



FAIRTRADE LABELLING ORGANIZATIONS INTERNATIONAL

---

# CRITERIOS GENÉRICOS DE COMERCIO JUSTO FAIRTRADE

para

## Trabajo Contratado

Versión actual: 01.12.2008

Versiones anteriores:

17.12.2007

**Periodo disponible para que las partes involucradas puedan enviar sus comentarios  
y preguntas: no aplica**

Puede enviar sus comentarios a la siguiente dirección de correo electrónico:  
[standards@fairtrade.net](mailto:standards@fairtrade.net)

Para más información y para descargar los criterios, puede consultar nuestra página Web:  
[www.fairtrade.net/standards.html](http://www.fairtrade.net/standards.html)

© Fairtrade Labelling Organizations International, 2007. Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, archivada o retransmitida de ninguna forma ni por ningún medio ya sea electrónico, mecánico, reprográfico o de grabación o de otra forma sin autorización previa.

Esta versión de los criterios de Comercio Justo FAIRTRADE se ha traducido del inglés. Aunque FLO se esfuerza en asegurar que las traducciones sean genuinas y precisas, debe observarse que la versión en inglés es la única que se utilizará para la certificación, particularmente en casos de conflicto sobre decisiones de certificación.

<b>Comercio Justo FAIRTRADE: una alternativa para pequeños productores y trabajadores</b>		
<b>Beneficiarios, Referencias, Estructura, Ámbito, Aplicación y Definiciones utilizadas en estos Criterios</b>		3
<b>1</b>	<b>Desarrollo social</b>	6
1.1	Potencial de desarrollo y creación de capacidades	6
1.2	Derecho a la no discriminación	11
1.3	Libertad de trabajo	12
1.4	Libertad de asociación y negociación colectiva	14
1.5	Condiciones de empleo	17
1.6	Salud y seguridad laboral	22
<b>2</b>	<b>Desarrollo económico</b>	29
<b>3</b>	<b>Desarrollo medioambiental</b>	33
3.1	Evaluación del Impacto, Planeamiento, y Monitoreo	34
3.2	Agroquímicos	37
3.3	Residuos	40
3.4	Suelo y Agua	42
3.5	Fuego	44
3.6	Organismos Modificados Genéticamente	44

## **Comercio Justo FAIRTRADE: una alternativa para pequeños productores y trabajadores**

El Comercio Justo FAIRTRADE (CJ) es una estrategia para la reducción de la pobreza y el desarrollo sostenible. Su propósito es crear oportunidades para productores y trabajadores que han sido marginados o colocados en una situación económica desventajosa por el sistema comercial convencional. Si un acceso justo a los mercados en mejores condiciones comerciales pudiera ayudarles a superar las barreras hacia el desarrollo, pueden unirse al Comercio Justo FAIRTRADE.

### **Beneficiarios**

**Los pequeños productores** pueden participar en el Comercio Justo FAIRTRADE si han formado organizaciones (cooperativas, asociaciones, u otro tipo de organización) que sean capaces de contribuir al desarrollo social y económico de sus miembros y de sus comunidades y que estén controladas democráticamente por sus miembros. Dichas organizaciones de productores pueden ser certificadas por FLO si cumplen los requisitos de los Criterios Genéricos de Comercio Justo FAIRTRADE para Organizaciones de Pequeños Productores. Por lo tanto, estos Criterios Genéricos de Comercio Justo FAIRTRADE para Trabajo Contratado no son aplicables a tales organizaciones.

**Los trabajadores** pueden participar en el Comercio Justo FAIRTRADE si están organizados (normalmente en sindicatos) y si la empresa para la que trabajan está dispuesta a promocionar el desarrollo de sus trabajadores y a compartir con ellos los ingresos adicionales generados por el Comercio Justo FAIRTRADE. Las empresas de este tipo que tengan trabajo contratado (fincas y plantaciones, fábricas, industrias manufactureras, etc.) pueden obtener la certificación si cumplen los requisitos de los Criterios Genéricos de Comercio Justo FAIRTRADE para Trabajo Contratado.

### **Referencias**

FLO establece sus propios criterios en base a ciertos **criterios y convenios internacionalmente** reconocidos, especialmente aquellos determinadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que conforman los derechos laborales básicos de mayor aceptación en el mundo. En este documento, los Criterios Genéricos de Comercio Justo FAIRTRADE están redactados en sus propios términos pero, donde sea pertinente, se hace referencia a otros criterios externos que sigue FLO.

FLO también requiere que las organizaciones de productores y empresas se atengan en todo momento a la **legislación nacional** salvo en el caso de que ésta contradiga los criterios y convenios reconocidos internacionalmente, en cuyo caso prevalecen los criterios más altos. No obstante, si la legislación nacional establece criterios superiores a los Criterios de Comercio Justo FAIRTRADE en algún asunto, estos prevalecen sobre los criterios FLO. La misma lógica se aplica a las costumbres regionales y de sectores específicos.

Los **Criterios Genéricos de Comercio Justo FAIRTRADE** se aplican a todas las situaciones dentro del ámbito geográfico para la certificación de Comercio Justo FAIRTRADE para los productores, independientemente del producto a certificar, salvo que se indique otra cosa en los criterios específicos para un producto de Comercio Justo FAIRTRADE en particular. **Los Criterios Específicos de Comercio Justo FAIRTRADE por Producto** también son de aplicación. No obstante, si los Criterios Genéricos de Comercio Justo FAIRTRADE establecen requisitos más altos que los Criterios Específicos de Comercio Justo FAIRTRADE por Producto, los primeros los reemplazan en todos los casos, salvo que se indique lo contrario.

Según lo expuesto en el Convenio OIT 110, se proporcionará a todos los trabajadores y sus representantes todas las facilidades para comunicarse libremente con cualquier agente auditor. El órgano certificador debe determinar, en su **contrato de certificación** con los solicitantes, los detalles que aseguren el acceso a toda la información relevante y a todos los trabajadores y sus representantes.

## Estructura

Los criterios se componen de **requisitos** respecto a los que se inspeccionará a las empresas. Estos requisitos se dividen en:

- **Requisitos mínimos**, que deben ser cumplidos por todas las empresas en el momento de unirse al Comercio Justo FAIRTRADE.
- **Requisitos de progreso**, acerca de los cuales las empresas deberán demostrar haberse esforzado para alcanzar una mejora a largo plazo y deben desarrollarse según un plan acordado por la dirección de la empresa, algunos de ellos en un periodo de tiempo específico. Cada año debe ponerse a disposición del órgano auditor un informe sobre los éxitos logrados en los requisitos de progreso.

Los Requisitos mínimos se definen como aquellos que aseguran que:

Los beneficios del Comercio Justo FAIRTRADE llegan a los trabajadores.

La empresa y sus trabajadores tienen potencial para el desarrollo.

Los instrumentos del Comercio Justo FAIRTRADE pueden surtir efecto y favorecer desarrollos que no podrían lograrse de otro modo.

El grado de progreso respecto a los requisitos de progreso que se exige a una empresa depende de los beneficios económicos que recibe del Comercio Justo FAIRTRADE y de su contexto específico.

El criterio se presenta en forma de tabla. Cada sección comienza con un párrafo introductorio que describe el objetivo de esa sección y proporciona referencias a los convenios OIT relevantes. Debajo de ésta hay dos columnas. La **columna de la izquierda expresa el criterio propiamente dicho en sus términos exactos y la columna de la derecha explica los objetivos de cada una de sus cláusulas y proporciona orientación para una correcta interpretación**, cuando es necesario. Al llevar a cabo las inspecciones y la toma de decisiones sobre la certificación, el órgano certificador seguirá fielmente los criterios y objetivos tal y como vienen expresados. En los casos en que haya dudas sobre si una empresa ha aplicado correctamente un criterio, el órgano certificador hará su valoración según los objetivos. FLO publica documentos orientativos sobre temas concretos. Estos documentos orientativos forman parte de los criterios a los que se refieren.

## Ámbito

Los criterios expuestos en este documento **se aplican EXCLUSIVAMENTE a las situaciones de trabajo contratado**. Para los criterios relacionados con organizaciones de pequeños productores, aún en el caso de que parcialmente hagan uso de trabajo contratado, véanse los Criterios Genéricos de Comercio Justo FAIRTRADE para Organizaciones de Pequeños Productores.

Los criterios expuestos en este documento se aplican a **todas las empresas** en las que se haga uso de trabajo contratado (fincas, plantaciones, fábricas, industrias manufactureras, etc.) siempre que exista un Criterio Específico de Comercio Justo FAIRTRADE por Producto para los bienes que producen. No obstante, el grado de organización, gestión y documentación requerida por estos criterios depende del tamaño (i.e. número de trabajadores contratados) de la empresa. Algunas de las cláusulas críticas de los criterios vienen acompañadas de notas orientativas al respecto.

El órgano certificador podrá ampliar la orientación y las pautas de cumplimiento para otras cláusulas si fuera preciso, en particular para las fincas más pequeñas. Dado que el objetivo principal de FLO es hacer posible el acceso de los productores en desventaja a los beneficios del mercado de Comercio Justo FAIRTRADE, no es el propósito de estos criterios impedir la certificación de productores a causa de su falta de capacidad al comienzo de su relación con FLO, por lo que se requiere algo de flexibilidad en la interpretación. No obstante, algunos aspectos de los criterios han de considerarse como fundamentales en el sentido en que son necesarios para asegurar la transparencia, el progreso hacia una mejora más amplia en el desempeño y la protección de los derechos humanos y de los consumidores. Revisiones subsiguientes de estos criterios

aclararán de manera más específica el grupo de criterios que deberán cumplir todos los productores de cara a la certificación inicial, independientemente de su capacidad.

En esta etapa el órgano certificador tiene margen de acción para permitir que empleadores muy pequeños o aquellos que, por otras razones demostrables, carezcan de la capacidad de alcanzar los requisitos mínimos en la primera inspección, sean certificados en base a un compromiso claro, programado y monitoreado de alcanzarlos dentro de un plazo de tiempo razonable. Se deja también al criterio del órgano certificador determinar las áreas dónde esta flexibilidad no se puede mantener sin socavar los principios fundamentales descritos en el párrafo anterior.

## Uso

Esta versión de los Criterios Genéricos de Comercio Justo FAIRTRADE para Trabajo Contratado reemplaza todas las versiones anteriores. Esta versión es aplicable a partir del **1 de abril del 2007** después de ser aprobada por los órganos respectivos de fijación de criterios de FLO.

Para la sección del **Desarrollo Medioambiental** de este Criterio, los solicitantes así como las empresas certificadas en base a la versión anterior, deben demostrar mejorías en el cumplimiento de los **requisitos de progreso** a partir del 1 de abril del 2007. Sin embargo, incumplimientos con los requisitos de progreso de la sección del Desarrollo Medioambiental de este Criterio no conducirán a acciones correctivas ni a la suspensión o el retiro del certificado hasta cuando sea vigente una versión revisada de la parte medioambiental de los Criterios.

## Definiciones

En una etapa posterior se introducirán las definiciones de todos los términos utilizados en estos criterios. Mientras tanto, son de aplicación las explicaciones dadas más abajo además de otros documentos oficiales de FLO o documentos elaborados por el órgano certificador. El órgano certificador puede también proporcionar explicaciones adicionales en el caso de duda.

## Explicación de términos

**Trabajadores:** El término “trabajadores” **se refiere a todos los trabajadores** incluyendo emigrantes, temporales, de temporada, subcontratados, y permanentes.” “Trabajadores” no se refiere exclusivamente a trabajadores que desempeñan tareas agrícolas, sino que también incluye a todo el resto del personal contratado, por ejemplo: los empleados que trabajan en la administración de la empresa. No obstante, el término se limita al personal que puede ser sindicable y por lo tanto, normalmente excluye a la alta dirección y mandos intermedios.

Requisitos	Objetivos y Guía
<b>1 Desarrollo social</b> <b>1.1 Potencial de Desarrollo y Creación de Capacidades</b> <i>El Comercio Justo FAIRTRADE debe contribuir al bienestar social y potenciación económica<sup>1</sup> de los trabajadores. La empresa ha de tener los medios administrativos, logísticos y técnicos para presentar un producto de calidad al mercado.</i>	

<sup>1</sup> Potenciación económica se refiere a *empowerment*,

<b>1.1.1 Requisitos Mínimos</b>	
<p>1.1.1.1 La responsabilidad social corporativa es una parte integral de la declaración o declaraciones de la misión o política de la empresa. La empresa puede demostrar su implementación con evidencias concretas.</p>	<p>Además de sus metas económicas y financieras, la empresa reconoce y cumple con sus responsabilidades sociales y en particular aspira a mejorar la potenciación económica<sup>1</sup> y bienestar social de sus trabajadores, así como a proteger el medio ambiente, añadiendo así una nueva cualidad al producto por los siguientes medios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• los propietarios comparten los objetivos y los valores del Comercio Justo FAIRTRADE así como la filosofía subyacente haciéndola parte de la misión corporativa.</li> <li>• la alta dirección incorpora el concepto de Comercio Justo FAIRTRADE a su plan estratégico de negocio.</li> <li>• la dirección aplica el Comercio Justo FAIRTRADE a sus actividades diarias de una manera adecuada.</li> </ul> <p>La certificación de Comercio Justo FAIRTRADE puede mejorar y ampliar esta misión. Se pedirá a los solicitantes que demuestren de qué manera se encuentran actualmente en una situación desventajosa debido a las condiciones de comercio y mercado. Solamente puede otorgarse certificación a las empresas cuyos trabajadores han sido marginados o perjudicados económicamente por el sistema de comercio convencional.</p>
<p>1.1.1.2 La alta dirección es la máxima responsable de la implementación de estos criterios. La dirección nombra a una persona responsable de los asuntos de Comercio Justo FAIRTRADE (Oficial CJ) que informa al director ejecutivo. Él/ella es responsable de la coordinación general del programa de Comercio Justo FAIRTRADE en la empresa y de asegurar todas las comunicaciones necesarias.</p>	<p>Acciones como éstas, llevan a un mayor “control interno” y auto-monitoreo lo cual resulta más sostenible a largo plazo.</p> <p>El/la Oficial CJ detenta la suficiente categoría dentro de la empresa como para asegurar que el Comercio Justo FAIRTRADE tenga un perfil adecuado dentro de ella. No es necesario que la persona se contrate exclusivamente para llevar a cabo esta tarea, sino que puede tener otros deberes y responsabilidades dentro de la empresa. Las tareas de la persona nombrada para este cargo son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• actuar como enlace entre FLO (tanto la central como el personal de enlace), el órgano certificador, trabajadores y directivos en los asuntos relacionados con el Comercio Justo FAIRTRADE.</li> <li>• asegurar el desarrollo, implementación y monitoreo del plan de trabajo de la empresa y los requisitos de progreso.</li> <li>• coordinar mecanismos efectivos de reclamación para trabajadores, representantes de los trabajadores, la dirección y el órgano certificador.</li> </ul> <p>Es la empresa, y no mediante la prima de</p>

	Comercio Justo FAIRTRADE, la que paga sus horas de trabajo. El/ella debe ser un representante de la dirección en el Órgano Mixto y tener derecho a voto (ver 2.1.1).
1.1.1.3 El empleador deberá demostrar que los ingresos procedentes del Comercio Justo FAIRTRADE promocionarán el desarrollo social y económico de los trabajadores.	<p>Esta cláusula se refiere a los ingresos adicionales que la empresa obtendrá gracias al sistema de precio mínimo de Comercio Justo FAIRTRADE, no a la prima de Comercio Justo FAIRTRADE (ver 2.1.7). Se espera una mejora continua en la actuación social de las empresas, haciendo uso de los requisitos de progreso como guía. Se espera una actuación mayor por parte de las empresas que obtienen unos ingresos adicionales considerables mediante altos volúmenes de ventas de Comercio Justo FAIRTRADE y/o un precio mínimo establecido.</p> <p>Los informes anuales y planes de trabajo de la empresa son herramientas de gestión que aseguran un progreso constante en este aspecto. Estos informes tienen que ponerse anualmente a disposición del órgano certificador.</p>
1.1.1.4 El empresario ha tomado todas las medidas posibles para informar a todos los niveles de la empresa sobre el concepto del Comercio Justo FAIRTRADE.	<p>“Todos los niveles” deben incluir a la alta dirección y mandos intermedios, supervisores, trabajadores y sus representantes (por ejemplo: sindicatos, comités) con el fin de asegurar que los trabajadores comprendan los beneficios del Comercio Justo FAIRTRADE, y en particular:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sus “derechos y obligaciones”, que se derivan de los criterios sociales</li> <li>• los beneficios de la prima de Comercio Justo FAIRTRADE y su administración (el concepto de Órgano Mixto – OM, la composición, el papel y funciones del OM)</li> </ul> <p>También se pretende asegurar que todos los niveles de la dirección, incluyendo supervisores, comprendan las implicaciones del Comercio Justo FAIRTRADE para las actividades de la empresa (por ejemplo: el tiempo que se necesita para las reuniones durante la jornada laboral).</p> <p>Dependiendo del tamaño de la empresa, el órgano certificador puede establecer indicadores para capacitación al respecto.</p> <p>La diferencia entre este criterio y el 1.1.2.3 se encuentra en el esfuerzo que debe haberse realizado al comienzo, para informar al personal acerca del Comercio Justo FAIRTRADE. No obstante, en forma realista, puede que los trabajadores no estén plenamente conscientes de los temas de Comercio Justo FAIRTRADE hasta algún tiempo después de la certificación, y no antes de haber visto alguno de los beneficios concretos del Comercio Justo FAIRTRADE.</p>
1.1.1.5 El empleador ha tomado todas las	“Todos los niveles” deben incluir alta dirección y

<p>medidas razonables para informar a todos los niveles de la empresa de las funciones, deberes y cargos diferentes que tienen el Órgano Mixto (OM) y las organizaciones de trabajadores.</p>	<p>mandos intermedios, supervisores, trabajadores y sus representantes (por ejemplo: sindicatos, comités). El objetivo es reducir potenciales conflictos entre los sindicatos/comités de trabajadores y el Órgano Mixto y asegurar que no se confunden las responsabilidades de cada uno de ellos.</p> <p>“Organizaciones de trabajadores” hace referencia a organizaciones de trabajadores que defienden sus derechos e intereses (ver los convenios OIT relevantes que se indican más abajo).</p> <p>Dependiendo del tamaño de la empresa, el órgano certificador puede establecer indicadores para capacitación al respecto.</p>
<p>1.1.1.6 La dirección asigna un tiempo durante la jornada laboral normal y proporciona otros recursos necesarios para (o que deriven en) a una implementación exitosa del programa de Comercio Justo FAIRTRADE.</p>	<p>Estos recursos deben incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tiempo para reuniones regulares del OM, el sindicato o comité de trabajadores (CT) y otros comités involucrados en la implementación del programa CJ.</li> <li>• tiempo para reuniones regulares del OM y el sindicato/CT con los trabajadores</li> <li>• tiempo para que los oficiales y trabajadores (especialmente los miembros del OM y del sindicato/CT lleven a cabo sus tareas relacionadas con el programa de Comercio Justo FAIRTRADE</li> <li>• espacio de oficina para reuniones y espacio para que el OM y el sindicato/CT guarden equipo y archivos</li> <li>• otros recursos como servicios, equipamiento, conocimientos, etc.</li> <li>• compensación a los trabajadores a destajo por el tiempo empleado en el programa de Comercio Justo FAIRTRADE (ver también 2.1.11).</li> </ul> <p>Dependiendo del tamaño de la empresa, el órgano certificador puede establecer indicadores de la frecuencia de la capacitación relevante así como de los recursos dedicados a esta.</p>
<p>1.1.1.7. La empresa tiene acceso a equipos de administración y comunicación adecuados, y a todos los sistemas logísticos necesarios.</p>	<p>Estos sistemas logísticos y el equipamiento deben ser apropiados para el mercado que se haya elegido como destino y los requisitos y demandas que este conlleve. Ejemplos de esto serían servicio de teléfono e internet, licencia de exportación, instalaciones de procesamiento, almacenaje y transporte. Se permite que el productor alquile alguno de estos servicios de terceros siempre que la rastreabilidad (<i>traceability</i>) pueda asegurarse.</p>
<p><b>1.1.2. Requisitos de Progreso</b></p>	
<p>1.1.2.1 En el primer año tras la certificación la empresa ha adoptado un plan de trabajo anual</p>	<p>El plan de trabajo anual de la empresa es diferente del plan de trabajo de la prima adoptado por el OM</p>

<p>para la mejora social, tomando los requisitos de progreso como referencia.</p>	<p>(ver 2.1.1.8). La elaboración del plan de trabajo de la empresa es tarea de la dirección y puede ser coordinado por el/la Oficial de CJ (ver 1.1.1.2) tras consultar a los representantes electos de los trabajadores (sindicato o comité de trabajadores). Se presupone que según pase el tiempo, los representantes de los trabajadores estarán cada vez más capacitados para hacer aportaciones al contenido del plan de trabajo. El plan de trabajo deberá ser aprobado por la alta dirección e incluir objetivos verificables en temas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• metas de gestión</li> <li>• cómo alcanzar las metas</li> <li>• cómo medir el logro de las mismas</li> <li>• plazos de ejecución</li> <li>• presupuestos</li> <li>• otros recursos necesarios (personas, capacitación, inversión, infraestructura, etc.)</li> <li>• coherencia con el plan de trabajo de la prima si fuera aplicable (por ejemplo: en el caso de proyectos conjuntos de la empresa y los fondos de la prima)</li> </ul>
<p>1.1.2.2 En el primer año tras la certificación, la dirección asegura el acceso a la educación primaria a los hijos de todos los trabajadores permanentes residentes. La dirección debe prestar también especial atención a la educación de los hijos de los empleados en general.</p>	<p>“Acceso” significa instalaciones adecuadas y profesores calificados en el sitio, o bien, transporte que permita a los niños asistir a las escuelas del gobierno.</p> <p>El plan de trabajo de la empresa explora e implementa medidas precisas encaminadas a asegurar el acceso a la educación primaria de los hijos de los trabajadores de temporada y a la educación secundaria de todos los trabajadores y sus hijos.</p> <p>Se recomienda encarecidamente el apoyo por parte de la empresa para instalaciones de guardería bien sea dentro o fuera de su recinto.</p> <p>El nivel de atención a este requisito que se requiere a las empresas pequeñas es diferente.</p>
<p>1.1.2.3 Transcurrido un año tras la certificación, todos los niveles de la empresa son conscientes de los asuntos relacionados con el Comercio Justo FAIRTRADE.</p> <p>Con este propósito, la dirección se ha asegurado de que se ha proporcionado a todos los niveles una adecuada capacitación independiente. La dirección también fomenta y apoya los cursos de capacitación para todos los trabajadores y sus representantes para aumentar así su capacidad a la hora de participar y asumir responsabilidad en la implementación del Comercio Justo FAIRTRADE.</p>	<p>“Todos los niveles” deben incluir a la alta dirección y mandos intermedios, supervisores, trabajadores y sus representantes. Deben ser conscientes de las implicaciones del Comercio Justo FAIRTRADE para las actividades de la empresa, los beneficios del Comercio Justo FAIRTRADE para los trabajadores, la prima de Comercio Justo FAIRTRADE, el concepto de Órgano Mixto y su composición, cometido y funciones del OM y del Comercio Justo FAIRTRADE en general.</p> <p>La capacitación es esencial para que los trabajadores puedan alcanzar potenciación económica<sup>1</sup>. La dirección realiza todos los esfuerzos necesarios para proporcionar capacitación independiente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• el Órgano Mixto sobre planificación</li> </ul>

	<p>participativa de proyectos y gestión financiera</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• el sindicato o comité de trabajadores sobre legislación laboral y habilidades para la negociación</li> <li>• todos los trabajadores de Comercio Justo FAIRTRADE y derechos y obligaciones de los trabajadores, mediante programas de concienciación</li> </ul> <p>Debe llevarse un registro de todas las actividades de capacitación. Los registros deben incluir información sobre los temas, tiempo, duración, nombres de los asistentes y adiestradores.</p> <p>Dependiendo del tamaño de la empresa, el órgano certificador puede establecer indicadores para capacitación al respecto.</p>
<p>1.1.2.4. Un sistema de gestión de calidad apropiado se encuentra operativo en el primer año tras la certificación.</p>	<p>Un sistema de gestión de calidad es una herramienta de gran utilidad para asegurar el éxito en las ventas de CJ.</p> <p>Puede no requerirse a las empresas pequeñas la implementación de un sistema de gestión de calidad formal.</p>
<p>1.1.2.5. La empresa tiene un sistema de gestión de recursos humanos adecuado, el cual se encarga de establecer buenas relaciones industriales, programas de capacitación y el desarrollo de sus empleados.</p>	<p>Dependiendo del tamaño de la empresa, este puede ser un Director de Personal o un Departamento de Recursos Humanos constituido por personal formado/experimentado. En empresas pequeñas, el director ejecutivo puede llevar a cabo las tareas de director de personal.</p> <p>En este caso, es altamente recomendable que la persona reciba capacitación en gestión de recursos humanos.</p> <p>El cometido de la gestión de recursos humanos incluirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• crear un ambiente de trabajo amistoso y habilitante</li> <li>• promocionar y promover la participación y responsabilidad de los empleados, aumentando sus destrezas y capacidades mediante cursos de capacitación</li> <li>• practicar y fomentar la comunicación abierta en toda la empresa</li> <li>• asegurar la operatividad de un sistema transparente y efectivo de tramitación de quejas</li> <li>• asegurar el cumplimiento de las leyes y criterios laborales</li> <li>• establecer y actualizar de manera continua los archivos individuales del personal</li> </ul>

## 1.2 Derecho a la no Discriminación

*FLO sigue el Convenio OIT 111 sobre la erradicación de la discriminación a los trabajadores. Este convenio rechaza “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (Art. 1).*

### 1.2.1 Requisitos Mínimos

1.2.1.1 No hay discriminación, particularmente por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, discapacidad, estado civil, edad, religión, opinión política, pertenencia a sindicatos u a organismos representativos de los trabajadores o al Órgano Mixto, ascendencia nacional u origen social a la hora de contratación, promoción, acceso a capacitación, remuneración, asignación de trabajo, terminación del empleo, jubilación u otras actividades.	<p>La discriminación es hacer una distinción injusta en cuanto al trato dado a una persona frente a otra en base a motivos no relacionados con sus habilidades o méritos.</p> <p>Cuando la discriminación es endémica en una región o en un sector determinado, se espera que la empresa muestre progresos hacia su erradicación.</p> <p>Se prohíben las pruebas de embarazo, de VIH/SIDA y de genes durante la contratación.</p>
1.2.1.2 La dirección no se involucra, apoya o tolera el castigo corporal, la coacción mental o física ni el abuso verbal.	<p>Se espera que la dirección establezca e implemente una política clara y un sistema que prevengan prácticas disciplinarias inapropiadas. La política estará de acuerdo con el principio de no discriminación. Los trabajadores deben conocer esta política. La dirección debe tener en funcionamiento un sistema de registros adecuado.</p>
1.2.1.3 La dirección no se involucra, apoya o tolera el comportamiento, incluyendo gestos, lenguaje ni contacto físico que sea sexualmente intimidatorio, insultante o de explotación.	<p>Se debe poner en funcionamiento una política y sistema para prevenir cualquier comportamiento que no concuerde con este requisito.</p> <p>La dirección debe tener en funcionamiento un sistema de registros adecuado.</p>
1.2.1.4 La dirección no toma medidas disciplinarias, despiden ni discrimina a los trabajadores por hacer uso de cualquier sistema de quejas.	<p>Se debe poner en funcionamiento una política y sistema para prevenir cualquier comportamiento que no concuerde con este requisito</p> <p>La dirección debe tener en funcionamiento un sistema de registros adecuado.</p>
<b>1.2.2 Requisitos de Progreso</b>	
1.2.2.1 En el primer año tras la certificación, la dirección pone en funcionamiento una política respecto a las calificaciones del personal/trabajadores. En particular se debe atender a las necesidades de los grupos en desventaja y minoritarios mediante capacitación y otros programas.	<p>Los programas deben perseguir el mejoramiento del nivel de calificaciones de los trabajadores actuales y asegurar que los nuevos trabajadores empleados reciban oportunamente la capacitación adecuada. Estos programas deben basarse en los resultados de la evaluación de necesidades de capacitación.</p> <p>Los programas deben también enfocarse a mejorar la situación de minorías y en situación desventajosa dentro de la plantilla de trabajadores, especialmente en lo que se refiere a la contratación interna y a participación en comités.</p>
1.2.2.2 La dirección se asegura de que las mujeres disfruten de igualdad de oportunidades	<p>Se presta especial atención a la potenciación económica<sup>1</sup> de las mujeres mediante capacitación</p>

<p>en la empresa y el mismo acceso a los beneficios del Comercio Justo FAIRTRADE.</p>	<p>adecuada, capacitación de capacidades, orientación, apoyo y la asistencia que sea precisa.</p>
<p>1.2.2.3 Existe en funcionamiento un sistema especial de tramitación de denuncias para los casos de acoso sexual. Los casos de denuncia deben ser asignados a mujeres o comités de mujeres nombradas especialmente (dependientes de una mujer en la alta dirección) con acceso directo al director ejecutivo.</p>	<p>Una manera de prevenir el acoso sexual es tener supervisores femeninos. Se debe incrementar gradualmente la proporción de mujeres supervisoras hasta alcanzar al menos la proporción de mujeres trabajadoras en sus departamentos respectivos.</p> <p>El sistema de tramitación de denuncias en caso de acoso sexual debe permitir a la trabajadora presentar su queja directamente a un director de grado superior responsable directo de estos temas.</p> <p>Se debe llevar a cabo una campaña especial de concienciación sobre qué constituye el acoso sexual y sobre el derecho a oponerse al mismo.</p> <p>Los mismos principios se aplican a los casos de acoso sexual a grupos distintos del de mujeres.</p>
<p><b>1.3 Libertad de Trabajo</b>  <i>FLO sigue los convenios OIT 29,105, 138 y 182 sobre trabajo infantil y trabajos forzados. El trabajo forzoso u obligatorio no debe tener lugar. El trabajo obligatorio puede ser el resultado de diversas formas de endeudamiento contraído por los trabajadores con la empresa o intermediarios. Los niños solamente pueden trabajar en el caso de que al hacerlo su educación no se vea comprometida. Si los niños trabajan, estos no podrán llevar a cabo tareas que pudieran resultar particularmente peligrosas para ellos debido a su edad.</i></p>	
<p><b>1.3.1 Requisitos Mínimos</b></p>	
<p>1.3.1.1 El trabajo forzoso, incluido el trabajo obligatorio o el trabajo en prisión no voluntario, no tiene lugar.</p>	<p>Tal y como se define en los convenios OIT 29 y 105, el trabajo forzoso incluye el trabajo exigido a una persona bajo amenaza de algún tipo de penalización, y para el cual la persona mencionada no se ha ofrecido voluntariamente.</p> <p>La empresa no puede retener ninguna parte del salario, beneficios, propiedades o documentos de los trabajadores con el propósito de obligarles a permanecer en el trabajo. La empresa debe también abstenerse de hacer uso de cualquier forma de medida física o psicológica que obligue a los trabajadores a continuar empleados por la empresa. La empresa debe explicar a todos los trabajadores que son libres de dejar su trabajo previo periodo de notificación tal y como establece su contrato.</p> <p>El término “trabajo obligatorio” incluye todos los préstamos de la empresa al trabajador con unos tipos de interés excesivos.</p>
<p>1.3.1.2 El trabajo infantil no tiene lugar.</p>	<p>No se emplea a niños menores de 15 años. No se permiten nuevos contratos a niños.</p> <p>En los casos de niños que hayan trabajado o hayan sido contratados por la empresa en el pasado, se espera que la empresa haya puesto en funcionamiento, durante el primer año tras la certificación, una política remediadora para que se cumpla completamente con el requisito del criterio. Los objetivos de la política remediadora son</p>

	<p>impedir que los niños que en algún momento trabajaron para la empresa pero ya no lo hacen, pasen a realizar peores formas de trabajo. Se espera que exista un registro de todos los trabajadores menores de 15 años indicando su edad y trabajo. Sus condiciones de trabajo deben estar en concordancia con los convenios OIT referentes al trabajo asignado a niños menores de 15 años. “Trabajo” también se refiere a niños llevados por adultos al lugar de trabajo, bien sea para ayudarles o para hacer otro trabajo.</p> <p>También se espera que la mencionada política incluya la manera de asegurar y posibilitar el acceso a la educación del citado niño hasta que este deje de serlo. Esto significa que la empresa se asegure de que el niño pueda permitirse asistir a la escuela. La empresa cubre los costos de la educación, y/o contrata a miembros de la familia para que ésta pueda cubrir los costos, y/o paga a la familia el equivalente a los ingresos perdidos (Ver también 1.1.2.2).</p>
1.3.1.3 El trabajo no compromete la escolarización o el desarrollo social, moral o físico del joven.	Ver también 1.1.2.2 y 1.3.1.4.
1.3.1.4 La edad mínima de admisión en cualquier tipo de trabajo que, por su naturaleza o por las circunstancias bajo las cuales se lleva a cabo pudiera comprometer la salud, seguridad o moral de los jóvenes, no será inferior a 18 años.	Los jóvenes menores de 18 años no manipularán químicos o realizarán otras tareas que supongan un peligro para la salud. No se permite a los jóvenes menores de 18 años hacer trabajo nocturno.
1.3.1.5 El empleo no condiciona el empleo del cónyuge. Estos tienen derecho a trabajar en otro lugar.	Esto también se aplica en los casos en que la empresa proporciona vivienda al trabajador o trabajadora y su familia.
<p><b>1.4 Libertad de Asociación y Negociación Colectiva</b>  <i>FLO sigue los convenios de la OIT 87 y 98, y la recomendación 143 (protección de los derechos de los representantes de los trabajadores) sobre la libertad sindical, la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Los trabajadores y empleadores tendrán derecho a establecer y legalizar y/o a unirse a organizaciones de su propia elección y a redactar sus constituciones y normas, a elegir a sus representantes y a formular sus programas. Los trabajadores disfrutarán de una protección adecuada frente a la discriminación antisindical, en lo que se refiere a su empleo. El término “organización de trabajadores” usado más abajo se refiere a cualquier organización de trabajadores para la promoción y defensa de los derechos e intereses de los trabajadores. FLO promueve especialmente los derechos de libertad sindical, la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva y considera que los sindicatos independientes son el mejor medio para lograrlos. Se capacitará a los trabajadores en la comprensión de sus derechos y deberes legales.</i></p>	
<p><b>1.4.1 Requisitos Mínimos</b></p>	
1.4.1.1 La dirección reconoce por escrito y en la práctica el derecho de todos los trabajadores a establecer y unirse a organizaciones de trabajadores de su propia elección y a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo.	<p>El término “organización de trabajadores” se utiliza en referencia al Convenio OIT 110. La OIT define el término como cualquier organización de trabajadores para promocionar y defender los derechos e intereses de los trabajadores.</p> <p>Los trabajadores tienen libertad para constituir legalmente su organización.</p> <p>Se presupone que no ha habido oposición por parte de</p>

	<p>la empresa a que los trabajadores se organicen en los dos años anteriores a la solicitud de certificación, o, si este ha sido el caso, las circunstancias deben haber cambiado sustancialmente (por ejemplo: cambio de propietarios o de la alta dirección).</p> <p>Se espera que haya algún tipo de representación de los trabajadores en el momento de la certificación, aunque esta sea de un nivel muy básico.</p>
<p>1.4.1.2 La dirección permite a los sindicatos sin sede en la empresa compartir información con sus trabajadores en el momento y lugar acordados sin interferencia por parte de la dirección.</p>	<p>Estos acontecimientos deben tener lugar a petición de los trabajadores o de los oficiales sindicales si el sindicato al que representan forma parte de un Convenio Colectivo nacional o de la industria pertinente.</p> <p>En países donde existe un sindicato activo en el sector los trabajadores de la empresa no se encuentran representados por un sindicato, se espera que la dirección invite a dicho sindicato a organizar una reunión informativa.</p>
<p>1.4.1.3 Si ningún sindicato activo y reconocido puede actuar en el área, todos los trabajadores elegirán democráticamente un comité de trabajadores que les represente y negocie con la dirección para defender sus derechos e intereses.</p>	<p>FLO defiende los derechos de libertad sindical, la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva y considera que el mejor modo de lograrlo es mediante sindicatos independientes. No obstante, en algunos países, la ley prohíbe los sindicatos libres e independientes, en otros, es el gobierno, y no los miembros independientemente, el que dirige los sindicatos, y en otros casos, un sindicato representativo puede no estar presente de manera activa en el área en la que opera la empresa.</p> <p>Las empresas y sus trabajadores pueden pedir asistencia a FLO para contactar con sindicatos representativos en el caso de que éstos no estuvieran activos en la zona donde se encuentran.</p> <p>Una organización de trabajadores activa es precisa para asegurar la adhesión a los criterios de Comercio Justo FAIRTRADE. Del mismo modo en que el Órgano Mixto asegura que la prima beneficia a los trabajadores, la organización de trabajadores debe ayudar a asegurar que los criterios de Comercio Justo FAIRTRADE también benefician a éstos.</p> <p>El término “reconocido” significa que el sindicato es miembro o afiliado de una secretaría de comercio nacional o internacional (por ejemplo: Federación Sindical Global).</p>
<p>1.4.1.4 La dirección asegura que ni los trabajadores ni sus representantes se vean discriminados ni sufran cualquier otro tipo de repercusiones debido al libre ejercicio de su derecho a organizarse o a su pertenencia o participación en actividades legales en su organización de trabajadores.</p>	<p>Se espera que la empresa ni traslade ni cierre la producción ni niegue el acceso a los trabajadores con el propósito directo de tomar represalias contra aquellos que han formado o están en el proceso de formar una organización de trabajadores.</p> <p>Otros indicadores de discriminación puede ser una jornada laboral más larga, dificultades en el transporte (para ellos o sus colegas) y el despido.</p> <p>Se pide a la empresa que informe inmediatamente al</p>

	<p>órgano certificador sobre todos los casos de despido a dirigentes sindicales o del comité de trabajadores y de miembros del OM, dando las razones de su despido.</p> <p>Cada empresa lleva un registro de todos los contratos finalizados con detalles sobre las circunstancias/razones para la finalización.</p>
<p>1.4.1.5 La dirección no emprende ninguna actividad que interfiera con el derecho a la libertad de asociación controlando u obstaculizando las organizaciones de trabajadores o dando su apoyo prioritario a una organización frente a otra.</p>	<p>Esta interferencia puede incluir el apoyar financieramente, o con otros medios, a organizaciones de trabajadores.</p> <p>El apoyar a una organización frente a otra puede incluir negociar con una mientras se excluye a la otra o proporcionar servicios a una y no a la otra.</p>
<p>1.4.1.6 La dirección permite que los representantes elegidos libremente puedan reunirse y tener acceso a todos los trabajadores en el lugar de trabajo y a estos a mantener reuniones y organizarse sin interferencias. Se proporcionan las instalaciones solicitadas para posibilitar que los representantes desempeñen su tarea.</p>	<p>Las reuniones se pueden mantener durante las horas de trabajo dentro de unos límites razonables. El órgano certificador puede establecer indicadores para la asignación de tiempo y recursos así como para la frecuencia de las reuniones.</p> <p>Instalaciones incluye lugares de reunión y acceso independiente a servicios de comunicación, así como la posibilidad de mantener archivos en armarios que puedan ser cerrados con llave y a los que solo tengan acceso los representantes de los trabajadores.</p>
<p>1.4.1.7 Se programan reuniones regulares para que los representantes de los trabajadores se organicen. Dentro de unos límites razonables, las reuniones pueden tener lugar durante las horas de trabajo si así lo solicitan los representantes de los trabajadores.</p>	<p>Limitaciones de tiempo (por ejemplo: las sufridas por mujeres con niños o por aquellos que han de viajar largas distancias entre su domicilio y el lugar de trabajo) no deben comprometer el ejercicio del derecho a organizarse.</p> <p>Aunque las reuniones regulares pueden tener lugar durante la jornada laboral, esto se debe llevarse a cabo dentro de unos límites razonables y sin excederse. El órgano certificador puede orientar sobre la adjudicación de tiempo y recursos así como sobre la frecuencia de las reuniones.</p> <p>Durante los tiempos de reunión acordados, los trabajadores deben ser relevados de sus tareas habituales o se permitirá que las terminen tras la jornada laboral pagándoles las horas extra de trabajo.</p>
<p>1.4.1.8 Se mantienen reuniones regulares entre la alta dirección y la organización de trabajadores durante la jornada laboral.</p>	<p>Alta dirección son aquellos con el poder para tomar decisiones. Estas reuniones sirven para discutir las quejas de los trabajadores (por ejemplo: la falta de cumplimiento por parte de la empresa con sus obligaciones legales o contractuales) y las inquietudes de la dirección. Se espera que las conclusiones/acuerdos de estas reuniones se documenten en actas firmadas.</p> <p>Es importante que estas reuniones se programen regularmente y que se haya desarrollado una cultura de interacción. No es de utilidad reunirse solamente en situaciones de emergencia ya que, normalmente, entonces es demasiado tarde para poder tomar todas las medidas preventivas posibles.</p>
<p><b>1.4.2. Requisitos de Progreso</b></p>	

<p>1.4.2.1 La dirección asegura que una fuente independiente proporcione a todos los trabajadores información sobre sus derechos de libertad de asociación y de todas las opciones disponibles. Eso debe ocurrir en el primer año tras la certificación.</p>	<p>Esto es para asegurar que los trabajadores puedan libremente unirse a o formar una organización de trabajadores y elegir a sus propios representantes.</p> <p>Una “fuente independiente” es aquella que se encuentra libre de interferencia o control por parte de la dirección. Esta puede ser un sindicato, una ONG, un consultor que no dependa de la empresa, un oficial del gobierno, etc.</p>
<p>1.4.2.2. En países donde se ha acordado un Convenio Colectivo para el sector, la empresa firma y se adhiere a este acuerdo en el primer año tras la certificación.</p>	
<p>1.4.2.3. Si no hubiera un Convenio Colectivo operativo, la dirección anima a la organización de trabajadores para que negocie con ellos un acuerdo sobre las condiciones de empleo. Si no hubiera un sindicato, la dirección y el comité de trabajadores inicia un proceso de consulta con la federación o federaciones nacionales de sindicatos para el sector respectivo y la Federación Sindical Global (o la secretaría de comercio internacional apropiada) sobre la forma de mejorar la representación de los trabajadores e implementar un Convenio Colectivo.</p>	<p>La dirección debe esforzarse en comprometerse con los sindicatos cuando estos existan para el sector.</p> <p>Hasta que tales esfuerzos tengan éxito, el citado acuerdo debe abarcar los temas que cubre normalmente un Convenio Colectivo. Un punto de partida para esto podría incluir niveles salariales, un manual de empleo, jornada laboral, reglamentación sobre vacaciones y horas extra de trabajo.</p>
<p>1.4.2.4 Se ha mejorado la representación y participación de los trabajadores mediante actividades de capacitación para todos los empleados, trabajadores y personal de dirección por igual. La dirección facilita los recursos adecuados para que esto ocurra.</p>	<p>Tanto la dirección como los trabajadores pueden iniciar la capacitación y seleccionar instituciones de capacitación o individuos adiestradores.</p> <p>Los temas de capacitación deben incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• los derechos y obligaciones de los trabajadores</li> <li>• relaciones industriales</li> <li>• negociación y resolución de conflictos</li> </ul> <p>Las actividades de capacitación se llevan a cabo durante la jornada laboral remunerada. Dependiendo del tamaño de la empresa, el órgano certificador puede establecer indicadores para la capacitación (ver también 1.1.2.4).</p>
<p>1.4.2.5 Se ha establecido un procedimiento de tramitación de quejas que asegura el derecho de los trabajadores a ser escuchados y a apelar.</p>	<p>Los trabajadores deben conocer este procedimiento y los representantes de los trabajadores deben jugar un papel activo para hacerlo operativo. Todas las quejas presentadas se investigan y se hace un seguimiento.</p> <p>Adicionalmente, la compañía debe establecer un sistema interno de sugerencias de los empleados, por ejemplo: mediante un buzón de sugerencias o una persona nombrada para ello.</p>

## 1.5 Condiciones de Empleo

*FLO sigue los convenios OIT 100 sobre remuneración y 111 sobre discriminación, así como el convenio OIT 110 para el caso de plantaciones. Todos los trabajadores deben trabajar bajo condiciones de empleo justas. La empresa debe pagar salarios que igualen o superen los establecidos por las leyes nacionales y acuerdos acerca del salario mínimo o la media regional. FLO espera que los requisitos de progreso, cuando sean aplicables, sean tratados anualmente en el proceso de negociación colectiva.*

### 1.5.1 Requisitos Mínimos

<p>1.5.1.1 Las condiciones de empleo y en particular los salarios se encuentran igual o superan las regulaciones del Convenio Colectivo para el sector, la media regional y el salario mínimo oficial para empleos similares. El empleador especificará los salarios para todas las funciones.</p>	<p>Las leyes nacionales y las condiciones del Convenio Colectivo aplicables han de cumplirse especialmente si superan este criterio. No obstante, este criterio es de aplicación si supera las leyes y las condiciones antes mencionadas.</p> <p>Para los casos de remuneración basada en la producción, cuotas, o la remuneración a destajo, el precio que se fija para el pago permite que el trabajador obtenga el salario mínimo proporcional o la media de la industria relevante (la que sea superior) durante una jornada laboral normal. Este precio se da a conocer públicamente. Esta remuneración no se debe utilizar como medio para evitar el establecimiento de contratos basados en tiempo y no en producción. En los casos de trabajo a destajo, los precios que se fijen para el mismo deben ser considerados justos por los trabajadores, así como también deben aceptar que el método de cálculo es transparente y ha sido obtenido con medios adecuados.</p> <p>La remuneración excluirá todo tipo de discriminación (ver cláusula 1.2.1.1).</p>
<p>1.5.1.2 Todos los trabajadores tienen conciencia de sus derechos y obligaciones, responsabilidades, salarios, y horarios de trabajo.</p>	<p>Ver la definición de “trabajador” en la página 4 de estos criterios.</p> <p>Los derechos y obligaciones, responsabilidades, salarios, y horarios de trabajo forman parte de un contrato laboral legal.</p>
<p>1.5.1.3 El pago de los salarios se hace de manera regular y oportuna, en moneda de curso legal y está documentado de manera apropiada.</p>	<p>La documentación debe consistir en recibos de sueldo en los que conste toda la información necesaria, u en otro tipo de formato adecuado.</p>
<p>1.5.1.4 Las deducciones del salario sólo se permiten según lo acordado en las leyes nacionales, lo establecido en el Convenio Colectivo o si el empleado ha dado su consentimiento por escrito.</p>	<p>Se espera que las cantidades deducidas sean justas, proporcionales a los costos afrontados por el empleador y que no se utilicen con propósitos disciplinarios. Los trabajadores deben conocer y comprender las condiciones referentes a cualquier deducción.</p> <p>Un ejemplo de deducciones por servicios prestados sería la vivienda.</p> <p>En algunos casos se deducen de la nómina las cuotas de devolución de préstamos hechos con anterioridad. Esto solamente se debe permitir si existe un consentimiento escrito por parte del trabajador.</p>
<p>1.5.1.5 Está implementada una regulación adecuada sobre licencias por enfermedad.</p>	<p>La regulación se refiere a licencia por enfermedad causada directamente por el trabajo (por ejemplo: accidente ocurrido durante el trabajo). Se espera que</p>

	<p>otros casos (por ejemplo: enfermedad) sean cubiertos por la cláusula 1.5.1.1. La regulación estipula que la licencia por enfermedad no se deduce del permiso anual.</p>
<p>1.5.1.6. Todos los trabajadores permanentes tendrán un contrato de trabajo legal vinculante y por escrito con una descripción de la tarea a desempeñar y firmado por el trabajador y el empleador.</p>	<p>El contrato incluirá todos los puntos necesarios en relación con el puesto del trabajador. Contratos específicos del sector pueden utilizarse como guía cuando sean aplicables.</p> <p>El contrato protege al trabajador de la pérdida de salario en caso de enfermedad, discapacidad y accidente. En caso de disolución del contrato, el tiempo de notificación previa ha de ser el mismo para empleador y trabajador. Se debe proporcionar al empleado una copia del contrato firmado.</p>
<p>1.5.1.7 La jornada laboral y las horas extra de trabajo deben cumplir las leyes aplicables y los criterios para la industria. No se pide a los trabajadores que trabajen más de 48 horas semanales como norma general.</p>	<p>Es posible hacer excepciones al requerimiento de 48 horas en los casos de “trabajo de guardia.”</p> <p>Se deben respetar los horarios de comida y descansos acordados y legalmente estipulados.</p> <p>Las horas extra de trabajo se pagan a un precio mayor (ver 1.5.1.9).</p>
<p>1.5.1.8 Los trabajadores deben disfrutar de al menos de 24 horas consecutivas de descanso cada 7 días, salvo que se den circunstancias excepcionales.</p>	<p>Circunstancias excepcionales son, por ejemplo, periodos de máxima producción. La empresa deberá solicitar del órgano certificador su consentimiento para las excepciones, las cuales solo se concederán para un periodo de tiempo limitado. Las excepciones futuras podrán también concederse basándose en la notificación y una descripción de las circunstancias recurrentes.</p> <p>En ningún caso se permite el trabajo continuo durante más de 18 días sin descanso. En un plazo de tiempo razonable el trabajador dispondrá de los días libres no disfrutados durante ese periodo.</p>
<p>1.5.1.9 Las horas extra de trabajo en horas extra de trabajo será voluntario y no excederá 12 horas semanales, salvo en el caso de circunstancias excepcionales. No se puede exigir como norma general y será compensado con el pago de un precio mayor.</p>	<p>Circunstancias excepcionales son, por ejemplo, periodos de máxima producción. La empresa deberá solicitar del órgano certificador su consentimiento para las excepciones, las cuales solo se concederán para un periodo de tiempo limitado.</p> <p>Las excepciones futuras podrán también concederse basándose en la notificación y una descripción de las circunstancias recurrentes.</p> <p>No está permitido trabajar 12 horas extra de trabajo semanales durante un periodo de tiempo superior a 3 semanas.</p> <p>En los casos de contratos basados en tiempo y no en producción, las horas extra de trabajo deben registrarse en todos los casos y pagarse según el tiempo trabajado, no según el desempeño. El pago de las horas extra de trabajo no puede combinarse ni ser sustituido por el pago de un incentivo.</p>

	<p>Orientaciones para los factores de remuneración de horas extra de trabajo son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• se cumplirán la ley nacional, el Convenio Colectivo o los acuerdos con los sindicatos cuándo sean aplicables</li> <li>• si no existen tales leyes, la remuneración de las horas extra de trabajo en días de trabajo regulares, tendrá un factor de remuneración de una tasa y media de la tasa de trabajo regular (1.5). Los domingos, días festivos y horas de trabajo nocturno, el factor de remuneración será de dos tasas de de trabajo regular (2).</li> <li>• Si se compensan las horas extra de trabajo, parcial o totalmente, con tiempo libre, el recargo se aplicará como un pago extra además de la compensación en tiempo.</li> </ul>
<p>1.5.1.10 El periodo vacacional, sin incluir las licencias por enfermedad y permisos ocasionales, será pagada con una prima vacacional de al menos dos semanas por año.</p>	<p>Semana se entiende como “semana de calendario”. En caso contrario, los periodos vacacionales anuales deben atenerse a las regulaciones del gobierno o a las regulaciones especificadas en el Convenio Colectivo específico o sectorial.</p>
<p>1.5.1.11 El permiso por maternidad no será inferior a 8 semanas de paga completa, sin incluir el permiso anual.</p> <p>Tras la vuelta al trabajo, se concederán descansos para lactancia durante la jornada laboral.</p>	<p>Semana se entiende como “semana de calendario”.</p> <p>El permiso por maternidad debe cumplir con la legislación nacional. Durante el permiso por maternidad, la trabajadora no sufrirá ninguna pérdida de privilegios debido al permiso.</p> <p>El órgano certificador puede establecer orientaciones para el permiso por maternidad. Para requisitos de progreso ver cláusula 1.5.2.2.</p>
<p>1.5.1.12 La dirección pagará la cobertura de seguridad social legal a todos los trabajadores.</p>	
<p>1.5.1.13 Todo el trabajo regular es realizado por trabajadores permanentes.</p>	<p>El objetivo es que siempre que sea posible, el trabajo sea realizado por trabajadores permanentes. Solamente el trabajo que se suma a los niveles de trabajo habituales durante las temporadas de máxima actividad puede realizarse por trabajadores de temporada.</p> <p>Trabajo regular excluye todo el trabajo de temporada.</p> <p>Los contratos temporales, y cualquier tipo de subcontratación, solo están permitidos durante periodos de máxima actividad, en el caso de tareas especiales y bajo circunstancias especiales.</p> <p>La empresa entregará un resumen general de las necesidades de mano de obra para todo el año.</p> <p>Las situaciones específicas de cada país (por ejemplo, la legislación laboral nacional) se tendrán en cuenta en circunstancias excepcionales. En estos casos, la dirección debe asegurarse de que los trabajadores que</p>

	en otras situaciones trabajarían con un contrato permanente, reciban los mismos beneficios que los trabajadores permanentes en otros países.
<b>1.5.2 Requisitos de Progreso</b>	
1.5.2.1 El empleador procura que todos los trabajadores permanentes disfruten de los beneficios de un fondo de previsión o plan de pensiones.	
1.5.2.2 Si el permiso por maternidad es inferior a 12 semanas, este debe incrementarse en una semana cada año hasta alcanzar las 12 semanas.	<p>El periodo de permiso obligatorio tras el alumbramiento estará prescrito por la legislación nacional, pero no será en ningún caso inferior a 6 semanas del total de 12.</p> <p>El órgano certificador puede establecer orientaciones e indicadores para el permiso por maternidad.</p>
<p>1.5.2.3 Transcurrido un año tras la certificación, la dirección de la empresa se hace cargo de la contratación directa de los trabajadores de temporada, y no a través de un contratista (ver 1.5.1.13).</p> <p>Se pueden indicar excepciones para determinados productos en los criterios específicos de producto si fuera preciso. En todo caso, la subcontratación solo tendrá lugar si el contratista pueda prestar servicios acordes con el cumplimiento de las leyes nacionales, el Convenio OIT C181 y con ciertos requisitos establecidos en estos criterios referidos a condiciones de trabajo, jornada laboral, salarios, contratos, libertad de asociación, trabajo forzoso y obligatorio, trabajo infantil y salud y seguridad laboral.</p> <p>En tales casos el contratista debe declarar por escrito que se adhiere a estos criterios y que la empresa es responsable de asegurar que tales condiciones se cumplen además de mantener una evidencia razonable de esto. Además, el contratista se compromete por escrito a adherirse a los mismos criterios que la empresa certificada y acepta ser inspeccionada si el órgano certificador lo considera oportuno.</p>	<p>La dirección no debe contratar trabajadores a través de un contratista con el propósito de evitar el cumplimiento de sus obligaciones que derivan de la legislación nacional y estos criterios.</p> <p>En los casos en que la subcontratación tenga lugar, las orientaciones que se presentan a continuación deben seguirse tanto como sea posible.</p> <p>Cuando se haya de hacer uso de un contratista, la dirección desarrollará unos criterios de selección adecuados para ayudar a decidir sobre la elección. Previo a la firma del contrato con un contratista, la dirección deberá haber visto y aprobado sus credenciales. Los criterios de selección probablemente incluyan las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿está el contratista registrado como empleador? (registrado = registrado por organismos nacionales/locales como institución legítima)</li> <li>• ¿tiene el contratista la experiencia requerida para el trabajo?</li> <li>• ¿dispone de referencias con las que se pueda contactar?</li> <li>• ¿ha trabajado el contratista previamente para la empresa? ¿cuál es su informe?</li> <li>• ¿cuál es la estructura de salario mínimo del contratista?</li> <li>• ¿qué hace el contratista para asegurar que sus trabajadores trabajen bajo condiciones estables y seguras?</li> </ul> <p>La dirección puede demostrar sus esfuerzos para asegurar que el contratista reconoce el derecho de sus trabajadores a la libre asociación y a negociar colectivamente.</p>

	<p>El trabajo se subcontrata a un contratista que se ha comprometido mediante contrato (entre la dirección y el contratista) a cumplir con estos criterios, participar en actividades de auditoría si así se le requiere, implementar medidas correctivas e informar a la dirección sobre cualquier otra relación de negocio con otros subcontratistas.</p> <p>En todo momento la dirección es capaz de identificar claramente qué parte del trabajo está subcontratado, y dar el nombre completo y detalles sobre los trabajadores subcontratados involucrados.</p> <p>Los registros de los trabajadores contratados (del contratista) indican el número de trabajadores, su salario y las horas de trabajo.</p>
<p>1.5.2.4 Transcurrido un año tras la certificación, los trabajadores temporales empleados por un periodo de 3 meses o más de servicio ininterrumpido tendrán un contrato de trabajo legal vinculante por escrito con una descripción del puesto de trabajo y firmado por el empleador y el empleado.</p>	<p>El contrato protege al trabajador de la pérdida de salario en caso de enfermedad, discapacidad y accidente. En caso de disolución del contrato, el tiempo de notificación previa ha de ser el mismo para empleador y trabajador. Se debe proporcionar al empleado una copia del contrato firmado.</p> <p>En algunas circunstancias concretas, puede haber cierta flexibilidad por parte del órgano certificador sobre este periodo de trabajo ininterrumpido.</p>
<p>1.5.2.5 Los salarios se incrementan gradualmente hasta alcanzar un “salario digno” superior a la media regional y al salario mínimo oficial.</p>	<p>Se espera que los salarios sean negociados entre la dirección y la organización de trabajadores mediante un sistema de parámetros de referencia (teniendo en cuenta los salarios y otros beneficios de negocios comparables) y en relación a los ingresos adicionales que la empresa genera mediante el Comercio Justo FAIRTRADE.</p> <p>El papel del inspector no es necesariamente determinar el nivel del “salario digno”, sino evaluar el proceso mediante el cual se deciden los incrementos salariales. El órgano certificador puede tener en cuenta los diferentes niveles de medios disponibles de la empresa para este ejercicio según su tamaño.</p>
<p>1.5.2.6 Los trabajadores locales y emigrantes, de temporada y permanentes disfrutan de beneficios y condiciones de empleo equivalentes por el mismo trabajo realizado.</p>	<p>“Beneficios equivalentes” tienen en cuenta situaciones en las que, por ejemplo, no se puede proporcionar un plan de pensiones o seguridad social a un grupo de trabajadores.</p> <p>En estos casos, debe recibir bien el equivalente o una alternativa por otros medios.</p> <p>El plan de trabajo anual de la empresa especifica objetivos cuantificables con respecto a este punto.</p>
<p>1.5.2.7 Si la empresa proporciona vivienda a los trabajadores, las condiciones e infraestructura de esta serán de tal modo que aseguren la decencia, privacidad y seguridad. La vivienda se proporcionará a un costo razonable.</p>	<p>Decencia se refiere condiciones higiénicas y saludables (seca, acceso a luz natural, ventilación). Si se comparten servicios sanitarios, se debe definir el número aceptable de usuarios por cada inodoro y ducha. Un servicio de agua potable debe estar disponible a una distancia aceptable de las casas.</p> <p>Con respecto a la privacidad, los representantes de</p>

	<p>los trabajadores y la dirección acordarán cómo llevar a cabo las peticiones precisas de los trabajadores para cubrir sus necesidades de privacidad.</p> <p>La empresa debe especificar en su plan de trabajo anual cómo suprimir los defectos tan pronto como sea posible. El tiempo y recursos utilizados deben estar en justa relación con los recursos y posición de la empresa. La inversión anual en mejora de las viviendas debe ser al menos el equivalente a lo que se hubiera pagado en concepto de subvenciones para transporte y vivienda si los trabajadores vivieran en otro lugar.</p> <p>Los trabajadores a los que no se les facilite vivienda, deben ser compensados de algún otro modo.</p>
<p><b>1.6 Salud y Seguridad Laborales</b>  <i>FLO sigue el Convenio OIT 155 el cual pretende “prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio de trabajo.”</i></p>	
<p><b>1.6.1 Requisitos Mínimos</b></p>	
<p>1.6.1.1 Los procesos de trabajo, lugares de trabajo, maquinaria y equipo en el lugar de producción son lo más seguros posible y cualquier riesgo inherente para la salud queda minimizado por un control adecuado. Está implementada una política de Salud y Seguridad que contempla todos los puntos mencionados más arriba.</p>	<p>Una política formal de Salud y Seguridad debe tratar todas las medidas, medios y puntos de control necesarios. La política se basa en un análisis de riesgos establecido conjuntamente con los trabajadores y sus representantes. La política está documentada, firmada por la dirección y se comunica a los trabajadores. Como resultado de esta política (ver también 1.6.1.8):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• las áreas de riesgo y peligros potenciales deberán estar claramente identificadas mediante señales de aviso en el idioma local y a ser posible, incluir pictogramas</li> <li>• instrucciones de seguridad y procedimientos en los que se incluya la prevención de accidentes y respuesta ante ellos, deberán estar en funcionamiento y haber sido comunicados al personal.</li> <li>• toda la maquinaria y equipos peligrosos estarán provistos de sistemas de seguridad adecuados. Las partes móviles estarán cubiertas con protectores</li> <li>• se proporcionará equipo de seguridad a todos los trabajadores que serán instruidos y monitoreados en su uso correcto</li> <li>• el equipo de fumigación química habrá de ser almacenado de manera segura.</li> </ul> <p>De acuerdo con la regulación de subcontratistas, la dirección es responsable de la seguridad de la maquinaria de todos ellos.</p>
<p>1.6.1.2 Se nombra a una persona (Oficial de Salud</p>	<p>El/la Oficial de Salud y Seguridad no está</p>

<p>y Seguridad) para ser responsable de los asuntos de salud y seguridad laborales.</p>	<p>contratado/a necesariamente para esta función en forma exclusiva sino que puede tener otros deberes y responsabilidades dentro de la empresa. El/la Oficial de Salud y Seguridad ha sido formado/a adecuadamente para el puesto y cuenta con una descripción del mismo. Rinde cuentas ante la dirección de la empresa y es responsable de implementar la política de Salud y Seguridad, sugiriendo, planeando y monitoreando medidas para mejorar la salud y la seguridad en el sitio, así como de informar y formar a los trabajadores en Salud y Seguridad. Se le deberá otorgar la suficiente autoridad, tiempo y recursos para esta tarea. Los recursos pueden incluir un grupo de personas entrenadas que lleven a cabo las tareas necesarias bajo la dirección del/a Oficial de Salud y Seguridad.</p>
<p>1.6.1.3 Un oficial responsable del cuidado de la salud y la protección (Oficial Médico) debe ser nombrado/a e identificado ante la plantilla de trabajadores.</p>	<p>El/la Oficial Médico no está contratado/a necesariamente para esta función en exclusiva sino que puede tener otros deberes y responsabilidades dentro de la empresa. El/la Oficial Médico está calificado/a para el trabajo, es por ejemplo un trabajador sanitario formado, enfermera/o o médico. Rinde cuentas ante la dirección de la empresa y es responsable de sugerir, planear y monitorear medidas para mejorar la atención médica y la protección de la salud dentro de la empresa y de las familias de los trabajadores. El cuidado de la salud laboral debe ser accesible gratuitamente a los trabajadores en lo que respecta a temas de salud laboral claramente identificables.</p> <p>El/la Oficial Médico debe mantener documentación completa y continuamente actualizada de las enfermedades y accidentes así como actuar regularmente para asegurar que se hagan mejoras.</p> <p>Para plantaciones pequeñas, definidas por el órgano certificador, esto es un requisito de progreso.</p>
<p>1.6.1.4 Los trabajadores y sus representantes reciben capacitación respecto a los requerimientos básicos de salud y seguridad laborales, protección de la salud relevante y primeros auxilios.</p> <p>Se toman medidas especiales para identificar y prevenir riesgos reincidentes para la salud en trabajadores vulnerables que trabajan en áreas de alto riesgo.</p>	<p>El/la Oficial de Salud y Seguridad es responsable de la capacitación básica de cualquier miembro nuevo de la plantilla y de los destinados a otro puesto, sí como de repetir la capacitación en el caso de la plantilla ya existente.</p> <p>Los trabajadores tienen derecho a retirarse de situaciones inseguras.</p> <p>En particular los menores de 18 años, las personas discapacitadas y las mujeres embarazadas o que están amamantando, solo deben desempeñar tareas adecuadas a su capacidad física y que no impliquen un peligro para la salud.</p> <p>Se dará a las madres que estén amamantando tiempo para la lactancia por un periodo de hasta 9 meses después del parto, y no se les pedirá que</p>

	trabajen en horas extra de trabajo.
1.6.1.5 Los trabajadores que realizan cualquier trabajo potencialmente peligroso reciben la capacitación adecuada.	<p>Los trabajadores tienen conciencia de los riesgos para la salud y el medioambiente de los productos que manipulan y son capaces de actuar correctamente en las emergencias provocadas por un accidente.</p> <p>Toda la información, instrucciones de seguridad, intervalos de reentrada y recomendaciones higiénicas deben estar expuestas claramente, en un sitio visible en el lugar de trabajo, en el idioma o los idiomas locales y con pictogramas.</p>
<p>1.6.1.6 La empresa proporciona unos servicios adecuados de primeros auxilios, equipamiento y personal de primeros auxilios con la capacitación adecuada, para hacer frente a todas las situaciones de primeros auxilios de emergencia que sean razonablemente previsibles. Los accidentes laborales y las medidas de primeros auxilios relacionadas con ellos deberán ser reportados.</p> <p>La empresa asegura el acceso a asistencia sanitaria de segundo nivel apropiada.</p>	<p>Deberá haber botiquines de primeros auxilios abastecidos adecuadamente y que sean rápidamente accesibles en todo momento.</p> <p>Un número razonable de trabajadores (según el tamaño de la empresa) reciben capacitación en primeros auxilios de manera regular.</p> <p>Acceso a atención sanitaria de segundo nivel significa garantizar transporte gratuito al hospital más cercano durante la jornada laboral, o proporcionar también durante la jornada laboral apoyo médico gratuito y permanente en el lugar de trabajo, que debe ser capaz de tratar accidentes e intoxicaciones agudas y estar equipado para ello.</p> <p>El órgano certificador puede establecer indicadores para medidas de emergencia apropiadas y acceso a atención sanitaria según el tamaño de la empresa.</p>
1.6.1.7 Todos los trabajadores tendrán acceso a agua potable y a instalaciones sanitarias limpias.	<p>El agua potable se analizará al menos una vez cada seis meses en caso de que su pureza haya sido identificada como un riesgo. Las instalaciones de agua potable estarán claramente señalizadas como tal y localizadas a una distancia razonable del lugar de trabajo.</p> <p>El número de instalaciones sanitarias (inodoros, lavamanos y duchas) separadas para hombres y mujeres, deberá estar en proporción al número de trabajadores. Las instalaciones sanitarias habrán de limpiarse regularmente y disponer de desagües y tuberías correctamente cubiertos.</p> <p>Las instalaciones de lavamanos estarán cerca de los aseos y el comedor.</p>
1.6.1.8 La empresa proporciona gratuitamente a todos los trabajadores la ropa de trabajo apropiada para la tarea que desempeñan. Esta ropa de trabajo se repone regularmente.	<p>Este requisito se aplica en particular a cualquier tarea que suponga la manipulación de productos químicos peligrosos. En estos casos, la empresa proporcionará la ropa de trabajo protectora adecuada. Ver también 1.6.1.1.</p> <p>Para plantaciones pequeñas, definidas por el órgano certificador, este es un requisito de progreso.</p>
1.6.1.9 Las instalaciones de la empresa y sus alrededores estarán libres de defectos obvios y se mantendrán en todo momento en condiciones	La empresa establecerá un sistema viable de plan de mantenimiento y de reparaciones necesarias para prevenir y remediar cualquier amenaza para la salud,

seguras, limpios, y donde sea preciso, higienizados.	seguridad, bienestar y el medio ambiente en el que opera, que pueda surgir de su actividad.  En particular, todos los productos terminados, inventario y materiales de almacenamiento se mantienen/almacenan de forma limpia, que no presente peligro, no abarrotada y de fácil acceso.
1.6.1.10 Todos los lugares de trabajo que no sean al aire libre disponen de la iluminación, calefacción y ventilación adecuadas para realizar el trabajo, en el contexto del clima local.	
1.6.1.11 Todos los lugares de trabajo en el interior disponen de salidas de incendio, rutas de escape, equipo de lucha contra incendios, y alarma de incendios. Se encuentran adecuadamente señalizados y libres de obstáculos para permitir una evacuación rápida y segura en caso de emergencia.	Los trabajadores reciben un entrenamiento regular en procedimientos de evacuación.
1.6.1.12 El equipamiento eléctrico, cableado y tomas se encuentran instalados de manera adecuada, con toma de tierra y revisado de manera regular por un profesional en cuanto a sobrecargas y fugas.	
1.6.1.13 Las siguientes personas no podrán desempeñar tareas de trabajo potencialmente peligroso: menores de 18 años; mujeres embarazadas o en periodo de lactancia; personas con alteraciones mentales que incapacitan; personas con enfermedades crónicas, hepáticas o renales; y personas con enfermedades respiratorias.	
1.6.1.14 La empresa proporciona, y costea, el equipo de protección personal adecuado, de buena calidad y en buenas condiciones, a los trabajadores que manipulan productos químicos peligrosos. Los trabajadores deben emplear siempre este equipo y no llevarlo nunca a sus hogares.	Esto es aplicable a todos los trabajadores, incluyendo a los trabajadores temporales.  La dirección implementa todas las medidas y sistemas de control necesarios para asegurar que el equipo de protección es utilizado sin excepciones y que su reposición se encarga y distribuye a su debido tiempo.
1.6.1.15 Todos los trabajadores involucrados en la manipulación de productos químicos potencialmente peligrosos se someten a un reconocimiento médico realizado por un médico a intervalos regulares.	Este seguimiento de la salud estará libremente disponible para los trabajadores implicados y será confidencial, con contactos adecuados y frecuentes con el/la oficial médico de su elección.  La frecuencia de las revisiones dependerá de del nivel de exposición.
1.6.1.16 Los materiales y agentes químicos, físicos y biológicos en el lugar de producción son almacenados, distribuidos, manipulados y utilizados de manera que los riesgos para la salud queden minimizados.	Los productos químicos peligrosos serán almacenados en un habitáculo separado, seguro, y cerrado con llave así como distribuido por una persona calificada.  La preparación y mezclado de pesticidas y productos químicos se realiza en una habitación o zona separada y bien ventilada que disponga de

	<p>equipos de medición limpios y exactos. Para recoger los derrames se instala un contenedor que no desagüe a la alcantarilla ni a cursos de agua exteriores. Se prevé la forma de desechar de manera segura el contenido del contenedor.</p> <p>Todos los lugares de trabajo dónde se almacenan y utilizan productos químicos abiertos o materiales inflamables disponen de la ventilación adecuada para asegurar unos niveles de calidad del aire aceptables.</p>
<p>1.6.1.17 Todas las tareas de fumigación se realizan de manera segura.</p>	<p>Todos los operadores de fumigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• son instruidos y capacitados en profundidad a intervalos regulares, por una institución reconocida o por especialistas, en la aplicación segura de los pesticidas y productos químicos y sobre los riesgos de éstos.</li> <li>• no fumigan durante más de cuatro horas al día</li> <li>• son relevados periódicamente de las tareas de fumigación según un plan de rotación de trabajos</li> <li>• deben enjuagar todo el equipo tras la fumigación y lavar su propio equipo de protección antes de desvestirse</li> <li>• habrán de ducharse tras la fumigación</li> <li>• deberán controlar y cambiar regularmente los filtros de sus respiradores. Se utilizará una lista de control para esta tarea</li> </ul> <p>Se utiliza el equipo de fumigación apropiado y debidamente calibrado para la aplicación de los pesticidas. El equipo es sometido a operaciones regulares de mantenimiento y es limpiado después de cada aplicación.</p>
<p>1.6.1.18 Tras la fumigación de pesticidas en el área de producción, se observan estrictamente los intervalos mínimos de reentrada tal y como se especifican en las instrucciones para el usuario y/o en los criterios específicos de producto de Comercio Justo FAIRTRADE.</p> <p>Ante todo, el follaje habrá de estar completamente seco antes de cosechar o de realizar cualquier otro trabajo.</p>	<p>Las instrucciones de seguridad, intervalos de reentrada y las recomendaciones higiénicas deben exponerse de manera clara y en lugar visible en el lugar de trabajo. Se deben utilizar el/los idioma/s local/es y pictogramas.</p>
<p><b>1.6.2 Requisitos de Progreso</b></p>	
<p>1.6.2.1 Las capacidades y conocimientos de los trabajadores y sus representantes sobre salud y seguridad ocupacional, protección relevante de la salud y primeros auxilios son mejorados mediante una capacitación continua.</p>	<p>Todos los trabajadores recibirán una introducción formal y cursos de actualización sobre todos los aspectos de sus tareas. En el caso de ciertas tareas peligrosas clave, incluida la fumigación, el trabajo con productos químicos, sustancias y materiales peligrosos y otras tareas potencialmente peligrosas como por ejemplo manejar vehículos, carretillas</p>

	<p>elevadoras y prensas hidráulicas, los trabajadores recibirán capacitación formal registrada con el objeto de permitirles trabajar de manera segura en el contexto de los peligros que se les presentan.</p> <p>Los cursos de información y capacitación se llevan a cabo periódicamente durante la jornada laboral, al menos una vez cada 12 meses. Los cursos de capacitación se deben impartir y repetir en forma regular especialmente a los trabajadores nuevos y los destinados a otro puesto, y a los trabajadores de temporada y subcontratados.</p> <p>Todas las actividades de capacitación deben registrarse. Los registros deben incluir información sobre los temas, tiempo, duración, nombres de los asistentes y adiestrados. Ver también 1.1.2.3.</p>
<p>1.6.2.2 Transcurrido un año tras la certificación, hay establecido un Comité de Salud y Seguridad ocupacional con representantes de los trabajadores.</p>	<p>El/la Oficial de Salud y Seguridad lleva a cabo sus cometidos en estrecha colaboración con este comité y evalúa sus quejas y sus sugerencias de mejoras.</p> <p>El/la Oficial de Salud y Seguridad se reúne regularmente con el Comité de Salud y Seguridad para debatir los temas de salud y seguridad en el lugar de trabajo.</p> <p>Esta cláusula solo se aplica si es apropiada según el tamaño de la empresa.</p>
<p>1.6.2.3 Todos los trabajadores reciben una revisión médica de manera voluntaria y se abren historiales médicos individuales al comenzar el empleo. Los historiales deberán estar establecidos dentro de un plazo de un año tras la certificación.</p>	<p>Un médico realiza las revisiones regulares y los reconocimientos médicos.</p> <p>Cualquier observación se debe comunicar a la persona de manera inmediatamente comprensible.</p> <p>Los historiales serán mantendrán de forma confidencial y la dirección no tendrá acceso a ellos.</p> <p>El órgano certificador establecerá los parámetros básicos para las revisiones médicas.</p> <p>Esta cláusula sólo se aplica si es apropiada según el tamaño de la empresa.</p>
<p>1.6.2.4 Se proporciona a los trabajadores cuidados y consejo médico gratuito y de manera regular que se ofrece en el lugar de trabajo con un horario fijado durante la jornada laboral.</p>	<p>Los trabajadores son adecuadamente capacitados, aconsejado, guiados y, cuándo sea necesario, instruidos en los peligros del lugar de trabajo, potenciales síntomas de enfermedad y cómo informar sobre estos.</p> <p>La dirección es responsable de asegurar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• el establecimiento de un dispensario en el terreno con el equipamiento adecuado y un stock de medicamentos básicos para el tratamiento de las enfermedades más comunes e intoxicación aguda/envenenamiento.</li> <li>• la presencia de personal sanitario profesional (por ejemplo: médico, enfermero/a, trabajador/a sanitario) de acuerdo a un horario expuesto en el dispensario.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>que en el caso de que no haya médico que atienda de manera regular en el dispensario, la empresa firme un contrato con un médico a quién se remita los pacientes. El médico lleva a cabo los reconocimientos médicos reglamentarios y aconseja y supervisa al enfermero/a o trabajador sanitario de la empresa. El costo de las consultas de atención sanitaria primaria y los reconocimientos médicos reglamentarios corren a cuenta de la empresa.</li> </ul> <p>Esta cláusula sólo se aplica si es apropiada según el tamaño de la empresa.</p>
1.6.2.5. Está implementada una política prevenir y ocuparse de las principales enfermedades contagiosas, así como una estructura de información sobre la incidencia de epidemias.	<p>Esta política tiene particularmente en cuenta el contexto local (por ejemplo: en lo que se refiere a VIH/SIDA).</p> <p>El plan de trabajo médico debe dirigirse hacia la prevención de estas enfermedades.</p>
1.6.2.6 El lugar de trabajo dispone de un área dedicada a quitarse la ropa y para lavar el equipo de fumigación de protección personal con instalaciones separadas para hombres y mujeres.  También hay un área dedicada el lavado del equipo utilizado en la aplicación de productos químicos agrícolas.	
1.6.2.7 Se proporcionan vestuarios separados para hombres y mujeres y todos los trabajadores disponen de armarios individuales con cerradura.	El número de vestuarios y de armarios requeridos depende del tamaño de la empresa.
1.6.2.8 Se proporciona a todos los trabajadores dependencias adecuadas dónde descansar y, si se considera necesario y así lo solicitan los trabajadores, comedores con instalaciones de cocina.	<p>Si así lo solicita el personal, se deben proporcionar habitaciones dónde descansar separadas para hombres y mujeres.</p> <p>Si es aplicable, el comedor se debe ubicar a una distancia segura y protegida de los lugares dónde se manipulan o aplican productos químicos.</p>
1.6.2.9 Las evaluaciones de riesgos de Salud y Seguridad se llevan a cabo regularmente y se integran en el plan de trabajo de Salud y Seguridad.	Esta cláusula solo se aplica si es apropiada según el tamaño de la empresa. Solamente la evaluación inicial indicada en 1.6.1.1 se requiere para todas las operaciones.
1.6.2.10 El/la Oficial Médico prepara un plan de trabajo/informe anual que es aprobado por la dirección.	<p>El primer plan de trabajo se presenta en el primer año tras la certificación.</p> <p>El plan de trabajo médico forma parte del plan de trabajo de la empresa. Trata temas de salud laboral, cuidado médico y prevención.</p>
1.6.2.11 El/la Oficial de Salud y Seguridad prepara un plan de trabajo/informe anual que es	El primer plan de trabajo se presenta en el primer año tras la certificación.

<p>aprobado por la dirección.</p>	<p>El plan de trabajo de Salud y Seguridad forma parte del plan de trabajo de la empresa. Trata los requisitos de progreso de la sección de Salud y Seguridad de los criterios. El plan de trabajo hace referencia al establecimiento de un Comité de Salud y Seguridad.</p>
<p><b>2 Desarrollo Económico</b></p> <p><i>La cantidad que se paga por los productos de Comercio Justo FAIRTRADE incluye una prima. Esta prima de Comercio Justo FAIRTRADE ha de utilizarse para mejorar la situación socioeconómica de los trabajadores, sus familias y sus comunidades. Los trabajadores y la dirección deciden conjuntamente sobre el uso de la prima. Los procedimientos, funciones y responsabilidades se establecen en un documento orientativo aparte y disponible en FLO, que debe ser cumplido. El empleador y el Órgano Mixto (OM) deben comprometerse y estar capacitados para administrar la Prima de Comercio Justo FAIRTRADE de tal manera que sea transparente para los trabajadores y el órgano certificador.</i></p> <p><i>Orientación para los procedimientos relacionados con el Órgano Mixto y la prima se proporciona en el Documento explicativo sobre la Prima de Comercio Justo y el Órgano Mixto en situaciones de trabajo contratado.</i></p>	
<p><b>2.1 Requisitos Mínimos</b></p>	
<p>2.1.1. Se ha creado un Órgano Mixto (OM) integrado por representantes de la dirección y representantes de los trabajadores, con el propósito de decidir sobre el uso de la Prima de Comercio Justo FAIRTRADE (PCJ)</p>	<p>El Órgano Mixto actúa como “fideicomisario” y administrador de la prima en beneficio de los trabajadores. Debe estar integrada en la estructura legal como el Consejo de Administración tal y como se describe en la sección 4.3 del Documento explicativo sobre la Prima de Comercio Justo y el Órgano Mixto en situaciones de trabajo contratado.</p>
<p>2.1.2 Se establece un organismo legal previamente a la adquisición de cualquier activo con la Prima de Comercio Justo FAIRTRADE. Este organismo comprende y representa a todos los empleados de la empresa, como propietario de cualquier propiedad adquirida con la Prima de Comercio Justo FAIRTRADE.</p>	<p>Ni la empresa, ni el OM, como grupo de personas, tienen en propiedad los activos adquiridos con dinero de la PCJ. Para disponer de una estructura clara de propiedad, que asegure que la PCJ se utiliza para el beneficio de todos los trabajadores, se deberá encontrar una forma de organismo legal que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pueda actuar como propietario oficial (relevante por ejemplo en el caso de propiedad inmobiliaria) y que pueda ejecutar acciones legales</li> <li>• controla los fondos y asegura que el dinero de la PCJ se utiliza para el beneficio de los trabajadores.</li> <li>• controla los activos</li> <li>• asegura que los impuestos se reducen tanto como sea posible</li> </ul> <p>Sin este organismo oficialmente constituido quedaría un vacío con el consiguiente riesgo de apropiación de activos por parte de individuos o grupos de interés.</p> <p>El órgano certificador puede establecer los requisitos para el cumplimiento de esta cláusula de acuerdo a la situación legal en varios países y</p>

	según el uso de la PCJ (por ejemplo: los activos adquiridos necesitarían un propietario)
2.1.3 Todos los grupos de trabajadores pueden participar en la elección y ser nominados para el Órgano Mixto. La composición del Órgano Mixto debe reflejar la composición de toda la plantilla.	<p>Con respecto a la composición del Órgano Mixto, se tomarán en cuenta los siguientes aspectos: género, áreas de trabajo, pertenencia a una comunidad, pertenencia al sindicato, y dónde sea aplicable, trabajadores temporales, emigrantes, subcontratados, etc.</p> <p>Una representación justa en lo referente al género y a los diferentes grupos de interés, es crucial para que la gestión de la Prima de Comercio Justo FAIRTRADE beneficie a todos los trabajadores sin discriminación. “Justo” se entenderá como proporcional cuando sea factible.</p>
2.1.4 Los representantes de los trabajadores se eligen mediante un proceso democrático debidamente documentado. La dirección nombra a los representantes de la misma.	Los representantes de los trabajadores pueden, en cualquier momento, invitar a personas de apoyo externas (incluyendo representantes de los sindicatos) a ayudar en el proceso de elección y en las reuniones del OM.
2.1.5 La dirección participa activa y responsablemente en el Órgano Mixto por medio de sus representantes y ayuda y apoya a los trabajadores en la gestión de la prima.	<p>La participación activa de la dirección en el OM es una parte integral del programa de Comercio Justo FAIRTRADE y es crucial para su éxito. Participación activa se entiende como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la dirección nombra por escrito a sus representantes en el OM (de 1 a 3 personas según el tamaño del OM)</li> <li>• si la dirección nombra más de un representante, la alta dirección y los mandos intermedios deben estar representados. El/la Oficial de CJ normalmente debe ser uno de estos.</li> <li>• los representantes de la dirección asisten a las reuniones regularmente.</li> <li>• los representantes de la dirección no deben desempeñar un papel principal ni impondrán sus puntos de vista, sino que deben facilitar el proceso y guiarán, ayudarán y apoyarán a los trabajadores compartiendo sus conocimientos, experiencia y contactos.</li> </ul>
2.1.6 Todo el gasto de la Prima de Comercio Justo FAIRTRADE, y los temas relacionados, es decidido exclusivamente por el Órgano Mixto tras consultar con los trabajadores y según las directrices de FLO para el uso de la prima.	<p>El OM se reúne con los trabajadores y consulta con ellos por secciones, grupos y/o asambleas generales para recopilar y discutir ideas de proyectos.</p> <p>Estas reuniones informativas y de consulta se llevarán a cabo durante la jornada laboral y según el horario aprobado por la dirección.</p> <p>El órgano certificador puede establecer indicadores para la asignación de tiempo y recursos.</p> <p>Véase la sección 4.5 del Documento explicativo sobre la Prima de Comercio Justo y el Órgano</p>

	<p>Mixto en situaciones de trabajo contratado para orientaciones más detalladas para el uso de la Prima de Comercio Justo FAIRTRADE,</p>
<p>2.1.7 El Órgano Mixto, incluyendo a los representantes de la dirección, es responsable ante los trabajadores y el órgano certificador de la administración y uso de la Prima de Comercio Justo FAIRTRADE.</p>	<p>El OM asegura que los trabajadores y órgano certificador sean informados regularmente sobre la administración y uso de la Prima de Comercio Justo FAIRTRADE presentando, al menos al final del año contable:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un informe sobre sus actividades y especialmente sobre el progreso de los proyectos de la PCJ existentes</li> <li>• un informe financiero sobre los ingresos de la PCJ, gasto de la misma y balance</li> <li>• el plan de trabajo para la PCJ para el próximo año</li> </ul> <p>Los informes a los trabajadores Se harán de manera que sean fáciles de comprender.</p> <p>Se debe realizar una auditoría financiera externa en los años en que se generen o gasten grandes volúmenes de la PCJ. Para el resto de los años se recomienda también la realización de una auditoría financiera externa.</p> <p>Los saldos elevados de la PCJ deben invertirse en instrumentos financieros con rentabilidad. La dirección debe aconsejar sobre decisiones de inversión que sean adecuadas y no presenten riesgo.</p>
<p>2.1.8 El Órgano Mixto, en consulta con los trabajadores, prepara un plan de trabajo anual para la Prima de Comercio Justo FAIRTRADE que tiene en cuenta las necesidades de todos los distintos grupos de trabajadores.</p>	<p>Deben tenerse en cuenta, dentro de lo posible, las necesidades de todos los grupos (incluyendo a los trabajadores emigrantes), aunque el Órgano Mixto deberá determinar cuál es el mejor uso para la Prima de Comercio Justo FAIRTRADE.</p> <p>El plan de trabajo del OM sobre la Prima de Comercio Justo FAIRTRADE contiene un presupuesto razonable basado en los ingresos de la PCJ esperados, el cual establece prioridades para el uso de la PCJ. A lo largo del año el plan de trabajo puede ajustarse en el caso de que los ingresos de la PCJ sean superiores/inferiores a lo esperado.</p> <p>El primer plan de trabajo debe adoptarse en el primer año tras la certificación como se describe en las secciones 4.4 y 4.5 del Documento explicativo sobre la Prima de Comercio Justo y el Órgano Mixto en situaciones de trabajo contratado. La capacitación se solicitará de, entre otros, la Unidad de Negocio de Productores (PBU) de FLO. Véase también el Documento explicativo sobre la Prima de Comercio Justo y el Órgano Mixto en situaciones de trabajo contratado para más orientaciones para la</p>

	<p>capacitación del Órgano Mixto.</p> <p>Nota: el plan de trabajo del OM sobre la Prima de Comercio Justo FAIRTRADE es diferente a los planes de trabajo de la empresa establecidos por la dirección y mencionados en cláusulas anteriores.</p>
2.1.9 Se registran todas las peticiones/sugerencias para el uso de la Prima de Comercio Justo FAIRTRADE. También se registran las decisiones tomadas por el Órgano Mixto.	Todas las resoluciones sobre las propuestas de proyecto de la PCJ, tanto rechazadas como aprobadas serán anotadas en las reuniones del OM y registradas en las actas.
2.1.10 El Órgano Mixto se debe esforzar en alcanzar decisiones por consenso. Si no se lograra, no se podrá aprobar ninguna decisión si la mayoría de los representantes de los trabajadores no da su consentimiento. Los representantes de la dirección y de los trabajadores tienen igual derecho a voto.	<p>Se da prioridad a los trabajadores en la decisión del uso de la Prima de Comercio Justo FAIRTRADE. Los representantes de la dirección no tienen derecho de veto, salvo en el caso de que la decisión del OM claramente dañe los intereses de la empresa (en particular la misión del Comercio Justo FAIRTRADE) o sea claramente ilegal.</p> <p>Esta cláusula implica que es preferible un número impar de trabajadores en el Órgano Mixto que un número par.</p>
2.1.11 El Órgano Mixto se reúne regularmente y durante la jornada laboral.	<p>Se mantienen reuniones regulares dependiendo de la regularidad en el pago de la PCJ, los niveles de auto-organización, la cantidad de la PCJ y el número de proyectos.</p> <p>El órgano certificador puede establecer indicadores para la asignación de tiempo y la frecuencia de las reuniones.</p> <p>Los destajistas serán compensados por asistir a la reunión tanto como sea razonable (ver 1.1.1.6).</p>
2.1.12 La Prima de Comercio Justo FAIRTRADE, salvo que se establezca de manera diferente, no puede ser utilizada para cubrir los gastos corrientes de la empresa ni los costos de cumplir con los requisitos mínimos de estos criterios o de los criterios específicos de producto.	
2.1.13 Todos los miembros del Órgano Mixto reciben información sobre la cantidad de la Prima de Comercio Justo FAIRTRADE.	<p>La información sobre el balance actual de la PCJ es un punto obligatorio en el orden del día de las reuniones del Órgano Mixto, y debe ser reflejada en las actas.</p> <p>Los miembros del OM serán informados sin demora sobre los recibos cuantiosos en cualquier momento entre reuniones.</p> <p>Se dan a conocer a los miembros del OM las comisiones u otros cargos derivados del uso de cuentas bancarias o fideicomisos.</p>
2.1.14 Se establece una cuenta separada para la Prima de Comercio Justo FAIRTRADE siendo signatarios conjuntos representantes de los	“Signatarios conjuntos” significa que al menos un representante de los trabajadores y un directivo tienen que firmar conjuntamente. La

trabajadores y la dirección.	<p>constitución del OM puede establecer otros requisitos, por ejemplo: dos trabajadores y un directivo.</p> <p>Se recomienda que el directivo que sea signatario sea a su vez miembro del OM.</p>
2.1.15 El órgano certificador, los miembros del Órgano Mixto y, si existe, el comité de auditoría interna tienen derecho a revisar los libros relevantes de la cuenta de la Prima de Comercio Justo FAIRTRADE.	Un comité de auditoría interna, elegido según las mismas normas que el OM, puede monitorear la administración financiera del OM.
2.1.16 Se realiza de manera regular la capacitación de los representantes de los trabajadores en el Órgano Mixto para asegurar que puedan llevar a cabo sus funciones. La dirección permite y apoya que esta capacitación tenga lugar, y en parte durante la jornada laboral.	<p>La capacitación para el OM debe comenzar, si fuera posible, en el proceso de pre-certificación con el fin de preparar a los miembros para trabajar con el (considerable) volumen de ingreso de Prima de Comercio Justo FAIRTRADE que puede generarse poco después de la certificación. Un retraso en el uso de la PCJ tras la certificación puede crear rápidamente tensiones y frustraciones entre los trabajadores. La capacitación podrá solicitarse de, entre otros, la Unidad de Facilitación de Negocios y Apoyo a los Productores (PBU) de FLO</p> <p>El reparto de tiempo y costos de capacitación para los miembros del OM se negocia entre la dirección y el OM. En los casos en que el pago a los representantes de los trabajadores se realiza en base a trabajo a destajo, estos reciben compensación.</p> <p>El órgano certificador puede establecer indicadores orientativos sobre los requisitos de la capacitación.</p>
<b>2.2 Requisitos de Progreso</b>	
2.2.1 Transcurrido un año tras la certificación, son operativos los reglamentos aprobados internamente para el Órgano Mixto.	Los reglamentos del Órgano Mixto dotan de claridad al rol y la actividad del OM. Los trabajadores deben poder consultar estos documentos.
2.2.2 Transcurridos dos años tras la certificación, y para la preparación de su plan de trabajo para la prima, el Órgano Mixto hace uso de los instrumentos que contiene el documento orientativo del OM.	<p>Se hace referencia a la cláusula 2.1.8</p> <p>Estos instrumentos incluyen: evaluación de necesidades, establecimiento de prioridades, estudios de viabilidad, análisis de costos, implementación y monitoreo y realización de presupuestos. Por favor, para mayor detalle ver el documento orientativo del Órgano Mixto.</p>
2.2.3 El Órgano Mixto tiene acceso a instrumentos de comunicación – teléfono, e-mail, y/o fax – y tiene su propia dirección de e-mail cuando la infraestructura lo permite.	<p>Estas herramientas permitirán a los miembros del OM comunicarse tanto interna como externamente.</p> <p>Estos servicios, así como los costos operativos del OM están financiados por la Prima de Comercio Justo FAIRTRADE, salvo que la dirección decida asumir los costos.</p>
<b>3. Desarrollo medioambiental</b>	

*Se espera de las empresas protejan el medio ambiente y que hagan de la protección del medio ambiente parte de la gestión de la empresa. Se espera que desarrollen, implementen y monitoreen un plan operativo con el propósito de alcanzar el equilibrio entre la protección al medio ambiente y los intereses económicos mediante el uso de una combinación de medidas que incluyan la rotación de cultivos, técnicas de cultivo, selección de cultivos, uso cuidadoso de insumos como fertilizantes y pesticidas y, si fuera relevante, producción bajo sombra. Se espera que las empresas minimicen el uso de fertilizantes y pesticidas sintéticos y fertilizantes y pesticidas que no tengan su origen en la finca, y que los vayan reemplazando parcial y gradualmente por fertilizantes no sintéticos originados en la finca y por métodos biológicos de control de plagas. FLO anima a las empresas a encaminarse hacia prácticas orgánicas siempre que sea social y económicamente posible. Se anima a las empresas a minimizar el uso de energía, especialmente la energía de fuentes no renovables.*

### **3.1 Evaluación del impacto, planificación y monitoreo**

*Se espera que las empresas hagan una evaluación de los impactos medioambientales de sus actividades, para así desarrollar planes destinados a mitigar esos impactos y a monitorear la implementación de esos planes.*

#### **3.1.1 Requisitos mínimos**

<p>3.1.1.1 La empresa asegura la existencia de un plan operativo y detallado sobre cómo cumplir con estos criterios medioambientales. Transcurrido un año tras la certificación, este plan estará completamente implementado.</p>	<p>Un componente esencial para poder ser o no ser certificado es el modo en que está organizada la empresa. Como recurso se necesita una persona, o preferiblemente un equipo de gestión, para asegurar que las actividades de producción y procesamiento satisfagan los requisitos de los criterios. Sus funciones deben especificarse por escrito en una descripción del puesto.</p> <p>La persona o personas responsables del mantenimiento de las actividades relacionadas con el medio ambiente y de asegurar que las actividades de la empresa satisfacen los requisitos de los criterios, debe o deben mostrar una metodología y un sistema de mantenimiento de registros que sean organizados de tal manera que den una visión global de todos los aspectos de la actividad, incluyendo las actividades realizadas por mano de obra contratada. Los datos deben ser actualizados al menos anualmente.</p>
<p>3.1.1.2 La empresa asegura que para los productos certificados no se recolecta ningún material vegetal en áreas protegidas o que sea propagado en contra de las regulaciones nacionales e internacionales.</p>	<p>La empresa debe poder demostrar el origen de su material de cultivo (todo el material de las plantas excepto semillas) a petición del inspector.</p>
<p>3.1.1.3 Cultivos nuevos en zonas de bosque/selva virgen están prohibidos.</p>	
<p>3.1.1.4 La empresa mantiene registros que incluyen el uso del suelo, rotación de cultivos, y utilización de agroquímicos.</p>	<p>Los registros deben ser verificables por los inspectores. Los datos deben ser lo suficientemente completos y detallados como para asegurar la verificación a nivel de la parcela o parcelas individuales de la empresa.</p> <p>Para sistemas perennes, el manejo de la superficie del terreno perenne (por ejemplo: piso con huerto o similar) es equivalente a la rotación de cultivos, es decir, la cubierta del suelo debe de ser manejada de forma tal que proteja el suelo, coadyuve a la fertilidad, y conserve de cualquier forma los recursos naturales y</p>

	biodiversidad en línea con los criterios en la sección 3.4.
<b>3.1.2 Requisitos de progreso</b>	
3.1.2.1 Cualquier recolección de especímenes silvestres o de productos provenientes de áreas naturales (no cultivadas) por parte de la empresa se realiza de tal manera que asegure la sostenibilidad/supervivencia de las especies en su hábitat original.	<p>La recolección de productos silvestres implica que la única actividad de gestión que se lleva a cabo en el área de producción es la recolección en sí misma. Cualquier otra actividad relacionada con la recolección (por ejemplo: despejar caminos, mantener campamentos, etc.) se debe hacer de manera que minimice el impacto humano y reduzca los efectos transitorios tanto como sea posible (por ejemplo: retirando los desechos generados en los campamentos)</p> <p>Las áreas de recolección de productos silvestres deben estar claramente definidas mediante mapas, deben ser verificables y deben estar disponibles para inspección.</p> <p>La recolección se debe realizar de manera que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mantenga la viabilidad de la especie y le permita continuar perpetuándose a sí misma</li> <li>• sea moderada para asegurar que el producto siga estando disponible para otras especies en el ecosistema que dependan de él</li> <li>• asegure que los ciclos de recolecciones subsiguientes proporcionen una cantidad comparable, a pesar de los ciclos/variaciones naturales en la producción</li> </ul>
3.1.2.2 La empresa ha identificado riesgos medioambientales, evaluado impactos y desarrollado un plan para tratarlos. Los aspectos clave de este plan incluirán, cuando sea aplicable, cómo identificar, manejar, y/o evitar lo siguiente:	<p>La reserva de áreas para la biodiversidad y la conservación de recursos naturales son vitales a la hora de asegurar la salud y equilibrio a largo plazo de los ecosistemas naturales y una buena calidad del agua. El impacto humano sobre el 100% de una determinada zona elimina la posibilidad de perpetuación del equilibrio natural del ecosistema original.</p> <p>La información mencionada en este requisito debe estar documentada por la empresa y debe ser verificable por los inspectores. Mapas o documentos similares, deben proporcionar indicaciones sobre todas las áreas pertinentes. Estudios independientes u observaciones de campo documentadas y exploraciones por parte de la empresa se deben utilizar como datos de apoyo para confirmar la validez de la evaluación sobre el estatus de la especie en peligro.</p>
3.1.2.3 Se mantienen zonas de amortiguamiento tal como se requiere para proteger cuerpos de agua y zonas de recarga de cuencas hidrológicas, bosques/selvas vírgenes, y/u otras áreas protegidas legalmente, así como para proteger los terrenos agrícolas de fuentes potenciales de contaminación como carreteras.	El tamaño de las zonas de amortiguación depende del contexto local. Una zona de amortiguamiento de 100 metros es normalmente suficiente alrededor de bosques/selvas vírgenes y fuentes de agua potable; 20 metros alrededor de ríos, pantanos, lagunas, bosques secundarios y carreteras principales; 10 metros alrededor de carreteras secundarias; 2 metros alrededor de carreteras terciarias.
3.1.2.4 En áreas de operación con baja biodiversidad, donde las zonas de amortiguamiento se encuentran despobladas o indiferenciadas de los cultivos comerciales, o en	

<p>áreas no adecuadas para el cultivo, la empresa planta árboles/arbustos o fomenta la regeneración de la flora y fauna natural.</p>	
<p>3.1.2.5 La empresa ha emprendido un proceso de consulta con los trabajadores sobre la identificación de riesgos y sobre los métodos apropiados para controlar y minimizar esos riesgos.</p>	<p>Cualquier tipo de riesgo considerado como digno de atención por parte de los trabajadores o la dirección, debe ser identificado y catalogado.</p> <p>La consulta con los trabajadores debe documentarse en forma de actas de reunión o resúmenes similares u otro testimonio de la participación de los trabajadores en estas discusiones.</p> <p>Se deben enumerar las alternativas para cada riesgo y se debe describir un plan de acción concreto en cada caso. Este plan de acción debe indicar como mínimo los plazos de ejecución, personas que se verán involucradas, actividades que se llevarán a cabo y una evaluación de seguimiento.</p>
<p>3.1.2.6 La empresa evalúa los impactos ambientales de los cambios en el uso del suelo.</p>	<p>La empresa debe prever los posibles cambios en el uso del suelo en un periodo de tiempo prescrito. Cada cambio propuesto deberá ir acompañado del efecto o efectos previstos sobre el medio ambiente, el bienestar de los trabajadores y el mercado.</p> <p>El plan puede incluir tanto información cuantitativa como cualitativa según sea apropiado a su visión particular. Ejemplos de datos cuantitativos podrían incluir superficie/cultivo, superficie destinada a biodiversidad/reservas, proyecciones o metas para futuros cambios. Los planes cualitativos podrían incluir más sobre autosuficiencia, una mayor diversificación de productos, restauración de terrenos dañados, etc.</p>
<p>3.1.2.7 La empresa tiene un plan que describe adecuadamente el uso actual y proyectado del suelo.</p>	<p>La empresa debe desarrollar un plan que ilustre que el uso actual y proyectado del suelo es sostenible desde una perspectiva ecológica, social y económica. Los factores medioambientales y el bienestar de los trabajadores deben considerarse.</p> <p>El plan puede incluir tanto información cuantitativa como cualitativa según sea apropiado a su visión particular (ver también 3.1.2.6).</p>
<p>3.1.2.8 La empresa investiga e implementa proyectos de diversificación agrícola dentro de la operación (incluyendo reforestación y establecimiento de cubierta de sombra, si aplica) de manera práctica para la situación particular, y los describe por escrito. Se debe ir progresando en este tema con el tiempo.</p>	
<p>3.1.2.9 La empresa mantiene registros que incluyen el consumo de agua y energía.</p>	<p>Se deben mantener registros del consumo total de agua y energía. Si la actividad consta de diferentes sectores o unidades de producción, el uso se debe documentar por sector o unidad.</p>
<p>3.1.2.10 El consumo de energía (electricidad, gasoil, gas natural, etc.) se mantiene al mínimo. Siempre que sea posible se debe utilizar energía</p>	<p>Realizando un análisis continuo del uso de energía, las empresas podrán encontrar modos para reducir el costo operativo y el impacto medioambiental.</p>

renovable.	
3.1.2.11 La empresa apoya en todo lo que puede los proyectos medioambientales y de infraestructura de las autoridades locales y regionales que mejoren las condiciones de vida de los trabajadores (por ejemplo: abastecimiento de agua potable, carreteras, reforestación, tratamiento de aguas residuales, transporte, infraestructura de la comunidad, etc.)	<p>Las operaciones de Comercio Justo FAIRTRADE deben incorporar interacciones socialmente responsables con la comunidad, no solamente a escala del mercado global, sino también a nivel local. Las interacciones positivas y constructivas con la comunidad local tienen el potencial de la propagación de los objetivos a largo plazo de la misión del Comercio Justo FAIRTRADE.</p> <p>No obstante, este requisito de progreso no pretende necesariamente dictar el uso de la Prima de Comercio Justo FAIRTRADE: este gasto de la prima se deben realizar solamente como se considere apropiado a juicio del Órgano Mixto.</p>
<p><b>3.2 Agroquímicos</b>  <i>Se espera que las empresas reduzcan continuamente los volúmenes y tipos de agroquímicos utilizados en la producción tanto como sea posible. (Definición: el término agroquímico como se utiliza en este documento incluye, todos los insumos sintéticos utilizados directa o indirectamente en la producción de productos agrícolas o en el mantenimiento de los equipos de procesamiento. Esto incluye, pesticidas, fertilizantes y coadyuvantes como sustancias de limpieza, detergentes e hidrocarburos).</i></p>	
<p><b>3.2.1 Requisito mínimos</b></p>	
3.2.1.1 Los materiales que constan en la Lista de Materiales Prohibidos de FLO no son utilizados por la empresa, ni vendidos, manipulados o distribuidos de ninguna otra manera.	<p>FLO publica una lista de materiales que no pueden ser utilizados, éstos comprenden los tipos Ia y Ib de la OMS, lista de la Red de Acción contra los pesticidas “la Docena Sucia”, Procedimiento de Información y Consentimiento Previo de la FAO/PNUMA junto con materiales específicos adicionales de FLO.</p> <p>La Lista de Materiales Prohibidos de FLO, es una parte integral de este criterio.</p> <p>La Lista de Materiales Prohibidos de FLO establece qué materiales están prohibidos para todos los productos y cuáles están prohibidos sólo para productos específicos.</p> <p>Los productos químicos tóxicos que persisten en el medio ambiente son una amenaza para todas las especies que habitan la región. Circulan en las corrientes de agua, la tierra, plantas y animales, creando frecuentemente efectos tóxicos acumulativos. La utilización de tales productos químicos es contraria a los objetivos del Comercio Justo FAIRTRADE y criterios para la protección medioambiental y la seguridad humana. Existe una gama de productos químicos alternativos a los de estas listas; si la empresa no puede encontrar una alternativa adecuada, esto es una señal de que el plan general para la utilización del suelo y producción de cultivos debe ser revisado.</p>
3.2.1.2 Este criterio aplica únicamente a los materiales permitidos sólo excepcionalmente en ciertos productos y en ciertos países, según lo	La empresa demostrará en base de evidencia creíble la necesidad claramente definida para utilizar los materiales permitidos sólo excepcionalmente.

<p>especificado en las tablas de la Lista de Materiales Prohibidos de FLO.</p> <p>El uso de los materiales permitidos sólo excepcionalmente se reduce al mínimo y se acepta solamente en caso de que la necesidad sea claramente definida, en condiciones apropiadas para la salud y seguridad y usando técnicas avanzadas. Un plan y un expediente apropiados para sustituir estos materiales deben ser desarrollados y puestos en funcionamiento. La evidencia de la necesidad debe ser demostrada por la empresa.</p>	<p>Las excepciones son revisadas periódicamente por el órgano de certificación.</p>
<p>3.2.1.3 El desarrollo de resistencia a los agroquímicos se evita mediante una producción y técnicas de dosificación apropiadas y mediante la selección de variedades de plantas adecuadas.</p>	
<p>3.2.1.4 La fecha de aplicación, y el tipo de producto químico, se eligen con la intención de minimizar las cantidades utilizadas, la amenaza de exposición para animales y humanos y el daño medioambiental.</p>	
<p>3.2.1.5 La fumigación aérea, por parte de la empresa o subcontratada, solamente se realiza para la aplicación de fungicidas. No se efectúa fumigación aérea sobre zonas de amortiguación, cuerpos de agua descubiertos o zonas residenciales.</p>	
<p>3.2.1.6 Los agroquímicos se utilizan, manipulan y almacenan correctamente según sus características específicas (toxicidad) para evitar daños a las personas o el medio ambiente. Solamente personas capacitadas aplican los agroquímicos.</p>	<p>La empresa debe identificar todos los agroquímicos a utilizar.</p> <p>La empresa debe demostrar una clara comprensión de los momentos de aplicación, dosificación, la plaga o plagas objetivo y el método de aplicación apropiado para cada material.</p> <p>La empresa debe conocer los efectos de cada producto químico para la salud humana (mediante cualquier forma de exposición) y las mejores prácticas para evitar dicha exposición.</p> <p>Siempre que sea posible, los almacenes deben estar cerrados con llave, y solamente el personal autorizado debe acceder a ellos.</p> <p>La empresa debe controlar y restringir la reutilización de las bolsas y envases de agroquímicos. Estos no se deben utilizar para almacenaje ni transporte de alimentos o productos.</p> <p>Todos los contenedores potencialmente peligrosos (por ejemplo, las bolsas tratadas con pesticida en la producción de bananos) deben incluirse en el plan de la empresa.</p>
<p>3.2.1.7 La empresa asegura que todos los agroquímicos se utilizan únicamente en los</p>	

cultivos para los que están específicamente etiquetados y/o registrados en su país.	
3.2.1.8 Se señalizan las áreas dónde se aplican pesticidas.	El modo de señalización del uso de pesticidas puede variar dependiendo de la escala del hecho y de la persona y la situación particular involucradas. El tipo de método utilizado debe estar claro para el inspector y el órgano certificador y debe ser verificable durante la inspección.
3.2.1.9 Los lugares destinados a la preparación de productos químicos se encuentran equipados para manejar derrames y otros errores de manipulación de manera efectiva (por ejemplo con material absorbente). No se permite que los derrames se filtren a la tierra o a fuentes de agua.	El uso de productos químicos solo se debe permitir una vez que la empresa haya asegurado que el personal ha recibido capacitación en la manipulación, almacenaje, dosificación y técnicas de aplicación para cada material utilizado.  La empresa debe documentar las incidencias significativas (i.e. uso no intencional o exposiciones accidentales, derrames, etc.) de manera que esté fácilmente disponible para los inspectores de Comercio Justo FAIRTRADE. La empresa debe tener un medio de registro de las infracciones y de implementación de medidas reparadoras.
3.2.1.10 La empresa almacena y desecha los agroquímicos y sus contenedores de manera segura.	La empresa debe tener un programa formal en funcionamiento para asegurar que este requisito pueda cumplirse. Debe haber un medio seguro de desechar los contenedores utilizados o materiales sobrantes que ya no estén siendo utilizados. La empresa debe describir cuáles son las opciones particulares de cada material en uso. El programa se debe comunicar a todos los trabajadores contratados que pudieran tener que manipular los materiales.
3.2.1.11 Todos los productos y embalajes están claramente etiquetados.	Siempre que sea posible, el almacenamiento debe hacerse en el envase original.
3.2.1.12 La empresa mantiene un registro escrito de todos los agroquímicos adquiridos, utilizados y desechados.	Los recibos de compra, registros de utilización, y un inventario de los materiales remanentes deben estar archivados y poder cuadrar entre sí.  Los registros de utilización deben ser lo suficientemente detallados como para mostrar (cuándo sea aplicable) fechas, materiales, dosis, áreas tratadas, métodos de aplicación y plagas objetivo.  Estos requisitos también son de aplicación a los productos que no están incluidos en la certificación de Comercio Justo FAIRTRADE, pero que son producidas por otras áreas de la actividad. Esto es necesario para asegurar que si se utilizan productos químicos en la parte de la actividad no perteneciente a Comercio Justo FAIRTRADE, pueda verificarse que estos usos no afectan negativamente el cumplimiento de los productos para los cuales se solicita la certificación de Comercio Justo FAIRTRADE.
<b>3.2.2 Requisitos de progreso</b>	
3.2.2.1 Este criterio aplica únicamente a los materiales permitidos sólo excepcionalmente en ciertos productos y en ciertos países, según lo	La empresa debe poder discontinuar el uso de los materiales permitidos sólo excepcionalmente a través de un plan y con el uso de técnicas agrícolas

<p>especificado en las tablas de la Lista de Materiales Prohibidos de FLO.</p> <p>Las empresas deben asegurarse de que el uso de los materiales permitidos sólo excepcionalmente sea eliminado en un cierto plazo.</p>	<p>apropiadas.</p> <p>La empresa empleará inmediatamente substitutos aptos a los materiales permitidos sólo excepcionalmente cuando éstos lleguen a estar disponibles en el mercado.</p> <p>Esfuerzos para encontrar tales alternativas se documentan correctamente (por ejemplo: comunicación con las empresas relevantes y con los asesores técnicos y científicos). Métodos alternativos y substitutos potenciales son explorados y evaluados con ensayos prácticos.</p>
<p>3.2.2.2 La empresa utiliza agroquímicos (siempre que estén permitidos por este criterio/ Lista de Materiales Prohibidos de FLO) solamente en base a evidencia escrita de la necesidad de los mismos.</p>	<p>“Evidencia” puede definirse de varias maneras: la empresa debe especificar cómo lo está definiendo. En todos los casos, la empresa debe poder explicar a los inspectores sus fundamentos para el uso de agroquímicos.</p>
<p>3.2.2.3 La decisión de la empresa de utilizar herbicidas (siempre que estén permitidos por este criterio/ Lista de Materiales Prohibidos de FLO) viene respaldada por evidencia escrita de la necesidad de los mismos.</p>	<p>El uso de herbicidas es frecuentemente una opción fácil para resolver problemas de malezas. Las técnicas de cultivo son una solución a largo plazo, pero deben practicarse de manera regular como parte de un sistema agronómico más amplio para que cumplan bien su cometido.</p> <p>Si existe justificación para el uso de herbicidas, el plan de utilización debe ir acompañado de un plan para reducir o eliminar, tanto como sea posible, la necesidad de utilizarlos en el futuro. Los plazos de ejecución y actividades para remediar la necesidad de uso de herbicidas debe especificarse y estas soluciones propuestas deben ser documentadas y monitoreadas por la empresa.</p>
<p>3.2.2.4 La empresa demuestra una continua reducción en la toxicidad y uso de agroquímicos y una continua mejora en su uso racional tanto como sea posible.</p>	<p>Se espera que la empresa busque continuamente alternativas menos tóxicas para solucionar problemas agrícolas. Las técnicas de cultivo deben ser la base de la creación de ecosistemas que fomenten el vigor/resistencia natural de las plantas y el equilibrio ecológico</p> <p>Cuando las técnicas de cultivo fallen o resulten ser inadecuadas, la empresa debe establecer un orden de preferencias de soluciones químicas avanzando de la opción menos tóxica a la más tóxica. Si son similares en otros aspectos, los materiales naturales son preferibles a las preparaciones sintéticas.</p>
<p><b>3.3 Residuos</b>  <i>Se espera que las empresas reduzcan, reutilicen, reciclen y descompongan los residuos de materia orgánica de manera apropiada para los materiales en cuestión.</i></p>	
<p><b>3.3.1 Requisitos mínimos</b></p>	
<p>3.3.1.1 La empresa elimina los residuos peligrosos no agroquímicos de manera segura.</p>	<p>La empresa debe establecer un plan (junto con un plazo de tiempo para su puesta en práctica) para la eliminación de todos los residuos peligrosos no agroquímicos (por ejemplo: fluidos de maquinaria</p>

	<p>utilizados, metales pesados, baterías, etc.). Este plan debe incluir por lo menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identificación de todos los residuos potencialmente peligrosos no agroquímicos producidos en la actividad</li> <li>• normas para la eliminación de cada tipo o categoría de material residual</li> <li>• un sistema de educación para todas las personas involucradas sobre estas normas</li> <li>• un medio de rutina o verificación periódica del cumplimiento de estas normas.</li> </ul> <p>Las condiciones con respecto a los residuos agroquímicos se describen en la sección 3.2 de los criterios ambientales.</p>
<p>3.3.1.2 Los agroquímicos no utilizados son devueltos siempre que sea posible al proveedor.</p>	
<p>3.3.1.3 La empresa asegura que los residuos orgánicos se utilizan de modo sostenible (por ejemplo: compost, "mulching" – acolchado o camada, etc.).</p>	<p>El reciclado de recursos naturales se debe maximizar para lograr la mayor autosuficiencia posible por parte de las unidades de producción reduciendo así su necesidad de consumir recursos no renovables.</p> <p>Algunos ejemplos de modos no sostenibles de manejar los residuos orgánicos serían el quemar los cultivos para deshacerse de ellos, permitir que los residuos de procesamiento fluyan al desagüe, etc.</p> <p>La empresa debe desarrollar un plan para el uso sostenible de los residuos orgánicos que por lo menos debe incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identificación de los tipos de residuos orgánicos involucrados</li> <li>• identificación de los modos posibles de reciclar cada tipo de residuo de manera que pueda ser reabsorbido por el ecosistema de manera productiva.</li> <li>• identificación de los peligros potenciales para la inocuidad alimentaria de los productos de Comercio Justo FAIRTRADE, para el agua, o la calidad del suelo por una mala manipulación de los residuos.</li> <li>• educación de los trabajadores sobre las técnicas adecuadas de manipulación de residuos para asegurar que no suponga una amenaza para la inocuidad de los alimentos, el agua, o la calidad del suelo</li> </ul>
<p><b>3.3.2 Requisitos de progreso</b></p>	
<p>3.3.2.1 No se alimenta a animales con residuos orgánicos contaminados con pesticidas.</p>	<p>Los residuos orgánicos (por ejemplo: restos de cultivos, follaje de flores, etc.) contaminado con pesticidas puede identificarse como tal por restos/efectos visibles de reacción química, olor, etc.</p>
<p>3.3.2.2 La empresa maneja los residuos orgánicos, y restos de cultivo de manera</p>	

apropiada para prevenir la difusión de enfermedades o plagas a los cultivos, ganado, o humanos.	
3.3.2.3 La empresa no quema los residuos si existe una alternativa menos dañina para el medio ambiente.	La empresa debe conocer qué materiales nunca deben ser quemados, qué materiales pueden/no pueden quemarse bajo determinadas circunstancias y cuáles son estas circunstancias. Se debe elaborar una lista y se debe actualizar cuando sea necesario.
3.3.2.4 Se reciclan todos los materiales cuando esto pueda hacerse eficazmente. Papel, plástico, metal, madera y otros materiales de residuo se separan y reciclan siempre que sea posible.	Se reconoce que los sistemas de reciclaje (y los sistemas de canalización similar de residuos, relevantes en este caso) pueden estar limitados en ciertas áreas debido a limitaciones en la infraestructura o progreso regional al respecto.
<b>3.4 Suelo y agua</b> <i>Se espera que la empresa mantenga y mejore la fertilidad y la estructura del suelo. Los recursos hídricos se manejan con los objetivos de conservación y no contaminación.</i>	
<b>3.4.1 Requisitos mínimos</b>	
3.4.1.1 La empresa ha adoptado procedimientos y prácticas diseñadas para reducir y/o prevenir la erosión del suelo provocada por los efectos del viento, agua, y/o impacto humano o animal.	<p>La conservación del suelo es un principio fundamental para la producción agrícola sostenible. El suelo es la base del sustento humano y se debe proteger al máximo.</p> <p>La empresa debe evaluar cuáles son las posibles causas de la erosión en cualquiera de los terrenos o fuentes de agua afectadas en su área de acción donde se producen productos para el sellado de Comercio Justo FAIRTRADE.</p> <p>La empresa debe monitorear todos los terrenos bajo su gestión. Se deben identificar y documentar los problemas existentes. Se deben imponer acciones reparadoras apropiadas al problema y se debe dar seguimiento en un plazo predeterminado para asegurarse de que la situación ha mejorado.</p> <p>La empresa debe tomar nota de cualquier terreno que se encuentre en peligro de erosión, y esto se debe monitorear regularmente para asegurarse de que las actividades o fenómenos (por ejemplo: el pastoreo, labranza, terrenos baldíos, desbordamientos de agua, etc.) no resultan en la creación de condiciones erosivas. Se deben implementar acciones reparadoras apropiadas para el problema y se debe dar seguimiento en un plazo predeterminado para asegurarse de que la situación ha mejorado.</p>
3.4.1.2 La empresa ha adoptado procedimientos y prácticas diseñadas para mejorar la fertilidad y estructura del suelo.	La comprensión de los principios agrícolas básicos sobre labranza, prácticas de irrigación, creación de suelo fértil y rotación de cultivos (si aplica) debe formar parte del plan operativo de todas las empresas. Una persona o personas con la experiencia adecuada en estas áreas debe o deben formar parte de la dirección de la empresa. Estas personas deben poder evaluar críticamente las condiciones del terreno y las prácticas agrícolas y tendrán la autoridad para recomendar o implementar condiciones de mejora de

	<p>manera apropiada a cada situación.</p> <p>La empresa debe establecer sus propias directrices internas de requisitos mínimos para asegurar la fertilidad del suelo y una estructura del suelo mejorada. Estos requisitos se deben basar en técnicas/prácticas que se sabe tienen éxito a largo plazo. La empresa también debe disponer de un medio para monitorear, medir o evaluar de algún otro modo, cómo está cumpliendo el criterio. Se debe documentar y se debe dar seguimiento a la necesidad de medidas correctivas para asegurar que se realizan las mejoras requeridas.</p>
<p>3.4.1.3 La empresa asegura que las aguas residuales se manejan de manera que no tengan un impacto negativo sobre la calidad del agua, la salud y estructura del suelo o la inocuidad de los alimentos.</p>	<p>La empresa debe tener un plan para monitorear la calidad del agua de toda el agua residual desechada. El plan incluir por lo menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• establecimiento de un nivel base de aceptabilidad de la calidad del agua residual</li> <li>• método/s de análisis de la calidad del agua y frecuencia especificada de monitoreo</li> <li>• un modo de corregir cualquier incidencia de contaminantes a niveles adecuados. La empresa debe instalar filtros de agua u otros sistemas de tratamiento necesarios para cumplir este requisito</li> <li>• documentación sobre lo anterior, u otro modo adecuado de registro o verificación.</li> </ul>
<p>3.4.1.4 La empresa asegura que el agua residual desechada por cualquier sistema en el que la empresa esté involucrada, se maneja de manera que no:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• contamine el agua que podría ser utilizada como parte del abastecimiento de agua potable para humanos o animales</li> <li>• contamine el suelo o los cultivos con productos químicos o sus derivados</li> <li>• contamine los cultivos o el suelo con nutrientes excesivos o contamine los cultivos con microbios patógenos. Se debe prestar atención al manejo juicioso de estiércoles animales cerca de cuerpos de agua.</li> </ul>	
<p><b>3.4.2 Requisitos de progreso</b></p>	
<p>3.4.2.1 La empresa asegura que el manejo del agua, las prácticas de labranza, y/o el uso de agua de riego no provoca o contribuye a la contaminación del abastecimiento de agua, la excesiva salinización del suelo o la desertificación.</p>	<p>La sostenibilidad a largo plazo de cualquier región depende de un uso juicioso de los recursos hídricos. Allí dónde el agua de riego se utiliza como abastecimiento de agua principal o dónde el abastecimiento de agua es de otra manera escaso, la empresa debe prestar atención a temas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• agotamiento de los cuerpos de agua subterráneos o superficiales (incluyendo caudales de los cursos de agua)</li> <li>• salinización del suelo</li> <li>• prácticas de labranza y cobertura de la tierra para maximizar la retención de agua por parte del suelo.</li> </ul>

	<p>En todos los casos, la empresa debe identificar los recursos hídricos que están siendo utilizados y documentar (métodos/técnicas) como eso fue hecho.</p> <p>Para aquellas actividades dónde la desertificación es un problema potencial conocido o sospechado, la empresa debe elaborar un plan que incluya pasos concretos para la conservación de agua, la reducción de la necesidad de obtenerla de sistemas de irrigación o de aguas subterráneas y ajustar el plan agrícola y/o de negocio del modo necesario para adaptarse a la escasez de agua continuada.</p>
3.4.2.2 La empresa asegura que el riego se lleva a cabo mediante métodos y sistemas que minimizan el consumo de agua tanto como sea viable para la actividad en cuestión.	Ejemplos de esto son el riego por goteo, aplicación de agua directamente a la zona de las raíces, u otro sistema de riego tradicional, eficaz y bien manejado.
3.4.2.3 La empresa asegura que el agua para las actividades de procesamiento se utiliza de la manera más eficiente posible.	Ejemplos de esto son la recirculación y/o reciclado del agua utilizada en los procesos de lavado, lavado controlado con atomizador, etc.
3.4.2.4 La empresa evita reducir el nivel de agua subterránea o provocar ningún otro efecto negativo sobre la disponibilidad y calidad del agua potable y de riego para las comunidades y productores circundantes.	<p>Esto podría detectarse, por ejemplo, viendo que los pozos se están secando, que es necesario cavarlos más profundos, que el suministro de agua tiene mayor contenido en sal que anteriormente, mediante análisis del agua, etc.</p> <p>La disminución de los niveles de agua subterránea puede evitarse reduciendo el consumo de agua y/o utilizando fuentes alternativas de agua (por ejemplo: escogiendo agua de lluvia).</p>
<b>3.5 Fuego</b>	
<i>Se espera que las empresas impidan el uso del fuego de modos que afecten adversamente a los sistemas naturales.</i>	
<b>3.5.1 Requisitos mínimos</b>	
<b>No hay requisitos mínimos aplicables</b>	
<b>3.5.2 Requisitos de progreso</b>	
3.5.2.1 La empresa utiliza fuego para aclarar o preparar el terreno solamente en los casos en los que es sabido que esta es la opción ecológica preferible.	<p>El fundamento para la utilización del fuego de esta manera no debe oponerse a los requisitos de los criterios en la sección 3.4. Formas tradicionales de agricultura pueden claramente ser formas válidas de producción sostenible. Sin embargo, no se puede permitir que factores como la creciente presión demográfica en un área determinada o incentivos de mercado para producir cultivos comerciales comprometan la integridad o sostenibilidad del sistema tradicional.</p> <p>El órgano certificador tiene la autoridad para requerir justificación escrita caso por caso de que esta práctica es necesaria.</p>
3.5.2.2 La empresa solamente utiliza trabajadores entrenados en el uso del fuego para aclarar o preparar el terreno.	Es responsabilidad de la empresa definir cuál es el entrenamiento adecuado, dependiendo de su situación particular. Esta definición debe constar por escrito y estar disponible para el inspector y el órgano certificador.

	La empresa debe establecer directrices formales y prácticas claras para asegurar que solo se quema el terreno previsto y que no quedan afectados los terrenos no previstos.
3.5.2.3 La empresa ha adoptado procedimientos y prácticas de seguridad en el uso de fuego que son apropiadas para sus actividades.	La empresa debe establecer reglas básicas para la gestión del fuego. Estas reglas deben constar por escrito y se comunicarán a todos los trabajadores pertinentes u otros colectivos potencialmente afectados.
<b>3.6 Organismos Modificados Genéticamente (OMG)</b> <i>Las empresas no utilizan OMGs ni en la producción ni en el procesamiento de productos.</i>	
<b>3.6.1 Requisitos mínimos</b>	
3.6.1.1 La empresa no cultiva ningún producto OMG.	No pueden utilizarse semillas o material de plantación modificado genéticamente. Si la empresa produce productos no destinados para el sellado de Comercio Justo FAIRTRADE, ninguno de ellos puede ser un OMG.
<b>3.6.2 Requisitos de progreso</b>	
3.6.2.1 La empresa monitorea el posible uso de OMGs por parte de productores vecinos y, cuando sea necesario, toma medidas adicionales para asegurar que sus cultivos o cualquier semilla o material de propagación guardado para plantar en el futuro no están contaminados por trazas de OMG. La empresa establece por escrito un plan que describe qué métodos utilizará para cumplir este requisito.	<p>Los cultivos de la empresa cultivados en las proximidades de cultivos OMG de la misma especie, corren el riesgo de contaminación mediante la propagación de polen.</p> <p>El término “proximidad” varía dependiendo de la capacidad potencial de propagación del cultivo en cuestión. Los cultivos de polinización eólica corren más riesgo que los polinizados por insectos, los cuales a su vez corren más riesgo que los cultivos que se auto-polinizan. Las barreras físicas/terrestres y la topografía pueden aumentar o disminuir el riesgo de contaminación por OMG. Cada empresa debe, por lo tanto, hacer un intento razonable para evaluar su propia situación y presentar un plan de acción al inspector y al órgano certificador.</p> <p>Es imprescindible verificar que las semillas no son una variedad OGM en los casos de cualquier especie disponible en el mercado en forma de OGM. Esta verificación puede ser una declaración por parte del proveedor de las semillas o plántones que incluya al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• el nombre/especie de la semilla o plánton, variedad y número de lote (si aplica)</li> <li>• si es o no una variedad OMG</li> <li>• qué porcentaje de pureza de las semillas o plántones asegura el proveedor</li> <li>• el país de origen del lote o plánton en cuestión</li> </ul> <p>El análisis del suministro de semillas en referencia a la presencia de OGM no es una práctica requerida normalmente. El órgano certificador tiene el derecho de solicitar el análisis en casos de sospecha de contaminación OGM.</p>

	<p>Cuando la empresa lleva a cabo una prueba para detectar OMGs, los resultados se documentarán e incluirán al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la especie y el número de lote de la muestra analizada</li> <li>• el tamaño de la muestra</li> <li>• el método de la prueba</li> <li>• la sensibilidad de la prueba</li> <li>• el resultado de la prueba</li> </ul> <p>Se anima a las empresas a guardar sus propias semillas y a propagar sus propias plantas permanentes a partir de plantas madre existentes localmente (o bien adaptados regionalmente) tanto como sea consistente con la ley local.</p>
<p>3.6.2.2 La empresa no utiliza ningún producto derivado de OMGs ni en la producción primaria ni en el procesamiento.</p>	<p>La empresa debe investigar todos los insumos utilizados en la producción agrícola y en el procesamiento. Verificará que ningún insumo utilizado en la producción o sistema de procesamiento constituya un OMG según la certificación de Comercio Justo FAIRTRADE.</p>
<p>3.6.2.3 Se investiga el origen de los insumos, ayudas al procesamiento e ingredientes un paso hacia atrás en la cadena biológica hasta el organismo originario directo a partir del cual se producen, para asegurar que ya no pueden ser considerados como OMGs.</p>	<p>Para el propósito de estos criterios, si un OMG pasa a través de otro sistema biológico no-OMG de manera que se transforme en un nuevo producto cuya composición no contenga nada (o una cantidad insignificante) del sustrato OMG original, el nuevo producto ya no se considera un OMG. Ejemplos de esto son: (i) la descomposición de residuos de plantas OMG (no se permiten microbios OMG) y (ii) la fermentación mediante microbios no-OMG de maíz OMG en azúcares simples, ácido cítrico, o alcohol.</p> <p>Ejemplos de insumos de cultivo no conformes son: (i) tallos de maíz OMG no descompuestos o (ii) fumigación con <i>Bacillus thuringiensis</i> (Bt) de una variedad OMG de Bt.</p> <p>Debe tomarse en cuenta que es precisa una transformación biológica. El refinado físico (como el refinado de aceite de soya OMG para obtener lecitina y tocoferoles) exclusivamente no es suficiente para alcanzar el requisito.</p>