



# Aportes de cooperativas agropecuarias al trabajo decente en Latinoamérica

4 casos de éxito cooperativo



# Aportes de cooperativas agropecuarias al trabajo decente en Latinoamérica

4 casos de éxito cooperativo

## COOPERATIVAS DE LAS AMÉRICAS

Teléfono: 2290-1714

Apartado: 6648-1000, Costa Rica

[www.aciamericas.coop](http://www.aciamericas.coop)

[aci@aciamericas.coop](mailto:aci@aciamericas.coop)

Presidenta: Graciela Fernández

Director Regional: Danilo Salerno

Autora: Michela Giovannini

Coordinación: Carlos González

Diagramación: Oscar G. Barreto

© 2021, Cooperatives of the Americas

“La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de Cooperativas de las Américas y en ningún caso debe de considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.”

# Contenido

|          |   |    |          |                              |           |
|----------|---|----|----------|------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>Introducción</b>                                       |    | <b>3</b> | <b>Análisis de los Casos</b> | <b>29</b> |
|          | Las cooperativas y el trabajo decente                     | 8  |          |                              |           |
|          | Medición del trabajo decente                              | 10 | <b>4</b> | <b>Conclusiones</b>          | <b>34</b> |
|          | Metodología   | 11 | <b>5</b> | <b>Bibliografía</b>          | <b>37</b> |
| <b>2</b> | <b>Las Cooperativas Analizadas</b>                        |    |          |                              |           |
|          | Coopetarrazú  | 14 |          |                              |           |
|          | Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffee Ltda. | 18 |          |                              |           |
|          | Cooperativa Cocamar                                       | 23 |          |                              |           |
|          | Cooperativa La Terre                                      | 26 |          |                              |           |

# 1

---

## Introducción

La Declaración sobre la Identidad Cooperativa (1995), promovida por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI<sup>1</sup> y por la recomendación n.193 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, de aquí en adelante)), establece que una cooperativa es «una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada».<sup>2</sup> Los valores que inspiran la acción de las cooperativas se basan en la autoayuda, autorresponsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, y los miembros cooperativos creen en los valores éticos de honestidad, actitud receptiva, responsabilidad social y respeto hacia los demás a partir de estos valores, las cooperativas actúan según siete principios cooperativos:

1. Adhesión voluntaria y abierta
2. Gestión democrática de los miembros
3. Participación económica de los miembros
4. Autonomía e independencia
5. Educación, formación e información
6. Cooperación entre cooperativas
7. Interés por la comunidad.

Las cooperativas son, por lo tanto, empresas centradas en las personas, donde la propiedad reside en los miembros, que la gestionan de forma democrática según el principio de “*un miembro, un voto*”, independientemente del tipo de membresía y del capital que aporten a la empresa. Siendo que la propiedad no es de los accionistas, los beneficios tanto económicos como sociales de las cooperativas permanecen en las comunidades donde ellas actúan y las ganancias generadas se reinvierten en las actividades de la empresa o se devuelven a los miembros. Según los datos de la ACI, el 12% de la

población mundial es cooperativista de alguna de las 3 millones de empresas cooperativas del planeta.

### *Los valores que inspiran la acción de las cooperativas se basan en la autoayuda, autorresponsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad*

La ACI, fundada en 1895, representa a mil millones de miembros cooperativos en todo el mundo, proporcionándoles una acción coordinada y un foro de conocimiento. Sus miembros son organizaciones cooperativas internacionales y nacionales de todos los sectores de la economía: agricultura, banca, consumo, pesca, salud, vivienda, seguros, e industria y servicios. La ACI cuenta con una Oficina Internacional con sede en Bruselas, cuatro oficinas regionales (África, Américas, Asia-Pacífico y Europa), ocho organizaciones sectoriales internacionales (agricultura, banca, consumo, pesca, salud, vivienda, seguros, e industria y servicios), y cinco comités y redes (equidad de género, investigación, derecho, juventud y desarrollo). La ACI fomenta la cooperación entre cooperativas, aplicando de tal forma el principio n. 6, permitiendo:

- i) Desarrollar relaciones comerciales y asociaciones entre sus miembros
- ii) Organizar eventos regionales e internacionales donde las organizaciones se reúnen regularmente para compartir ideas
- iii) Proporcionar instrumentos de apoyo y difundir conocimiento
- iv) Facilitar programas de formación, eventos y publicaciones desarrolladas en colaboración con agencias de desarrollo cooperativo

<sup>1</sup> “La Alianza Cooperativa Internacional es una organización independiente y no gubernamental establecida en 1895 para unir, representar y trabajar al servicio de las cooperativas de todo el mundo. La ACI ofrece una voz global y un foro para el conocimiento, la experiencia y la acción coordinada para las cooperativas” (<https://www.ica.coop/es/cooperativas/identidad-alianza-cooperativa-internacional>)

<sup>2</sup> Ibid.

La Oficina Regional de las Américas se fundó en 1990 en San José, Costa Rica, con el objetivo de “promover el reposicionamiento del modelo cooperativo en el nuevo entorno económico, político, social y comercial apoyando a las organizaciones miembros de la ACI en las Américas en la difusión y defensa de la identidad cooperativa, la promoción de los negocios y el desarrollo del recurso humano”.<sup>3</sup> La Oficina Regional garantiza la conexión entre las cooperativas americanas y la red mundial, facilitando relaciones y participaciones en redes especializadas y sectoriales. También es responsable para implementar las decisiones tomadas por los órganos políticos regionales de Cooperativas de las Américas y gestionar los proyectos de desarrollo.

## Las cooperativas y el trabajo decente

Las cooperativas son consideradas como la mejor forma organizacional a la hora de asegurar los derechos de los trabajadores, debido a su gobernanza participativa y a su doble papel, que es tanto económico como social. Sin embargo, hay escasa evidencia empírica sobre la contribución de las cooperativas para la generación de trabajo decente (*Moller et al., 2019*).

El 2022 es el año en que se realiza y celebra el primer debate amplio sobre la Economía Social y Solidaria (ESS, de aquí en adelante) en la OIT, siendo que la importancia de este sector socioeconómico ha ido creciendo, desde comienzo de siglo, en términos de visibilidad e influencia en las políticas. Las cooperativas son consideradas como parte del sector de la ESS, junto con asociaciones, mutuales, asociaciones, fundaciones, empresas sociales y otras organizaciones formales e informales que priorizan objetivos sociales sobre el lucro. La ESS es definida entonces como “un concepto que se refiere a las empresas y las organizaciones, en particular las cooperativas, las mutuas sociales, las asociaciones, fundaciones y las empresas sociales, que producen

específicamente bienes, servicios y conocimiento a la vez que persiguen los objetivos sociales y económicos y promueven la solidaridad” (*OIT, 2011*).

El concepto de trabajo decente se refiere, por otro lado, a la posibilidad de acceder a un empleo digno, que corresponde con las aspiraciones de las personas, que genere un ingreso justo, que tenga condiciones de seguridad en el local del trabajo y seguridad social para quien trabaja y para sus familiares. Prevé también la garantía de libertad de expresión de opiniones, el derecho a organizarse y la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

***El concepto de trabajo decente, promovido originariamente por la OIT, ha sido integrado en las más importantes declaraciones de derechos humanos.***

El concepto de trabajo decente, promovido originariamente por la OIT, ha sido integrado en las más importantes declaraciones de derechos humanos, las Resoluciones y los documentos finales de las principales conferencias de la ONU. Los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente – creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social – se han convertido en elementos centrales de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible.

El Objetivo 8 de la Agenda 2030 insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente, y será un ámbito de actuación fundamental para la OIT y sus mandantes. Además, otros aspectos clave del trabajo decente están ampliamente presentes en las metas de muchos de los otros 16 objetivos de la nueva visión de desarrollo de las Naciones Unidas. Hay entonces que destacar como las organizaciones de la ESS y en especial las cooperativas tienen un potencial notable

<sup>3</sup><https://www.aciamericas.coop/Quienes-somos-2092>



relativamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Más específicamente, según el informe VI de la 110.a reunión de la OIT: “En relación con los derechos en el trabajo, las unidades de la ESS pueden contribuir significativamente a la consecución del objetivo 8 (trabajo decente y crecimiento económico) y del objetivo 16 (paz, justicia e instituciones sólidas) de la Agenda 2030, especialmente mediante la promoción, el impulso y la aplicación de las normas internacionales del trabajo” (OIT, 2022). Analizando las metas específicas de los ODS, vemos como el aporte de la ESS puede ser valioso en particular para, en el caso del objetivo 8:

- 8.5** De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- 8.7** Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.
- 8.8** Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Por otro lado, en el caso del objetivo 16, el aporte potencial más significativo de las cooperativas se puede evidenciar en perseguir las siguientes metas:

- 16.7** Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.
- 16.a** Fortalecer las instituciones nacionales pertinentes, incluso mediante la cooperación internacio-

nal, para crear a todos los niveles, particularmente en los países en desarrollo, la capacidad de prevenir la violencia y combatir el terrorismo y la delincuencia.

- 16.b** Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

La OIT ha estado también desarrollando varios instrumentos normativos relacionados con la promoción de las cooperativas, como la Recomendación 193 sobre la promoción de las cooperativas (2002) y la Recomendación 189 sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas (1998).

Las cooperativas, a lo largo de su historia, han surgido en momentos de dificultades económicas como una de las formas más eficaces de garantizar el empleo y los ingresos (Birchall y Ketilson, 2009) y las organizaciones de la ESS han mostrado un crecimiento importante incluso en las etapas de recesión económica. Esto se debe a su arraigo en las comunidades locales y al hecho de que sus actividades persiguen el interés de sus miembros (carácter mutualista, presente sobre todo en cooperativas y mutuales) y, en muchos casos, de las comunidades en las que operan (Borzaga et al., 2018).

---

***Las cooperativas son consideradas como la mejor forma organizacional a la hora de asegurar los derechos de los trabajadores debido a su gobernanza participativa y a su doble papel***

---

Debido a este arraigo comunitario, las cooperativas no tienen ningún interés en la deslocalización de sus actividades, como acontece con las empresas tradicionales. Además, las cooperativas tienen un potencial en desarrollar nuevas formas de organización del trabajo, donde puede haber una mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones.

Esto es funcional a las características del trabajo decente desarrolladas por la OIT, donde se afirma, como anticipado, que el trabajo tiene que corresponder a las aspiraciones de las personas. Siendo que trabajadores están más involucrados, pueden participar en la definición de políticas de gestión, horarios, salarios, etc. Al mismo tiempo es posible, para las personas involucradas en las cooperativas y demás organizaciones de la ESS, cumplir sus aspiraciones y valores sociales, teniendo más en cuenta los incentivos no monetarios, como mejores relaciones de trabajo y una mayor autonomía en la toma de decisiones (Defourny et al., 1985; Mirvis, 1992; Depedri et al., 2012, citados por Borzaga et al., 2018).

Estas organizaciones, además, tienen un papel importante en fomentar el desarrollo rural, promoviendo la iniciativa empresarial, la creación de empleo y la prestación de protección social, así como en la representación y voz de los productores y trabajadores rurales (OIT, 2019). Las cooperativas fomentan también la creación de circuitos de producción y consumo a nivel local, creando círculos virtuosos que no solo proveen a la satisfacción de las necesidades básicas, sino que generan desarrollo socioeconómico de una forma más amplia.

Esto acontece a través de la capacidad de las cooperativas de fomentar la demanda de bienes y servicios producidos a nivel local (Jayasooria e Yi, 2022). Estos procesos contribuyen también a retener una mayor cantidad de riqueza para las comunidades locales y a aumentar solidaridad, cohesión social y acción colectiva que pueden generar dinámicas de cooperación entre actores locales para la mejora de servicios sociales e infraestructuras, promoviendo el empoderamiento social, económico y político de grupos sociales vulnerables o excluidos.

Además, las cooperativas tienen un papel fundamental en la creación y conservación del empleo, incluso cuando los trabajadores son autónomos, añadiendo trabajadores independientes para incrementar su poder de mercado, como es el caso de las cooperativas agrícolas. La generación de puestos de trabajo se hace viable, de esta forma, no a través de la contratación de emplea-

dos, sino por medio de la cooperativa que hace viable el trabajo por cuenta propia, sobre todo en casos de pequeñas propiedades agrícolas e incluso en zonas con altos costes de producción, como por ejemplo las regiones de montaña. Además, las cooperativas agrícolas permiten acceder a insumos de mejor calidad a menor precio, a asistencia técnica, educación y formación, posibilidades de crédito, logrando mayores precios por la producción y reduciendo los riesgos de producción.

***Además, las cooperativas tienen un potencial en desarrollar nuevas formas de organización del trabajo, donde puede haber una mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones.***

Otro impacto positivo de las cooperativas se nota en la superación de la brecha de género, no solamente porque contratan a mujeres, sino también porque facilitan la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar, siendo este uno de los pilares del trabajo decente. Esto acontece a través de la prestación de servicios de cuidado y financieros que permiten a las mujeres de gozar de una mayor independencia económica, social y política (Yiet al. 2018).

## Medición del trabajo decente

La OIT ha desarrollado una serie de indicadores estadísticos para la medición del trabajo decente en los varios países. Parece de cierta utilidad mencionar las dimensiones principales del trabajo decente como detallado por la OIT para tener una idea más detallada de cuáles son los principales pilares del trabajo decente. La primera dimensión tiene que ver con las oportunidades de empleo, que incluyen la relación empleo/población, la tasa de desempleo, el porcentaje de jóvenes que no están estudiando ni trabajando y el tamaño del empleo informal.

La segunda dimensión es sobre los ingresos adecuados y el trabajo productivo, donde se mide el porcentaje de trabajadores pobres, la tasa de remuneración baja (inferior a los 2/3 de la mediana de los ingresos por hora), el “tiempo de trabajo decente”, o sea las horas de trabajo excesivas (más de 48 horas por semana).

La tercera dimensión es la conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal, incluyendo la protección de la maternidad. La cuarta dimensión concierne el trabajo que debería abolirse: trabajo infantil, trabajo forzoso. La quinta dimensión tiene que ver con la estabilidad y seguridad del trabajo, y mide también la tasa de empleo precario.

La sexta dimensión es sobre la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, teniendo que ver con la segregación ocupacional por sexo, la disparidad salarial entre hombres y mujeres, y la medida de la discriminación por motivo de raza/origen étnico/discriminación de pueblos indígenas/de trabajadores migrantes/de trabajadores rurales, y el empleo de personas con discapacidades. La séptima dimensión concierne el entorno de trabajo seguro, donde se mide la tasa de lesiones profesionales mortales y no mortales. La octava dimensión es sobre la seguridad social, para medir la proporción de la población de 65 años o más que percibe una pensión, el gasto público en seguridad social (porcentaje del PIB), y los gastos en atención de salud no sufragados por los hogares privados.

La novena dimensión tiene que ver con el diálogo social y la representación, midiendo la tasa de sindicalización. La última dimensión analiza el contexto económico y social del trabajo decente, enfocándose sobre la tasa de niños no escolarizados, la estimación del porcentaje de la población en edad de trabajar infectada por el VIH, la productividad laboral (PIB por persona ocupada, nivel y tasa de crecimiento), la desigualdad de ingresos, la tasa de inflación, la tasa de alfabetización de la población adulta y la tasa de Parte del PIB que corresponde al trabajo.

Veremos como varias de estas dimensiones son justamente las que son abordadas por las cooperativas estudiadas en este estudio, con enfoques específicos sobre la conciliación laboral, la atención por la erradicación del trabajo infantil, la inclusión laboral de personas con discapacidad, de personas migrantes e indígenas, y una atención general que aborda varias de las dimensiones del trabajo decente consideradas por la OIT.

## Metodología

El trabajo se realizó en 5 fases, entre marzo y noviembre de 2022: a) pre-selección de 16 casos en la región latinoamericana; b) presentación de una propuesta metodológica y de un guión de entrevistas; c) realización de las entrevistas en remoto (de una a tres por cada uno de los casos, con un mínimo de dos personas entrevistadas); d) transcripción de las entrevistas y análisis del contenido; e) redacción del informe final.

Para la selección de los casos de estudio se consideraron los criterios siguientes: (a) representatividad en la región (Mesoamérica, Área Andina, Cono Sur con la inclusión de Brasil); (b) que la mayoría de sus socios sean pequeños productores rurales y/o de la agricultura familiar; (c) al menos cinco años de operación con resultados económicos y sociales importantes; (d) que tengan una actividad económica estable; (e) que tengan programas sociales específicos relacionados con trabajo decente.

Las cuatro cooperativas seleccionadas fueron:

- a) Coopetarrazú en Costa Rica
- b) Villa Rica Golden Coffee en Perú
- c) Cooperativa Cocamar en Brasil
- d) Cooperativa La Terre en Argentina.

Por cada una de las cooperativas hay un proyecto de generación de trabajo decente en ámbitos específicos:

- a) Proyecto Casas de la Alegría, que ofrece cuidados infantiles para mejorar las condiciones de trabajadores y trabajadoras indígenas y migrantes
- b) Sello Libre de Trabajo Infantil (SELT), que tiene como objetivo la erradicación del trabajo infantil
- c) Proyecto Cultivar, cuyo objetivo es la integración laboral de personas con discapacidad intelectual y múltiple
- e) La creación de empleo autogestionado y sin patrones a través de la recuperación de la empresa.

## Tabla de entrevistas

| CoopeTarrazú   | Villa Rica Golden Coffee   | Cooperativa Cocamar                                     | Cooperativa La Terre  |
|--|--|---|---|
| María Naranjo,<br>Asistente<br>Departamento de Campo (TA1) | Paskal Vandebusche<br>(Consultor OIT) (VI1)                                      | Sabrina Ambrosio,<br>Coordinadora de Comunicación (CO1) | Nélida Mamani (Contadora de la cooperativa, obrera en la empresa anterior que fue recuperada, participó de todo el proceso de recuperación y formación de la cooperativa) (TE1) |
| Grettel Rojas,<br>coordinadora Casas de la Alegría (TA2)   | Aníbal Borda, Coordinador de Cadenas Productivas, Desarrollo Y Autogestión (VI2) |   | Nicolás Sabina (TE2)  |
|  | Paul Quezada,<br>gerente general Villa Rica Golden Coffee (VI3)                  |   |   |
|  | Daniel Ortiz, presidente Villa Rica Golden Coffee (VI4)                          |   |   |

# 2

---

## Las Cooperativas Analizadas

## Coopetarrazú

### Costa Rica

La cooperativa Coopetarrazú se dedica principalmente al cultivo, procesamiento y comercialización de café y subproductos del café. Es una cooperativa con una larga trayectoria, fundada en 1960 por 228 pequeños productores. Tenía en ese entonces una capacidad de beneficiar 4000 quintales con un capital inicial de 5 mil dólares.

Hoy en día la cooperativa agrupa a más de 5000 asociados y tiene una capacidad de beneficiado de 300mil quintales. Además de la producción de café, la cooperativa produce y comercializa derivados del café (bioinsumos, cáscara de café, delipulpa, harina de pulpa de café, cápsulas de café verde). Las actividades principales están divididas entre el área de café, que incluye sesenta recibidores de café, 2 beneficios con capacidad de procesar 325mil quintales, y el área comercial, que incluye cuatro supermercados, una bodega de mayorista, cuatro almacenes de insumos agrícolas, una ferretería y materiales de construcción, una estación de combustible y un repuesto de automotrices y lubricentro. La cooperativa exporta directamente el 78% de la producción, el 14% a través de exportadores locales y un 8% se comercializa a nivel nacional, con varias marcas. Las exportaciones se dan principalmente a mercados como Estados Unidos, Europa, Asia, Australia y Nueva Zelanda.

Por lo que atañe la generación de empleo, además de los asociados, Coopetarrazú asegura 250 plazas temporales en época de recolección y 320 permanentes. El café de Coopetarrazú es 100% certificado Comercio Justo con sello Fairtrade, otras certificaciones son C.A.FE Practices de Starbucks<sup>4</sup> y Esencial Costa Rica, que es una marca país que garantiza estándares de calidad. Hay también un convenio con el ICA-FÉ (Instituto del Café de Costa Rica) para asegurar los recolectores durante la época de cosecha para que tengan seguros sociales y puedan optar por los

servicios de salud en el momento en que se requiere.

La cooperativa cuenta con técnicos especializados que capacitan a los productores directamente en los cafetales en temas de seguridad, salud ocupacional, equipo de protección y de manejo de agroquímicos.

La cooperativa tiene varios programas sociales, como un programa de limpieza de comunidades, aseguramiento de recolectores, campañas de salud preventiva, promoción de la mujer, educación ambiental, y Casas de la Alegría.

---

***Hoy en día la cooperativa agrupa a más de 5000 asociados y tiene una capacidad de beneficiado de 300mil quintales.***

---

Casas de la Alegría es un proyecto de Responsabilidad Social que brinda apoyo a la comunidad y a las personas que trabajan y se involucran en la actividad cafetalera. Es un servicio totalmente gratuito para niños y niñas entre 0 y 12 años, que llegan acompañando a sus padres en la recolección del café. Estas familias son en parte migrantes de Nicaragua y Panamá, y algunas de ellas pertenecientes a los pueblos indígenas Ngäbe y Buglé (Panamá). Los restantes trabajadores y trabajadoras son costarricenses. Los servicios brindados son de cuidado integral con personal capacitado, basado en el cuido digno. A los y las menores se les ofrece una alimentación balanceada, actividades recreativas y didácticas, educación a los hábitos de higiene y salud.

La primera Casa de la Alegría fue inaugurada en el año 2018, ubicada en la finca de CoopeTarrazú, atendiendo a 69 niños y niñas. Estos números han ido subiendo en los últimos años, como se puede observar en la tabla 1., llegando al 2022 con 19 casas atendiendo a 600 niños y niñas y 51 personas empleadas en los trabajos de cuidado,

<sup>4</sup> “C.A.FE. Practices asegura que toda la cadena de abastecimiento de café (Productores, acopiadores y beneficiadores) provean a STARBUCKS un café sostenible en aspectos económicos, sociales y ambientales. C.A.FE. Practices incluye los criterios para la responsabilidad social, responsabilidad económica, y las prácticas ecológicas responsables del cultivo y procesamiento de café”. (<https://biolatina.com/certificacion/cafe>)

# 2018-2022

| Año   | Casas                          | Niños | Personal |
|-------|--------------------------------|-------|----------|
| 2018  | 1                              | 69    | 4        |
| 2019  | 4                              | 450   | 19       |
| 2020  | 9 habilitadas<br>5 operación   | 114   | 14       |
| 2021  | 14 habilitadas<br>12 operación | 423   | 31       |
| 2022* | 19                             | 600   | 51       |

Tabla 1. Datos de casas habilitadas, niños atendidos y personal laborando.

educación, limpieza, preparación de comidas. Debido a la pandemia, en los años 2020 y 2021, si bien las casas habilitadas estaban entre 9 y 14, no todas estuvieron en operación, porque las fronteras con Panamá y Nicaragua permanecieron cerradas durante tiempo.

El interés por parte de CoopeTarrazú en construir las Casas de la Alegría remonta al año 2013, cuando se empezaron los contactos con Unicef, a raíz de la experiencia de Coopesabalito, otra cooperativa cafetalera pionera en este tipo de proyecto. Estos inicios de Coo-

pesabalito derivaron de varias acciones, impulsadas entre otros de parte del programa Conjunto de Naciones Unidas para mejorar la seguridad humana de migrantes temporales en Costa Rica y Panamá.

Las primeras cinco casas de la Alegría desarrolladas por Coopesabalito fueron financiadas por Unicef entre 2014 y 2015. El proceso de interés en las Casas de la Alegría empieza por CoopeTarrazú en el 2015. En el 2018 se construyó la primera casa de la Alegría en la hacienda de la cooperativa con recursos propios, cumpliendo con



toda la normativa que el Ministerio de Salud solicita. Desde el año 2020, Coopetarrazú participa junto con Cooperativas de las Américas de un proyecto co-financiado por la Delegación de la Unión Europea en Costa Rica el cual aporta importantes recursos para el funcionamiento de esta iniciativa. Hay también una parte de fondos que viene de donativos de parte de compradores de café que quieren apoyar el proyecto, tanto desde el exterior como dentro del país.

La lógica de funcionamiento de las casas se basa en el cuidado integral con personal capacitado, donde por lo menos una persona por cada casa debe tener capacidad específica en el ámbito educativo (maestras, estudiantes que estén cursando estudios magistrales, etc.). El resto del equipo está integrado por mujeres de la misma comunidad, para ofrecerles una oportunidad de empleo, y la persona capacitada organiza la gestión de las actividades y capacita al equipo.

La idea de cuidado digno viene de las condiciones de trabajo de las madres en el campo, que seguramente son las que mejores cuidan de sus hijos, pero que no tienen las condiciones para hacerlo durante las varias fases de la recolección del café, siendo que los niños estarían en

el cafetal junto con ellas o solos en los campamentos. Otro punto importante es ofrecer una alimentación balanceada, con la intervención de una nutricionista. Las Casas, que operan desde las 6am a 6pm, ofrecen 4 momentos de comidas, incluyendo desayuno, almuerzo y dos meriendas, que en algunos casos son las únicas con las que los niños y niñas pueden contar, por falta de recursos de las familias. Hay también actividades didácticas de base, porque muchos de los niños, incluso los mayores, no están alfabetizados.

*La lógica de funcionamiento de las casas se basa en el cuidado integral con personal capacitado, donde por lo menos una persona por cada casa debe tener capacidad específica en el ámbito educativo (maestras, estudiantes que estén cursando estudios magistrales, etc.)*

Relativamente a los niños y niñas indígenas, puede que a veces el idioma constituya un obstáculo a la co-



Fuente: Página Facebook Coopetarrazú



municación, por lo tanto, se les pide a los padres que dejen estar en la casa a un chico o chica mayor que hable español y pueda hacer de facilitador.

Los principales cambios, o impactos positivos, según la persona entrevistada, desde que empezó el proyecto Casas de la Alegría, fueron:

- El interés y el compromiso de parte de los productores, que logran entender el objetivo de las Casas de la Alegría y por lo tanto piden que haya una Casa en su área, o piden horarios más extensos en algunos momentos cuando la recolección lo requiere. Las Ca-

sas apuntan a la flexibilidad, y tratan de adaptarse a las exigencias de los productores con el objetivo de mitigar el riesgo para los menores.

- Los cambios en las actitudes de los niños y niñas, que aprenden a tener un día a día más organizado y estructurado, tienen la oportunidad de cuidar y ser cuidados en lo que atañe a su higiene, siendo que en los alojamientos de los recolectores difícilmente hay condiciones saludables en este sentido (por ejemplo, duchas con agua caliente). Las condiciones de alimentación, como ya destacado, también mejoran



Fuente: Página Facebook Coopetarrazú



Fuente: Página Facebook Coopetarrazú

bastante gracias a los alimentos y comidas que las Casas ofrecen.

- Las Casas tienen un impacto también a nivel de la comunidad, porque se les ofrece el servicio también a los hijos e hijas de quienes trabajan para productores que no son asociados de la cooperativa. Además, se genera trabajo para las mujeres de la comunidad que están siendo empleadas en las Casas como cuidadoras y cocineras.

Por otro lado, una de las mayores dificultades está en la planeación de aberturas y gestión, debido a la temporalidad del trabajo y a la incertidumbre con respecto a la cantidad de personas que llegan a los cafetales para

prestar su mano de obra. Sin embargo, las personas encargadas hacen todo lo posible para adaptarse a las necesidades de los productores, de los recolectores, y sobre todo de los niños y niñas que pueden mejorar sus condiciones de vida. Como destaca la persona entrevistada:

*“Esto no puede parar porque es un proyecto de los más grandes que podemos tener y que sabemos que realmente es para gente que lo necesita y que al final, si los chiquitos están bien, los papás están bien. Si los papás están bien vienen a recolectar café y van a buscar siempre al productor, porque saben que cerca de la finca de ese productor hay una Casa de la Alegría. Entonces sabemos que el café le va a llegar a la cooperativa”. María Naranjo*



## Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffee Ltda.

(Villa Rica, Oxapampa - Pasco, Perú)

La Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffee LTDA se constituye el año 2012 por iniciativa de 22 pequeños productores cafetaleros con el fin de mejorar las condiciones socioeconómicas de sus productores asociados. Reúne familias cafetaleras Yaneshas (pueblo indígena de la selva amazónica peruana), migrantes andinos y austroalemanes pertenecientes a las cuencas del Entaz, Eneñas, Paucartambo, Cacazu y Bocazu.

*En la actualidad la base social cuenta con 264 pequeños productores. Tiene certificaciones de café orgánico, del sello solidario Comercio Justo FAIR TRADE, de los sellos de NOP USDA Estados Unidos y EU Unión Europea.*

En la actualidad la base social cuenta con 264 pequeños productores. Tiene certificaciones de café orgánico, del sello solidario Comercio Justo FAIR TRADE, de los sellos de NOP USDA Estados Unidos y EU Unión Europea. La cooperativa destaca en su lineamiento estratégico el compromiso social y ambiental y la promoción del desarrollo comunitario y actúa en una región, la reserva de Oxapampa-Asháninka-Yaneshas, que forma parte de la Red Mundial de Reservas de Biosfera de la Unesco. Villa Rica Golden Coffee empezó las exportaciones de café a Europa y Estados Unidos en el año 2015. La participación en varias ferias nacionales e internacionales busca ampliar la exportación del café de la cooperativa a otros mercados, como los asiáticos, africanos, australianos.

La gestión empresarial está basada en la metodología de formación de redes, donde una red es una agrupación de productores de café bajo la denominación de

Asociación civil o comité, cuyos miembros participan directamente a la empresa cooperativa. El papel de las redes se articula en:

1. Seguimiento y control de la correcta ejecución de las políticas de asociatividad y de; servicios dentro de su asociación.
2. Articular la gestión de proyectos dentro de su ámbito, con incidencia en asociatividad e infraestructura productiva.
3. Coordinar y apoyar en la ejecución o implementación de acciones administrativas y de servicios establecidas por la cooperativa.
4. Fortalecer la asociatividad de la base, asimismo promover y facilitar la inclusión de nuevos socios.
5. Mantener actualizada la vigencia de sus representantes legales, así como los registros de socios, libro caja y libros de actas.
6. Elaborar y presentar en forma oportuna sus planes operativos y Memoria Anual.

La cooperativa destaca también por su compromiso ambiental, basado en la agroecología y con larga parte del café producido que posee certificación orgánica. Además, ha establecido un convenio con Ecotierra, que es un desarrollador de proyectos agroforestales sostenibles generadores de impactos ambientales, económicos y sociales positivos. En este marco, se está realizando un proyecto piloto con 25 socios de la Cooperativa que tiene los objetivos de mitigación del cambio climático, a través de la reducción de emisiones de CO<sub>2</sub> y la conservación de los bosques, y la mejora de las condiciones de vida de las familias, incrementando y diversificando los ingresos, favoreciendo la participación femenina, reinvertiendo en objetivos sociales los beneficios ligados al comercio justo.

En los programas sociales se encuentra también la realización de bio-huertos familiares para autoconsumo.

mo, que implican un a ayuda en términos de ahorro de dinero, dado el incremento de precios de alimentos, y crianza de animales menores (cuyes) para reproducción y venta en el mercado local.

Dentro de los objetivos sociales de la cooperativa, se inserta también un proyecto específico para la erradicación de las formas peligrosas de trabajo infantil en zonas rurales del Perú, llamado proyecto Semilla. Este es un proyecto piloto que surgió dentro de la Estrategia Nacional de Prevención de Erradicación del Trabajo Infantil (ENPETI) 2012-2021, cuyo objetivo es articular los esfuerzos del estado y de la sociedad civil de forma intersectorial e interdisciplinaria. El reto de la ENPETI es eliminar el trabajo infantil peligroso y reducir al máximo el trabajo en menores de 14 años, a través de

la implementación de planes nacionales y proyectos, la propuesta de metas claras y la evaluación de resultados.

---

*Dentro de los objetivos sociales de la cooperativa, se inserta también un proyecto específico para la erradicación de las formas peligrosas de trabajo infantil en zonas rurales del Perú, llamado proyecto Semilla.*

---

El proyecto Semilla es ejecutado por tres ONGs: la Fundación Desarrollo y Autogestión (activa en Ecuador, Perú, Argentina y Bolivia), Desco (Centro de Estudios



y Promoción del Desarrollo, Perú) y World Learning (Estados Unidos). Semilla tiene también objetivos de impacto en la formulación de políticas públicas para la reducción y erradicación del trabajo infantil. El equipo de trabajo del proyecto Semilla, junto con los técnicos de la cooperativa, trabaja de forma coordinada para la asistencia en la orientación y supervisión de las familias socias de la Cooperativa en aquellas actividades que representan riesgos para la salud de los niños y niñas y que afectan las horas que deberían destinarse al aprendizaje en la escuela y el juego, así como el uso de sustancias químicas, tóxicas o contaminantes.

El trabajo con las familias ha sido un proceso de acompañamiento, educación y discusión, que ha ido produciendo cambios radicales dentro de la cooperativa, siendo que en el trabajo rural el aporte que pueden ofrecer los menores de 14 años es fundamental para las familias, como detallan los entrevistados:

- *La explotación infantil y adolescente, como lo son la esclavitud, trata de personas, servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso, reclutamiento forzoso de niños, niñas y adolescentes para conflictos armados, explotación sexual y actividades ilícitas.*

*“Bueno, sí yo fui uno de los participantes que yo también trabajé con el programa de Desarrollo y Autogestión. Bueno, primero ha sido un poquito chocante para las familias decirles que el niño no trabaje, pero de ahí, viendo la realidad, se han ido capacitando...viendo las mejores formas de cómo debe un niño trabajar. (...) ha sido un trabajo bien arduo y se ha participado con la cooperativa se ha implementado el Sello Libre de Trabajo Infantil.”*

*Daniel Santos Ortiz*

- *El trabajo de menores de 14 años, porque puede afectar su escolarización, tiempo de recreación y tiempo de descanso.*
- *El trabajo de adolescentes de 14 años y más que sea peligroso por su propia naturaleza o por las condiciones en que se realiza, que ponga en riesgo su salud, seguridad y desarrollo moral.*
- *El trabajo hasta los 17 años, que por su naturaleza o por las condiciones en que se realiza es peligroso, es decir, pone en riesgo su salud, seguridad y desarrollo moral. También aquel al que le corresponde carga de trabajo excesiva, por las condiciones físicas del trabajo, y/o por la duración (número de horas de trabajo), incluso cuando la actividad u ocupación de que se trata no es peligrosa en sí misma.*





“Entonces con todas esas capacitaciones que vino también por Desarrollo y Autogestión, trayendo sus profesionales de otros países. No sé si nos ha hecho un poco más fácil llegar a las familias para que ellos puedan entender. Entonces ya nosotros íbamos con un formato ya más centrado a la familia. Esto se puede hacer, esto no puede hacerlo, pero de ahí han ido entendiendo y ahora creo que se ha mejorado el tema, lo que es en las comunidades nativas que se veía primero el trabajo infantil, ahora ya no, ya no hay mucho porque se están dedicando que sus hijos pues vayan a las escuelas, que no, que no estén, así como antes. Entonces ha sido un buen trabajo que se hizo en las primeras comunidades y se ve ahora el logro de uno”  
*Daniel Santos Ortiz*

Es interesante destacar como la peligrosidad de algunas herramientas puede ser relativa y tiene que ser discutida con los productores que conocen perfectamente su entorno y sus condiciones de trabajo, como es el caso del machete que fue citado por un entrevistado:

“Luego trabajamos en una matriz de equipos y herramientas: qué herramientas pueden utilizar, qué herramientas no pueden utilizar, por ejemplo. Ahí se establecían todas las herramientas y fue un caso importante el del machete. (...) Y entonces allí los productores cuando empezábamos a hacer esta identificación de peligros, la gente decía, pero si mi hijo va al campo sin un machete, es más peligroso que guardar un machete porque se encuentra con una culebra y la tiene que matar, pues si no le mata la culebra a él.”  
*Aníbal Borda*

El proyecto Semilla dio lugar en 2019 a la certificación denominada SELTI—Sello Libre de Trabajo Infantil, otorgada por una certificadora internacional que tiene una duración de dos años renovables e implica tener responsabilidad social adentro de las organizaciones, no solamente cooperativas, siendo que el sello puede ser otorgado también a empresas tradicionales. Refiriéndose a las cooperativas, un entrevistado añade:

*Fue la primera vez que se empezó a hablar de responsabilidad social en una cooperativa y eso fue muy interesante, porque la cooperativa empezaba a pensar en acciones de responsabilidad social dirigidas para prevenir y erradicar el trabajo infantil, que era trabajar con escuelas, capacitación a adolescentes y señalización de este tipo de cuestiones adentro de los chicos, entonces fue algo sumamente interesante”.*

*Aníbal Borda*

---

***El proyecto Semilla dio lugar en 2019 a la certificación denominada SELTI—Sello Libre de Trabajo Infantil, otorgada por una certificadora internacional que tiene una duración de dos años renovables.***

---

## Cooperativa Cocamar

### Brasil

Cocamar Cooperativa Agroindustrial fue fundada en 1963, en Maringá (Estado de Paraná). Al principio, reunió 46 productores de café, con el objetivo de organizar la producción a nivel regional, recibir y obtener mejores precios por el producto. La cooperativa fue creciendo y diversificando la producción a lo largo de los años, hasta contar hoy en día con casi 100 unidades operativas con alrededor de 3.000 empleados en tres estados brasileños (Paraná, São Paulo y Mato Grosso Sul) y 16 mil asociados, 75% de ellos siendo pequeños productores, que se dedican al cultivo de soja, maíz, trigo, café y naranjas.

La cooperativa cuenta con diferentes industrias para la elaboración de los productos, como bebidas (néctares

de fruta) y salsas (mayonesa, ketchup, etc.), embotellado de alcohol, industria del hilo (algodón, poliéster y mixtos), madera tratada (eucalipto), suplemento mineral (para ganado), salvado y aceites vegetales, tostado y molido de café. La cooperativa posee entonces una marca propia para la venta minorista de café, bebidas, aceites, salsas, etc. Además, la Unidad de Procesamiento de Semillas de Cocamar tiene una capacidad de producción de 200.000 sacos de semillas de soja y 70.000 sacos de semillas de trigo.

Cocamar desarrolla un proyecto de responsabilidad social, financiado totalmente por parte de los asociados de la cooperativa, denominado “Proyecto Cultivar - Produciendo florestas con manos especiales”, que tiene objetivos sociales (“ser socialmente justo”), económicos (“ser económicamente viable”) y ambientales (“ser ecológicamente correcto”).



Fuente: <https://cocamar.com.br/pagina/projeto-cultivar>



El proyecto surgió para solucionar un problema medioambiental, el de la reforestación de áreas degradadas de la mata atlántica, uno de los biomas más devastados del país, convirtiéndose pronto en un proyecto social para la inserción laboral de personas con discapacidades intelectuales y mixtas. No se trata de un proyecto de naturaleza asistencial, sino un programa de inserción laboral y generación de oportunidades de empleo digno. El proyecto fue pensado en el año 2005 gracias a las interacciones entre Cocamar, el Ministerio de Trabajo y APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - Asociación de Padres y Amigos de los Excepcionales). APAE es una entidad pionera en Brasil, remontando su fundación a los años 50, dedicada a la asistencia y educación especial de las personas con discapacidad.

nían que ver con el tema de la reforestación y también por el hecho de tener que cumplir cuotas para la inserción laboral de personas con discapacidad. De hecho, en Brasil está vigente una ley de cuotas (“Lei de Cotas”, art. 93 de la ley nº 8.213/91), que fue promulgada en el 1991 y establece que las empresas con más de cien empleados tienen que ocupar parte de las plazas de trabajo con personas con discapacidad.

*El proyecto surgió para solucionar un problema medioambiental, el de la reforestación de áreas degradadas de la mata atlántica, convirtiéndose pronto en un proyecto social para la inserción laboral de personas con discapacidades intelectuales y mixtas.*



Fuente: <https://cocamar.com.br/pagina/projeto-cultivar>

*“Cocamar fue muy visionaria en esa época para crear esa solución. Hubo reuniones con la APAE y con un partner que venía del poder público en el primer año, el proyecto fue aprobado por los líderes (de la cooperativa) y empezó en el 2006”*

*Sabrina Ambrosio.*

La mirada consciente de los líderes fue impulsada también por las fiscalizaciones en las propiedades que te-

En el 2006 fue creado el primer vivero en Maringá (Estado de Paraná), que produce 35mil plantones por año, y en el 2014, viendo los buenos resultados del primero, se implantó un segundo vivero en la ciudad de Rolândia, en el mismo Estado, que produce 15 mil plantones. Estos, todos pertenecientes a especies nativas, son luego donados de forma totalmente gratuita para reforestar áreas de bosque degradadas y también, en algún caso específico, para las zonas urbanas.

En la actualidad hay 23 personas con discapacidad empleadas en Maringá, más dos que están a punto de entrar, y 11 en Rolândia, acompañadas por una instructora por cada vivero. Las instructoras son contratadas a jornada completa, mientras las personas empleadas trabajan media jornada, participando la otra media jornada en las actividades educativas de la APAE.

El valor del salario es superior al salario mínimo definido por los sindicatos, y las personas empleadas gozan de plano de salud, vales de comida y participación en los resultados de la cooperativa. Los trabajadores



*En la actualidad hay 23 personas con discapacidad empleadas en Maringá, más dos que están a punto de entrar, y 11 en Rolândia, acompañadas por una instructora por cada vivero.*

participantes, según la persona entrevistada, están muy comprometidos y conscientes del aporte a la defensa del medioambiente que su labor implica.

La selección de los trabajadores, que no son socios de la cooperativa, acontece en una primera etapa por parte de la APAE, en una segunda etapa con el apoyo de una psicóloga encargada por Cocamar. Siendo que se trata

de un trabajo manual no es posible contratar a personas muy físicamente comprometidas. Los trabajadores en los viveros son en larga mayoría hombres, y el 90% de las personas contratadas en el inicio de las actividades (2006 y 2014 respectivamente) permanecen en sus puestos de trabajo hoy en día. Tres de ellos pasaron a trabajar al parque industrial de la cooperativa, teniendo así otra oportunidad de empleo remunerado.

El objetivo del programa Cultivar forma parte de una estrategia (ambiental y de inclusión social a través del trabajo protegido) que es parte integral del trabajo de la cooperativa, por eso ya se habla de programa muy bien estructurado y no de proyecto, que implicaría cierta temporalidad de la intervención.



Fuente: <https://cocamar.com.br/pagina/projeto-cultivar>

## Cooperativa La Terre

### Mendoza, Argentina

La cooperativa La Terre, diferentemente de lo que acontece con los otros casos analizados que constan de cooperativas esencialmente agrícolas, es una cooperativa de trabajo que deriva de la recuperación de una empresa cuya quiebra puso en riesgo el trabajo de decenas de trabajadores.

Las Industrias J. Matas, que llevaban más de 50 años de trayectoria, fueron declaradas en quiebra en 2014, aunque desde 2001 comenzaron a tener problemas económicos y financieros, con repercusiones sobre trabajadoras y trabajadores de la empresa, que tuvieron que enfrentarse a la reducción de sus salarios, a la cancelación de los aguinaldos y al hecho de que no tenían aportes para seguridad social y cobertura médica.



Fuente: página Facebook Cooperativa la Terre

En 2011 hubo una primera toma de las instalaciones de la planta, debida a la falta de pago de los salarios. El conflicto se resolvió en algunos días, pero esta primera

movilización hizo que desde 2012 la fuerza de trabajo se declaró en estado de alerta permanente, haciendo custodia en el establecimiento, hecho que impidió el vaciamiento de la fábrica. En 2014 se fundó la Cooperativa de trabajo La Terre, con 14 socios y socias, algunos meses antes de que el establecimiento fuese declarado en quiebra.

El establecimiento de la cooperativa, amparada por la ley provincial 8708, fue declarado de utilidad pública y se le otorgó a la cooperativa la ocupación temporaria por dos años. Esta ley se ha ido renovando y está todavía en vigencia. La cooperativa logró poner la producción en marcha con 14 socios-trabajadores en 2016. No obstante, en el año 2019 la cooperativa tuvo que enfrentarse a un proceso de subasta de forma ilegal porque fue desconocida por la jueza Gloria Cortez la vigencia de la ley marco 8874 de ocupación temporaria para todas las cooperativas y las empresas recuperadas de Mendoza.

La cooperativa ha ido creciendo en términos de producción, garantizando 120 puestos de trabajo en 2022 con 4800 toneladas de hortalizas procesadas y 20 tipos de productos elaborados (al principio, en 2015, el único producto eran las espinacas deshidratadas). La cooperativa produce ahora varias hortalizas deshidratadas, así como comidas preelaboradas que ofrecen ventajas en términos de conservación, preparación y valor nutricional, adaptándose por lo tanto a comedores comunitarios, instituciones y sectores vulnerables.

Así una entrevistada comenta la trayectoria de la cooperativa hasta la actualidad:

“Cuando nace la cooperativa y nosotros empezamos a trabajar en 2016 nadie nos veía como cooperativa, nadie creía en una cooperativa que recién se estaba iniciando, entonces fue un trabajo muy arduo de personas que no están en la cooperativa y que nos ayudaron un montón, pasó mucha gente buena, entonces ellos nos



ayudaron a volver a traer sus clientes y creyeron en la cooperativa. Por eso hoy día la cooperativa está muy bien nombrada, digamos, y tenemos chicos excelentes que nos están ayudando, gente joven, entonces la fábrica es creíble y más ahora que empezamos con lo de las comidas preelaboradas.” *Neli*.

Los sobres de comida preelaborada son repartidos también a través de una convención firmada con el Banco de Alimentos Mendoza. En 2020, en la fase más dramática de la pandemia, con el 40% de los habitantes de la provincia bajo la línea de pobreza y 23 mil puestos de trabajo registrados perdidos, La Terre no solo no perdió puestos de trabajo, sino que también organizó una campaña de producción y donación de alimentos para comedores populares de toda la provincia (denominada “Campaña Racioná”).

A este proyecto social se suma el hecho de que varios emprendimientos de la economía social y popular funcionan dentro del predio de la cooperativa, constituyendo el llamado “Polo productivo de desarrollo coo-

perativo”, que también ofrece centros de capacitación y, así como acontece típicamente en las empresas re-

|  |   |
|--|---|
| <b>1. OPORTUNIDADES PARA PRODUCTORES DESFAVORECIDOS</b>                      |   |
| <b>2. TRANSPARENCIA Y RESPONSABILIDAD</b>                                    |   |
| <b>4. PAGO JUSTO</b>   | <b>7. BUENAS CONDICIONES DE TRABAJO</b> |
| <b>5. NO AL TRABAJO INFANTIL NO AL TRABAJO FORZOSO</b>                       | <b>8. DESARROLLO DE CAPACIDADES</b>     |
| <b>6. NO A LA DISCRIMINACIÓN, IGUALDAD DE GÉNERO, LIBERTAD DE ASOCIACIÓN</b> | <b>9. PROMOCIÓN DEL COMERCIO JUSTO</b>  |
|  | <b>10. RESPETO AL MEDIO AMBIENTE</b>    |



Cooperativa La Terre: lucha contra el desalojo (página Facebook Cooperativa La Terre)

cuperadas, el espacio de la fábrica se convierte no solamente en un espacio de trabajo gestionado por sus trabajadores y trabajadoras, sino también en un espacio social, cultural y de encuentro para la comunidad (Vieta, 2010).

---

*La cooperativa está también en el proceso de crear oportunidades para pequeños productores de hortalizas de la provincia, de forma de reforzar cadenas de valor solidarias que garanticen también el respeto del medio ambiente.*

---

La cooperativa está también en el proceso de crear oportunidades para pequeños productores de hortalizas de la provincia, de forma de reforzar cadenas de valor solidarias que garanticen también el respeto del medio ambiente.

---

# 3

---

## Análisis de los Casos

El análisis de los cuatro casos presentados permite evidenciar algunas tendencias y estrategias de las cooperativas agrícolas en la creación de trabajo decente, tanto complementares como distintas entre sí, si bien no es posible generalizar las consideraciones aquí ilustradas dado el pequeño tamaño del muestreo.

En la tabla 1 se pueden observar los proyectos específicos de las cooperativas analizadas para la creación

de trabajo decente, sus objetivos principales en este sentido, y los principales actores que han estado dando soporte al proceso de desenvolvimiento e implementación de los proyectos mismos. Las cooperativas actúan diferentes estrategias para fomentar mejores condiciones laborales, enfocándose en objetivos y sectores distintos, según el contexto y los desafíos principales a los que se enfrentan.

| Cooperativa                     | Productos  | Proyecto trabajo decente                                   | Objetivo principal  | Actores involucrados   |
|---------------------------------|--|--|---|--|
| CoopeTarrazú (Costa Rica)       | Café (certificado comercio justo)<br>Subproductos del café                         | Casas de la Alegría  | Cuidados infantiles para mejorar las condiciones de trabajadorxs jornaleros y migrantes | Sello Fairtrade, Ministerio de Salud y otras instituciones del estado, Unicef  |
| Villa Rica Golden Coffee (Perú) | Café (orgánico y convencional, certificado comercio justo)                         | Sello Libre de Trabajo Infantil                            | Eradicación de las formas peligrosas de trabajo infantil                                | Ministerio de trabajo y Promoción del empleo<br>ONG Desarrollo y Autogestión   |
| Cocamar (Brasil)                | Maíz, soja, otros, productos procesados (biocombustibles, refrescos, alcohol, etc) | Proyecto Cultivar  | Integración laboral de personas con discapacidad  | APAES (Asociaciones de Padres y Amigos de los Excepcionales)   |
| La Terre (Argentina)            | Hortalizas deshidratadas<br>Comidas preelaboradas                                  | En sí propia es un proyecto de creación de trabajo decente | Creación de empleo autogestionado   | (Ley Provincial 8708)<br>Apoyo de diferentes actores de la sociedad civil (universidad, otras empresas recuperadas, comunidad local) |

Tabla 1

Por lo tanto, vemos como CoopeTarrazú y Villa Rica Golden Coffee enfocan su acción principalmente en los derechos de la infancia, con cuidados infantiles para mejorar las condiciones de trabajadoras migrantes y erradicación del trabajo infantil en el primer caso, y con la erradicación de las formas peligrosas del trabajo infantil en el segundo.

El caso de CoopeTarrazú incluye la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, mejorando las condiciones de trabajadores y trabajadoras que suman condiciones de desventajas como el hecho de ser trabajadores migrantes y con un porcentaje significativo de personas pertenecientes a pueblos indígenas.

Además, gracias a la intervención de las Casas de la Alegría, hay mejoras fundamentales en la conciliación de la vida laboral y familiar de los padres, si bien estamos refiriéndonos a trabajadores que viven en condiciones de pobreza extrema, sobre todo en el caso de los trabajadores indígenas que son una población altamente vulnerable, que además sufre racismo y abusos debido al desconocimiento del español o por falta de documentación migratoria.

---

### ***Las cooperativas actúan diferentes estrategias para fomentar mejores condiciones laborales, enfocándose en objetivos y sectores distintos, según el contexto y los desafíos principales a los que se enfrentan.***

---

El hecho de ofrecer a la infancia servicios de cuidado digno, evita que los menores permanezcan en los denominados “baches” (campamentos donde se alojan los trabajadores y trabajadoras migrantes durante la cosecha, en la mayoría de los casos en condiciones precarias y sin servicios básicos de agua y electricidad (sistematización de Casas de la Alegría, 2020), o en los cafetales.

Esto protege a los menores del riesgo que se queden sin supervisión en los campamentos o que estén expuestos a condiciones climáticas extremas y picaduras de insectos o serpientes en los cafetales. Los protege también del riesgo que se encuentren en condiciones de desarrollar formas de trabajo infantil, tanto en el cuidado de familiares de menor edad o de trabajo en el campo.

La presencia de las Casas de la Alegría fomenta también una mayor protección de los derechos de la infancia, salvaguardando su derecho a la salud, a la educación, a la alimentación, al juego, a la protección y a la no discriminación. Es importante destacar el hecho de que la idea que fundamenta el proyecto no es la de alejar a los menores de sus familias, puesto que, como detallado en el informe de Unicef sobre Casas de la Alegría (si bien se refiere a los orígenes del proyecto, que fue luego adaptado por CoopeTarrazú que, al contrario de lo que acontece con la cooperativa Coopesabalito, no opera con mayoría de población indígena migrante de Panamá):

*“[El proyecto surge] del buscar una solución que no sea una carga emocional más para la familia (quitarles los niños), porque son personas que vienen de una situación crítica en Panamá, cuando vienen a Costa Rica es la época de las vacas gordas. La estrategia de atención tenía que ser entonces propositiva y favorable hacia ellos (Contreras, 2018, citado por sistematización casas de la alegría, 2020)”*

Esta consideración sobre el hecho de implementar acciones que sean propositivas y favorables hacia las familias trabajadoras se puede extender al proyecto Semilla y a su derivación en el Sello Libre de Trabajo Infantil desarrollado en Perú gracias a la ONG Desarrollo y Autogestión en conjunto con el Ministerio de Trabajo.

Según las personas entrevistadas de DyA y de la Cooperativa Villa Rica Golden Coffee, es evidente como la idea, muchas veces asumida por la población del norte

global o la del sur global de clase medio-alta, de ver el trabajo infantil como una plaga que tiene que ser erradicada en su totalidad, encuentra escasa confirmación en la realidad. De hecho, el análisis muestra como el desafío principal tiene que ser la erradicación de las formas peligrosas de trabajo infantil. Esto porque el trabajo de los menores es un sustento y una contribución fundamental en determinados contextos, sobre todo rurales, y hay por lo tanto que apuntar a que esto no se convierta en la ocupación principal de niños y niñas.

Es fundamental que se vean garantizados los derechos de la infancia mencionados arriba, en este caso sobre todo el derecho de gozar de tiempo suficiente para la educación y el juego, donde el trabajo es una actividad que puede ocupar un tiempo menor y en condiciones de total seguridad y que no impliquen el agotamiento físico y emocional de los niños y niñas. Las entrevistas, como detallado más arriba y como es emblemático con respecto al ejemplo del uso del machete, subrayaron justamente el aspecto de la dificultad inicial en llegar a las familias y comunidades hablando de erradicación del trabajo infantil, en un contexto donde este tipo de trabajo no puede ser erradicado en su totalidad, sino más bien adaptado a condiciones que respeten los derechos infantiles, pero que aseguren ese aporte fundamental a las familias donde los menores se encuentran.

En el caso del proyecto Cultivar, la dimensión fundamental conectada con el trabajo decente es la no discriminación y la inserción laboral que va junto con la inclusión social de personas vulnerables como son las personas con discapacidad, si bien el número de empleados que operan en el proyecto (menos de cuarenta) aparece todavía bastante reducido con respecto al tamaño de la cooperativa, que tiene alrededor de 16mil asociados.

Los aspectos favorables y el potencial de este proyecto residen en la estrecha conexión con la APAE, que garantiza las mejores condiciones de trabajo y seguimiento

para las personas insertadas, y el hecho de que se trata de un programa que tiene un impacto positivo a nivel del medioambiente, teniendo así una recaída a nivel de sensibilización de los asociados de la cooperativa sobre el impacto negativo que cierto tipo de agricultura intensiva puede tener.

Viendo las principales dimensiones del trabajo decente detalladas arriba, se pueden destacar también el hecho de tener ingresos adecuados, siendo que el sueldo está por encima del salario mínimo y hay vales de comida y seguro de salud, lo que permite a las trabajadoras y trabajadores con discapacidad tener ingresos propios que a nivel socioeconómico incrementan su capacidad de emancipación y a nivel emocional aumentan su nivel de confianza y autoestima, todos aspectos que pueden impactar positivamente en otros ámbitos de su vida social.

---

*La presencia de las Casas de la Alegría fomenta también una mayor protección de los derechos de la infancia, salvaguardando su derecho a la salud, a la educación, a la alimentación, al juego, a la protección y a la no discriminación. Es importante destacar el hecho de que la idea que fundamenta el proyecto no es la de alejar a los menores de sus familias.*

---

El caso de la Cooperativa la Terre destaca aspectos más transversales relacionados con trabajo decente, siendo que la cooperativa en sí, diferentemente de lo que acontece en los otros casos, no tiene un proyecto específico al margen de sus actividades, sino que toda su acción e historia apuntan en la dirección de generar oportunidades de trabajo decente para sus asociados y trabajadores.

Esta experiencia aborda entonces la capacidad de ge-



nerar oportunidades de empleo en un contexto afectado por la quiebra de una empresa tradicional asociada con un fuerte riesgo de desempleo y pauperización, representando una forma de inclusión social a través del trabajo decente que promueve la igualdad. La acción colectiva de la recuperación de la empresa apunta a tener puestos de trabajo caracterizados por ingresos y horarios adecuados, que generen ingresos dignos para las personas que ahí trabajan y fomenten la participación de los asociados en la toma de decisiones.

Hay que destacar que en el caso analizado solo una pequeña parte de los trabajadores son asociados a la cooperativa, lo cual puede ser explicado con las dificultades constantes para su supervivencia, a las que La Terre ha tenido que enfrentarse. Sin embargo, es de esperar que el número de asociados aumente a medida que vayan avanzando sus logros económicos y sociales. Hay que subrayar también la relación que, como normalmente acontece en las empresas recuperadas, se establece de forma abierta con la comunidad en la que la cooperativa se encuentra, incorporando diversas formas de articulación no mercantil con su entorno social y generando oportunidades de intercambio que tienen una recaída positiva tanto para la cooperativa en términos de apoyo, como para la comunidad misma.

---

# 4

---

## Conclusiones

El análisis de los casos presentados ha permitido destacar como las cooperativas agrícolas actúan estrategias distintas de generación de trabajo decente que se concretan en: i) programas de responsabilidad social de empresa, como en el caso del programa Cultivar o de las Casas de la Alegría; ii) en certificaciones, como en el caso del Sello Libre de Trabajo Infantil, y en cierta medida del sello de comercio justo Fair Trade, que garantiza en el caso de CoopeTarrazú y Villa Rica Golden Coffee ciertos estándares laborales de las personas empleadas; iii) o en procesos de lucha y autogestión para generar oportunidades de empleo que llevan en sí características propias del concepto de trabajo decente, como en el caso de la Terre.

Es posible observar también como las cooperativas se enfocan en las categorías de trabajadores y trabajadoras más desfavorecidas para protegerlas y facilitar su inclusión socioeconómica. Esto es evidente si pensamos en la erradicación del trabajo infantil que va junto con la protección de los derechos de la infancia, en la inserción laboral de trabajadores con discapacidad, en el soporte a padres/madres trabajadoras migrantes e indígenas, en la lucha para recuperar la empresa de parte de personas en fuerte riesgo de desempleo y pauperización.

Otro punto para destacar es la capacidad de las cooperativas de tejer alianzas estratégicas para implementar sus proyectos y acciones específicas en la generación de oportunidades de trabajo decente. Los partenariados se establecen tanto con actores del sector público (Ministerio de Salud en el caso de Costa Rica, Ministerio del Trabajo en el caso de Perú, instituciones del gobierno local en el caso de Argentina) como con actores colectivos de la sociedad civil organizada (la ONG Desarrollo y Autogestión en el caso peruano, la Asociación de Padres y Amigos de los Excepcionales en el caso de Brasil), con agencias internacionales no gubernamentales, como Unicef en el caso de las Casas de la Alegría, y también con actores de la sociedad civil no organizada como en el caso del soporte constante recibido por la Terre en el caso argentino y sus articulaciones con los productores

locales de hortalizas que proveen las materias primas para la desecación en la planta.

---

***Otro punto para destacar es la capacidad de las cooperativas de tejer alianzas estratégicas para implementar sus proyectos y acciones específicas en la generación de oportunidades de trabajo decente.***

---

Las cooperativas analizadas demuestran una atención constante para las comunidades en las que operan, respetando y dando valor en este sentido al séptimo principio cooperativo. Asisten, en general, en el cuidado por parte de las cooperativas a sus productores asociados, con una presencia y un soporte constante a la generación de puestos de trabajo en las Casas de la Alegría para mujeres indígenas y migrantes, a la acción constante para desarrollar herramientas junto con las familias para la erradicación de las formas peligrosas de trabajo infantil en el caso peruano, a la atención para el medioambiente con la donación de plantones para la reforestación en el caso brasileño, al intercambio de espacios, eventos y experiencias en el caso argentino, donde la comunidad juega un papel fundamental para la lucha y la supervivencia de la empresa recuperada.

Se puede evidenciar también, como detallado en la tabla 2, como los objetivos económicos y de generación de trabajo decente se acompañan con objetivos sociales, medioambientales, comunitarios, todos aspectos cruciales para que se generen procesos virtuosos tanto dentro de las cooperativas como en las relaciones entre las cooperativas y sus entornos. ▶

| Objetivos        | CoopeTarrazú  | Villa Rica Golden Coffee  | Cocamar   | La Terre   |
|------------------|---|---|---|--|
| Sociales         | Soporte a las familias de los trabajadores a través de las Casas de la Alegría                            | Erradicación de las formas peligrosas de trabajo infantil                       | Inclusión laboral de personas con discapacidad  | Generación de empleo para personas en riesgo de desempleo  |
| Medioambientales | Producción certificada de café orgánico   | Producción certificada de café orgánico   | Producción y donación de plántones para reforestación de áreas degradadas                             | Se están generando alianzas con productores locales de verduras orgánicas  |
| Comunitarios     | Generación de puestos de trabajo en las Casas de la Alegría y asentimiento de niños/as de las comunidades | Labor de sensibilización de las familias sobre los riesgos del trabajo infantil | Diálogo constante con las comunidades para mitigar los impactos negativos de la agricultura intensiva | Intercambio constante con la comunidad local (espacios, eventos, soporte a la lucha de la cooperativa por parte de la comunidad) |

Tabla 2

Finalmente, hay que destacar las limitaciones del estudio que no permiten generalizar los resultados, debido al número reducido de casos y al hecho de que no ha sido posible realizar un estudio más en profundidad de las organizaciones, que incluyese visitas y un número mayor de entrevistas, debido a limitaciones de tiempo, recursos y a la situación pandémica. Sin embargo, los casos analizados evidencian el potencial de las coope-

rativas agrícolas en fomentar procesos de mejora de las condiciones de trabajo y de inclusión e inserción laboral de personas en situación de desventaja socioeconómica. Es de esperar que estos tipos de procesos sean reforzados ahí donde todavía aparecen más frágiles, y que puedan ser un ejemplo para otras organizaciones cooperativas del sector.

# 5

---

## Bibliografía

Birchall, J.; Hammond Ketilson, L.: *Resilience of the cooperative business model in times of crisis*. Ginebra, OIT, 2009.

Borzaga et al., La Economía Social y Solidaria y el Futuro del Trabajo. Documento de trabajo para la OIT/ Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2018. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---coop/documents/publication/wcms\\_649952.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_649952.pdf) (diciembre 2022)

Defourny J.; Estrin S.; Jones, D.C. 1985. “The Effects of Workers Participation on Enterprise Performance: Empirical Evidence from French Cooperatives”, en *International Journal of Industrial Organization [Revista Internacional de Organización Industrial]*, Vol. 3, No. 2, páginas 197-212.

Depedri, S.; Tortia E.C.; Carpita, M. 2012 “Feeling satisfied by feeling motivated at work: empirical evidence in the Italian social services sector”, en J. Heiskanen, H. Henry, P. Hytinkoski, T. Köppä (eds.), *New opportunities for co-operatives: new opportunities for people* (Helsinki: Universidad de Helsinki, Instituto Ruralia).

Jayasooria, D. e Yi, I., 2022. The Sustainable Development Goals and the Social and Solidarity Economy. Edited by Ilcheong Yi, Peter Utting, Jean-Louis Laville, Barbara Sak, Caroline Hossein, Sifa Chiyoge, Cecilia Navarra, Denison Jayasooria, Fernanda Wanderley, Jacques Defourny, and Rocio Nogales-Muriel.

Encyclopedia of the Social and Solidarity Economy. Cheltenham and Northampton, MA. Edward Elgar Publishing Limited in partnership with United Nations Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy (UNTFSSSE). Disponible en: [https://knowledgehub.unsso.org/wp-content/uploads/2022/05/Encyclopedia-Knowledge\\_Hub\\_IY\\_24\\_EE.pdf](https://knowledgehub.unsso.org/wp-content/uploads/2022/05/Encyclopedia-Knowledge_Hub_IY_24_EE.pdf) (diciembre 2022)

Mirvis, P. H. 1992. “The quality of employment in the

non-profit sector: An update on employee attitudes in non-profit versus business and government”, en *Non-profit Management and Leadership*, Vol. 3 No.1, páginas 23-41.

Möller, A. et al. (2019) What Role for Cooperatives for Advancing Decent Work in Global Supply Chains? Paper prepared for presentation at the “6th Conference of the Regulating for Decent Work Network” At the International Labour Office Geneva, Switzerland 8-10 July 2019. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---coop/documents/genericdocument/wcms\\_714278.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/genericdocument/wcms_714278.pdf) (diciembre 2022)

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2011. Economía social y solidaria: Nuestro camino común hacia el Trabajo Decente. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---coop/documents/instructionalmaterial/wcms\\_166369.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/instructionalmaterial/wcms_166369.pdf) (diciembre 2022).

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2022. El trabajo decente y la economía social y solidaria. ILC 110/ Informe VI. Disponible en: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_841042/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/reports-to-the-conference/WCMS_841042/lang-es/index.htm) (diciembre 2022).

Vieta, M. (2010). The Social Innovations of Autogestión in Argentina’s Worker-Recuperated Enterprises: Cooperatively Reorganizing Productive Life in Hard Times. *Labor Studies Journal*, 35(3), 295–321.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 2011. Economía social y solidaria: nuestro camino común hacia el Trabajo Decente, Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---coop/documents/instructionalmaterial/wcms\\_166369.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/instructionalmaterial/wcms_166369.pdf) (diciembre 2022)

Yi, Ilcheong, Heejin Ahn, Jongick Jang, Michelle Jaramillo, Eun Sun Lee, Suyeon Lee, Peter Utting, and Joon Young Yi. 2018. "Social and Solidarity Economy for the Sustainable Development Goals: Spotlight on the Social Economy in Seoul." UNRISD. Geneva: UNRISD. 2018. Disponible en: [https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentunid=C271CADE934020E0C1258315004C7DDF&parentdoctype=book&netitpath=80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/C271CADE934020E0C1258315004C7DDF/](https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentunid=C271CADE934020E0C1258315004C7DDF&parentdoctype=book&netitpath=80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/C271CADE934020E0C1258315004C7DDF/) (diciembre 2022)

---

