativa en octubre de 2003**

Durante 2003, el Comité Ejecutivo que representaba a las ONGs, al gobierno y a los sectores de la actividad florícola siguió adelante con tales acciones. En primer lugar, los miembros se inscribieron como una entidad legal y luego abrieron una cuenta bancaria para recibir fondos y pagar gastos. Recibieron fondos de la DFID y de la RNE para financiar las auditorías sociales planeadas, así como de la ETI para financiar una mayor capacitación en auditoría social participativa. Para febrero de 2003, se había completado un curso introductorio de dos días sobre auditoría participativa, como se detalló anteriormente en la Sección 3.2.2. En julio de 2003, la HEBI le encargó a Diana Auret que dictara un curso extra de una semana para auditores sociales destinado al personal de los miembros integrantes de la HEBI.

Entre marzo y octubre de 2003, el Comité Ejecutivo acordó las pautas de referencia para la auditoría social de fincas florícolas, los pactos de confidencialidad y los criterios para seleccionar el muestreo de fincas a auditar. Los miembros del Comité Ejecutivo también trabajaron extensamente para desarrollar un Código HEBI que pudiera cubrir todas las normas internacionales de la OIT, con material adicional específico para el contexto de Kenia. Se utilizó este criterio y la consiguiente lista específica de verificación en las auditorías sociales realizadas por la HEBI. Luego, los miembros de la HEBI acordaron un proceso de creación de conciencia a ser llevado a cabo tanto con la presencia de empresarios como de trabajadores de las fincas a auditar a fin de instruir a ambos grupos sobre los objetivos y procesos de una auditoría social.

En septiembre de 2003, diez fincas con diferentes características (de tamaño, ubicación y pertenencia) fueron seleccionadas para la auditoría. La HEBI le encargó el trabajo de auditoría a Diana Auret, quien fue asistida por aquellos que habían tomado el curso de capacitación en auditoría social participativa en febrero y julio de 2003. Hacia fines de octubre, ocho fincas habían tenido una auditoría social participativa completa, una había completado solo la mitad de la auditoría por limitaciones de tiempo de los auditores y otra auditoría había sido cancelada. Estas auditorías piloto permitieron a los participantes evaluar las normas laborales en dichas fincas así como poner a prueba el criterio, las herramientas y la metodología de auditoría que había desarrollado la HEBI.

#### **4.1.2 Manteniendo el diálogo y estableciendo lazos**

Además de estas actividades concretas para desarrollar criterios y llevar a cabo auditorías, los miembros del Comité Ejecutivo también se dedicaron a actividades menos exigentes. Tras haberse realizado el primer cambio en décadas en el gobierno de Kenia casi a fines de 2002, fue preciso restablecer lazos con nuevos representantes gubernamentales durante 2003. Si bien estaban presentes en el Comité Ejecutivo funcionarios que representaban a los Ministerios de Comercio e Industria, Agricultura y Trabajo, el Comité consideró vital conseguir el apoyo del Ministro de Agricultura. Se informó sucintamente al Ministro en noviembre de 2003 y se lo mantuvo al corriente de los objetivos y actividades de la HEBI. También se llevaron a cabo reuniones consultivas con otros miembros relevantes de los departamentos del Gobierno de Kenia así como con la ETI, con la ICC y con el Representante de África Oriental de la IUF.

#### **4.1.3 Se comparten los resultados de las auditorías y se acuerdan los planes futuros en enero de 2004**

En enero de 2004 se llevó a cabo en Nairobi una reunión con más de 100 participantes de todas las categorías de miembros de la HEBI. Este encuentro tenía como objetivo informar a los distintos sectores involucrados sobre el trabajo de la HEBI durante 2003 y sobre los resultados de las auditorías sociales piloto. La Agenda incluía la discusión sobre el trabajo de la HEBI hasta esa fecha, espacio para que los distintos sectores expusieran sus puntos de vista, y sesiones grupales para acordar recomendaciones para todas las partes, así como un nuevo plan de trabajo para la HEBI. Esta reunión fue financiada por la ETI, la cual fue representada por Alan Roberts.

#### **CONCLUSIONES A PARTIR DE LAS AUDITORÍAS PILOTO**

En los talleres se informó a todos los sectores involucrados sobre las conclusiones a partir de las auditorías piloto, con resguardo de privacidad de los participantes, resaltándose las buenas prácticas, las áreas preocupantes y las lecciones aprendidas tanto mediante el desarrollo del Código HEBI como con las herramientas de auditoría. Las áreas preocupantes coincidían con las informadas a los miembros de la ETI en noviembre de 2002. Éstas incluían horas extra excesivas durante los períodos de máxima demanda, problemas con la maternidad de las trabajadoras, procedimientos inadecuados ante emergencias, procedimientos incorrectos para manejar problemas de disciplina y reclamos, canales de comunicación ineficaces, instalaciones sanitarias y de cuidado de la salud no apropiadas, residencias para los trabajadores colmadas, baja agremiación, impedimentos para la libertad de asociación e ignorancia de los trabajadores de leyes y normas laborales básicas. También había casos de buenas prácticas, como salarios por encima del promedio, trabajo regular, número aceptable de horas de trabajo, exclusión del trabajo infantil, existencia de comités de defensa del género y del bienestar, así como buena atención médica.

#### **BENEFICIOS APORTADOS POR LA HEBI PARA LA INDUSTRIA Y LOS TRABAJADORES**

Quedaron claros los beneficios del trabajo de la HEBI hasta esa fecha. Estos incluían:

- Mayor toma de conciencia entre los distintos sectores de la importancia de los códigos sociales
- Ayuda a ciertas fincas para realizar acciones correctivas de carácter social como consecuencia del proceso de auditoría
- La creación de un foro para todos los sectores involucrados, a fin de resolver problemas comunes
- La inmediata reducción de la publicidad adversa con respecto al sector florícola de Kenia.

#### **LECCIONES APRENDIDAS CON EL DESARROLLO DEL CÓDIGO, LAS HERRAMIENTAS Y LA METODOLOGÍA DE LA HEBI**

Las lecciones aprendidas a partir del desarrollo del borrador del Código HEBI así como de las herramientas y metodología de auditoría incluyeron lo siguiente:

- Los métodos participativos crean confianza en el proceso de auditoría
- La toma de conciencia previa a las auditorías sociales es esencial para el buen funcionamiento de tal sistema
- Las auditorías sociales deberían apuntar a mejorar continuamente la condición social de los trabajadores en la finca, en vez de concentrarse sólo en el buen cumplimiento. Este enfoque genera información más objetiva durante el proceso de auditoría
- El empleo de auditores locales introdujo beneficios debido al conocimiento de la actividad, la lengua y la cultura. Hay una gran necesidad de capacitar a más auditores locales que comprendan las leyes y la cultura locales
- El comprometer a todos los sectores en el proceso de auditoría social, incluyendo a la sociedad civil, es importante para generar confianza, cooperación y aceptación con respecto a las conclusiones derivadas de las auditorías, así como para desarrollar y administrar códigos sociales

- Al menos el 50% de los auditores deberían ser mujeres, dado que la mayoría de quienes trabajan en esta actividad lo son
- Un código común reduce el costo de cumplimiento tanto para los floricultores como para los exportadores.

#### **SE ACUERDA UN MANDATO ADICIONAL**

Finalmente, los participantes hicieron recomendaciones de acciones futuras y redactaron un mandato adicional para la HEBI, el cual implicaba:

- Facilitar el proceso de adopción del bosquejo de Código HEBI
- Fortalecer y desarrollar aún más la adopción de la metodología de auditoría participativa en toda la actividad florícola
- Promover el código y la metodología de auditoría tanto local como internacionalmente
- Facilitar el proceso de formación de una asociación independiente de auditores sociales
- Crear conciencia y educar al público en general, los trabajadores y los empresarios con respecto al código y las leyes laborales
- Llevar a cabo auditorías sociales en el resto de las fincas florícolas de Kenia
- Comprometer a todos los sectores en la creación de un cuerpo de leyes nacionales
- Establecer un secretariado y un mecanismo que facilite el mandato de la HEBI.

#### **4.1.4 Actividades bajo el mandato adicional, marzo a diciembre de 2004**

En marzo de 2004, el Comité Ejecutivo distribuyó a todos los participantes un informe sobre el taller de enero. A continuación, estos desarrollaron una estrategia para la HEBI que cubría el período de marzo a diciembre de 2004. Esta estrategia tradujo el mandato adicional en acciones específicas para cada miembro del Comité Ejecutivo.

El progreso de estas acciones fue lento durante 2004. Todos los miembros del Comité Ejecutivo tenían empleos de tiempo completo en sus propias organizaciones, por lo que el tiempo dedicado a las actividades de la HEBI se vio obviamente limitado, especialmente después del nivel de trabajo llevado a cabo en 2003. El Comité Ejecutivo también tuvo que analizar problemas de gobernabilidad de la Junta de Directores de la HEBI tras cambios de personal en las organizaciones que componían la HEBI.

Se hizo evidente que había una necesidad urgente de poner un funciones un Secretariado que iniciara y coordinara todas las actividades planeadas. Hacia octubre de 2004, el Comité Ejecutivo (con la ayuda de la DFID) ya había conseguido espacio de oficinas e infraestructura para la HEBI y también había conformado un secretariado con un administrador de proyectos, así como un gerente y un asistente administrativos. Se produjeron también informes contables sobre los ingresos y gastos de la HEBI.

Hacia noviembre de 2004 el Comité Ejecutivo había acordado las siguientes prioridades:

- Revisar el Código HEBI y la metodología de auditoría de acuerdo a los comentarios recibidos en el Taller de Sectores Involucrados en enero de 2004
- Llevar a cabo capacitación:

  - Para la creación de conciencia y la oferta de instrucción tanto para los empresarios de las fincas como para sus trabajadores
  - Para la formación de auditores sociales
  - Para los futuros entrenadores de los auditores sociales adicionales

- Llevar a cabo más auditorías sociales en fincas florícolas
- Producir información sobre la HEBI en distintos formatos, como un sitio Web y folletos impresos
- Promover la HEBI usando estos materiales de comunicación.

El Secretariado de la HEBI y el Comité Ejecutivo están comenzando ahora sus actividades del año 2005. Se puede obtener mayor información requiriéndola al Administrador de Proyectos de la HEBI<sup>5</sup>.

#### **4.2 Las prácticas cambiantes de los miembros corporativos de la ETI**

Tras el establecimiento de una plataforma de diálogo y una mejora en las comunicación con los sectores florícolas de Kenia, también ocurrieron cambios significativos y una variación de prácticas a nivel del Reino Unido. El visitar las fincas y hablar directamente con los trabajadores y otros involucrados en la actividad florícola produjo un profundo impacto en quienes visitaron Kenia con la ETI en noviembre de 2002. También sintieron el mismo impacto otros minoristas que visitaron Kenia independientemente en los meses sucesivos en vista de la información compartida por la delegación a su regreso.

El trabajo de la ETI sobre la floricultura incrementó la comprensión de los miembros corporativos y su motivación para tratar de solucionar los problemas en la implementación de las normas laborales en el negocio horticultor. Esto llevó a los miembros corporativos a realizar una serie de acciones:

- Comprometer más directamente a los proveedores
- Evaluar el impacto de sus propias prácticas de compra
- Llevar a cabo mejores auditorías sociales
- Utilizar distintos métodos de auditoría, incluyendo seguimientos
- Capacitar a los equipos horticultores técnicos y de compra sobre el impacto de sus decisiones sobre los proveedores y los trabajadores
- Asegurarse de que se hayan dado los pasos iniciales para considerar la situación de otras cadenas de proveedores de flores más allá de Kenia, especialmente del otro principal país proveedor, Colombia.

En un caso, los miembros minoristas también trabajaron extensamente con su proveedor florícola keniano y con la Fairtrade Foundation (Fundación para el Comercio Justo) para importar flores con una certificación de comercio justo de una firma keniana bajo las normas para mano de obra contratada estipuladas por la Fairtrade Labelling Organisation (Organización de Rotulado para el Comercio Justo). Dichas flores salieron a la venta en marzo de 2004.

Con respecto a Colombia, los miembros corporativos de la ETI establecieron su propio grupo informal a fines de 2003 (más allá de las decisiones de la ETI) para considerar conjuntamente los problemas con las normas laborales en ese país. Conjuntamente encargaron y pagaron ocho auditorías en las fincas principales que les proveían las flores. También comenzaron conversaciones con la ASOCOLFLORES (Asociación Colombiana de Exportadores de Flores), la asociación de floricultores colombianos. Esto culminó con una visita por parte de funcionarios de ASOCOLFLORES a un Foro de la ETI sobre Floricultura llevado a cabo en octubre de 2004. Dicho encuentro permitió tanto a ASOCOLFLORES como a la ETI compartir información sobre experiencia, enfoques y estudio de las normas laborales en Colombia y Kenia hasta esa fecha. La ETI y sus miembros ahora permanecen en contacto con ASOCOLFLORES, y en particular con respecto a su programa ambiental y social denominado FLORVERDE<sup>6</sup>. Actualmente FLORVERDE se encuentra revisando su código social para incluir tales elementos como la libertad de asociación.

Las áreas de progresos más significativos con respecto a los miembros de la ETI se detallan en las Secciones 4.2.1 y 4.2.2 a continuación.

---

<sup>5</sup> Ephantus Njeru, Administrador de Proyectos, P.O. Box 8647-00200, Nairobi, Kenya. Tel: +254 (0)20-2737789 / 27335270. Email: hebi@africaonline.co.ke

<sup>6</sup> Ver detalles en [www.asocolflores.org/info/info\\_florverde\\_ingles.php](http://www.asocolflores.org/info/info_florverde_ingles.php)

#### **4.2.1 Mayor compromiso directo de los proveedores**

Muchos miembros minoristas alentaron a sus principales proveedores de flores a que se unieran a la ETI como la manera más efectiva de aprender cómo tratar de solucionar estos problemas a largo plazo. World Flowers, Flamingo Holdings y Lingarden se unieron a ETI como nuevos miembros entre 2003 y 2004. Los tres participaron activamente en el Foro de la ETI sobre Floricultura, y los tres se aseguraron de que miembros específicos de su personal trataran problemas relevantes dentro de su propia organización. Posteriormente, dos de ellos contrataron a personal en Kenia para que solucionara sus problemas con respecto a las normas laborales y la implementación del código de conducta, así como las acciones correctivas respectivas. Las tres compañías aseguran que esto las ha conducido a fuertes mejoras en su comprensión y en la solución de problemas laborales en toda su cadena de proveedores, no solo en Kenia, sino también en otras partes de África, Latinoamérica y hasta en el Reino Unido.

#### **4.2.2 Cambio en las prácticas de compras al detal**

El hecho de que los proveedores pasaran a ser miembros también elevó el nivel de discusión en las reuniones del Foro Florícola puesto que estos pudieron plantearles a los minoristas ciertas conductas que incidían en las normas laborales. Algunos minoristas se aseguraron de que sus equipos técnicos y de compra estuvieran adecuadamente asesorados sobre los problemas que enfrentaban los proveedores y los trabajadores en las cadenas de abastecimiento horticultor a fin de que fueran conscientes de las consecuencias de sus decisiones. Quedó demostrado que los períodos de producción pico como el Día de San Valentín, Navidad y el Día de la Madre imponían a los proveedores desafíos para el cálculo de mano de obra, especialmente en lo referido a horas extra. Los pedidos de último momento de los supermercados no permitían que los proveedores pudieran calcular adecuadamente cuántos trabajadores necesitarían para esas fechas. Algunos productores pudieron negociar un arreglo con sus compradores minoristas. En algunos casos, esto indujo cambios en los procedimientos de compra y una tendencia a que solicitaran volúmenes fijos para esas fechas, lo que dio lugar a que los productores pudieran planificar sus necesidades de mano de obra, y contrataran y capacitaran a trabajadores adicionales en caso necesario. Esto también permitió que los trabajadores avisaran con tiempo a sus empleadores si deseaban o no trabajar el número de horas extra esperado.

### **4.3 Cambios para los trabajadores**

Lo más importante en cuanto a estas medidas es cómo perciben el progreso logrado los trabajadores de las fincas de Kenia, especialmente aquellos que habían presentado sus quejas inicialmente. Quedó demostrado que las mejoras en las prácticas comerciales entre los proveedores y los compradores minoristas de la ETI se han traducido en mejoras sustanciales para muchos trabajadores de fincas florícolas que abastecen a los miembros corporativos de la ETI. Estos cambios positivos incluyen:

- El fin de los contratos informales y la introducción de información contractual en lengua Kiswahili
- Información más clara en los recibos de sueldo
- La introducción de un sistema por el cual las horas extra son opcionales
- Mayor cobertura médica
- Mejoras en las viviendas de los trabajadores
- Licencias por maternidad más prolongadas y la provisión de guarderías infantiles
- Mayor porcentaje de puestos de supervisión para las trabajadoras
- Nuevos equipos de protección personal (EPP) y mayores controles en el rociado de pesticidas
- Mayor capacitación en el uso de EPP
- Mejoras en la cantidad y calidad de las duchas y baños
- Mayor provisión y señalización del agua potable
- Mejoras en el transporte de los trabajadores
- Comités de trabajadores de bienestar y de género (de defensa de los derechos de las trabajadoras) mejores o recién creados; mayor organización de los trabajadores.

Una de las mejoras más significativas y sostenibles ha sido el hecho de que en algunas fincas, estas y otros factores se han traducido desde entonces en un aumento importante en el número de trabajadores agremiados, con el consecuente reconocimiento de sus derechos y el establecimiento de acuerdos de negociaciones colectivas entre los sectores empresarial y laboral.

Al mismo tiempo, es de hacer notar que varios factores contribuyeron a estas mejoras pero que todavía queda mucho por hacer, especialmente en cuanto a temas importantes como los salarios. Algunas fincas han tenido mayor experiencia previa que otras para manejar problemas de normas laborales y han estado mejor equipadas y con mejores recursos para responder a las demandas de cambio. El sector está trabajando mucho para asegurarse de que las mejoras se implementen en toda la nación y para que todos los trabajadores puedan percibir las. Será vital el rol del gobierno keniano, de los gremios, de todos los sectores asociados a la HEBI y de otros sectores para que una mejora continua quede garantizada.

## 5. Conclusión

En conclusión, el trabajo de los miembros de la ETI para implementar normas laborales en las fincas florícolas de Kenia ha dejado una gran enseñanza, especialmente para los miembros involucrados. Esto sucedió a pesar de que este trabajo nunca fue un proyecto de la ETI con un plan definido, sino más bien una respuesta a una queja receptada por nuestros miembros acerca de violaciones a las normas laborales en su cadena de abastecimiento. Claramente ha destacado el valor de los grupos multi-sectoriales y de las auditorías eficientes, así como la necesidad de mecanismos sostenibles de cambio. También ha contribuido a mejorar las normas laborales para los trabajadores de las fincas florícolas de Kenia que proveían flores a los miembros de la ETI. Otros compradores de flores provenientes de Kenia o de otros lugares también podrían beneficiarse de la información contenida en este informe.

Los miembros corporativos de la ETI ya han tomado la iniciativa de compartir esta enseñanza con sus contactos, especialmente con el sector floricultor de Colombia. También los miembros de las ONGs están aplicando las lecciones aprendidas. En un caso, esto implica la labor de trabajadoras de los sectores florícola y de verduras en los otros países africanos al sur del Sahara; en otro, el aplicar lo aprendido sobre técnicas de auditoría social. Resulta vital la necesidad de una participación gremial fuerte en esta labor. Esperamos que los sectores involucrados de la HEBI logren un mayor compromiso gremial en el futuro.

Esperamos que este informe cumpla con los objetivos de la ETI de generar buenas prácticas en la implementación de códigos de conducta, y de compartir tales buenas prácticas con las partes involucradas.

## **Apéndice 1: Compromiso con la EUREPGAP y la IFC**

### **EUREPGAP**

Muchos minoristas de la ETI buscaron certificación de la EUREPGAP<sup>7</sup> con respecto a las buenas prácticas agrícolas de quienes les suministraban flores. Los miembros de la EUREPGAP han creado un conjunto de normas sobre buena práctica para los productores hortícolas a través de su Comité de Normas Técnicas Florícolas (Flowers Technical Standards Committee). Los miembros de la ETI que participaron también del Comité de la EUREPGAP informaron a otros miembros de la ETI que dicho Comité estaba considerando expandir su sección sobre el bienestar de los trabajadores de su protocolo florícola (la norma hortícola).

A los miembros de la ETI les preocupaba que la expansión de criterios sociales en una auditoría técnica de la EUREPGAP llevada a cabo por auditores técnicos sólo sirviera para confundir más a los productores y que produjera información engañosa sobre normas sociales en las fincas auditadas por la EUREPGAP. Por consiguiente, los miembros y funcionarios del Secretariado de la ETI asistieron a una reunión del Comité de Normas Técnicas Florícolas de la EUREPGAP en abril de 2003 y explicaron su experiencia en Kenia, así como sus puntos de vista y preocupaciones sobre la potencial revisión del protocolo florícola de la EUREPGAP, tras lo cual el Comité aceptó no expandir su sección sobre el bienestar de los trabajadores.

### **Coordinadora Florícola Internacional (IFC) y Programa de Rotulado Florícola (FLP)**

La IFC es una red de ONGs y gremios europeos dedicados a problemas florícolas, y más específicamente, interesados en que se exporten a los supermercados europeos flores cuyos productores no infrinjan derechos sociales. Sus miembros incluyen tanto a la IUF como a ONGs y gremios radicados en Alemania, Holanda y Suiza. Los miembros de la IFC han estado trabajando juntos desde mediados de la década de los 90. En 1999 redactaron conjuntamente el Código Internacional de Conducta para los Productores de Flores Cortadas. Este Código es casi idéntico al Código Básico de la ETI<sup>8</sup>.

En 1999, tanto las ONGs que trabajaban juntas como el gremio agrícola alemán (IGBAU) firmaron con los importadores y floristas un acuerdo denominado el Programa de Rotulado Florícola (FLP)<sup>9</sup>. Las fincas florícolas de cualquier parte del mundo pueden solicitar que auditores sociales y ambientales independientes les realicen inspecciones a fin de que puedan convertirse en miembros de la FLP, a condición de que cumplan con la ICC. Una vez aceptadas como miembros, las fincas reciben la certificación FLP y tienen derecho a comercializar sus flores con el rótulo de la FLP. Varias fincas florícolas kenianas son miembros de la FLP, y entre los trabajadores entrevistados por la delegación de la ETI en noviembre de 2002 se contaban trabajadores de las fincas certificadas por la FLP.

La ETI pudo contactar a la IFC y a la FLP a través de nuestros miembros de la WWW y de la IUF. Se estableció una relación cuando nuestro Administrador de Proyectos de la ETI asistió a una reunión de la IFC en marzo de 2003 a fin de compartir los reclamos presentados por los trabajadores y otros sectores durante la visita de la ETI a Kenia. Tras esta reunión, los miembros de la IFC compartieron recursos e información de sus actividades con la ETI. Esto incluía una versión en lengua Kiswahili del Código Internacional de Conducta para los Productores de Flores Cortadas, así como copias de un manual de capacitación para trabajadores florícolas. Las mismas se repartieron a los miembros de la ETI y de la HEBI en Kenia durante mayo de 2003. La ETI continúa en contacto con los miembros de la IFC, y especialmente con los de la FLP.

© Iniciativa de Ética de Mercado 2004

---

<sup>7</sup> Ver glosario en la página 4

<sup>8</sup> Ver [www.flowercampaign.org/english/prod/code.htm](http://www.flowercampaign.org/english/prod/code.htm)

<sup>9</sup> Ver [www.flower-label-program.org](http://www.flower-label-program.org)