



INFORME DE LA REUNIÓN

Promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la cadena de suministro del café

(con especial atención a la seguridad y la salud en el trabajo)

2-7 de noviembre de 2025

Tres Pontas y Belo Horizonte, Brasil



Organización
Internacional
del Trabajo

VISION
ZERO
FUND

INFORME DE LA REUNIÓN

Promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la cadena de suministro del café

(con especial atención a la seguridad y la salud
en el trabajo)

2-7 de noviembre de 2025
Tres Pontas y Belo Horizonte, Brasil

Índice

1. Contexto	5
2. Por qué esta reunión	6
3. Las conversaciones	7
4. Los resultados (los prototipos)	17
5. Cinco conclusiones	20
6. Más información	21
Anexo 1: Agenda	22
Anexo 2: Lista de participantes	24
Anexo 3: Fotos por delegación	26



1.Contexto

El café se cultiva en más de cincuenta países en desarrollo de América Latina, África y Asia, y constituye una fuente de ingresos vital para entre 20 y 25 millones de familias en todo el mundo. Las mujeres representan aproximadamente el 70 % de la mano de obra dedicada a la producción de café. Las investigaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ponen de relieve los persistentes retos en materia de trabajo decente en la cadena de suministro del café, entre los que se incluyen el alto nivel de informalidad impulsado por la demanda de mano de obra estacional, las prácticas de contratación abusivas, el respeto insuficiente de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (PDFT), incluida la seguridad y la salud en el trabajo (SST), la escasa coordinación entre las instituciones públicas, la débil trazabilidad, la falta de información () y la necesidad de fortalecer las organizaciones gubernamentales, patronales y sindicales, así como el diálogo nacional y sectorial.

Desde 2018, [el Fondo Visión Cero \(VZF\) de la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#), ha trabajado para promover mejoras en materia de SST en la cadena de suministro del café mediante intervenciones basadas en datos empíricos en África, América Latina y Asia, fortaleciendo la capacidad de los mandantes de la OIT y otras partes interesadas para abordar los retos en materia de SST. En muchos países, el Fondo ha colaborado con otras iniciativas de la OIT en la misma cadena de suministro, entre ellas [CLEAR Supply Chains en Uganda](#) (trabajo infantil), Advancing Decent Work in Ethiopian Coffee and Horticulture Value Chains (diversas deficiencias en materia de trabajo decente, incluida la SST), [Nossa Voz](#) (trabajo forzoso) y [Preventing and Combating Slave and Child Labour in Minas Gerais](#) (trabajo infantil y trabajo forzoso).



2. Por qué esta reunión

La reunión «Promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la cadena de suministro del café (con especial atención a la SST)» brindó una valiosa oportunidad para que los mandantes de la OIT de Brasil, Colombia, Etiopía, Perú, Tanzania y Uganda se reunieran, compartieran sus experiencias y aprendieran unos de otros. Los participantes compartieron estrategias para fortalecer el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, en particular la SST, la eliminación del trabajo infantil y la erradicación del trabajo forzoso, al tiempo que reflexionaron sobre los retos comunes, las barreras sistémicas y las oportunidades para una acción coordinada.

A través del aprendizaje entre pares, el diálogo, el intercambio de lecciones aprendidas y la presentación de intervenciones exitosas, la reunión contribuyó a fortalecer las capacidades para el diálogo social tripartito y la acción colectiva en todas las regiones. Al final de la reunión, cada delegación nacional había elaborado un prototipo, basándose en las buenas prácticas compartidas durante el taller, para poner a prueba soluciones que abordaran las principales deficiencias en materia de FPRW, en particular en lo que respecta a la SST, dentro de sus respectivas cadenas de suministro de café, con el apoyo técnico mutuo y de la OIT.

PAÍSES INVOLUCRADOS



Brazil



Colombia



Ethiopia



Peru



Tanzania



Uganda



3. Las conversaciones

3.1 OBSERVACIONES PRELIMINARES

Un representante de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (DG EMPL) de la Comisión Europea inauguró el taller exponiendo los motivos que han llevado a la UE a apoyar el Fondo Visión Cero, incluida la cofinanciación de este evento. La participación de la UE en el Fondo comenzó en 2019, cuando cofinanció un proyecto que contribuyó a colmar importantes lagunas de investigación sobre la seguridad y la salud en el trabajo en el sector cafetero de [Méjico, Colombia y Honduras](#), y apoyó el desarrollo de modelos de intervención específicos para abordar las deficiencias detectadas. El proyecto demostró que la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo puede impulsar un cambio sistémico más amplio, fortalecer el diálogo social y mejorar el rendimiento general del sector. A partir de estos resultados, la colaboración en curso entre la und y la UE se centra ahora en transferir las metodologías y herramientas desarrolladas a las partes interesadas a nivel mundial y a otros países productores de café, como Brasil y Uganda.

Se subrayó la importancia de esta labor para apoyar el cumplimiento de los acuerdos comerciales de la UE y la nueva legislación, como el Reglamento sobre el trabajo forzoso y la Directiva sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial. La DG-EMPL animó a los participantes a aprovechar la reunión como una oportunidad para **explorar prácticas destinadas a fortalecer el diálogo social y la negociación colectiva, promover la participación de los trabajadores, abordar las vulnerabilidades de los trabajadores migrantes, garantizar salarios justos y la no discriminación, compartir buenas prácticas de otros sectores y reforzar los mecanismos de supervisión y cumplimiento.**

3.2 SESIÓN «ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO (CENTRADA EN LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO)»

A lo largo de esta sesión, los participantes reflexionaron sobre el **valor de utilizar las cadenas de suministro como punto de partida para abordar las deficiencias en el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo**. Se destacó la cooperación Sur-Sur como una estrategia particularmente eficaz, ya que los intercambios entre pares y el apoyo mutuo en la formulación de políticas, que ya han tenido éxito en sectores como el del algodón, muestran un gran potencial para su reproducción en la cadena de suministro del café. Brasil reafirmó su compromiso de apoyar a los países en la adaptación de estos enfoques colaborativos, señalando su gran potencial para impulsar mejoras significativas.

Los participantes también reconocieron que las mejoras en materia de SST —y el respeto de los DPLF en general— se enfrentan a importantes obstáculos. Se identificó como un reto común a todos los países el alto nivel de informalidad, a menudo vinculado a condiciones de trabajo inseguras. Otras preocupaciones ampliamente compartidas fueron la igualdad de género, el bajo nivel de educación, los enfoques limitados basados en la demanda, la fluctuación de los precios del café, los altos costos de producción y los bajos salarios. Si bien la mayoría de los países informaron de que, a pesar de contar con legislación que abarca los cinco derechos fundamentales en el trabajo y, en muchos casos, con políticas sólidas para apoyar su aplicación, el cumplimiento y la ejecución siguen siendo deficientes.

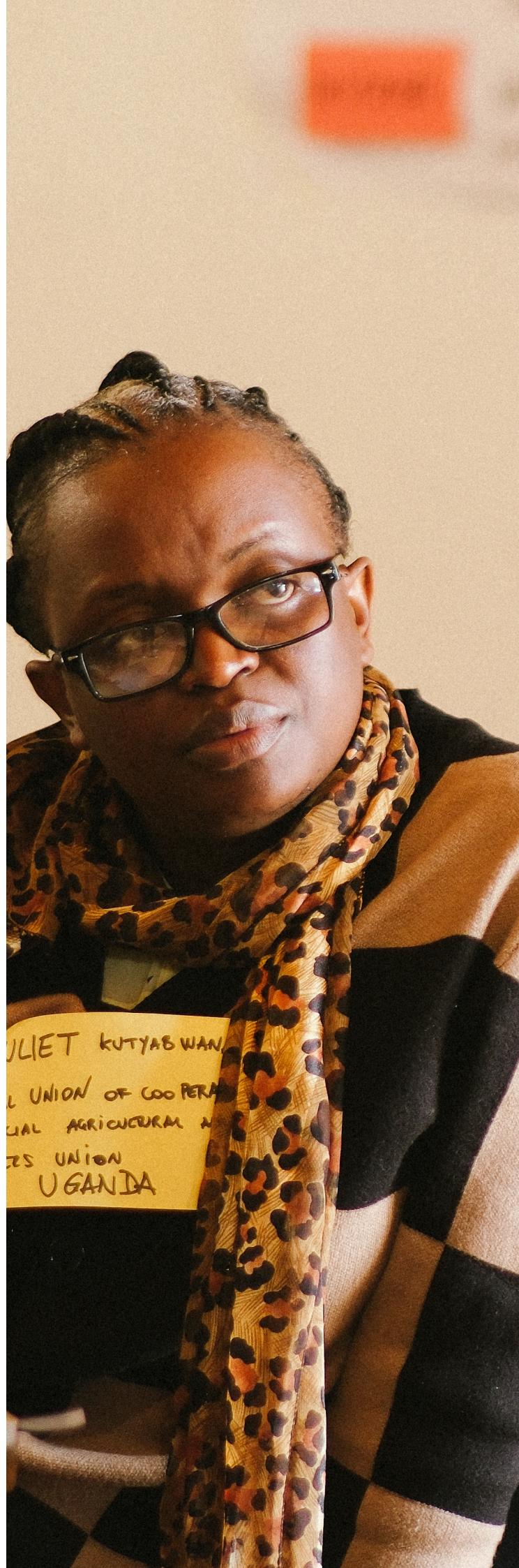


Para abordar estas cuestiones, se identificaron varios elementos esenciales:

- **Un conocimiento profundo de la cadena de suministro** (vínculos entre los distintos niveles), las principales partes interesadas y las funciones de apoyo, con el respaldo de las metodologías de la OIT para evaluar los factores impulsores y las limitaciones para la mejora de la SST.
- **La sensibilización** para ayudar a las partes interesadas a comprender las normativas, las deficiencias en su cumplimiento y las ventajas de abordarlas, reconociendo la SST como una inversión y no como un costo.
- **La SST como punto de partida.** En muchos países, sigue habiendo resistencia a debatir otras cuestiones relacionadas con la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Se identificó la SST como un punto de partida eficaz para iniciar el diálogo sobre la libertad de asociación y fortalecer los procesos de negociación colectiva.
- **Enfoques adaptados** a los diferentes tipos de productores, con «requisitos legales mínimos» que han demostrado su eficacia en la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia para apoyar a los pequeños productores.
- **Un diálogo tripartito sólido y una acción colectiva** para generar confianza, fomentar el entendimiento mutuo y armonizar los diversos intereses en torno a objetivos comunes.

66
Un modelo cooperativo integral es la mejor vía para lograr un cumplimiento eficiente, eficaz y sostenible de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la cadena de suministro del café.”

Juliet Kutyabwana, secretaria general del Sindicato Nacional de Trabajadores Agrícolas Comerciales y Afines Cooperativos (NUCCAW), Uganda.



3.3 PANORAMA GENERAL DEL SECTOR CAFETERO BRASILEÑO

La reunión, celebrada en Brasil, permitió a los participantes conocer de primera mano el sector cafetero del país, sus principales retos y las estrategias que el Gobierno, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales, está aplicando para promover el trabajo decente a lo largo de la cadena de suministro.

El mayor reto identificado para promover el trabajo decente en el sector cafetero es el gran número de **trabajadores en empleos informales o no registrados**, lo que afecta de manera desproporcionada a los trabajadores migrantes, la mayoría de los cuales son domésticos, que llegan a las zonas cafetaleras desde los estados del norte.

Según la definición legal de trabajo esclavo en Brasil (artículo 149 del Código Penal), determinadas infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando se producen conjuntamente en un contexto específico, pueden constituir un delito. Por ejemplo, el alojamiento inadecuado o la falta de acceso al agua potable y al saneamiento en las instalaciones agrícolas se consideran «condiciones degradantes», que es uno de los elementos que pueden caracterizar el trabajo esclavo en Brasil. Si bien el trabajo forzoso ha disminuido con el tiempo, persisten importantes vulnerabilidades.

Para hacer frente a estos retos, la Inspección del Trabajo (IT) de Brasil aplica una estrategia doble: dar prioridad a las inspecciones durante la temporada de cosecha y **centrarse en la prevención y la formación durante la temporada baja, lo que permite una mayor cobertura de los lugares de trabajo**.

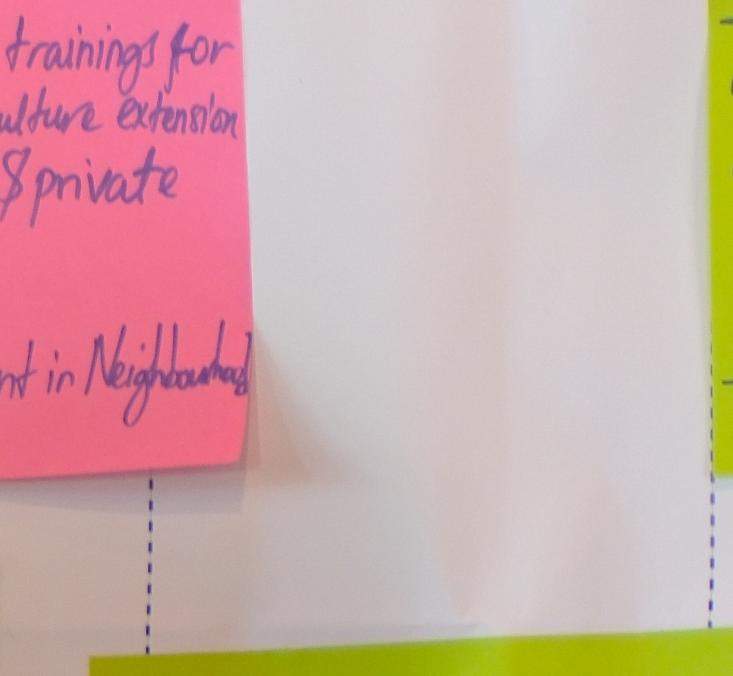
Como parte de sus esfuerzos de prevención, el gobierno implementa el Programa de Trabajo Sostenible ([Programa Trabalho Sustentável](#)) para **fomentar el diálogo social sectorial, llevar a cabo campañas de sensibilización y desarrollar soluciones tecnológicas**. En colaboración con la Confederación Nacional de Trabajadores Asalariados Rurales (CONTAR) y la Confederación Brasileña de Agricultura y Ganadería (CNA), la LI también ofrece capacitación sobre requisitos legales y buenas prácticas.

Solo en 2023, más de 1700 empleadores se registraron en la plataforma del programa. Los eventos en municipios pequeños, a menudo dirigidos por inspectores de trabajo, ayudan a los productores a comprender cómo garantizar procesos de cosecha que cumplan con la normativa. Las cooperativas cafetaleras apoyan aún más estos esfuerzos difundiendo información y promoviendo el cumplimiento entre miles de agricultores.

Los sistemas en línea simplificados y el riesgo de perder el acceso a los programas sociales si los trabajadores no están registrados durante la cosecha facilitan que se anime a los empleadores a formalizar a los trabajadores. Aunque las **inspecciones laborales han reconocido algunas mejoras, siguen descubriendo infracciones graves**. Es poco probable que las medidas preventivas por sí solas, sin inspecciones, logren mejoras significativas.

La negociación colectiva desempeña un papel crucial en el sector cafetero. CONTAR apoya a los sindicatos locales en las negociaciones, ya sea a nivel de cooperativas o directamente con las fincas cafetaleras individuales. Los acuerdos firmados a nivel de cooperativas se aplican a todos los miembros, a menudo estableciendo salarios y **creando condiciones equitativas para los agricultores y los trabajadores dentro de un municipio**, de modo que los trabajadores que se desplazan entre fincas reciben salarios y condiciones de trabajo uniformes. No obstante, la libertad de asociación y la negociación colectiva en las regiones cafetaleras siguen enfrentando importantes retos, ya que los sindicatos suelen tener dificultades para obtener apoyo y ampliar su número de afiliados.





LEGISLATION

- Joint action plans drafted at Local government level focused on child labour & OSH

- WIND trainings (OSH) held. Both government & private sector trained to build synergies
- Action plans by private companies & local government

3.4 MAPEO DE LOS RETOS DEL PAÍS

Trabajando en grupos por países, los delegados tripartitos identificaron los principales retos legislativos, políticos e institucionales a los que se enfrentan sus países a la hora de promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo. A continuación se presenta un resumen de los retos comunes identificados.

En todos los países participantes surgieron varios desafíos comunes. Entre las causas fundamentales se encontraban los **altos niveles de informalidad**, las **lagunas en la legislación específica del sector —en particular en materia de seguridad y salud en el trabajo y trabajo infantil—**, las **prácticas de contratación injustas**, la **limitada capacidad de aplicación de la ley** y el **escaso conocimiento de los derechos fundamentales en el trabajo**.

Muchos países destacaron las **dificultades para garantizar la libertad de asociación y la negociación colectiva efectiva**, a menudo debido a la débil presencia sindical, las políticas obsoletas o la reticencia de los empleadores. Los retos en materia de no discriminación también eran generalizados, incluyendo las diferencias salariales entre hombres y mujeres, la discriminación contra los migrantes y las vulnerabilidades sociales persistentes. Las deficiencias en materia de SST eran una preocupación común, con una cobertura legal inadecuada de los trabajadores informales e incluso una aplicación parcial o débil de las directivas existentes y condiciones peligrosas persistentes, incluida la exposición a plaguicidas, en múltiples contextos.

Las limitaciones de recursos y la capacidad institucional limitada, en particular la **escasez de inspectores de trabajo o de personal cualificado en materia de SST**, obstaculizaron aún más los avances en casi todos los países.

Los participantes hicieron hincapié de manera sistemática en la **necesidad de ratificar los convenios fundamentales** (en particular, [el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 \(núm. 87\)](#), [el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(núm. 155\)](#), y [el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud de los trabajadores, 2006 \(núm. 187\)](#)). También destacaron la importancia de reforzar la coordinación institucional, **mejorar el intercambio de datos**, perfeccionar los sistemas de inspección y mantener un diálogo social sostenido para hacer frente a estas deficiencias interrelacionadas.

3.5 EXPERIENCIAS Y BUENAS PRÁCTICAS DE LOS PAÍSES

Los participantes tuvieron la oportunidad de examinar una selección de buenas prácticas y lecciones aprendidas de diversas iniciativas de la OIT. A continuación se ofrece una visión general.

Nossa Voz (Brazil)¹

Nossa Voz es un mecanismo de reclamación centrado en los trabajadores y diseñado para prevenir las violaciones de los derechos laborales en las zonas rurales de Brasil. En consonancia con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, funciona principalmente a través de una línea de ayuda en la que los trabajadores denuncian los riesgos o las preocupaciones relacionados con las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro, especialmente en el sector cafetero. CONTAR recibe y examina todas las denuncias, proporciona asesoramiento directo a los trabajadores y productores y/o coordina con el Ministerio de Trabajo cuando es necesario, en particular en los posibles casos de trabajo forzoso. El mecanismo está vinculado a sistemas institucionales para garantizar su integración formal. Una ventaja clave de Nossa Voz es su fuerte enfoque en el diálogo social. Cuando CONTAR identifica irregularidades a partir de las quejas de los trabajadores, el sindicato colabora con los productores o empresas participantes para elaborar un plan de acción que aborde los problemas denunciados. Este enfoque refuerza la detección temprana de violaciones de la seguridad y la salud en el trabajo y de los derechos humanos, sensibiliza al sector privado y apoya prácticas más eficaces de diligencia debida en materia de derechos humanos.

Nossa Voz ayuda a identificar cuestiones críticas y apoya medidas tanto correctivas como preventivas. Actualmente, casi 50 fincas cafetaleras participan en la iniciativa. Un resultado positivo inesperado ha sido el fortalecimiento de la confianza entre empleadores y trabajadores, lo que ha permitido a CONTAR facilitar nuevos convenios colectivos. La iniciativa muestra un gran potencial para su reproducción en otras cadenas de suministro agrícolas y actualmente se está ampliando al sector forestal. Sin embargo, un reto clave es garantizar la sostenibilidad a largo plazo, lo que requiere recursos suficientes, una mayor participación del sector privado, una divulgación continua y e e, y un compromiso sostenido de las partes interesadas.



¹ Más información disponible [aqui](#).

Algodón con trabajo digno (Tanzania)²

Este proyecto tiene como objetivo **mejorar las condiciones de trabajo en el sector algodonero abordando el trabajo infantil, reforzando la seguridad y salud en el trabajo y ampliando la protección social**. Aplica un enfoque de cooperación Sur-Sur, que permite a los países aprender de las experiencias de los demás, incluyendo el aprovechamiento de las buenas prácticas de Brasil en el sector algodonero para informar iniciativas agrícolas en otros lugares. Este intercambio ha contribuido a la identificación de estrategias eficaces para abordar el trabajo infantil, incluyendo la promoción de la seguridad y salud en el trabajo entre los pequeños agricultores y la ampliación de la cobertura de la protección social.

Uno de los objetivos principales del proyecto es fortalecer los sistemas de inspección laboral para mejorar el cumplimiento de la legislación tanzana y las normas internacionales. Entre los logros más importantes se encuentran la adopción de la segunda estrategia nacional contra el trabajo infantil, el aumento de la concienciación basada en datos empíricos sobre la SST y la seguridad social entre los pequeños agricultores, y la elaboración de un proyecto de plan de acción para una herramienta digital de monitoreo del trabajo infantil.

Cadenas de suministro CLEAR (Uganda)³

En Uganda, el proyecto CLEAR Supply Chains aborda **las causas fundamentales del trabajo infantil en la cadena de suministro del café mediante un enfoque integrado y basado en el área**. El proyecto da prioridad a la generación de pruebas, incluidas evaluaciones de la cadena de valor, investigaciones sobre los factores impulsores y las causas fundamentales del trabajo infantil, e investigaciones sobre el papel de las cooperativas, al tiempo que promueve soluciones integradas y fortalece las alianzas estratégicas. Aunque su objetivo principal es el trabajo infantil, el proyecto también lleva a cabo actividades complementarias sobre seguridad y salud en el trabajo, como la capacitación de los agricultores, así como sobre la libertad de asociación, la negociación colectiva y el empoderamiento de las mujeres. Además, ha trabajado para aumentar la participación del sector privado y la coordinación entre las distintas partes interesadas.

Sin embargo, la coordinación sigue siendo un reto persistente, ya que muchos actores continúan actuando estrictamente dentro de sus propios mandatos. Se requiere una mayor colaboración, incluida una mayor participación de los extensionistas agrícolas, que desempeñan un papel fundamental en la prevención y la identificación del trabajo infantil a nivel comunitario.



² Más información disponible [aqui](#).

³ Más información disponible [aqui](#).

⁴ Más información disponible [aqui](#).

Fondo Visión Cero (Colombia)⁴

Al inicio del proyecto, se llevó a cabo una evaluación de los factores impulsores y las limitaciones para la mejora de la SST, que sirvió de base para todas las actividades posteriores. En los últimos seis años, el proyecto ha pasado de la **sensibilización sobre la SST al desarrollo de capacidades y, ahora, al apoyo a la replicación y el seguimiento de las mejoras en el lugar de trabajo.**

En su fase inicial, el proyecto desarrolló una amplia gama de herramientas de sensibilización adaptadas a los agricultores con bajo nivel de alfabetización, utilizando telenovelas radiofónicas y vídeos cortos para comunicar mensajes clave sobre seguridad y salud en el trabajo. A continuación, pasó a impartir formación práctica que permitió a los agricultores aplicar mejoras de bajo costo en sus lugares de trabajo. Los formatos de capacitación se adaptaron a las preferencias y realidades de los grupos destinatarios, y las sesiones basadas en WhatsApp, impartidas en forma de «cápsulas» diarias breves y específicas con información sobre SST, resultaron especialmente eficaces. Cuando fue pertinente, el proyecto también llevó a cabo evaluaciones de grupos específicos de trabajadores, como los trabajadores temporales, para comprender mejor sus realidades y diseñar intervenciones específicas.

Desde entonces, el proyecto ha reforzado su enfoque de formación de formadores para dotar a las partes interesadas locales de las herramientas y los conocimientos necesarios para llevar adelante la labor, y está avanzando en los esfuerzos por integrar las cuestiones de SST en los planes de trabajo de las estructuras de diálogo social existentes.

Entre las principales lecciones aprendidas figuran la importancia de comprender los contextos culturales y las realidades vividas por las comunidades rurales, en particular las de los trabajadores más vulnerables, así como la necesidad de incorporar estrategias de diálogo social para garantizar la sostenibilidad a largo plazo de las intervenciones.



⁴ Más información disponible [aqui](#).



3.6 PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA LOS RIESGOS BIOLÓGICOS: CONVENIO NÚM. 192 Y RECOMENDACIÓN NÚM. 209

En junio de 2025, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el [Convenio sobre los riesgos biológicos en el medio de trabajo, 2025 \(núm. 192\)](#) y su [Recomendación sobre la prevención y la protección contra los riesgos biológicos en el medio de trabajo \(núm. 209\)](#). En conjunto, estos nuevos instrumentos proporcionan un marco sólido para reforzar la seguridad y la salud en el trabajo.

Establecen un nivel mínimo de protección, al tiempo que permiten a los países fijar normas más estrictas en su legislación nacional si así lo desean. El Convenio se aplica a todos los trabajadores de todos los sectores de actividad económica. Define los «riesgos biológicos» como cualquier microorganismo, célula o cultivo celular, endoparásito o entidad microbiológica no celular, incluidos los que han sido modificados genéticamente, y sus alérgenos y toxinas asociados, así como los alérgenos, toxinas e irritantes de origen vegetal o animal, cuando la exposición está relacionada con el trabajo y supone un riesgo para la salud humana. Los daños derivados de dicha exposición incluyen tanto enfermedades como lesiones. La Recomendación desarrolla y complementa esta definición.

Una vez ratificado, el Convenio exige a los gobiernos que armonicen sus leyes y políticas con sus disposiciones. Pide que se integre la protección contra la exposición laboral a riesgos biológicos en la política nacional de seguridad y salud en el trabajo, basándose en una evaluación de los riesgos biológicos. Los gobiernos también deben adoptar disposiciones y directrices sobre medidas preventivas y de protección para controlar los riesgos biológicos en el entorno laboral. Tanto el Convenio como la Recomendación describen las obligaciones y responsabilidades respectivas de los empleadores y los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo así a la gestión eficaz de la SST en relación con los riesgos biológicos en el entorno laboral.

Se alentó a los países participantes a promover la ratificación no solo de este Convenio, sino también de los Convenios fundamentales sobre SST (C155 y C187), y a garantizar su aplicación efectiva.

3.7 SESIÓN SOBRE «DIÁLOGO SOCIAL Y ACCIÓN COLECTIVA»

Los participantes participaron en una sesión de intercambio de ideas sobre los elementos clave de un diálogo social eficaz para promover la acción colectiva en materia de SST y obtener resultados más amplios en materia de FPRW en la cadena de suministro del café. Basándose en experiencias tanto positivas como difíciles, el debate puso de relieve las conclusiones que se resumen a continuación.

Un diálogo social eficaz requiere **una negociación de buena fe, una responsabilidad compartida, un enfoque en el bien común y un fuerte apoyo político que permita debates técnicos constructivos**. Aunque el proceso puede ser lento y exigente, su éxito depende en última instancia de la capacidad y el compromiso genuino de todas las partes interesadas.

Los participantes coincidieron en que los procesos de diálogo social son más eficaces cuando las partes:

- Se centran en abordar conjuntamente retos concretos
- Presentan posiciones justificadas y claramente articuladas
- Comparten información relevante para respaldar negociaciones basadas en pruebas
- Entablan un diálogo estructurado y respetuoso con una escucha activa
- Respetan y aplican los acuerdos a los que llegan.

En Brasil, los tres componentes firmaron el Pacto Nacional del Café (2023) para fortalecer las relaciones laborales y las condiciones de trabajo en el cultivo del café, al tiempo que se abordaban prácticas como la esclavitud moderna y el trabajo informal.

El Pacto del Café sirve como marco «paraguas», lo que permite priorizar y coordinar mejor las acciones de los constituyentes en estas áreas. Desde entonces, esta iniciativa se ha ampliado hasta convertirse en un pacto agrícola más amplio, que ha inspirado a otros subsectores (como el cacao y el açaí) a establecer acuerdos similares. El reto actual consiste en garantizar una aplicación eficaz a nivel regional, para lo cual se están creando plataformas regionales. En Colombia, la OIT ha estado apoyando iniciativas de diálogo regional para promover la SST y otras cuestiones relacionadas con el trabajo decente en el sector cafetero.

En la región de Huila, por ejemplo, el gobierno estableció el Comité **Regional de la Cadena Cafetera de Huila**, una plataforma de múltiples partes interesadas que incluye al gobierno, organizaciones de empleadores y de trabajadores, exportadores, productores y otros actores clave de la cadena de suministro, con el apoyo técnico de la OIT. Activo desde 2023, el Comité ha negociado y aplicado conjuntamente planes de acción plurianuales, proporcionando un espacio e e para que las partes interesadas regionales del café debatan, prioricen y desarrollen soluciones comunes a una amplia gama de retos, desde la productividad y las normas de exportación hasta la SST y la promoción más amplia de las FPRW.

Más recientemente, en Risaralda, la OIT ha colaborado con el Comité Regional de SST para elaborar una estrategia y un plan de acción destinados a fortalecer las capacidades en materia de SST de las partes interesadas locales del sector cafetero. El apoyo ha incluido el intercambio de conocimientos, la transferencia de metodologías de la OIT (como WIND) y la asistencia técnica para proyectos piloto destinados a mejorar la SST en las fincas cafetaleras.

Los participantes señalaron que los acuerdos tripartitos no excluyen los bipartitos entre empleadores y trabajadores; ambos pueden coexistir y reforzarse mutuamente.

También se destacó la **importancia de supervisar y evaluar periódicamente los resultados de los procesos de diálogo social**, ya sea a través de un pacto, un comité u otros mecanismos, ya que esto permite realizar un seguimiento de los progresos, refuerza la rendición de cuentas y sirve de base para los ajustes necesarios.

66

Durante la reunión, confirmé que el tripartismo y el diálogo social son las vías más eficaces para mejorar la SST en la cadena de suministro del café. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores pueden tener diferencias, pero los debates demostraron que el progreso solo es posible cuando avanzamos juntos hacia un objetivo común, cuando avanzamos en la misma dirección."

Dr. Rodrigo Hugueney de Amaral Melo, coordinador de Asuntos Laborales, Comisión Nacional del Café (CNA).



4.Los resultados (los prototipos)

Al final de la reunión, cada país había identificado un reto concreto que abordar mediante un enfoque tripartito, junto con actividades específicas basadas en las experiencias y lecciones compartidas durante los debates.

Brazil

Los participantes acordaron abordar el reto de ajustar mejor la mano de obra a la demanda de producción. Se identificaron las siguientes actividades: trazar las rutas migratorias; evaluar la necesidad de ajustar la normativa y el Sistema Nacional de Empleo (conocido como «SINE»); establecer una red de colaboración entre los municipios de origen y destino, que incluya formación; e impartir formación sobre la legislación laboral tanto a los trabajadores como a los productores.

Colombia

El reto identificado fue la necesidad de establecer un mecanismo para promover el empleo formal que refleje las realidades del sector rural. Las actividades previstas para abordar este reto incluyen entablar un diálogo tripartito para desarrollar un «contrato de cosecha rural» dentro del marco legal; diseñar una estrategia para promover los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo, con especial énfasis en la SST y la prevención de riesgos en el lugar de trabajo; y llevar a cabo una campaña de sensibilización para promover condiciones de trabajo decentes, centrada en la SST mediante talleres de capacitación y la difusión de recursos educativos. Los mandantes también hicieron hincapié en la importancia de avanzar en la ratificación de los Convenios C155 y C187 de la OIT sobre la SST.



Nuestro compromiso (tras la reunión) es diseñar, con el apoyo de la OIT, un plan para la implementación de contratos de trabajo rurales, tal y como exige la nueva reforma laboral, que integre el respeto de los derechos laborales fundamentales y proporcione trabajo decente a la población rural, todo ello en colaboración con los distintos actores de la cadena, en el marco de un diálogo tripartito responsable que promueva el cierre de las brechas en la formalización de las cadenas de producción rurales, como la del café y otras.”

Yomar Andrés Benítez Álvarez, director de Derechos Fundamentales, Ministerio de Trabajo de Colombia.

Etiopía

Los participantes identificaron como principal reto el escaso conocimiento y la limitada capacidad en materia de SST. Para abordar esta cuestión, acordaron realizar una evaluación conjunta de los conocimientos y prácticas de las partes interesadas en materia de SST, cuyos resultados servirían de guía para la selección de los temas prioritarios de formación. Otras actividades adicionales incluyen la adaptación de los manuales y herramientas de SST existentes, el establecimiento de comités de seguridad en los lugares de trabajo y la realización de actividades de aprendizaje, seguimiento y evaluación.

Para llevar a cabo estas actividades, Etiopía podría beneficiarse de la experiencia y el apoyo de Colombia.

Tanzania

El reto identificado fue la necesidad de promover la seguridad y salud en el trabajo y abordar el trabajo infantil entre los pequeños y medianos agricultores. Las actividades previstas incluyen la sensibilización específica de las principales partes interesadas, incluidas las unidades gubernamentales y los agricultores/productores, el apoyo a la revisión de las normas, instrumentos y herramientas de seguridad y salud en el trabajo (como las herramientas de inspección) y la puesta de relieve de prácticas eficaces para garantizar el cumplimiento de las normas mínimas de seguridad y salud en el trabajo.

Para llevar a cabo estas actividades, Tanzania podría beneficiarse de la experiencia y el apoyo de Colombia.

Uganda

El reto acordado fue la escasa participación de las partes interesadas clave en la promoción de la SST dentro de la cadena de suministro del café. Para abordar esta cuestión, los constituyentes tienen previsto elaborar un pacto nacional sobre el café mediante el diálogo social; llevar a cabo campañas de sensibilización sobre la SST; impartir talleres de capacitación en materia de SST; y realizar inspecciones conjuntas específicas.

Para llevar a cabo estas actividades, Uganda podría beneficiarse de la experiencia y el apoyo de Brasil y Colombia.



Perú

Un representante de los empleadores de la Asociación de Gremios Productores Agrarios del Perú (AGAP) participó en la reunión para compartir las buenas prácticas del sector agrícola peruano destinadas a promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluido el desarrollo de guías de riesgos ocupacionales específicas para el sector y un manual de buenas prácticas. El representante también trató de aprender de las iniciativas de otros países que podrían adaptarse al sector cafetero peruano.

Durante el trabajo en grupo, proporcionó detalles sobre las iniciativas en curso para crear conciencia, en particular sobre el trabajo infantil, y se comprometió a revisar y adaptar las matrices de riesgos existentes, las guías de riesgos ocupacionales y el manual de buenas prácticas para reflejar mejor la realidad del sector cafetero.



5.Cinco conclusiones

Las siguientes cinco conclusiones clave resumen las lecciones y reflexiones más importantes de los debates, proporcionando una base común para el progreso continuo y la acción coordinada.

Comprender la cadena de suministro del café en su país.

Identificar los actores clave, las deficiencias en materia de trabajo decente y los puntos de partida para la acción. El mapeo de las interrelaciones entre los FPRW y los factores impulsores y las limitaciones para el cumplimiento ayuda a revelar cómo el progreso en un área puede generar mejoras más amplias y sistémicas.

Priorizar las mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La seguridad y la salud en el trabajo son fundamentales y, a menudo, sirven de catalizador para un progreso más amplio del trabajo decente en toda la cadena de suministro. Utilizar la seguridad y la salud en el trabajo como punto de partida para establecer una acción de múltiples partes interesadas ha demostrado ser eficaz para reunir a los actores, generar confianza y crear un impulso para abordar los retos más amplios de la cadena de suministro.

Fomentar el diálogo social y la acción colectiva.

Para alcanzar el consenso, generar confianza y encontrar soluciones coordinadas es necesaria la colaboración. Ningún actor puede abordar por sí solo los complejos retos que plantean la seguridad y la salud en el trabajo y la reducción de los riesgos para la salud y la seguridad en la cadena de suministro del café; solo los esfuerzos organizados y colaborativos pueden dar resultados eficaces y sostenibles.

Promover la negociación colectiva.

La negociación colectiva fortalece las relaciones laborales al fomentar la equidad y la estabilidad. La negociación sectorial o territorial ayuda a crear condiciones equitativas para los productores, al tiempo que empodera a todos los trabajadores de la cadena de suministro.

Mantener la cooperación Sur-Sur en la cadena de suministro del café.

Los países tienen mucho que aprender unos de otros, y aprovechar la naturaleza global de la cadena de suministro del café puede acelerar el intercambio de soluciones prácticas, fortalecer la resiliencia y mejorar los beneficios para todas las partes interesadas. Todos los países participantes destacaron el valor de compartir conocimientos tanto dentro de las regiones como entre ellas. Una cadena de suministro de café sostenible y resiliente depende de la protección de la salud y la seguridad de todos los trabajadores en todos los niveles y en todos los países.

6. Más información

- [Proyecto del Fondo Visión Cero de la OIT para las cadenas de suministro agrícolas](#)
- [Fondo Visión Cero Kit de herramientas para el café »»](#)
- [SST en las cadenas de valor mundiales Kit de inicio: Evaluación de los factores y las limitaciones para la mejora de la SST en la cadena de valor mundial y el diseño de intervenciones](#)
- [Campaña #CoffeePeople](#)

ANEXO 1: Agenda

2 – 7 November 2025

Três Pontas & Belo Horizonte, Minas Gerais, Brazil

Sunday, 2 November – Evening

Welcome Dinner

- 18:30 – 20:30 Opening of the event, sharing of key logistical information, and opportunity for informal networking.
- Speakers: ITCILO and ILO Representatives

Monday, 3 November – Promotion & Respect of FPRWs (focus on OSH)

Opening and Introductions

- 09:00 – 09:30 Presentation of the objectives of the workshop and expected outcomes.
- Speakers: ITCILO and ILO Representatives

Panel Discussion – Strategies for Promoting FPRWs in Supply Chains (focus on OSH)

- 09:30 – 10:45 Exchange on global approaches to FPRWs and the role of OSH as an entry point.
- Panellists: ILO AP/SC, ABC Representative, ICO Representative, Employers' and Workers' Representatives, ILO OSH Specialist

10:45 – 11:15 Coffee Break

Brazilian Coffee Sector Overview

- 11:15 – 11:45 Presentation on the national context, labour market institutions, and key challenges.
- Speakers: Representative from the Brazilian Labour Inspectorate

Country Challenge Mapping

- 11:45 – 13:15 Tripartite country teams identify and document key challenges related to FPRWs in the coffee supply chain (focus on OSH).
- Moderated by: ITCILO

13:15 – 14:15 Lunch Break

Country Experiences and Good Practices

- 14:15 – 15:15 Presentation of selected good practices and lessons learned from country delegations.
- Speakers: Country Delegation Representatives

Presentation on C192

- 15:15 – 15:45 Overview of the new ILO Convention on Biological Hazards and its implications for OSH.
- ILO Representative

15:45 – 16:15 Summary of Key Points

- Synthesis of the main findings from Day 1.

Tuesday, 4 November – Social Dialogue & Prototype Development

Panel Discussion – Social Dialogue and Collective Action

09:00 – 10:30 Discussion on key elements and enabling conditions for effective tripartite dialogue in the coffee sector.

- Panellists: ILO Representatives, Country Delegates from Brazil and Colombia

10:30 – 11:00 Coffee Break

11:00 – 13:00 Prototype Development – Phase 1

Country teams define their priority issues and identify potential solutions.

13:00 – 14:00 Lunch Break

14:00 – 16:00 Prototype Development – Phase 2

Country teams consolidate their proposals and prepare for peer feedback.

Wednesday, 5 November – Field Visits

Field Visit to Coffee Farms and Processing Centres

08:30 – 12:30 Learning about OSH practices and labour conditions along the coffee supply chain.

- Hosts: Local Producers and cooperatives

14:00 – 15:30 Stakeholder Group Discussions

Separate meetings of Government, Employers, and Workers' groups to discuss opportunities for strengthening FPRWs.

15:30 – 16:30 Country Group Discussions

Country teams integrate field visit insights into their prototypes.

16:30 – 17:00 Plenary Sharing

Brief reporting on adjustments to prototypes.

Thursday, 6 November – Finalization and Presentation of Prototypes

09:00 – 10:30 Finalization of Prototypes

Country teams finalize their workplans, defining objectives, activities, and resources.

10:30 – 13:00 Country Presentations

Presentation of workplans, followed by peer and expert feedback.

- Discussants: ILO Technical Specialists, Employers and Workers' Representatives

13:00 – 14:00 Conclusions and Commitments

Formalization of country commitments for piloting actions.

14:00 Departure to Belo Horizonte

Brief reporting on adjustments to prototypes.

Friday, 7 November – SIC Conference and Closing

09:30 – 11:00 Participation in SIC Conference

Engagement with thematic sessions and networking opportunities.

11:00 - 12:30 Public Screening and Panel Discussion

Screening of *From Beans to Brew* followed by a panel with ILO, Vision Zero Fund and Nossa Voz participants.

ANEXO 2: Lista de participantes

	Country	Name	Organization	Position
1	Brazil	Alexandre Scarpelli Ferreira	Department of Occupational Safety and Health, Labour Inspection Secretariat	Director
2	Brazil	Fabrício Andrade	National Confederation of Industry (CNI)	Chairperson of the National Coffee Commission
3	Brazil	Tiago Orletti	National Coffee Commission (CNA)	Vice-President
4	Brazil	Dr. Rodrigo Hugueney de Amaral Melo	National Coffee Commission (CNA)	Labour Affairs Coordinator
5	Brazil	Laíssa Pollyana Carmo	National Confederation of Rural Salaried Workers (CONTAR)	Projects Coordinator
6	Colombia	Yomar Andrés Benítez Álvarez	Ministry of Labour	Director of Fundamental Labour Rights
7	Colombia	Ana María Salazar Bernal	National Federation of Coffee Growers of Colombia	Legal Department
8	Colombia	Adela Torres Valoy	National Union of Agro-Industry Workers	Secretary General
9	Ethiopia	Mihert Tesfaye	Ministry of Labour and Skills	Desk Head of Occupational Safety and Health
10	Ethiopia	Shekur Getahun Hussein	Ethiopian Employers' Federations (CEEF)	President
11	Ethiopia	Gadisa Desalegn	National Federation of Farm, Plantation, Fishery and Agro Industry Trade Unions	Vice-president
12	Peru	Edwin Córdova	Association of Agricultural Producers' Unions	Head of Sustainability
13	Tanzania	Uswege Faston Mwakajwanga	Occupational Safety and Health Authority	Zonal Manager – Southern Zone
14	Tanzania	Jaffari Ally Omari	Association of Tanzania Employers	Corporate Affairs Executive Officer
15	Tanzania	Frank Chalamila	Trade Union congress of Tanzania	Director of Education and Training
16	Uganda	Ambrose Ssentongo	Ministry of Gender, Labour and Social Development, Department of Occupational Safety and Health	Principal General Safety Inspector

	Country	Name	Organization	Position
17	Uganda	Geoffrey Kabi	Federation of Uganda Employers (FUE)	Regional Coordinator-Eastern Regional Office
18	Uganda	Juliet Kutyabwana	National Union of Cooperative Commercial Agricultural and Allied Workers Union (NUCCAW)	Secretary General
19	Brazil	Mônica Salmito	Brazilian Cooperation Agency (ABC)	Projects Analyst
20		Ana Catalina Ramírez	International Labour Organization (ILO) Occupational Safety and Health and Working Environment Branch (OSHE)	Specialist, Occupational Safety and Health and Working Environment
21		Schneider Guataqui Cervera	ILO CO-Andean Office	OSH National Officer, Vision Zero Fund
22		María Claudia Falcao	ILO CO-Brasilia	Programme Manager, FPRW
23		Glory Blasio Emmanuel	ILO CO-Dar es Salaam	Project Coordinator, Tanzania
24		Benedict Akansiima	ILO CO-Dar es Salaam	National Project Coordinator, CLEAR Supply Chains, Uganda
25		Fernanda Carvalho	ILO CO-Brasilia	Nossa Voz Project Coordinator
26		María Munaretto	ILO	Senior Programme and Operations Officer, Vision Zero Fund
27		Monica Lisa	International Training Centre of the ILO - ITCILO	Senior Programme Officer, Learning Innovation, ITCILO

ANEXO 3: Fotos por delegación



BRAZIL

Alexandre Scarpelli Ferreira, Department of Occupational Safety and Health, Labour Inspection Secretariat

Fabrício Andrade, National Confederation of Industry (CNI)

Tiago Orletti, National Coffee Commission (CNA)

Dr. Rodrigo Hugueney de Amaral Melo, National Coffee Commission (CNA)

Laíssa Pollyana Carmo, National Confederation of Rural Salaried Workers (CONTAR)

Mônica Salmito Brazilian Cooperation Agency (ABC)



COLOMBIA & PERU

Yomar Andrés Benítez Álvarez, Ministry of Labour, Colombia

Ana María Salazar Bernal, National Federation of Coffee Growers of Colombia

Adela Torres Valoy National Union of Agro-Industry Workers, Colombia

Edwin Córdova, Association of Agricultural Producers' Unions, Peru

Ana Catalina Ramírez, International Labour Organization (ILO) Occupational Safety and Health and Working Environment Branch (OSHE)



ETHIOPIA

Mihert Tesfaye Ministry of Labour and Skills

Shekur Getahun Hussein Ethiopian Employers' Federations (CEEF)

Gadisa Desalegn National Federation of Farm, Plantation, Fishery and Agro Industry Trade Unions



TANZANIA

Uswege Faston Mwakajwanga, Occupational Safety and Health Authority

Frank Chalamila, Trade Union congress of Tanzania

Glory Blasio Emmanuel, ILO CO-Dar es Salaam



UGANDA

Ambrose Ssentongo, Ministry of Gender, Labour and Social Development, Department of Occupational Safety and Health

Geoffrey Kabi, Federation of Uganda Employers (FUE)

Juliet Kutyabwana, National Union of Cooperative Commercial Agricultural and Allied Workers Union (NUCCAW)

Benedict Akansiima, ILO CO-Dar es Salaam



Organización
Internacional
del Trabajo | **SAFETY
+ HEALTH
FOR ALL**

Vision Zero Fund is part of Safety & Health for All, an ILO flagship programme building a culture of safe, healthy work.

**VISION
ZERO
FUND**



Co-funded by
the European Union

ITC ILO **60**
International Training Centre