



**FAIRTRADE**  
INTERNATIONAL

## Nota de interpretación del Criterio de Comercio Justo para Frutas Frescas, en OTC

<b>Fecha</b>	<b>18 agosto 18 2023</b>				
<b>Requisitos del estándar afectados</b>	<p><b>3.1.3 NUEVO 2021* Prima Fairtrade</b></p> <p><b>Aplicable a:</b> Trabajadores de empresas de bananos</p> <table border="1" data-bbox="448 464 1414 974"> <tr> <td data-bbox="448 520 537 550"><b>Básico</b></td> <td data-bbox="537 520 1414 688">Siempre que exista una brecha entre la Referencia de Salario Digno y el salario en efectivo neto más bajo que reciben los trabajadores, hasta 30% de la Prima Fairtrade debe distribuirse equitativamente entre todos los trabajadores de acuerdo con el tiempo trabajado, como un Bono Fairtrade. Este monto debe añadirse al ya existente requisito 2.1.20 sobre distribuir el 20% de la Prima Fairtrade, si los trabajadores así lo deciden.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 573 537 602"><b>Año 0</b></td> <td data-bbox="537 573 1414 974"> <p>Los pagos se hacen en efectivo. Los cupones de Prima, de igual valor al desembolso de efectivo, pueden distribuirse en aquellos orígenes donde el pago de efectivo no constituya una opción ventajosa. Su empresa debe demostrar la transparencia y exactitud de los pagos hechos por el Comité de la Prima Fairtrade, de acuerdo con las reglas descritas en este requisito.</p> <p>Su empresa garantiza que ningún beneficio se vea afectado / reducido luego de la introducción de este requisito, excepto que se haya acordado formalmente con representantes electos de los trabajadores con derecho a negociar.</p> </td> </tr> </table> <p><b>Orientación:</b> Solo se considera la Prima Fairtrade generada a partir de las ventas a partir de 2021.</p> <p>Si la brecha entre los salarios más bajos y la RSD puede salvarse con menos del 30% de la Prima Fairtrade, el porcentaje de pago obligatorio debe reducirse en correspondencia. Por favor, consulte el <a href="#">documento explicativo del desembolso de la Prima Fairtrade</a> para ver un ejemplo de cómo se pueden realizar los cálculos.</p> <p>Además de la distribución obligatoria del 30% de la Prima Fairtrade, la opción de distribuir 20% de los fondos de la Prima en efectivo se mantiene (vea el requisito 2.1.20 del Criterio para Trabajo Contratado). Como consecuencia, los trabajadores pueden recibir hasta el 50% de la Prima en efectivo, si así lo deciden.</p> <p>Pueden distribuirse cupones de Prima en casos donde la distribución de efectivo no es una opción ventajosa - por ejemplo, donde la distribución de Prima en efectivo puede ser objeto de gravámenes excesivos. Los cupones pueden utilizarse para cubrir necesidades esenciales que contribuyan a un nivel de vida digno, tales como: construcción o renovación de casas, becas, formación, artículos ordinarios para la casa. La naturaleza y frecuencia de los desembolsos deben consultarse con los sindicatos locales o, en ausencia de estos, con los representantes electos de los trabajadores para garantizar que no se socave la negociación colectiva.</p> <p>El cupón no debe utilizarse para cubrir bienes o servicios que las empresas están legalmente obligadas a proporcionar por la ley, los Criterios de Fairtrade o el acuerdo colectivo ni aquellos que la empresa proporciona de manera continua. Los gastos de los cupones no pueden cubrir: visas o permisos de trabajo para los trabajadores migrantes, ropa o equipamiento para el trabajo, dormitorios o viviendas compartidas para los trabajadores de temporada, agua para beber, tierra para huerto, contribuciones caritativas a la comunidad que no vayan exclusivamente a los trabajadores, contribución de los empleadores a la seguridad social o tiempo libre para vacaciones, permisos por enfermedad o por maternidad y otros gastos continuos no reglamentarios (como comidas en el trabajo y transporte de ida y vuelta al trabajo, cuidado infantil, etc.).</p>	<b>Básico</b>	Siempre que exista una brecha entre la Referencia de Salario Digno y el salario en efectivo neto más bajo que reciben los trabajadores, hasta 30% de la Prima Fairtrade debe distribuirse equitativamente entre todos los trabajadores de acuerdo con el tiempo trabajado, como un Bono Fairtrade. Este monto debe añadirse al ya existente requisito 2.1.20 sobre distribuir el 20% de la Prima Fairtrade, si los trabajadores así lo deciden.	<b>Año 0</b>	<p>Los pagos se hacen en efectivo. Los cupones de Prima, de igual valor al desembolso de efectivo, pueden distribuirse en aquellos orígenes donde el pago de efectivo no constituya una opción ventajosa. Su empresa debe demostrar la transparencia y exactitud de los pagos hechos por el Comité de la Prima Fairtrade, de acuerdo con las reglas descritas en este requisito.</p> <p>Su empresa garantiza que ningún beneficio se vea afectado / reducido luego de la introducción de este requisito, excepto que se haya acordado formalmente con representantes electos de los trabajadores con derecho a negociar.</p>
<b>Básico</b>	Siempre que exista una brecha entre la Referencia de Salario Digno y el salario en efectivo neto más bajo que reciben los trabajadores, hasta 30% de la Prima Fairtrade debe distribuirse equitativamente entre todos los trabajadores de acuerdo con el tiempo trabajado, como un Bono Fairtrade. Este monto debe añadirse al ya existente requisito 2.1.20 sobre distribuir el 20% de la Prima Fairtrade, si los trabajadores así lo deciden.				
<b>Año 0</b>	<p>Los pagos se hacen en efectivo. Los cupones de Prima, de igual valor al desembolso de efectivo, pueden distribuirse en aquellos orígenes donde el pago de efectivo no constituya una opción ventajosa. Su empresa debe demostrar la transparencia y exactitud de los pagos hechos por el Comité de la Prima Fairtrade, de acuerdo con las reglas descritas en este requisito.</p> <p>Su empresa garantiza que ningún beneficio se vea afectado / reducido luego de la introducción de este requisito, excepto que se haya acordado formalmente con representantes electos de los trabajadores con derecho a negociar.</p>				
<b>Interpretación</b>	<p><b>La intención del requisito:</b></p> <p>Este requisito pretende cerrar la brecha entre el salario real percibido por los trabajadores de las plantaciones bananeras y el Salario Digno de Referencia. El requisito debe aplicarse si al menos el salario de un trabajador está por debajo del Salario Mínimo Vital, en cuyo caso hasta un máximo del 30% de la Prima de Comercio Justo Fairtrade debe pagarse en efectivo de forma equitativa entre todos los trabajadores por debajo del salario mínimo vital y en función del tiempo trabajado para ayudar a cerrar la brecha del salario mínimo vital.</p> <p><b>Planteamiento del problema:</b></p>				



FAIRTRADE  
INTERNATIONAL

En las plantaciones bananeras, dependiendo del país, puede haber una amplia gama de salarios entre los trabajadores, con un grupo de trabajadores que ya ganan por encima del Salario Mínimo Vital, aunque también hay trabajadores que ganan por debajo del Salario Mínimo Vital. De acuerdo con los requisitos, la Prima de Comercio Justo Fairtrade debe distribuirse equitativamente entre todos los trabajadores para apoyar a los trabajadores y a sus familias a la hora de abordar el sustento familiar. En algunos países, la distribución de la prima en efectivo requerirá un considerable pago de impuestos. Además, al repartir el pago entre toda la plantilla en lugar de concentrarse en los trabajadores que no ganan un salario digno, el impacto individual del pago se vería disminuido. Estas circunstancias requerirían más Prima para salvar la distancia hacia el Salario Digno de los trabajadores peor pagados. Sin embargo, beneficiar sólo a una parte de la plantilla con el pago en efectivo de la Prima podría provocar algunas tensiones, cuando los trabajadores que ganan más de un Salario Digno están insatisfechos, aunque al mismo tiempo se ponen más recursos a disposición de las inversiones colectivas decididas por los trabajadores en la Asamblea General.

#### ***Interpretación del requisito***

Para hacer frente a esta situación, y para garantizar que las plantaciones puedan contribuir de manera significativa a cerrar o reducir la brecha entre el Salario Digno de Referencia y el salario neto en efectivo más bajo recibido por los trabajadores, en línea con la intención del requisito, la unidad de criterios emitió una interpretación sobre cómo debe entenderse el desembolso equitativo en el contexto de este requisito. En el Criterio para Trabajo Contratado 2.1.20, sobre la "Distribución opcional de la Prima de Comercio Justo FAIRTRADE a los trabajadores" se explica además en la guía de dicho requisito que la distribución equitativa significa que cualquier distribución en efectivo que se realice debe hacerse al menos de acuerdo con el tiempo trabajado y en función de las necesidades, apoyando a aquellos que tienen menos seguridad (financiera) y mayores necesidades. El requisito también prescribe la consulta con los representantes sindicales/de los trabajadores. Siguiendo esta orientación, "equitativo" en el contexto del requisito 3.1.3 de los Criterios de Comercio Justo FAIRTRADE para Fruta Fresca, significa que hasta un máximo del 30 por ciento de la Prima de Comercio Justo FAIRTRADE debe distribuirse de la siguiente manera:

- Mientras exista una brecha entre el Salario Digno y el salario más bajo, hasta un máximo del 30% de la Prima se reparte equitativamente en metálico entre todos aquellos trabajadores que no estén cobrando un Salario Digno en función del tiempo trabajado hasta el nivel del Salario Digno de Referencia.

El Criterio para Trabajo Contratado 2.1.20 con respecto a una distribución opcional del 20 por ciento de la Prima de Comercio Justo Fairtrade difiere del Criterio 3.1.3 en el sentido de que la "distribución opcional" puede beneficiar a todos los trabajadores independientemente de los salarios recibidos, o puede beneficiar a aquellos trabajadores con menos ingresos. El mecanismo de distribución será decidido por los trabajadores en la Asamblea General. La Norma de Fruta Fresca para las OLH 3.1.3 la "distribución obligatoria" hasta un 30 por ciento de la Prima a aquellos trabajadores que ganan por debajo de un Salario Digno para reducir o cerrar las brechas existentes.

El término "hasta el 30 por ciento" significa que la cantidad desembolsada a los trabajadores debe limitarse a la brecha del Salario Digno del trabajador peor pagado. El término "equitativamente" significa que los trabajadores reciben la



**FAIRTRADE**  
INTERNATIONAL

	misma cantidad de moneda en función de su tiempo de trabajo. Con esta interpretación se garantiza que se cumple la intención del requisito. Esta interpretación entrará en vigor el 1 de enero de 2024.
--	---