vinetur

La Wine Society lanza una guía para vigilar abusos laborales en el sector del vino

El plan fija cinco pasos para bodegas y proveedores ante nuevas exigencias de distribuidores y certificadoras

jueves 11 de junio de 2026



La Wine Society ha puesto en marcha un plan de cinco pasos para mejorar las condiciones laborales en el viñedo y en la cadena de suministro del vino, con la idea de dar a bodegas y proveedores una guía práctica para detectar riesgos y actuar. La iniciativa, presentada tras una mesa redonda celebrada en la London Wine Fair el pasado mes de mayo, parte de una idea simple: los problemas laborales en el sector pueden parecer poco visibles para el consumidor, pero tienen peso para la continuidad del negocio, la relación con los distribuidores y la imagen de marca.

La información fue difundida por The Drinks Business este 8 de junio a partir de declaraciones de Anne Jones, consultora en sostenibilidad del vino y antigua responsable de categoría de bebidas en Waitrose, y de Dom de Ville, director de sostenibilidad e impacto social de La Wine Society. Ambos coincidieron en que el sector necesita combinar incentivos y exigencia para elevar el nivel laboral en viticultura y entre sus proveedores.

Jones explicó que una parte del trabajo pasa por convencer a distribuidores y cadenas de venta de que mejorar estas prácticas tiene sentido empresarial. Según su planteamiento, unas mejores condiciones pueden ayudar a la continuidad operativa, la retención de trabajadores y la eficiencia, además de reforzar el valor percibido del producto y la fidelidad del cliente. También señaló que, para muchas marcas, alinear su actividad con valores sociales y ambientales puede influir en la relación con consumidores que buscan compras acordes con esos criterios.

Otro punto que subrayó fue el papel de las certificaciones. Jones recordó que durante años algunos esquemas se centraron en aspectos ambientales o técnicos y dejaron fuera los elementos sociales. Sin embargo, indicó que ciertos compradores públicos y monopolios nórdicos, como Systembolaget en Suecia, ya exigen que esas certificaciones incluyan componentes laborales y sociales. Eso obliga a revisar cómo trabajan no solo las bodegas, sino también sus zonas proveedoras.

La Wine Society sostiene que uno de los problemas del vino es la falta de herramientas específicas para pequeñas y medianas empresas. De Ville puso como ejemplo a un productor mediano de Beaune que elabora 400.000 botellas al año, contrata a 50 temporeros y además compra uva a varios viticultores que también emplean mano de

obra estacional. En ese caso, dijo, no suele existir una guía clara para ordenar el proceso de revisión interna y seguimiento de proveedores.

El plan diseñado por la entidad sigue un modelo habitual de diligencia debida en derechos humanos. El primer paso consiste en asumir un compromiso formal contra la explotación laboral y nombrar a una persona responsable dentro de la empresa. El segundo pide evaluar dónde están los riesgos para los trabajadores, tanto dentro del negocio como en la cadena de suministro. Ahí entran cuestiones como las jornadas con temperaturas extremas, el uso de empresas intermediarias para contratar personal, las condiciones salariales, el alojamiento, el acceso a saneamiento o posibles problemas sanitarios.

A partir de esa revisión, el tercer paso es ordenar los riesgos por prioridad. El cuarto consiste en elaborar un plan con objetivos y calendario para corregir los casos más urgentes. El quinto se centra en pedir a los proveedores que compartan su propia documentación y sus avances, con el fin de comprobar si las medidas se aplican y qué cambios hacen falta.

De Ville explicó que esta guía ya está disponible sin coste en la web de La Wine Society y ha sido traducida al francés, español, italiano y portugués. El objetivo es que cualquier empresa pueda usar modelos básicos sobre cómo redactar un compromiso público, cómo hacer una evaluación de riesgos o qué preguntas conviene plantear a una agencia laboral o a un proveedor agrícola.

La implantación interna comenzó en febrero. A mediados de mayo, entre 15 y 20 proveedores ya habían recibido formación y habían llegado al cuarto paso del proceso. La meta a corto plazo es que los 160 proveedores principales y de marca propia completen esos cuatro primeros pasos antes de final de año. Después, La Wine Society quiere extenderlo al conjunto de su red comercial, formada por unos 800 proveedores, durante 2027.

La iniciativa llega en un momento en el que parte del comercio europeo presta más atención a lo que ocurre más allá del producto final. En el vino, eso afecta al trabajo temporal en vendimia, poda o labores agrícolas intensivas, pero también al empleo indirecto ligado al transporte, el embotellado o los servicios externos. Para el sector de

bebidas en general, este tipo de programas puede anticipar nuevas exigencias por parte de distribuidores europeos y reducir riesgos legales o reputacionales ligados a la diligencia debida social.

Jones apuntó además que comparar distintos sistemas de certificación puede facilitar el trabajo a los minoristas, porque les permite ver qué elementos coinciden y cuáles faltan. A su juicio, si grandes compradores incorporan procesos comunes para revisar asuntos laborales en toda su cadena, será más fácil trasladar esas exigencias al vino, una categoría que durante años se ha visto como menos expuesta que otras.

Esa presión puede tener efectos más amplios sobre bodegas, cooperativas e importadores. Si los distribuidores empiezan a pedir pruebas documentales sobre contratación temporal, salarios o alojamiento de trabajadores agrícolas, muchas empresas tendrán que ordenar mejor sus controles internos. En algunos mercados europeos ya existe una tendencia hacia compras con mayor vigilancia social, algo que puede extenderse también a cervezas, espirituosos y otras bebidas con cadenas agrícolas complejas.

La propuesta de La Wine Society no crea normas nuevas ni sustituye a las leyes laborales nacionales. Su función es servir como herramienta práctica para aplicar un método ya conocido en otros sectores pero menos desarrollado en el vino. La entidad considera que esa falta de instrumentos específicos ha dejado durante años a muchos productores sin referencias claras sobre cómo revisar riesgos laborales propios y ajenos.

El debate también refleja un cambio dentro del negocio del vino premium y del comercio especializado. Más allá del origen o del estilo del producto, algunos operadores empiezan a incorporar factores sociales como parte del valor comercial y reputacional. En ese escenario, las condiciones laborales dejan de ser solo una cuestión interna para convertirse también en un elemento observado por importadores, cadenas minoristas y organismos públicos.

Con este programa, La Wine Society busca abrir esa conversación entre productores y compradores británicos desde una base común: compromiso formal, evaluación ordenada del riesgo y seguimiento documentado. El avance real dependerá ahora del

grado de adopción entre proveedores y del peso que den distribuidores y certificadoras a estos criterios cuando revisen sus compras durante los próximos meses.