



## Orientaciones sobre las reglas revisadas de la Prima de Comercio Justo Fairtrade

El Criterio revisado para Trabajo Contratado introduce un enfoque más flexible sobre el uso de la Prima de Comercio Justo Fairtrade, este concede a los trabajadores mayor libertad a la hora de decidir cómo van a usar dicha Prima. La revisión del enfoque sobre el uso flexible de la Prima incluye dos puntos: 1) ya no hay un límite para los proyectos en los que los beneficios se materializan a través del uso "en especie" y 2) hasta un 20% de la Prima de Comercio Justo Fairtrade puede ser distribuida en efectivo. Además, hasta un 50% de la Prima puede ser distribuida en efectivo en circunstancias excepcionales, por ejemplo, si hay una mayoría de trabajadores migrantes o en caso de desastres naturales.

Este documento se propone brindar orientaciones a los Comités de la Prima de Comercio Justo Fairtrade y a los empleadores para garantizar que los trabajadores comprendan todas las implicaciones de la aplicación de las nuevas reglas y para preservar la armonía en el lugar de trabajo. Fairtrade considera que es importante orientar a los trabajadores que se inician en el uso de la Prima según esta nueva manera, tanto como detallar el proceso tal y como lo prescribe el Criterio. También insistimos en que la Prima pertenece a los trabajadores y que son ellos quienes deciden cómo gastarla.

Criterio de Comercio Justo Fairtrade para Trabajo Contratado, requisito 2.1.20<sup>1</sup>:

**2.1.20** Si los trabajadores así lo deciden, hasta un 20% del dinero anual de la Prima Fairtrade puede repartirse entre todos los trabajadores equitativamente en pagos en efectivo como bonificación Fairtrade.

En caso de que los trabajadores escojan la opción de distribuir parte del dinero de la Prima Fairtrade en efectivo a los trabajadores, el Comité de la Prima Fairtrade **debe consultar** con los representantes de los trabajadores para garantizar que no se debilita el proceso de negociación colectiva.

**Orientación:** Los trabajadores deberían tener autonomía para decidir por sí mismos la mejor manera de utilizar el dinero de la Prima Fairtrade de modo que mejore su calidad de vida. Si se escoge esta opción, y al igual que con todos los gastos de la Prima Fairtrade, cualquier distribución de efectivo tiene que satisfacer el requisito 2.1.19, estar presente en el Plan de la Prima Fairtrade (2.1.15) y haber sido aprobado democráticamente en la asamblea general de trabajadores (2.1.16). La distribución de efectivo se considera un proyecto importante y requiere una evaluación de riesgos que se presentará en Asamblea General (2.1.17).

Distribución equitativa significa que toda distribución de efectivo que se realice debería corresponderse con el tiempo trabajado, pero se alienta a considerar la distribución de efectivo en función de las necesidades, apoyando a aquellos que tengan menos seguridad y mayores necesidades.

El objetivo de la limitación en el 20% es impedir que la Prima Fairtrade se utilice como complemento al salario regular, lo que podría perjudicar potencialmente los procesos de negociación colectiva. El porcentaje de distribución de efectivo puede llegar a ser del 50% del total de la Prima

<sup>1</sup> Los requisitos relacionados con la gestión y uso de la Prima van del 2.1.13 al 2.1.20 del Criterio de Comercio Justo Fairtrade para Trabajo Contratado pp. 12 - 15.



FAIRTRADE  
INTERNATIONAL

Fairtrade únicamente en circunstancias excepcionales, como cuando los trabajadores migrantes son mayoría en la fuerza de trabajo y no se pueden beneficiar de los proyectos de la Prima, o en caso de una situación de emergencia u otra situación excepcional. En estos casos la solicitud de excepción se presenta al órgano de certificación quien la aprueba antes de que tenga lugar cualquier distribución adicional de efectivo.

El CPF puede incluir a representantes electos de los trabajadores involucrados en procesos de negociación colectiva y por tanto puede que no se necesiten consultas externas al Comité de la Prima Fairtrade.

## Aplicación del requisito

1. Evitar que se debilite el proceso de negociación colectiva

El proceso de negociación se establece entre los sindicatos y los empleadores. **Fairtrade define sindicato como *una organización permanente (de trabajadores) creada para representar a los trabajadores, incluso a través de la negociación colectiva sobre los términos y condiciones de su trabajo.***<sup>2</sup> Fairtrade considera **sindicato a cualquier organización de este tipo, independientemente de cómo se le llame en las diferentes regiones.** Existe la posibilidad de que distribuir la Prima en efectivo a los trabajadores pueda debilitar la posición del sindicato para la negociación. Por ejemplo, el empleador puede argumentar que no está obligado a elevar los salarios porque los trabajadores ya han recibido un ingreso adicional suplementario mediante la distribución de la Prima.

El Criterio para Trabajo Contratado estipula claramente que la Prima no puede sustituir al salario. Esta regla se incluye para proteger a los trabajadores frente la situación antes descrita. El requisito 2.1.19, que plantea el uso que puede darse o no a la Prima, expone: *La Prima **no debe ser utilizada** como complemento salarial a trabajadores individuales.*

**Fairtrade recomienda que, cuando el CPF proponga la distribución de efectivo a los trabajadores, el dinero debería ser repartido en forma de bonificación Fairtrade para evitar que se confunda con el salario regular y con los beneficios que son responsabilidad del empleador.**

**De ninguna manera el empleador puede sacar a relucir el pago de la Prima durante el proceso de negociación colectiva. Esto no puede formar parte de ningún argumento planteado por la dirección durante el proceso de negociación.**

También se establece en la sección 2.1.20 que el Comité de la Prima de Comercio Justo Fairtrade debe consultar con el/los sindicato/s (ver arriba la definición) cuando se proponga a los trabajadores un proyecto de bonificación Fairtrade con el objetivo

---

<sup>2</sup> Sección 3.4.5 del Criterio para Trabajo Contratado

de garantizar que el sindicato pueda valorar si la distribución de efectivo pudiera debilitar, en algún sentido, el proceso de negociación. Se deben tener en cuenta las opiniones de los líderes sindicales del lugar de trabajo, ya que estos tienen la responsabilidad legal de negociar, en representación de los trabajadores, sobre los salarios, los beneficios monetarios e incluso los beneficios en especie (no monetario).

**Fairtrade recomienda una reunión anual entre el CPF, los representantes sindicales del lugar de trabajo y el/los funcionario/s a tiempo completo del/de los sindicato/s para debatir sobre los planes de bonificación Fairtrade y cómo evitar el riesgo de debilitamiento de la negociación colectiva o de la posición del sindicato en el lugar de trabajo o cómo reducir dicho riesgo. Fairtrade recomienda que el CPF no proponga un proyecto de bonificación como parte de su plan de prima anual si no logra llegar a un acuerdo con el sindicato. Fairtrade recomienda que, cuando el CPF presenta una propuesta de bonificación Fairtrade en Asamblea General, esta se haya concebido conjuntamente con los representantes sindicales electos en el lugar de trabajo.**

**No se debería presuponer que si un miembro del sindicato forma parte del CPF, él/ella está involucrado/a en el proceso de negociación y es el encargado/a de tratar estos temas (p. ej. en caso de negociación sectorial). Si hubiera alguna duda, contacte al funcionario sindical a tiempo completo, cuando sea aplicable.**

**Fairtrade recomienda que los pagos en efectivo y otros desembolsos individuales realizados a los trabajadores a partir de la Prima de Comercio Justo Fairtrade queden registrados en los convenios de negociación colectiva celebrados entre la gerencia y el(los) sindicato(s). Los desembolsos por concepto de Prima deben quedar manifiestamente distinguidos de los pagos y beneficios negociados; lo que demuestra que el(los) sindicato(s) son conscientes y han sido consultados sobre el uso de la Prima, así como que todas las partes entienden claramente la independencia de los procesos: por una parte, la gestión de la Prima; por otra, la negociación colectiva.**

Este procedimiento busca evitar que la bonificación Fairtrade cause división entre los trabajadores en el lugar de trabajo y garantizar que el sindicato local pueda ser efectivo en la negociación colectiva.

## 2. Los trabajadores deciden de manera autónoma.

La Prima es gestionada por los trabajadores para los trabajadores. El requisito 2.1.13 estipula que la directiva tiene un papel importante que desempeñar en las reuniones: *Los miembros de la dirección que pertenezcan al CPF deben facilitar el proceso no dirigirlo, es decir, guiarán, ayudarán y apoyarán a los trabajadores compartiendo sus conocimientos, experiencia y contactos sin imponer sus puntos de*

*vista*. Está estipulado que la directiva tiene un papel de *asesor sin derecho a voto*. Es importante reconocer por una parte que la dirección es responsable de la armonía en el lugar de trabajo y ofrece toda su pericia para beneficiar a los trabajadores miembros del CPF. Por otra parte, **el empleador no debe dirigir ni imponerse en el debate del CPF, dejar de participar en la reunión o establecer el resultado**. La intención es que con el tiempo, capacitación y otros apoyos de la dirección, mejoren las capacidades de liderazgo del CPF. No obstante, Fairtrade tiene como principio fundamental que los trabajadores tengan la autonomía para decidir sobre el uso de la Prima y la capacidad de decidir cómo responder mejor a sus necesidades.

Este principio se aplica a todos los usos de la Prima de Comercio Justo Fairtrade, ya sea en efectivo o en especie. Si los trabajadores deciden gastar la Prima en efectivo, esto significa que quieren la libertad de gastar la Prima como mejor lo entiendan. Las sugerencias de la dirección sobre cómo gastar los pagos en efectivo pudiera limitar la libertad de los trabajadores para usar el dinero de manera que más les convenga individualmente.

**Al igual que en cualquier otro proyecto, el CPF se reunirá con los representantes de la dirección para debatir sobre sus planes para bonificaciones Fairtrade antes de presentar el plan en Asamblea General. Esto permite un primer análisis sobre la viabilidad de la bonificación Fairtrade y forma parte de una evaluación de riesgos más amplia. Se debe insistir sobre el hecho de que la distribución de efectivo se considera un proyecto importante y exige una evaluación de riesgos antes de presentarse en AG.**

### 3. Barreras legales para el uso flexible de la Prima

En algunas regiones el pago de la Prima en efectivo tiene consecuencias legales. Puede que los trabajadores deban pagar impuestos sobre el dinero que recibieron de la Prima. En otros casos, este tipo de bonificación pudiera conducir a la pérdida del estatus de fondos sin ánimo de lucro, con el riesgo de que toda la Prima existente en el fondo sea sujeta a tributación. En algunos países el pago de Prima pudiera prohibirse por completo. Es por ello que es importante que el CPF se informe estrictamente para no poner en peligro los fondos correspondientes a la Prima. Desafortunadamente Fairtrade no está en posición de brindar asesoría legal sobre estos asuntos en todas las regiones donde certificamos empresas de trabajo contratado. Por esta razón, Fairtrade exige que el CPF realice una evaluación de riesgos cuando considere cualquier distribución en efectivo de la Prima (requisito 2.1.17<sup>3</sup>)

---

<sup>3</sup>**2.1.17** *El Comité de la Prima Fairtrade debe administrar los fondos de la Prima con responsabilidad, por tanto, se llevará a cabo una evaluación de riesgos de todos los proyectos importantes y se informará sobre ellos en la AG. Esto incluye cualquier distribución de la Prima en efectivo, préstamos e inversiones que deberán realizarse con todas las formalidades y garantías necesarias.*

**Fairtrade recomienda que el CPF contacte a las autoridades locales para conocer las implicaciones legales e impositivas del pago de la Prima y explorar vías para evitar estos y otros costos inesperados. La Asamblea General debe conocer estos resultados antes de someter a votación la propuesta. No se puede proponer un uso ilegal para la Prima.**

#### 4. Distribución equitativa

Es normal que con más libertades se adquieran más responsabilidades. El Comité de la Prima Fairtrade tiene la responsabilidad de determinar las necesidades de los trabajadores, mediante las opiniones que los propios trabajadores le hacen llegar; esto incluye necesidades específicas de grupos como mujeres, trabajadores temporales y trabajadores migrantes. Evidentemente no se trata de una tarea fácil. Se deben tener en cuenta las necesidades de todos los grupos de trabajadores. Para determinar cómo los trabajadores migrantes y temporales pueden beneficiarse mejor mediante la Prima, el Comité de la Prima tiene que comunicarse con ellos para evaluar sus necesidades, incluso necesidades en sus comunidades de origen (para más detalles ver requisito 2.1.14<sup>4</sup>). Una vez que se hayan definido las necesidades de todos los trabajadores, se pueden planificar los proyectos de la Prima, incluyendo la distribución de efectivo y los proyectos en especie teniendo en cuenta a los diferentes grupos de trabajadores y sus necesidades.

**La distribución de efectivo como bonificación Fairtrade se debe realizar equitativamente; asimismo la distribución en especie de beneficios no consumibles debe ser accesible a todos los trabajadores, ya sean hombres o mujeres, permanentes o de temporada.**

Distribución equitativa significa, por ejemplo, que toda distribución de efectivo debería basarse al menos en el tiempo trabajado, pero se anima a tener en cuenta las necesidades, es decir, apoyar a aquellos que tienen menos seguridad y más necesidades, por ejemplo, más dinero para las madres solteras.

---

<sup>4</sup>**2.1.14** El Comité de la Prima Fairtrade **debe reunirse** y **consultar** con los trabajadores regularmente para comprender sus necesidades y debatir ideas de proyectos.

Esta información y reuniones de consulta **deben tener lugar** durante la jornada laboral y según un programa de reuniones previamente aceptado por la directiva, pero no necesariamente tienen que celebrarse durante la Asamblea General de todos los trabajadores.

Se **deben registrar** los resultados de estas reuniones.

**Orientación:** Se tomarán en consideración las necesidades de todos los tipos de trabajadores. En el caso de los trabajadores migrantes y temporales, debería considerarse una valoración de las necesidades de sus comunidades de origen para determinar la mejor manera en que pueden beneficiarse de la Prima Fairtrade.

5. Efectivo, beneficios individuales o proyectos colectivos

**Como parte de la evaluación de riesgos concerniente al uso de la Prima, el Comité de la Prima debería tener en cuenta en qué medida se afectarían los proyectos existentes y los proyectos previstos a largo plazo a través del pago de la Prima.** Es posible que no se puedan iniciar o dar continuidad a algunos proyectos porque los trabajadores prefieran, en su lugar, recibir el dinero en efectivo. Es posible que no se pueda pagar al personal involucrado en estos proyectos o no se pueda pagar el mantenimiento de algunas instalaciones. En esos casos, el Comité de la Prima debería explicar a los trabajadores en Asamblea General cuáles son las consecuencias para los proyectos colectivos y cuál es el objetivo del pago de la Prima.

**Mientras que Fairtrade no determine cómo se distribuye el dinero de la Prima, brindamos ejemplos que el CPF puede seguir para garantizar que el dinero de la Prima beneficie a trabajadores, sus familias y comunidades de la mejor manera posible y se continúen estimulando las inversiones en la creación de capacidades, el desarrollo económico, el medioambiente y los proyectos comunitarios.**

Se puede distribuir la Prima de las siguientes maneras, teniendo siempre presente que los mayores beneficios deberán ir a parar a todos los beneficiarios previstos:

- para los proyectos que constituyan beneficio directo para el trabajador (potencialmente el 20% de distribución de efectivo)
- para los proyectos que constituyan beneficio directo para el trabajador y su familia
- para los proyectos que constituyan beneficio directo para la comunidad a la que pertenecen el trabajador y su familia
- para la administración del CPF
- Prima asignada a proyectos de generación de ingresos

Los oficiales de campo de Fairtrade pueden proporcionar más orientaciones tomando en cuenta varios proyectos de Prima y sus beneficiarios.

Un ejemplo de toma de decisión para el uso de la Prima:

Una granja de flores con 2000 trabajadores recibe 200,000 USD por concepto de Prima en un año dado. El veinte por ciento de 200,000 USD es 40,000 USD, si esa cantidad se divide entre 2000, significa que cada trabajador recibirá 20 USD en un período de un año. En Kenia esto es un poco más de una semana de salario para un trabajador con experiencia.

La oportunidad es una propuesta de cualquier proyecto colectivo cuyo inicio o mantenimiento cueste 40,000 USD. En algunos casos, si los trabajadores invierten juntos 40,000 USD en un proyecto colectivo pueden obtener mayores beneficios de manera colectiva que un solo pago de 20 USD en un año. En esos casos, puede ser



más sensato para los trabajadores usar la Prima de forma colectiva en lugar de usarla individualmente.

En otros casos, la cantidad que representa el fondo de Prima comparada con el número de trabajadores ofrecerá a los trabajadores la oportunidad de disfrutar de un pago en efectivo significativo al tiempo que los trabajadores podrán mantener los beneficios de sus proyectos colectivos.

Cualquiera que sea el resultado del proceso de planificación del uso de la Prima, el CPF debería definir todas las opciones y valorarlas cuidadosamente. Tanto el CPF como los representantes sindicales siempre pueden acercarse al oficial de enlace de Fairtrade para obtener más información, orientaciones o formación. Fairtrade mantiene su compromiso de trabajar con los trabajadores y contribuir a la creación de sus capacidades para gestionar la Prima y participar en el lugar de trabajo de acuerdo a sus deseos.

Por favor, póngase en contacto con la unidad de Normas y Precios para preguntas sobre las normas de comercio justo: [standards-pricing@fairtrade.net](mailto:standards-pricing@fairtrade.net)