

## TÉRMINOS DE REFERENCIA

<b>Título de la consultoría</b>	Análisis legal de los mecanismos e implicaciones de pago de diferencial de salario digno a trabajadores de banano Fairtrade
<b>Unidad de dependencia</b>	Dirección de Operaciones
<b>Alcance</b>	Ecuador
<b>Relaciones internas</b>	Gestor Ecuador Especialista de Trabajo Decente Coordinación de DDHH y Ejes Transversales Dirección Regional Andina Dirección de Operaciones
<b>Relaciones externas</b>	Plantaciones certificadas Fairtrade
<b>Reporta a</b>	Coordinación de DDHH y Ejes Transversales
<b>Coordina a</b>	Especialista de Trabajo Decente

### ACERCA DE CLAC

La Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Pequeños(as) Productores(as) y Trabajadores(as) de Comercio Justo (CLAC) es una asociación constituida con personería jurídica en El Salvador, que agrupa a las Organizaciones de Pequeños(as) Productores(as) (OPPs) y Organizaciones de Trabajadores(as) dentro del Comercio Justo. CLAC está organizada en “Coordinadoras Nacionales” y “Redes”; las primeras agrupan a las organizaciones miembros de CLAC por país, mientras que las Redes de Producto agrupan a las organizaciones por producto independientemente del país en el que se encuentren, y la Red de Trabajadores(as) agrupa a las organizaciones de trabajadores(as) de los diferentes países.

La misión de CLAC es no solamente representar a las organizaciones democráticamente organizadas, sino también velar por su fortalecimiento y desarrollo; asimismo, facilitar asistencia a sus asociados(as), promocionar sus productos y valores, e incidir en instancias sociales, políticas y económicas. Las líneas estratégicas de trabajo de CLAC son: 1) Fortalecimiento organizacional y operativo de CLAC, 2) Promoción del Comercio Justo, sus valores y principios, 3) Fortalecimiento y desarrollo de nuestras organizaciones miembro, 4) Crecimiento y vinculación con mercados existentes y nuevos, 5) Incidencia, 6) Ejes transversales: género, cambio climático, soberanía alimentaria, protección infantil, inclusión de jóvenes, sostenibilidad ambiental, y buenas prácticas laborales.

### ACERCA DE LA INICIATIVA

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015) el Trabajo Decente resume las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que genere un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, la igualdad de oportunidad y de trato para todas las mujeres y hombres. La intención del trabajo decente es crear empleos y oportunidades, garantizar los derechos de los trabajadores, extender la protección social y promover el diálogo social.



Desde Fairtrade International se contribuye a identificar cuáles son los principales retos y brechas para que los(as) trabajadores(as) accedan de forma procesual al bienestar laboral y vida digna, así también a brindar las herramientas y construir capacidades que los empoderen de forma tal que puedan reclamar sus derechos y gestionar procesos de negociación colectiva, ya sea de forma directa o a través de sus representantes. Estas son algunas de las vías que utiliza Fairtrade para apoyar los derechos de los cientos de miles de trabajadores(as) asalariados(as) involucrados(as) en la producción de flores, té, bananas y otros productos Fairtrade:

### **1. Los derechos de trabajadores(as) incorporados en los estándares**

Los Estándares Fairtrade se basan en las convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros tratados y convenios (inter)nacionales en la materia. El Estándar de trabajo contratado establece los requisitos para las plantaciones, incluye reglas sobre salud y seguridad y también establece condiciones de empleo para temas como salarios, tiempo de licencia, seguridad social y contratos. También incluyen requisitos para garantizar una mejor protección contra la violencia de género y el acoso sexual a través de comités de género y mecanismos efectivos para la presentación de quejas.

### **2. Apoyar a los(as) trabajadores(as) para que se organicen**

Fairtrade está comprometido con el ejercicio del derecho a la libertad de asociación y el empoderamiento de los(as) trabajadores(as). En colaboración con sindicatos y organizaciones de derechos laborales, apoyamos a los(as) trabajadores(as) para que conozcan sus derechos y desarrollen habilidades y destrezas que les garanticen procesos de toma de decisiones informados, organizaciones más sólidas y democráticas capaces de gestionar acuerdos a través de negociaciones colectivas a favor del trabajo decente y vida más digna.

### **3. Apoyar el diálogo**

Fairtrade promueve el diálogo y el consenso como mecanismo democrático para construir sinergias y abordar procesos de mejoras. Acompañamos el proceso de empoderamiento de trabajadores en la construcción de un liderazgo sustentando en los valores de Comercio Justo, comprometidos con el diálogo entre empleadores-trabajadores, como mecanismo de solución de controversias, así como a espacios amplios de diálogo y concertación con sindicatos locales y expertos en materia laboral.

### **4. Habilitación de salarios dignos**

El salario digno para trabajadores(as) de las plantaciones certificadas Fairtrade, es uno de los componentes esenciales de la estrategia Fairtrade. Fairtrade promueve la adopción de una cultura empresarial con un enfoque de derechos humanos, con una visión integral del bienestar laboral.

El sistema asume la búsqueda de alternativas reales que garanticen cerrar brechas de salario digno para trabajadores(as), sin embargo, esto implica un proceso complejo que debe abordarse de forma integral, el mismo, debe ser parte de una agenda de trabajo decente más amplia. Cerrar por completo la brecha del salario digno dependerá del compromiso y la colaboración entre los diferentes actores a lo largo de la cadena de suministro.

El objetivo estratégico es que los salarios dignos estén integrados en convenios colectivos equilibrados e integrados mediante la promoción activa de la negociación colectiva. Como tal, los mecanismos mediante los cuales las plantaciones pagan diferenciales de salario digno a los trabajadores deberían permitir mayores esfuerzos de negociación colectiva. También deben ser legales y dar un sentimiento de equidad a los trabajadores.

### **OBJETIVO DE LA CONSULTORÍA**

Analizar, comprender y contar con recomendaciones técnicas viables, sobre las diferentes formas de pago del diferencial de salario digno a trabajadores(as) de banano de Comercio Justo en Ecuador, en función de sus implicaciones y de la cobertura que permitan las legislaciones del país en el proceso de investigación.

### **ETAPAS DE LA CONSULTORÍA**

La siguiente descripción corresponde a etapas mínimas propuestas que la consultoría deberá realizar como parte del servicio. Las mismas no deben considerarse como limitativas para el cumplimiento del objetivo, es decir, la consultoría podrá ampliarlas en caso de que, de acuerdo con su experiencia y criterio, lo considere necesario para alcanzar dicho objetivo.

Se espera que esta consultoría de respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿El dinero adicional recibido como diferencial de salario digno se pagará como bonificación?
- ¿Como parte del salario del trabajador, o a través de la Prima Fairtrade? ¿Con qué frecuencia debe hacerse este pago?
- Si el diferencial de salario digno se paga como parte del salario del trabajador, ¿qué sucede cuando el minorista detiene el proyecto y ya no se paga el diferencial de salario digno a la plantación? ¿O si la plantación pierde su certificación?
- ¿El(La) trabajador(a) tiene derecho a ese pago extra proveniente del diferencial de salario digno y el dueño de la plantación tiene que seguir pagándolo, aunque ya no se pague el diferencial de salario digno al empleador?
- Ante un eventual incumplimiento del pago de diferencial de salario digno, ¿quiénes tienen responsabilidad laboral frente al trabajador? ¿Tiene alguna carga sobre la prestación el comprador que paga ese diferencial de salario digno?
- ¿Existe alguna forma de generar vinculación/responsabilidad entre el comprador que paga el diferencial de salario digno con el que el productor paga a los trabajadores, a fin de generar sostenibilidad en la prestación a partir de un compromiso comercial?
- ¿Cuáles serían las implicaciones fiscales del dinero extra que el(la) trabajador(a) recibirá del diferencial salario digno?
- ¿Cuáles son las implicaciones fiscales del diferencial de salario digno en caso este se pague:
  - a) Como bonificación pagada a través del empleador
  - b) Como parte del salario de trabajador(a)
  - c) Como bonificación a través del Comité de Prima Fairtrade
- ¿Y cómo las diferentes frecuencias posibles de pago del diferencial de salario digno (mensual, bimensual, trimestral, etc.) afectan dichas implicaciones fiscales?

## PREPARACIÓN:

- Reunión inicial con el Comité de seguimiento del equipo operativo de CLAC
- Revisión de la misión y visión y Plan Estratégico de CLAC
- Presentación al Comité de seguimiento para aprobación de la propuesta metodológica a utilizar para el abordaje de la consultoría. (Cronograma de ejecución, herramientas y recursos)
- Informe Inicial aprobado

## Revisión documental sobre diferentes mecanismos que pueden ser utilizados por las plantaciones comerciantes y minoristas, para pagar diferenciales de salarios dignos a trabajadores(as), a partir del marco regulatorio ecuatoriano.

- Analizar los marcos jurídicos y leyes laborales de Ecuador con el fin de comprender a profundidad los temas relativos a la remuneración, tiempo extra, beneficios sociales y otros beneficios por ley, identificando factores claves para definir y pagar un salario digno en dicho país y proyectar en función de la realidad nacional.
- Realizar revisión documental de estudios previos, pilotos, sistematización de aprendizajes, herramientas existentes y experiencias prácticas si existieran, que tengan relación con el país o la región en cuestión.
- Elaborar un documento con orientaciones y recomendaciones puntuales para plantaciones, comerciantes y minoristas, que defina los elementos a tomar en cuenta, el método que se utilizará para pagar el diferencial de salario digno a trabajadores(as), tomando en cuenta los riesgos de amplificación de costos y dando respuesta como mínimo a las preguntas planteadas en estos términos de referencia.
- Validar los resultados del estudio y las recomendaciones de los diferentes mecanismos sugeridos para el pago del diferencial del salario digno, a través de encuentros de discusión en diversos espacios con plantaciones, representantes de los trabajadores, representantes sindicales, comerciantes, entre otros actores relevantes.

## METODOLOGÍA

El enfoque metodológico de la consultoría debe incorporar los siguientes elementos:

- Enfoque histórico, a partir de la revisión documental de experiencias previas, documentadas y de legislaciones y normas existentes en diversos países, que permita hacer propuestas coherentes a cada marco regulatorio, sin afecciones de costos adicionales.
- Enfoque participativo. Desde la elaboración de la propuesta inicial, se espera que sean involucradas las partes interesadas, para que tanto el plan como el enfoque metodológico, sean coherentes con las expectativas.
- Enfoque andragógico, en los procesos de validación de información y/o recolección de recomendaciones, asegurándose que la propuesta se ajuste a la realidad de los consultados(as).
- Enfoque de equidad y perspectiva de género, incorporando una visión inclusiva a la propuesta, tanto de jóvenes, mujeres y adultos vulnerables.

## ENTREGABLES

La consultoría debe incluir los siguientes entregables:

NÚMERO	ENTREGABLE	DESCRIPCIÓN
1	Plan de Trabajo	Documento que detalle la metodología de trabajo, cronograma de ejecución, herramientas y recursos a utilizar. Esta propuesta de trabajo deberá ser la versión aprobada por el Comité de seguimiento
2.	Propuesta borrador de contenido y metodología	Documento conteniendo versión preliminar con la revisión del marco jurídico y ley laboral, la composición de los ingresos de los trabajadores y beneficios marginales que contribuyen al salario digno. Así mismo, una aproximación a las diversas experiencias y/o pilotos existentes en el sistema sobre pago diferencial salario digno a trabajadores, en función de la revisión documental realizada
3	Documento conteniendo recomendaciones de mecanismos para pago de diferencial tomando en cuenta la investigación documental de la legislación y experiencias previas en algunos países	Documento final, máximo 30 páginas, incluyendo apéndice. Se espera que el documento incluya un resumen ejecutivo, descripción de metodología utilizada, revisión del marco jurídico y legislación laboral, así como detalles de las experiencias previas encontradas, especificando la participación de los diversos actores de la cadena en el pago del diferencial. El documento debe contar de manera especial, con recomendaciones y orientaciones de los métodos de pago de diferencial de salario digno, para plantaciones, comerciantes y minoristas visiblemente diferenciadas, aportando mecanismos viables para hacer efectivo el pago de diferencial de salario digno entre trabajadores(as), tomando en cuenta el impacto en los costos y respondiendo como mínimo a las preguntas planteadas en estos términos de referencia.
4	Informe de talleres, procesos de validación con las partes interesadas	Informe de talleres, encuentros y consultas con personas claves para el proceso: plantaciones, organizaciones de trabajadores, sindicatos, comerciantes, entre otros.
5	Conjunto de datos generados en el proceso	Cuantitativos y cualitativos

### CONDICIONES DE LA CONTRATACIÓN

**Duración.** Esta consultoría está prevista para un período estimado de 10 semanas contadas a partir de la firma del contrato (en la primera reunión con la contraparte técnica se establecerá el cronograma de trabajo detallado).

**Pago.** Se realizará de la siguiente manera:

PRODUCTO	PORCENTAJE
Plan de trabajo y propuesta borrador de contenido y metodología	20%
<b>Presentación informe preliminar con resultados de revisión de legislaciones, estudios y sistematizaciones de experiencias sobre pago diferencial salario digno</b>	30%
*Primera versión de la propuesta incluyendo recomendaciones post proceso de validación *Presentación *Versión final de reporte aprobado	50%

### REQUISITOS DEL(A) CONSULTOR(A)

N°	DESCRIPCIÓN	INDISPENSABLE	DESEABLE
1	Experiencia mínima de 3 años en puestos similares o realización de al menos 3 investigaciones/consultorías similares, particularmente en el área de marcos regulatorios y/o derechos laborales.	X	
2	Conocimiento sobre Derechos Humanos y Laborales. Experiencia mínima de 3 años en trabajos similares que hayan involucrado análisis e interpretación de marcos regulatorios y legislación laboral y análisis de contexto. Experiencia al menos de 3 años en investigación social, aplicación de herramientas metodológicas afines al proceso.	X	
3	Inglés intermedio/avanzado		X
4	Conocimientos sobre Derechos Humanos y Laborales, marcos regulatorios, costos de producción y cargas impositivas. Experiencia mínima de 3 años en trabajos similares que hayan involucrado procesos de estudios y análisis comparativos y/o de impacto en el sector agrícola y desde la perspectiva de Derechos Humanos y producción agrícola. Experiencia al menos de 3 años en aplicación de herramientas metodológicas participativas.	X	
5	Conocimiento del contexto y realidad de los(as) pequeños(as) productores(as) y trabajadores/as agrícolas en Latinoamérica, especialmente.	X	
6	Alta capacidad para la redacción, revisión y análisis de informes.	X	
7	Conocimiento de los principios y del enfoque de desarrollo y del Comercio Justo.		X
8	Tener experiencia previa de trabajo en alguno(s) de los países involucrados (conocimiento del contexto) y disponibilidad de prestar sus servicios al resto, presentes en el estudio.	X	

### RECEPCIÓN DE PROPUESTAS

Con base en la revisión exhaustiva de los Términos de Referencia podrán enviar su propuesta técnica<sup>1</sup> y económica<sup>2</sup> que incluya todos los costos asociados al desarrollo de la consultoría e incluya pago de impuestos de ley. Enviar propuestas a la dirección electrónica: [adquisiciones@clac-comerciojusto.org](mailto:adquisiciones@clac-comerciojusto.org) con el asunto: **Análisis legal de los mecanismos e implicaciones de pago de diferencial de salario digno a trabajadores de banano Fairtrade.**

Se recomienda que las personas interesadas envíen sus propuestas con los siguientes elementos:

- Propuesta metodológica detallada.
- Propuesta financiera (Incluir impuestos de Ley y todos los gastos asociados a la consultoría)
- Hoja de Vida
- Referencias/ejemplos de consultorías similares.
- La convocatoria estará abierta hasta el **29 de mayo de 2023.**

<sup>1</sup> Se requiere como anexo máximo dos páginas de Curriculum Vitae resumen por cada integrante del equipo consultor; así también un producto similar de otra consultoría como muestra del tipo de producto similar deseado en esta consultoría.

<sup>2</sup> No hay formato establecido para las propuestas. El(La) consultor(a) será el responsable de todos los gastos logísticos de su equipo durante la consultoría; así también de su equipo de apoyo (encuestadores, digitadores, etc.). El equipo CLAC brindará soporte para procesos críticos como etapas de convocatoria y revisiones de producto.