

DOCUMENTO EXPLICATIVO DEL CRITERIO DE COMERCIO JUSTO FAIRTRADE PARA Trabajo Contratado



Procesando bananos en Finca El Antojo. Foto: Marvel Koppen

Objetivo de este documento

El documento explicativo sobre Trabajo Contratado (TC) proporciona respuestas a las preguntas que, sobre el Criterio de Fairtrade, pudieran tener las organizaciones de trabajo contratado que ya están o que quieren ser certificadas como Comercio Justo Fairtrade. Este documento puede constituir una guía práctica para la gerencia, el personal, los miembros de la junta directiva, los trabajadores, las organizaciones de trabajadores así como para los subcomités de las organizaciones de trabajo contratado en la implementación del Criterio de Comercio Justo Fairtrade. Este pretende ser un documento de referencia que ayudará a esclarecer los temas más difíciles del Criterio y hacerlos más comprensibles.

El documento explicativo contiene un resumen de los requisitos del Criterio según los plazos aplicables –lo que debe ser hecho en Año 0, 1, 3, 6, y un resumen de las características más importantes del Criterio. Todo esto se apoya en consejos, definiciones, estudios de caso, ejemplos y otros recursos, siempre buscando aclarar los requisitos del Criterio TC para su uso por los productores.

Cada organización es diferente, los representantes de las organizaciones de trabajo contratado pueden necesitar además consejos prácticos y específicos para una región de la persona de contacto Fairtrade encargada del servicio de apoyo a los productores en el respectivo país o región.

El documento explicativo TC es un documento de referencia y un complemento al Criterio Fairtrade TC. Para fines de cumplimiento, el Criterio de Comercio Justo Fairtrade para Trabajo Contratado es el documento oficial según el cual los productores serán auditados. Todos los Criterios de Fairtrade están disponibles para descarga gratuita en el sitio web de Fairtrade International en: http://www.fairtrade.net/our_standards.html

Índice

Introducción.....	4
¿Qué es Fairtrade?	4
¿Cómo el Trabajo Contratado encaja con Fairtrade?	4
¿Qué es una organización de trabajo contratado?	4
¿Cómo se certifica y audita a los productores?.....	5
Monitorear los cambios.....	6
Cómo utilizar este documento.....	7
1. Requisitos generales y compromiso con Fairtrade.....	8
1.1 Certificación	8
1.2 Compromiso con Fairtrade	8
2. Desarrollo social	10
2.1 Gestión de la Prima de Comercio Justo Fairtrade	10
2.2 Creación de capacidades.....	20
3. Condiciones laborales	24
3.1 Derecho a la no discriminación	24
3.2 Derecho al trabajo	26
3.3 Trabajo infantil y protección de la infancia.....	28
3.4 Libertad de asociación y negociación colectiva	31
3.5 Condiciones de empleo	36
3.6 Salud y seguridad en el trabajo	44
4. Desarrollo medioambiental	53
4.1 Gestión medioambiental	53
4.2 Manejo de plagas.....	53
4.3 Suelo y agua.....	66
4.4 Desechos	70
4.5 Organismos modificados genéticamente (OMG)	72
4.6 Biodiversidad	74
4.7 Energía y emisiones de gases con efecto invernadero.....	79
5. Comercio	82
5.1 Trazabilidad	82
5.2 Abastecimiento	85
5.3 Contratos	85
5.4 Uso de la Marca registrada Fairtrade	86
Anexo 1 Requisitos TC resumidos por plazos.....	89
Anexo 2 ¿Qué es riesgo?	100

Lista de siglas

TC	Trabajo contratado (HL, según sus siglas en inglés)
PMF	Precio Mínimo de Comercio Justo Fairtrade (FMP, según sus siglas en inglés)
PF	Prima de Comercio Justo Fairtrade (FP, según sus siglas en inglés)
CPF	Comité de la Prima de Comercio Justo Fairtrade (antiguamente OM) / (FPC, según sus siglas en inglés)
LdA	Libertad de asociación (FoA, según sus siglas en inglés)
AG	Asamblea general de trabajadores (GA, según sus siglas en inglés)
MIP	Manejo integrado de plagas (IPM, según sus siglas en inglés)
OM	Órgano Mixto (JB, según sus siglas en inglés)
RP	Red de productores (PN, según sus siglas en inglés)
EPP	Equipamiento de Protección Personal (PPP, según sus siglas en inglés)
ONF	Organización Nacional Fairtrade (NFO, según sus siglas en inglés)
S&P	Standards& Pricing

Introducción

¿Qué es Fairtrade?

El Comercio Justo Fairtrade es una estrategia que se propone promover el desarrollo sostenible y reducir la pobreza a través de un comercio más justo.

Es también una asociación comercial, basada en el diálogo, la transparencia y el respeto que busca una mayor equidad en el comercio internacional. Su contribución al desarrollo sostenible radica en ofrecer mejores condiciones de comercio y en garantizar los derechos de los trabajadores y productores marginados – particularmente en los países del sur.

Para formar parte del sistema Fairtrade, tanto los comerciantes como los productores tienen que cumplir ciertos criterios que están reflejados en los Criterios de Comercio Justo Fairtrade que establece Fairtrade International. FI -CERT (empresa de certificación independiente de Fairtrade) dirige el proceso de auditoría y certificación para garantizar el cumplimiento de los principios de Fairtrade.

¿Cómo el Trabajo Contratado encaja con Fairtrade?

Los trabajadores, a través de su empresa, pueden participar en Fairtrade si están organizados, por lo general en sindicatos. La empresa debe estar en la disposición de apoyar el desarrollo de los trabajadores, empoderándoles para combatir la pobreza, fortalecer su posición y que tomen más control de sus vidas. Los requisitos de Fairtrade garantizan que los empleadores paguen salarios dignos, aseguren el derecho a afiliarse a sindicatos y se cercioren de respetar la salud, la seguridad y los principios ambientales así como que compartan con los trabajadores el dinero adicional que se obtenga a través de Fairtrade.

Los Criterios de Comercio Justo Fairtrade también abarcan términos de comercio. La mayoría de los productos tienen un Precio Mínimo de Comercio Justo Fairtrade, que es el mínimo que se debe pagar a los productores. Además los productores obtienen una suma adicional, la Prima de Comercio Justo Fairtrade, para invertir en los trabajadores y sus comunidades.

¿Qué es una organización de trabajo contratado?

Una organización de Trabajo Contratado es una empresa que depende de trabajadores contratados; pueden ser fincas, plantaciones, fábricas, industrias manufactureras, etc.

Trabajadores se define como todos los trabajadores incluyendo trabajadores migrantes, temporales, de temporada, subcontratados y permanentes. 'Trabajadores' no se limita a trabajadores agrícolas sino que incluye todo el personal contratado, como los trabajadores que trabajan en la administración de la empresa. Sin embargo, el término se refiere únicamente al personal que puede afiliarse a un sindicato, por tanto, excluye normalmente a la alta gerencia y a los mandos intermedios.

Un **trabajador migrante** es una persona que se traslada por cuestiones de empleo ya sea desde un área perteneciente a su propio país (migración interna) o desde otro país (migración externa).

Un **trabajador de temporada** se refiere a todo trabajador cuyo trabajo, por sus características, depende de las condiciones de temporada y solo puede realizarse durante parte del año.

Un **trabajador temporal** es una persona que trabaja en una empresa certificada por períodos cortos no regulares. Un trabajador temporal puede ser un trabajador de temporada.

Existen tres clasificaciones para las organizaciones de trabajo contratado:

Plantaciones únicas son plantaciones o fincas individuales que tienen un solo sitio de producción, donde una administración central es responsable por las condiciones laborales de sus trabajadores.

Multi-plantaciones una empresa que está compuesta por más de una plantación o finca con administraciones independientes. Un órgano de gerencia central se responsabiliza de las condiciones laborales de los trabajadores de todas las plantaciones. Todos los requisitos del Criterio TC son aplicables a todas las empresas. Existen algunos requisitos adicionales que se aplican solo a las multi-plantaciones como se observa a lo largo del Criterio.

Fábricas: una fábrica es un lugar de producción donde se transforma una materia prima en un producto de mayor valor.

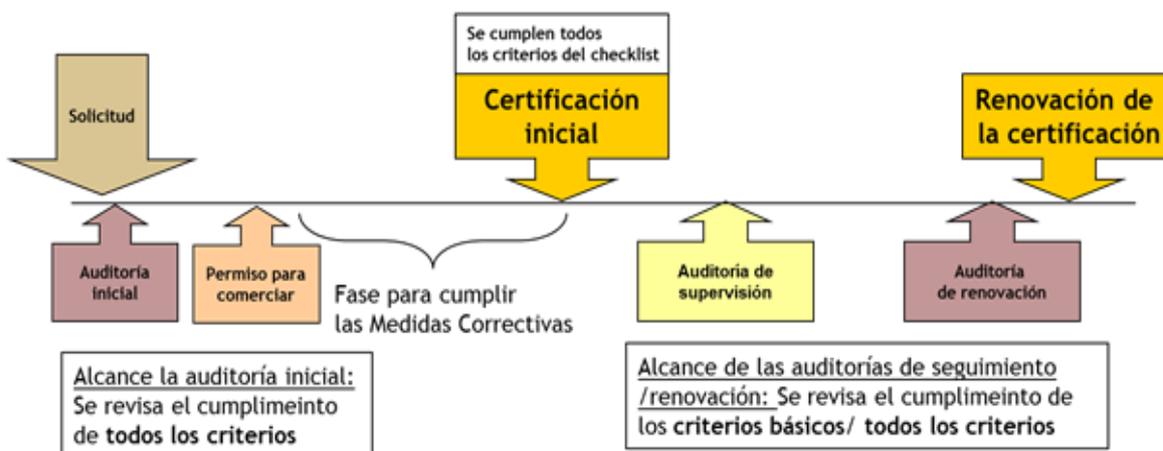
Además se define como **pequeña empresa** a toda empresa que contrate a un máximo de 25 trabajadores permanentes. Este número puede variar según el país y la industria y será determinado por el órgano de certificación. Todos los requisitos son aplicables a todas las empresas; sin embargo, algunos criterios de cumplimiento se han modificado para las pequeñas empresas como se observa a lo largo del Criterio.

Si usted no depende del trabajo contratado para hacer funcionar su finca y es miembro de una organización de pequeños productores, puede que usted cumpla las condiciones del Criterio de Comercio Justo Fairtrade para Organizaciones de Pequeños Productores. Si no está seguro, por favor consulte el Documento explicativo del Criterio de Comercio Justo Fairtrade para Organizaciones de Pequeños Productores o pregunte al oficial de apoyo a los productores Fairtrade de su región.

¿Cómo se certifica y audita a los productores?

Si usted quiere solicitar la certificación Fairtrade, usted ha de contactar a FI -CERT – el órgano de certificación independiente para el sistema Fairtrade. Puede encontrar más información sobre el proceso de solicitud en el sitio web: <http://www.FI-cert.net/FI-cert/60.html?&L=0>. Después de solicitar la certificación se realiza una primera auditoría. Si no se encuentran incumplimientos a los principales requisitos su organización recibirá autorización para comerciar y puede entonces ser certificada por 3 años una vez se resuelvan el resto de los incumplimientos. Se realizan auditorías de supervisión para confirmar que su organización cumple con los Criterios de Comercio Justo Fairtrade (ver la imagen a continuación).

Ciclo de certificación



Durante las auditorías y para las decisiones sobre la certificación el órgano de certificación se guía al pie de la letra por el Criterio Fairtrade y sus objetivos. El auditor recurre a los puntos de control verificables, llamados *criterios de cumplimiento*. Los criterios de cumplimiento reflejan el contenido de los Criterios Fairtrade. FI -CERT publica los criterios de cumplimiento (es decir, una lista de lo que se supone que los productores hacen para cumplir con los Criterios). Se trata de una valiosa lista de control (*checklist*) que usted puede encontrar en <http://www.FI-cert.net/>

El Criterio para Trabajo Contratado se aplica a todas las situaciones sea cual sea el producto, a menos que el criterio para el producto específico establezca un nivel más alto de cumplimiento. Los criterios para productos específicos de Fairtrade International se aplican además del Criterio para Trabajo Contratado y se relacionan con un producto o un grupo de productos específicos. Para conocer la lista actualizada de criterios para productos en situaciones de trabajo contratado, por favor, visite el sitio web de Fairtrade International <http://www.fairtrade.net/our-standards.html?&L=1>

Además, Fairtrade International exige que usted siempre respete la legislación nacional. Cuando los Criterios de Fairtrade International son más elevados que la ley nacional, se aplican los Criterios de Fairtrade International.

En el Criterio usted encontrará dos tipos diferentes de requisitos:

- **Requisitos básicos**, que reflejan los principios de Fairtrade. Usted debe cumplir con los requisitos básicos en todo momento, teniendo en cuenta el plazo aplicable.
- **Requisitos de desarrollo**, que se refieren a las mejoras continuas que deben hacer las organizaciones certificadas. Usted debe cumplir con una puntuación media.

Monitorear los cambios

Fairtrade International puede mejorar los Criterios de Comercio Justo Fairtrade tal y como se explica en los procedimientos operativos para Criterios de Fairtrade International, vea http://www.fairtrade.net/setting_the_standards.html. Se pueden añadir, eliminar o cambiar requisitos del Criterio Fairtrade. Si usted está certificado como Fairtrade, usted tiene que verificar con regularidad el sitio web de Fairtrade International para informarse sobre los cambios en los Criterios.

La certificación Fairtrade garantiza que usted cumple con los Criterios de Comercio Justo Fairtrade. Los cambios en los Criterios Fairtrade pueden significar cambios en los requisitos de la certificación Fairtrade. Si usted desea recibir o ya ha recibido la

certificación Fairtrade, usted está obligado a consultar periódicamente los criterios de cumplimiento y las políticas de certificación; esto lo puede hacer en el sitio web del órgano de certificación en <http://www.FI-cert.net>.

Cómo utilizar este documento

Este documento sigue la distribución del Criterio para las organizaciones de trabajo contratado. Los requisitos de cada sección se presentan en formato de tabla desglosados según lo que el productor debe hacer en cada año. Al leer las columnas de la tabla de izquierda a derecha, las columnas muestran el número del requisito, una B o una D que representan si el requisito es BÁSICO o DE DESARROLLO. La siguiente columna es un texto muy breve sobre lo que estipula el requisito. La última columna es una casilla de verificación que permite al productor marcar un requisito con el que cumple bien que ha entendido de qué se trata, si lo considera útil.

2.1.1	B	Se debe crear un Comité de la Prima de Comercio Justo Fairtrade.	<input type="checkbox"/>
-------	---	--	--------------------------

Luego de que los requisitos se presentan por plazos y en formato de tabla, aparece una explicación más detallada de por qué el requisito es importante, ejemplos y vías a través de las cuales los productores pueden alcanzar el cumplimiento. Por último, se pueden encontrar referencias y enlaces a documentos externos que proporcionan información práctica adicional.

1. Requisitos generales y compromiso con Fairtrade

1.1 Certificación

Año 0

1.1.1	B	Aceptar auditorías anunciadas o no anunciadas en todas las instalaciones, incluyendo las instalaciones subcontratadas.	<input type="checkbox"/>
1.1.3	B	Permitir a los representantes de Fairtrade International interactuar con los trabajadores.	<input type="checkbox"/>

Año 1

1.1.2	B	Compartir los resultados de la auditoría con los trabajadores.	<input type="checkbox"/>
-------	---	--	--------------------------

Año 3

No existen requisitos para Año 3			
----------------------------------	--	--	--

Año 6

No existen requisitos para Año 6			
----------------------------------	--	--	--

1.2 Compromiso con Fairtrade

Año 0

1.2.1	B	Designar un Oficial Fairtrade.	<input type="checkbox"/>
1.2.2	B	Incluir en su declaración de misión su compromiso con la mejora continua de las prácticas sociales y con la consecución de los objetivos y valores de Fairtrade.	<input type="checkbox"/>
1.2.3	B	Asignar tiempo de trabajo y recursos para garantizar la implementación exitosa de Fairtrade.	<input type="checkbox"/>
1.2.4	B	Garantizar sus derechos legales y legítimos para el uso y tenencia de la tierra, el respeto a los derechos de las poblaciones locales y la solución de disputas de manera responsable.	<input type="checkbox"/>

Año 3

No existen requisitos para Año 3			
----------------------------------	--	--	--

Año 6

No existen requisitos para Año 6			
----------------------------------	--	--	--

¿Por qué es importante?

Para pasar por el proceso de certificación con Fairtrade, es necesario garantizar que una empresa se comprometa con la certificación Fairtrade desde el inicio en cuanto a la ubicación física y la puesta en marcha de la finca, a la dedicación y el apoyo en tiempo y recursos imprescindibles.

¿Qué hacer?

La empresa debe permitir que las auditorías tengan lugar en sus instalaciones así como en las instalaciones de los que subcontrata, si es aplicable, a través de acuerdos escritos con las instalaciones subcontratadas.

Una vez realizadas las auditorías, los resultados han de compartirse con los trabajadores, de manera que puedan entenderlos y ayude a generar ideas sobre cómo garantizar que la empresa cumpla con los criterios.

La empresa debe permitir a los representantes de Fairtrade International, al personal de apoyo a los productores de Fairtrade, a los representantes de las redes de productores y a las organizaciones nacionales Fairtrade que interactúen con los trabajadores en la empresa para que traten asuntos relacionados con Fairtrade, al menos una vez al año. Estas visitas deberían tener lugar a petición de la empresa o de los trabajadores en coordinación con la gerencia de manera que no se interrumpa el trabajo regular.

Además de la alta directiva, responsable de lo relacionado con los criterios, debería existir un Oficial Fairtrade, identificado y nombrado, que asuma la responsabilidad de la coordinación de los asuntos relacionados con Fairtrade. Esta persona actuará como enlace entre la empresa y Fairtrade International y ha de ser también uno de los representantes de la gerencia en el Comité de la Prima Fairtrade. El Oficial Fairtrade no tiene que estar empleado exclusivamente para esta función, sino que puede ser un directivo con la experiencia y el conocimiento suficientes que le permitan asumir la responsabilidad de Fairtrade dentro de la empresa en conjunción con el resto de sus deberes.

La declaración de la misión o la política de su empresa deben incluir un inciso que explique cómo la empresa implementa las mejoras continuas de las prácticas sociales y que se compromete a compartir los objetivos y valores de Fairtrade.

La empresa debe garantizar que se proporcionan el tiempo de trabajo y los recursos para poder implementar los criterios de Fairtrade, por ejemplo, el tiempo que se necesita para que los múltiples comités exigidos por Fairtrade (Comité de la Prima, representantes de los trabajadores, etc.) se reúnan periódicamente y compartan los resultados de las reuniones con los trabajadores. Los recursos pueden ser espacio de oficina para las reuniones y almacenamiento de archivos y equipos; se debe proporcionar también material de oficina y formación. Si hay trabajadores que normalmente cobran a destajo a través de un sistema de bonificación, que dedican tiempo a asuntos relacionados con Fairtrade, por ejemplo, como miembro de un comité que se reúne periódicamente durante la jornada laboral, deben ser compensados por cualquier pérdida de ingresos.

Ejemplo de compensación por trabajo en un comité: A una clasificadora de flores se le pagan bonos de acuerdo al número de ramos que clasifica. Ella es la representante de los trabajadores por la sala de gradación/clasificación en el Comité de la Prima de Comercio Justo Fairtrade y por tanto debe reunirse al menos un día al mes entre las 14 y las 16 horas. Debido al tiempo que toma la reunión la clasificadora pierde dinero. La empresa compensa esta pérdida a través del cálculo del equivalente de bonos que ella hubiera ganado si no hubiera asistido a la reunión su inclusión en el pago de su próximo salario.

La empresa debe garantizar que tiene derecho legal y legítimo, o sea, documentación oficial, para todas las plantaciones con el mismo nombre de la empresa, sobre la tierra que explota; asimismo deben respetarse los derechos humanos y libertades fundamentales de las poblaciones locales e indígenas. Si existe alguna disputa por la tierra, esta debe ser resuelta de

manera responsable y transparente antes de que pueda otorgarse la certificación y si el proceso está en curso entonces debe existir evidencia de que se ha iniciado un proceso de resolución legal.

Enlaces/referencias

La empresa ha de estar en plena armonía con la Convención C169 de la OIT (Convenio sobre pueblo indígenas y tribales), Parte II y con las ["Directrices sobre la gobernanza responsable de la tenencia de la tierra" según la definición del CFS-FAO de mayo de 2012.](#)

2. Desarrollo social

2.1 Gestión de la Prima de Comercio Justo Fairtrade

Año 0

2.1.1	B	Crear un Comité de la Prima de Comercio Justo Fairtrade (CPF) que gestione la Prima para los trabajadores.	<input type="checkbox"/>
2.1.3	B	Crear y registrar un órgano legal que permita a los trabajadores ser los únicos dueños y beneficiarios de la Prima.	<input type="checkbox"/>
2.1.5	B	Establecer una cuenta independiente para la Prima Fairtrade en la que representantes de trabajadores y directiva sean signatarios conjuntos.	<input type="checkbox"/>
2.1.6	B	Garantizar que todos los pagos por concepto de Prima se realizan directamente en la cuenta de la Prima Fairtrade.	<input type="checkbox"/>
2.1.8	B	Firmar un acuerdo legal vinculante con el órgano legal para garantizar que el saldo de la Prima se destina a los proyectos en marcha o se distribuye entre los trabajadores dentro de un plazo de 3 meses.	<input type="checkbox"/>
2.1.9	B	Elegir democráticamente a representantes de los trabajadores para el Comité de la Prima Fairtrade y contar con asesores designados de la directiva.	<input type="checkbox"/>
2.1.11	B	Garantizar que el Comité de la Prima Fairtrade se reúne periódicamente durante la jornada laboral.	<input type="checkbox"/>
2.1.12	B	Facilitar información sobre las ventas Fairtrade actuales, contrastar con la Prima recibida y reflejarlo en las actas de las reuniones del CPF. Facilitar el acceso de todos los miembros del CPF y del órgano de certificación a todos los libros relacionados con la contabilidad de la Prima.	<input type="checkbox"/>
2.1.13	B	La directiva debe participar activa y responsablemente en el CPF, como asesor sin derecho a voto.	<input type="checkbox"/>
2.1.19	B	Garantizar que la Prima se utiliza, según las reglas de Fairtrade, para beneficiar a los trabajadores, sus familias y comunidades.	<input type="checkbox"/>
2.1.20	B	Si los trabajadores así lo deciden, hasta un 20% de la Prima puede ser distribuida en forma de efectivo como bonificación Fairtrade. Si este es el caso, el CPF debe consultar con los representantes de los trabajadores. Nota: circunstancias excepcionales pueden aumentar este límite hasta un 50%.	<input type="checkbox"/>

Año 1

2.1.2	B	Las multi-plantaciones deben proporcionar los datos sobre el total de ingresos de la empresa por concepto de Prima Fairtrade y cómo estos se utilizan así como los planes de la prima de los CPF locales.	<input type="checkbox"/>
2.1.4	B	Crear unos términos de referencia para el Comité de la Prima Fairtrade, aprobarlos en asamblea general (AG) de trabajadores y respetarlos.	<input type="checkbox"/>
2.1.7	B	Solo para multi-plantaciones—garantizar que los principios de distribución de la Prima Fairtrade sean transparentes y estén documentados.	<input type="checkbox"/>
2.1.15	B	Preparar un Plan de la Prima Fairtrade basado en consultas a los trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades de los diferentes grupos. A partir de esto, preparar un presupuesto basado en los ingresos de la Prima previstos donde se establezcan prioridades.	<input type="checkbox"/>
2.1.16	B	Garantizar que el CPF convoque a una asamblea general (AG) al menos una vez al año para aprobar el Plan de la Prima Fairtrade.	<input type="checkbox"/>
2.1.17	B	Administrar los fondos de la Prima con responsabilidad. Realizar evaluaciones de riesgo para los grandes proyectos de la Prima, así como para préstamos e inversiones.	<input type="checkbox"/>
2.1.18	B	Garantizar que el CPF monitorea las actividades y presenta un informe anual documentado sobre las actividades de la Prima Fairtrade en asamblea general de trabajadores.	<input type="checkbox"/>

Año 3

2.1.10	D	Garantizar que la composición del CPF refleje la composición del personal.	<input type="checkbox"/>
2.1.14	D	Garantizar que el CPF comprenda las necesidades de los trabajadores gracias a reuniones y consultas periódicas, durante la jornada laboral, para debatir y anotar ideas de proyectos.	<input type="checkbox"/>

Año 6

No existen requisitos para Año 6			
----------------------------------	--	--	--

¿Por qué es importante?

Se espera que Fairtrade aporte empoderamiento y desarrollo directamente a los trabajadores empleados por la empresa, incluyendo a trabajadores permanentes, migrantes, de temporada y temporales, sus familias y comunidades. Los beneficios de participar en Fairtrade incluyen mejoras de los salarios, mejores condiciones laborales y servicios comunitarios.

La Prima de Comercio Justo Fairtrade es una suma adicional que recibe la empresa además del precio por sus productos. Se trata de una herramienta para los trabajadores organizados en empresas en interés del desarrollo socioeconómico sostenible desde el punto de vista ambiental y del empoderamiento.

Los Criterios de Fairtrade exigen que los trabajadores sean los únicos dueños y beneficiarios de la Prima y que han de tener el poder para decidir el mejor uso a dar al dinero de la Prima para mejorar sus medios de vida. El Comité de la Prima de Comercio Justo Fairtrade, compuesto en su mayoría por representantes de los trabajadores y por asesores de la

directiva, gestiona un órgano legal propietario de la Prima en representación de todos los trabajadores.

Es importante que la configuración inicial del órgano legal y del Comité de la Prima Fairtrade (CPF, antiguamente llamado Órgano Mixto) esté bien pensada, estructurada y legalmente documentada para garantizar que la gestión de la Prima se realiza de manera oficial, transparente, participativa y democrática, involucrando a todos los trabajadores de la empresa, plantación o finca. También es importante que se conciben estructuras para garantizar el acceso de los trabajadores a la Prima en caso de descertificación o disolución de la empresa.

El uso de la Prima debe ser planificado y, de acuerdo a las reglas de Fairtrade, debe tener en cuenta las necesidades de todos los trabajadores. La aprobación sobre el uso de la Prima debe obtenerse en la asamblea general de trabajadores. Esto implica que los trabajadores deben estar informados sobre los planes para el uso de la Prima Fairtrade y que todos puedan dar su opinión y votar por lo que consideran que debería hacerse con la Prima Fairtrade. El CPF debe también informar a la asamblea general de trabajadores (AG) sobre la marcha de las actividades. Toda la contabilidad y los informes sobre el dinero de la Prima Fairtrade deben estar disponibles y ser transparentes para todos aquellos a los que pertenece, o sea, los trabajadores. Los procesos de planificación e informe permitirán que los proyectos sean monitoreados y evaluados, para así medir su éxito.

Para asegurar que la Prima se utiliza en beneficio de los trabajadores, sus familias y comunidades, y para dar orientaciones claras al CPF, se han establecido reglas que estipulan claramente en lo que se puede o no utilizar estos fondos.

Si los trabajadores optan por la distribución limitada de efectivo como uno de los usos de la Prima Fairtrade, el CPF debe buscar asesoramiento del sindicato que representa a los trabajadores en el lugar de trabajo para garantizar que este uso de la Prima no debilite la posición de negociación colectiva de los trabajadores y los sindicatos que los representan.

El término sindicato se define ampliamente en el Criterio y también incluye las organizaciones de trabajadores reconocidas para negociar en representación de los trabajadores.



Joan Chelangat en la biblioteca de la Escuela Secundaria Mariny, construida con los fondos de la Prima, Finlays, Kenya.

Foto: Riccardo Gangale.

¿Qué hacer?

Creación del CPF

Antes de la primera certificación se debe crear un CPF que administre la Prima de Comercio Justo Fairtrade para los trabajadores. El número de representantes electos de los trabajadores en el CPF debe ser superior al número de asesores nombrados de la gerencia.

Se debe crear un órgano legal que reconozca que los trabajadores son los únicos propietarios y beneficiarios de la Prima. Puede ser, por ejemplo, una organización comunitaria registrada a nivel local, una cooperativa, etc. Sea cual sea la estructura que se escoja, esta debe poder ser propietaria, establecer contratos legales y poseer una cuenta bancaria. El CPF es el administrador de este órgano legal.

Se necesitan crear términos de referencia para el CPF que definan, como mínimo:

- Los objetivos del comité,
- La composición (quiénes son los miembros),
- Cómo se elige a los representantes de los trabajadores para el Comité,
- Procedimientos (determinar los términos de la oficina, frecuencia con que se reúne, cómo se toman las decisiones, cuáles son los criterios para la selección de los proyectos a realizar con la Prima Fairtrade, documentación, y los informes que se deberían entregar, qué sucede con el comité si la empresa resulta descertificada o disuelta),
- Reglamentos internos, responsabilidades, especialmente quién es responsable de las finanzas,
- Que todas las decisiones sobre el uso de la Prima reciben la aprobación de la asamblea general (AG) anual de todos los trabajadores,
- El sistema de delegados para la AG, si procede,
- Cómo se tienen en cuenta los intereses de los trabajadores migrantes y de temporada / temporales,

Hay que traducir los términos de referencia a las lenguas locales cuando sea necesario, de manera que todos los miembros puedan comprenderlos; igualmente la AG de trabajadores tiene que aprobarlos; deberían estar siempre disponibles para todos los miembros y el CPF tiene que asegurarse de que se respeten.

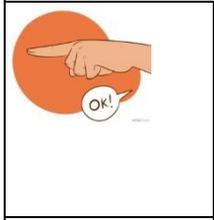
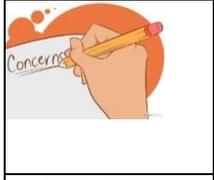
Las decisiones deben alcanzarse a través del consenso, según los siguientes pasos:

Cómo alcanzar el consenso

El American Heritage Dictionary define consenso como "una opinión o posición que alcanza un grupo funcionando como un todo". La toma de decisiones por consenso es el proceso que garantiza un acuerdo generalizado dentro de un grupo. Las siguientes instrucciones le guiarán a usted a través de este proceso.

Pasos

1. Entender los principios de la toma de decisiones por consenso. Existen cinco requisitos para la toma de decisiones por consenso:	
	Inclusión. Como posiblemente varios miembros de la <u>comunidad</u> estarían <u>involucrados</u> en el proceso, nadie debería quedar excluido o ignorado (a menos que pidan ser excluidos).
	Participación. No solo todas las personas deben quedar incluidas, sino que se espera que todas y cada una de las personas <u>participen</u> y contribuyan con opiniones y sugerencias. A pesar de que cada persona pueda ejercer una función diferente, cada una tiene una participación equivalente en la decisión final.

	<p>Cooperación. Todas las personas involucradas <u>colaboran</u> y contribuyen sobre las inquietudes y sugerencias de los otros para llegar a una <u>decisión</u> o solución que satisfaga a todos en el grupo, más que solo a la mayoría (mientras que se ignora a la minoría).</p> <p>Igualitarismo. Ninguna contribución tiene más o menos peso que otra. Cada uno tiene oportunidades iguales para modificar, vetar o bloquear ideas.</p>
	<p>Soluciones concertadas. Un órgano de toma de decisiones efectivo trabaja para lograr una solución común, a pesar de las diferencias. Esto se logra dando forma de manera colaborativa a una propuesta hasta que responda a cuantas inquietudes de los participantes sea posible.</p>
<p>2. Entender los beneficios de recurrir a un proceso de consenso. La toma de decisión por consenso comprende una <u>discusión</u> colaborativa, más que un debate entre adversarios. Así, un proceso de consenso tiene más probabilidad de resultar si todas las partes alcanzan un terreno común. Los beneficios incluyen:</p>	
	<p>Mejores decisiones- porque se tienen en cuenta todas las perspectivas del grupo. Las propuestas resultantes son, por tanto, capaces de responder, en la mayor medida posible, a todas las inquietudes que influyen en la decisión.</p> <p>Mejores relaciones de grupo- a través de la colaboración más que a través de la competencia, los miembros de un grupo son capaces de entablar relaciones más estrechas durante el proceso. El resentimiento y la rivalidad entre ganadores y perdedores se minimiza.</p>
	<p>Mejor implementación de las decisiones- Cuando se alcanza un acuerdo común y todos han participado en el proceso, con frecuencia existen fuertes niveles de cooperación en la continuación del proceso. No es probable que existan perdedores descontentos que pudieran socavar o sabotear de manera pasiva la implementación efectiva de la decisión del grupo.</p>
<p>3. Decidir cómo su grupo concluirá la decisión. Un proceso de consenso permite al grupo generar el mayor acuerdo posible. Algunos grupos exigen el consentimiento de todos para aceptar una propuesta. Otros grupos, sin embargo, permiten concluir una decisión sin un consentimiento unánime. Con frecuencia una gran mayoría se considerará suficiente. Algunos grupos recurren al voto de la mayoría simple o al criterio de un líder. También pueden usar el proceso de consenso para ofrecer sus propuestas, independientemente de la manera en que concluyen una decisión.</p>	
	<p>4. Entender qué significa dar su consentimiento. Consentir con una propuesta no es necesariamente su primera opción. Se anima a los participantes a pensar en el bien de todo el grupo. Esto puede significar aceptar una propuesta popular aunque no sea su preferencia personal. En la toma de decisión por consenso, los participantes exponen sus inquietudes durante la discusión de manera que sus ideas puedan quedar incluidas. Con frecuencia, sin embargo, deciden aceptar el mejor esfuerzo del grupo antes que crear facciones o una mentalidad de "nosotros contra ellos".</p>
	<p>5. Definir claramente lo que se necesita decidir. Usted puede necesitar agregar o quitar algo. Usted puede necesitar comenzar con algo nuevo o modificar algo existente. En cualquier caso, asegúrese de que todo el problema está planteado de manera clara para que todos puedan entenderlo. Siempre es una buena idea responder en primer lugar por qué el problema se está planteando (es decir, ¿cuál es el <u>problema</u> que necesita ser resuelto?). Repase brevemente las opciones de las que dispone.</p>
	<p>6. Haga una lista de todas las inquietudes que los participantes quieren ver reflejadas en la propuesta. Esto establece las bases para el desarrollo de una propuesta de colaboración que contará con el apoyo de la mayoría.</p>
	<p>7. Tantee el terreno. Antes de entablar una larga <u>discusión</u>, haga un sondeo de opinión para tener idea del apoyo que pueda tener la propuesta. Si todos concuerdan en una posición, actúe para concluir e implementar la decisión. Si hay desacuerdo, debata las inquietudes que aún no encuentran respuesta en la propuesta. Entonces adapte la <u>propuesta</u>, de ser posible, para que sea más ampliamente favorable. En ocasiones, alcanzar una <u>solución</u> pasa por encontrar un término medio entre todas las partes. Aún mayor sería, sin embargo, encontrar una propuesta que abarque la mayor cantidad de necesidades posible (<i>win-win</i>) mejor que a través de un</p>

	<p>compromiso. Recuerde escuchar a todos y cada uno de los puntos de vista en un esfuerzo por alcanzar un acuerdo total.</p>
	<p>8. Aplique la regla de decisión final. Después de haber hecho un fuerte intento por alcanzar un acuerdo total, sondee el grupo para averiguar si cuenta con el apoyo suficiente para aprobar la propuesta. El límite de apoyo necesario depende de la regla de decisión que el grupo haya escogido. La regla de decisión que el grupo usará debe determinarse con suficiente antelación a cualquier propuesta polémica y exponerse antes del debate para alcanzar consenso. Existen varias opciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Unanimidad obligatoria ○ Un discrepante (también conocido como U-1 o Unanimidad menos uno) significa que todos los participantes apoyan la decisión <i>excepto</i> uno. El discrepante individual no puede bloquear la decisión, pero puede ser capaz de prolongar el debate (a modo de filibustero infame). Debido a su escepticismo en cuanto a la decisión, el discrepante solitario resulta un buen evaluador del resultado de la decisión pues puede analizarla con ojo crítico y reparar en consecuencias negativas antes de que otros puedan hacerlo. ○ Dos discrepantes (U-2 o Unanimidad menos dos) tampoco pueden bloquear una decisión, pero son más efectivos prolongando el debate y obteniendo un tercer discrepante (en ese caso con frecuencia <i>se puede</i> bloquear la decisión), esto si ellos están de acuerdo en cuanto al punto incorrecto de la propuesta. ○ Tres discrepantes (U-3 o Unanimidad menos tres), la mayoría de los grupos consideran esta variante como suficiente para lograr un no consenso, pero esto puede variar de un órgano de toma de decisión a otro (en particular si se trata de un grupo pequeño). ○ Consenso aproximado no define específicamente "cuánto es suficiente". El líder del grupo de trabajo o incluso el grupo en sí mismo debe decidir cuándo se ha alcanzado el consenso (aunque esto pueda crear desacuerdo adicional cuando no se pueda alcanzar un acuerdo que se dirija hacia el consenso). Esto otorga mayor responsabilidad al responsable y puede suscitar más debate si el criterio del <u>líder</u> es cuestionado. ○ Súper mayoría (que oscila en un rango entre el 55% y el 90%) ○ Mayoría simple ○ Referencia a un comité o líder para disposición final.
	<p>9. Implemente la decisión.</p> <p>Consejos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantenga en mente que el objetivo es tomar una decisión que el grupo pueda aceptar, no necesariamente una decisión que satisfaga los deseos de todos los miembros. • Haga énfasis en la función del equipo para encontrar juntos una solución a varios problemas, not pitting stakeholders' interests against each other. • Reserve un tiempo para el silencio durante la discusión. Los participantes darán opiniones más mesuradas y mejor acertadas si tienen tiempo para pensar antes de hablar. • Para una decisión que exigirá una gran cantidad de tiempo y muchas personas, establezca funciones durante la discusión. Asegúrese de que esas personas son miembros responsables del grupo. Además, asegúrese de que los participantes entienden que estos individuos son considerados como tales: miembros responsables dentro del grupo y que las sugerencias deben ser tomadas con respeto y seriedad. Estos individuos que juegan un papel tienen un voto equivalente entre todos los tomadores de decisiones, su voto no cuenta ni más ni menos que el de cualquier otra persona. A continuación exponemos algunos roles que le pueden ayudar: <ul style="list-style-type: none"> ○ Los facilitadores garantizan que el proceso de toma de decisión cumple tanto con las reglas de creación de consenso (según se describe arriba) y con un programa razonable. Puede haber más de un facilitador y uno de ellos puede "dimitir" de su responsabilidad si se sienten que se están involucrando demasiado personalmente con la decisión. ○ Los anotadores de tiempo se mantienen muy al tanto del tiempo. Ellos hacen saber tanto a

facilitadores como al grupo cuánto tiempo les queda y pueden ayudar a poner la discusión de nuevo en marcha. Un anotador de tiempo independiente no siempre es necesario, a menos que los facilitadores estén demasiado ocupados en la labor de moderación como para mantenerse verificando el tiempo.

- Los empatizadores calibran el "clima emocional" de la discusión para asegurarse de que no se está yendo de las manos. El objetivo es anticipar conflictos emocionales, prevenirlos o resolverlos y deshacerse de cualquier tipo de intimidación que surja en el grupo.
- Tomadores de nota para los documentos sobre la decisión, actas de los debates y puntos de acción del grupo para que los líderes, facilitadores o cualquier miembro del grupo puedan recordar las inquietudes o declaraciones previamente establecidas y realizar un seguimiento de sus progresos. Esta función tiene una importancia particular en debates, prolongados y variados, donde es difícil recordar quién dijo qué.
- Asegúrese de que todos entienden lo que significa "consenso" (vea la sección Pasos antes expuesta) ya que todos querrán saber cuándo se ha alcanzado el consenso.
- Sea paciente con las personas mientras se entrenan en el clima de consenso. Con frecuencia, es muy diferente para cada persona (especialmente individuos de Europa y América del Norte) con experiencias democráticas de vida.
- Algunos tomadores de decisiones pueden querer "mantenerse al margen". Usualmente, esto significa que el individuo *no* apoya la propuesta que se está debatiendo, pero que permitirá que se tome la decisión si fuera necesario. En ocasiones, sin embargo, una persona escoge mantenerse al tanto simplemente porque siente que no es lo suficientemente experto en la materia como para hacer aportes constructivos.

Sea consciente

- Esté atento a los tomadores de decisiones beligerantes que buscan hacer un alegato personal o fuera del tema. Los facilitadores y empatizadores (si usted decide recurrir a las funciones expuestas en la sección Consejos) deberían recibir la orientación de mantener una atmósfera positiva durante la toma de decisión por consenso.
- Si su grupo exige la unanimidad, una persona (o pequeña minoría) tiene poder de bloquear decisiones. Esto puede atrapar al grupo en un momento de desacuerdo grave. Considere cambiar la regla de decisión de su grupo para una que permita al grupo avanzar en una decisión incluso si no todos están de acuerdo.

Adaptado de Wikihow.com/Reach-a-Consensus,2015 (autor desconocido)

Ejemplo de sistema de delegados:

Abacus Holdings Ltd es una gran organización que emplea aproximadamente a 3000 trabajadores. La empresa está compuesta por varias plantaciones independientes, cada una bastante alejada de la otra. La empresa decidió que no es posible celebrar una asamblea general para todos los trabajadores de una sola vez pues es muy complicado organizar a tantos trabajadores en un solo lugar, entonces optaron por un sistema de delegados.

Se decidió que serían 60 delegados, es decir, que cada delegado representaría aproximadamente a 50 trabajadores. Esto abarca todas las diferentes secciones de las fincas y permite que todos tengan una representación, incluso los trabajadores migrantes y de temporada. Cada sección celebró elecciones para decidir quién sería su delegado. Se dio formación a los delegados sobre sus funciones y responsabilidades.

Se espera que los delegados actualicen periódicamente a los trabajadores sobre los asuntos relacionados con la Prima Fairtrade; también serán responsables de recopilar ideas sobre cómo se puede usar la Prima, así como de informar al CPF sobre las necesidades de los trabajadores y representarlos en las reuniones de la AG.

El plan de trabajo de la Prima Fairtrade se distribuye con antelación para facilitar que los delegados lo discutan con los trabajadores antes de la aprobación en la Asamblea General.

Elecciones para el CPF

Todos los trabajadores de la empresa son elegibles para ser nombrados en el CPF y participar en las elecciones. La composición del comité debe reflejar la composición del personal en cuanto a género, áreas de trabajo, por ejemplo, campo, procesado, miembro de la comunidad, miembro del sindicato y, donde proceda, trabajadores temporales, migrantes y subcontratados. En caso de que exista un bajo porcentaje de algún grupo en el personal, se debería realizar un análisis sensato para determinar la representación. Si los trabajadores de temporada y temporales no pudieran participar en las reuniones con regularidad entonces pudiera ser más práctico elegir a un trabajador permanente que represente los intereses de estos grupos.

Las elecciones para escoger a los representantes de los trabajadores deben realizarse de manera democrática según los términos de referencia del CPF (ver arriba) y deben quedar debidamente documentadas. Si se necesitara asistencia en este paso, para garantizar que el proceso se realiza de manera democrática y justa, se puede buscar apoyo externo, por ejemplo, del personal de campo de Fairtrade en la región o incluso de los representantes electos de los trabajadores.

Se deben designar asesores de la gerencia para que formen parte del CPF, inferiores en número a los representantes de los trabajadores. Aunque son miembros que no votan en el CPF, necesitan participar activa y responsablemente sirviendo de guía y apoyo a los trabajadores en la gestión de la Prima.

Participación activa de la gerencia significa:

- Asistir a las reuniones periódicamente
- Facilitar el proceso sin dirigirlo
- Guiar, asistir y apoyar a los trabajadores compartiendo con ellos conocimientos, experiencias y conexiones
- No imponer sus opiniones
- Apoyar a los trabajadores en el Comité de manera que sean cada vez más competentes para gestionar la Prima y que su dependencia del apoyo de la gerencia disminuya cada vez más
- Bloquear decisiones sobre gastos solo en caso de que estos pudieran violar las reglas de Fairtrade, ser ilegales o tener un efecto negativo demostrable para la empresa desde el punto de vista estructural, financiero o social.

Se necesita establecer una cuenta bancaria donde se ingrese la Prima. Tanto los trabajadores miembros como los asesores de la gerencia en el CPF deben ser signatarios conjuntos de la cuenta; signatarios pudiera incluir el asesor de la gerencia en el CPF, el presidente del CPF y otro trabajador miembro del CPF.

El dinero de la Prima procedente de los pagadores de Prima debe ser ingresado directamente a la cuenta bancaria del CPF y, si en circunstancias excepcionales, la empresa lo ha recibido este debe transferirse a la cuenta en un plazo de 30 días a partir de la fecha de recepción.

Una vez establecida la cuenta de banco, se necesita un documento escrito legal vinculante entre la empresa y el órgano legal registrado para gestionar la Prima Fairtrade que garantice que, si la empresa resulta descertificada de Fairtrade o disuelta, en algún momento futuro, el saldo de la Prima Fairtrade quede a disposición del CPF y se distribuya entre los trabajadores en un plazo de 3 meses o se utilice en los proyectos de la Prima que estén en marcha.

Gestión continua de la Prima

Las reuniones del CPF deben realizarse periódicamente, durante la jornada laboral y deberá levantarse acta de las reuniones. La frecuencia de estas reuniones se determinará en base a la cantidad y a la frecuencia de la Prima ganada. Se sugiere que el CPF se reúna al menos una vez por trimestre. La información sobre cualquier venta Fairtrade se debe contrastar con la Prima que se haya recibido y ha de quedar recogido en las actas de esas reuniones. Las actas también darán cuenta del informe a la AG.

Todos los libros relacionados con la contabilidad de Fairtrade deben estar disponibles tanto para los miembros del CPF (los trabajadores de la empresa) como para el órgano de certificación.

El CPF también debe reunirse periódicamente, durante la jornada laboral, con los trabajadores para debatir sobre sus necesidades y plantear diferentes ideas de proyectos. Se debe registrar la información debatida en estas reuniones. Debería ser a partir de estas reuniones que se desarrolle el plan de trabajo de la Prima.

El plan de trabajo de la Prima Fairtrade debe tener en cuenta las necesidades de todos los diferentes grupos de trabajadores de la empresa. El CPF tiene que decidir el mejor uso para la Prima y establecer un presupuesto razonable basado en los ingresos previstos por concepto de Prima. Para más orientaciones consulte el documento [Explanatory Document for the Fairtrade Premium and Premium Committee](#).

La descripción de cada proyecto en el plan de trabajo debería incluir:

- Propósito y objetivos
- Grupo(s) meta que se beneficiarán (por ej., hombres, mujeres o todos los trabajadores, trabajadores migrantes y temporales, miembros de la familia, comunidad)
- Actividades
- Tareas y responsabilidades
- Presupuesto del proyecto (total / anual)
- Fecha de inicio y final de proyecto
- Cómo se realizará el monitoreo del proyecto
- Fecha de aprobación del proyecto por la AG.

En el caso de los grandes proyectos (como lo haya definido el CPFy acordado la AG), préstamos o inversiones que se vayan a emprender con los fondos de la Prima debe realizarse una evaluación de riesgos para cada uno de estos proyectos respectivamente para minimizar los riesgos. El CPF ha de recibir formación para que sea capaz de realizar evaluaciones de riesgo simples y de entender las más complejas. Serán el CPF o la gerencia quienes han de organizar estas formaciones, las que podrán correr a cargo de los representantes de Fairtrade International. Vea ejemplos de valoraciones de riesgo en el Anexo 2 al final de este documento.

Si se necesitaran evaluaciones de riesgo más complejas que quedaran fuera de la competencia del CPF, entonces una tercera parte independiente pudiera realizarla. Por ejemplo, una unidad de producción / procesamiento propiedad de los trabajadores puede ser considerada como una gran inversión entonces los riesgos han de ser evaluados; como un préstamo a la empresa se considera de alto riesgo, este debe ser evaluado externamente.

La asamblea general de trabajadores debe tener lugar al menos una vez al año.

La AG de trabajadores debe aprobar los presupuestos y planes de trabajo de la Prima y se debe presentar un informe sobre la Prima Fairtrade y proyectos anteriores (Informe Anual de la Prima Fairtrade). Cualquier debate y sugerencia de cambio ha de quedar registrado y ajustarse debidamente.

Es muy recomendable contar *in situ* con un comité de auditoría interna con mecanismos de control interno para comprobar los saldos, informes y usos de la Prima. Para las grandes sumas de Prima se recomienda también una auditoría externa.

El informe anual sobre la Prima de Comercio Justo Fairtrade debe incluir información documentada sobre los siguientes aspectos:

- Datos generales sobre los ingresos recibidos, gastos y balance de la Prima Fairtrade
- Una descripción de cada proyecto que se haya planificado, se esté desarrollando o haya concluido desde el último ciclo reportado (ver descripciones anteriores)
- Detalles sobre las actividades realizadas y explicación en el caso de las no realizadas
- Coordinación de tiempo
- Costos
- Otras acciones



Bus de uso social adquirido con fondos de la Prima, Volta River Estates Ltd, Ghana. Foto: James Robinson.

Los fondos de la Prima Fairtrade Premium pueden usarse

- Para beneficiar a los trabajadores, sus familias y comunidades gracias a proyectos comunitarios tales como escuelas, fuentes de agua potable, salas de reuniones, etc. Comunidad generalmente se refiere a las personas que trabajan para la misma empresa y viven en la misma área general. Esto puede extenderse a otras áreas donde viven y trabajan los miembros de la familia, siempre que los trabajadores compartan el mismo sentido de comunidad.
- Para distribuciones individuales de bienes no consumibles tales como luminarias de energía solar, cocinas de gas, colchones etc., siempre y cuando los bienes sean accesibles a todos los trabajadores por igual. Estas provisiones tienen la intención de beneficiar a los trabajadores que normalmente no pueden permitirse tales artículos y mejorar así sus estándares de vida.
- Hasta un 20% del dinero, por año, puede repartirse equitativamente entre los trabajadores en efectivo como bonificación Fairtrade. Este porcentaje puede aumentar hasta un 50% del total de la Prima en circunstancias excepcionales, como cuando la mayoría del personal son trabajadores migrantes que no pueden beneficiarse con los proyectos de la Prima o en caso de desastres u otros incidentes naturales.



Los fondos de la Prima Fairtrade no pueden usarse para

- Cumplir con responsabilidades legales de la empresa, por ej., los requisitos sobre salud y seguridad o cualquier otra obligación establecida en la legislación aplicable o en los convenios de negociación colectiva,
- Reemplazar gastos sociales y ambientales ya existentes en la empresa,
- Cubrir los gastos corrientes de la empresa,
- Cubrir los gastos de cumplimiento con el criterio Fairtrade,
- Involucrarse en alguna actividad ilegal que pueda poner en peligro el negocio o cualquier actividad de la empresa,
- Complementar la remuneración de los trabajadores

El Criterio permite la opción de distribuir un monto limitado (de hasta 20% o en casos excepcionales hasta un 50%) de la Prima en efectivo a todos los trabajadores. Fairtrade reconoce que los trabajadores son plenamente capaces y calificados para determinar la mejor manera de responder a sus intereses a través de la Prima; ya sea a través de gastos individuales, con una parte en efectivo, o a través de proyectos comunitarios que beneficien a todos los trabajadores. En caso de que los trabajadores consideren la opción del pago en efectivo, se recomienda que el CPF explique claramente a los trabajadores las implicaciones del uso de la Prima en efectivo a través de:

- el cálculo del monto que cada trabajador recibiría en caso de pago individual;
- la sugerencia de que comparen el impacto potencial de esa cifra individual en sus estándares de vida en relación con el impacto de acumular esas cifras individuales y comenzar un nuevo proyecto o continuar con los proyectos existentes.

Multi-plantaciones

En el caso de las multi-plantaciones se deben crear comités de la Prima Fairtrade en cada plantación asociada a la multi-plantación.

Si existe un CPF central entonces se debe incluir en los términos de referencia del CPF un sistema para establecer los delegados electos que representarán a cada plantación asociada.

En Año 1 la estructura central debe facilitar un informe de la cantidad total de Prima Fairtrade recibida, cómo se distribuyó entre los diferentes comités de la Prima Fairtrade así como un plan combinado que recoja todos los planes individuales de la Prima.

2.2 Creación de capacidades

Año 0

2.2.2	B	Los trabajadores entienden el objetivo de la Prima de Comercio Justo Fairtrade y la función del CPF.	<input type="checkbox"/>
2.2.3	B	Proporcionar formación inicial a los representantes de los trabajadores en el CPF.	<input type="checkbox"/>

Año 1

2.2.1	B	Aumentar la concienciación tanto de los trabajadores como de la gerencia sobre Fairtrade y los derechos de los trabajadores.	<input type="checkbox"/>
-------	---	--	--------------------------

2.2.8	B	Garantizar el acceso a la educación primaria a los hijos de todos los trabajadores permanentes residentes.	<input type="checkbox"/>
-------	---	--	--------------------------

Año 3

2.2.4	D	Garantizar que los representantes de los trabajadores tengan formación sobre legislación laboral y habilidades de negociación.	<input type="checkbox"/>
2.2.5	D	Proporcionar al personal la oportunidad de desarrollar habilidades y calificaciones.	<input type="checkbox"/>
2.2.6	D	Atender especialmente el empoderamiento de la mujer.	<input type="checkbox"/>
2.2.7	D	Emprender actividades para lograr la igualdad en el lugar de trabajo y promover los grupos minoritarios y en desventaja.	<input type="checkbox"/>
2.2.9	D	Implementar medidas para mejorar la educación de los hijos de todos los trabajadores.	<input type="checkbox"/>

Año 6

2.2.10	D	Dar apoyo para servicios de guardería para los hijos de los trabajadores.	<input type="checkbox"/>
--------	---	---	--------------------------



Formación sobre Fairtrade y seguridad alimentaria en Limounsaous, Marruecos. Foto, cortesía de Hakima Moustatia.

¿Por qué es importante?

La creación de capacidades, en términos de formación sobre Fairtrade, garantiza que los trabajadores, a todos los niveles dentro de la empresa, sean conscientes de los beneficios de Fairtrade y del compromiso necesario de toda la empresa para participar en Fairtrade.

La creación de capacidades a todos los niveles, empezando desde los niños de escuela primaria, es importante para el sistema Fairtrade, pues permite a todos los trabajadores y sus familias y comunidades mejorar sus habilidades individuales, competencias y potencialidades y tener, en última instancia, la facultad de invertir en su propio empoderamiento.

Por último, los trabajadores no solo necesitan sus derechos para protegerse de infracciones; sino que también necesitan tener la confianza y la competencia para hacer uso de ellos.

¿Qué hacer?

Proporcionar oportunidades de educación y formación para trabajadores y personal, de todos los grupos de la empresa, para fomentar sus potencialidades, empoderarles y eliminar las barreras para el empleo y la promoción de las minorías y grupos desfavorecidos como mujeres, discapacitados y miembros de minorías visibles. Las formaciones pueden correr a cargo del apoyo a los productores de Fairtrade u otras organizaciones pertinentes, según sea apropiado; todas las actividades de formación han de estar debidamente documentadas incluyendo temas, fecha y hora, duración y nombres de los formadores y los asistentes.

La formación debe abarcar en particular:

1. Formación inicial para cada nuevo representante de los trabajadores en el CPF, durante la jornada laboral, para que puedan cumplir sus funciones eficazmente. Esta formación puede correr a cargo del apoyo a los productores de Fairtrade y sería ideal que tuviera lugar antes de que la empresa sea certificada para así preparar a los miembros del comité a trabajar con la Prima Fairtrade tan pronto como la empresa comience a recibirla. Se deberían organizar igualmente cursos de actualización, para mejorar las capacidades de todos los miembros del CPF para gestionar los fondos de la Prima y planificar proyectos de manera efectiva. Esto también puede correr a cargo del apoyo a los productores de Fairtrade.
2. Una formación más detallada para los miembros del CPF, en el año tres, sobre planificación de proyectos participativos y gestión financiera.
3. Formación especializada, en el año tres, sobre legislación laboral y habilidades de negociación prevista para los representantes electos de los trabajadores a cargo de un sindicato de cualquier otra organización pertinente.
4. Concienciación sobre Fairtrade para garantizar que todos los niveles en la empresa comprenden el compromiso p. ej., la alta directiva, supervisores y trabajadores en general, incluyendo trabajadores migrantes y de temporada/temporales.

Todos los niveles deberían ser conscientes, en particular, de lo siguiente:

- Derechos y deberes de los trabajadores (el punto de contacto local pueden apoyar esta formación, ver la página 31 para más detalles sobre el punto de contacto).
 - El objetivo y los beneficios de la Prima Fairtrade
 - Las diferentes funciones, deberes y posiciones del Comité de la Prima de Comercio Justo Fairtrade y de los representantes electos de los trabajadores. (Esto se debería explicar antes que se dé la oportunidad a los trabajadores de nominar a sus representantes para las elecciones.)
5. Oportunidades para trabajadores y personal, siempre que sea posible, de potenciar sus habilidades y calificación en general, centrándose en mejorar la posición de todos los grupos que componen el personal. Por ejemplo, en asociación con el Comité de la Prima, para proporcionar formación en liderazgo o pasar una escuela de conducción.
 6. Especial atención al empoderamiento de la mujer a través de formación adecuada, creación de capacidades, orientación, estímulo y asistencia, según sea necesario. Particularmente en las comunidades dominadas por hombres, las mujeres pueden beneficiarse de un espacio dedicado a debatir sobre sus necesidades y desafíos. Se sugiere especialmente apoyar la creación y operaciones de un comité de género o grupo de mujeres. También se le pudiera pedir al sindicato instaurar estos como subcomités con recursos proporcionados por el empleador. Es una buena práctica que una mujer miembro del equipo de gerencia encabece la sensibilización sobre el tema de la mujer en el lugar de trabajo.
 7. Actividades para alcanzar la equidad (equidad o justicia en la manera en que son tratadas las personas) en el lugar de trabajo, lo que pudiera incluir: educación y formación profesional para las personas desfavorecidas o las minorías, para calificarlas

y que puedan ocupar funciones de mayor rango, así como políticas y prácticas para garantizar que se eliminen las barreras; conduciendo a una representación adecuada de todos los grupos que componen el personal a todos los niveles.

Además de la formación al personal, Fairtrade exige a la empresa que asuma la responsabilidad de garantizar que los hijos de los trabajadores tengan acceso a una mejor educación. Para lograr esto la empresa debe:

- Garantizar que los niños de todos los trabajadores permanentes residentes tengan acceso a la escuela primaria, o sea, maestros calificados en el lugar o transporte que permita a los niños llegar a las escuelas del gobierno. La distancia a recorrer hasta la escuela debe suponer un riesgo para la seguridad y protección de los niños.
- Implementar medidas para mejorar la educación de todos los hijos de todos los trabajadores incluyendo los niños de los trabajadores no permanentes residentes.
- Garantizar el apoyo a los servicios de guardería para los hijos de los trabajadores ya sea dentro o fuera de las instalaciones.



Guardería Bovele, Sudáfrica. Foto: Malin Olofsson

3. Condiciones laborales

3.1 Derecho a la no discriminación

Año 0

3.1.1	B	No discriminar, ni apoyar o tolerar la discriminación.	<input type="checkbox"/>
3.1.2	B	No realizar análisis médicos durante la contratación.	<input type="checkbox"/>
3.1.3	B	No recurrir, apoyar o tolerar castigos o abusos corporales.	<input type="checkbox"/>
3.1.5	B	No tolerar el acoso sexual.	<input type="checkbox"/>
3.1.6	B	Establecer, implementar, comunicar y poner en acción políticas que prohíban el acoso sexual.	<input type="checkbox"/>
3.1.7	B	No discriminar por el hecho de recurrir al procedimiento de quejas.	<input type="checkbox"/>

Año 1

3.1.4	B	Establecer, comunicar y poner en práctica una política de medidas disciplinarias.	<input type="checkbox"/>
-------	---	---	--------------------------

Año 3

3.1.8	B	Mantener registros suficientes de todos los contratos finalizados.	<input type="checkbox"/>
-------	---	--	--------------------------

Año 6

No existen requisitos para Año 6			
----------------------------------	--	--	--

¿Por qué es importante?

La discriminación se define en el Convenio No. 111 (Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)) de la OIT como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, país de procedencia u origen social (entre otras características), "que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación".

La discriminación en el empleo adopta diferentes formas y ocurre en todo tipo de entorno de trabajo; significa diferencia en el trato a las personas debido a ciertas características como pueden ser raza, color de la piel o género y tiene como resultado la acentuación de las desigualdades. Si la libertad de los seres humanos para desarrollar sus capacidades, escoger y proseguir sus aspiraciones profesionales y personales, independientemente de sus cualidades, resulta limitada, estos no pueden desarrollar sus habilidades y competencias en todo su potencial. Además de conducir a la frustración en el lugar de trabajo, este hecho compromete sus derechos y significa, eventualmente, pérdida de productividad para el empleador.

¿Qué hacer?

Asegurarse de que a los empleados no se les ofrece puestos o beneficios adicionales, son promovidos o despedidos basándose en criterios de raza, color, sexo, orientación sexual, discapacidad, estado civil, estatus de VIH/SIDA, edad, religión, opinión política, pertenencia a un sindicato u órgano de representación de trabajadores, país de procedencia, origen social o cualquier otra condición para la contratación, promoción, acceso a la formación, remuneración,

asignación de trabajo, despido, jubilación, trato general en el lugar de trabajo y otras actividades.

Debería quedar claro que no se realizarán análisis médicos para determinar embarazo, estatus de VIH/SIDA o trastornos genéticos. La valoración debería basarse solo en la capacidad de la persona para realizar el trabajo exigido.

La discriminación contra las personas que viven con **VIH/SIDA** es una preocupación creciente, especialmente para las mujeres. Esta puede tomar diferentes formas que incluyen análisis médicos de pre-empleo, que conducen a la negativa de contratación, análisis a los visitantes extranjeros de largas estancias antes de entrar a un país y, en algunos países, análisis médicos obligatorios para los trabajadores migrantes.

Otras formas de discriminación incluyen el despido sin evidencias médicas, notificación previa o audiencia, degradación o denegación de una promoción merecida, negación de los beneficios de seguro médico, reducciones de salario y acoso. También pueden incluir el hecho de conceder o negar trabajo o promociones a cambio de favores sexuales no consensuados o por negación de estos mismos u otro tipo de favores.

Se prohíbe a cualquier persona que gestione o supervise trabajadores el hecho de recurrir, apoyar o aceptar castigos inapropiados en forma de agresión física o amenazas, así como comportamientos insultantes tanto físicos como verbales. El ambiente laboral debe estar libre de toda forma de abuso sexual, manipulación o acoso psicológico.

Cada empresa debería desarrollar políticas para combatir la discriminación y el acoso sexual así como medidas disciplinarias justas y apropiadas, las que deberían darse a conocer de manera que se entiendan y se pongan en práctica. En esencia, Fairtrade promueve el compromiso social que vaya más allá del mero cumplimiento. Esto significa que se anima a la gerencia de las organizaciones de trabajo contratado certificadas ubicadas en sociedades con barreras culturales que obstaculizan la igualdad en el trato de ciertas categorías de trabajadores a que den pasos proactivos para mejorar la cultura en el lugar de trabajo.

Enlaces / referencias

Convención C111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación): http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Helpdesk de la OIT: Eliminar la discriminación en el centro de trabajo
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_142783.pdf

C110 (Convenio sobre las plantaciones) y garantizar un trato justo a los trabajadores migrantes:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C110

Los convenios de la OIT C97 (Convenio sobre trabajadores migrantes):

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C097

y C143 (Convenio sobre trabajadores migrantes (disposiciones complementarias):

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C143

3.2 Derecho al trabajo

Año 0

3.2.1	B	No trabajo forzoso, en condiciones de servidumbre o involuntario en prisión.	<input type="checkbox"/>
3.2.2	B	No empleo condicional para los cónyuges.	<input type="checkbox"/>

Año 1

No existen requisitos para Año 1

Año 3

No existen requisitos para Año 3

Año 6

No existen requisitos para Año 6

¿Por qué es importante?

El trabajo forzoso es lo opuesto al trabajo digno. Las personas más desprotegidas, incluyendo mujeres y jóvenes, poblaciones indígenas y trabajadores migrantes son particularmente vulnerables.

En el Convenio sobre trabajo forzoso, de 1930 (No. 29), la OIT define trabajo forzoso como "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo amenaza de una pena cualquiera para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente" (Artículo 2(1)).

Trabajo forzoso significa que una persona es forzada a realizar algún tipo de trabajo bajo amenaza de castigo o de pérdida de derechos y privilegios. Sus formas más extremas incluyen tráfico, secuestro, violencia física, emocional o sexual, restricción o incluso amenazas de muerte dirigida a las víctimas o a sus familiares. Otras formas incluyen amenazas de denuncia de la víctima a la policía o a las autoridades migratorias cuando su estatus de empleo es ilegal. En ocasiones, los empleadores llegan al punto de exigir a los trabajadores que entreguen sus documentos de identidad incluso recurren a la amenaza de confiscación de dichos documentos con el fin de imponer un trabajo forzoso. También se considera trabajo forzoso si se exige un período de preaviso que no es razonable.

Trabajo en condiciones de servidumbre, también conocido como servidumbre por deudas, tiene lugar cuando una persona se ve forzada a pagar un préstamo directamente con trabajo en lugar de realizar un pago real cuando el empleador concede préstamos bajo condiciones excesivas tales como tasas de interés demasiado elevadas.

Muchas de las víctimas se han visto implicadas en situaciones de trabajo forzoso debido a falsas promesas, a través del fraude y el engaño, solo para descubrir con posterioridad que no son libres de abandonar su trabajo, debido a coacción legal, física o psicológica. El consentimiento inicial puede considerarse irrelevante cuando para obtenerlo se ha utilizado el engaño o el fraude.

¿Qué hacer?

Asegurarse de que ninguna de las formas del trabajo forzoso tenga lugar, incluyendo la servidumbre y el trabajo involuntario en prisión. Las personas deben ser libres para abandonar su empleo en cualquier momento, siempre que respete el período de preaviso estipulado. El cónyuge de un(a) trabajador(a) no puede ser forzado(a) a trabajar para el

empleador de su esposo(a). Los cónyuges podrán elegir trabajar en cualquier otro lugar si así lo desean, incluso cuando el empleador proporciona alojamiento para toda la familia. Si algún trabajador es analfabeto es una buena idea explicarle el contrato verbalmente y cerciorarse de que entiende los términos del empleo.

Principios para que los líderes empresariales combatan el trabajo forzoso

- Contar con una política clara y transparente que exponga las medidas adoptadas para evitar el trabajo forzoso.
- Tratar con justicia a los trabajadores migrantes. Supervisar cuidadosamente las agencias que contratan mano de obra, especialmente en otros países, y excluir aquellas que se sepa que han recurrido a prácticas abusivas y al trabajo forzoso;
- Asegurarse de que todos los trabajadores tengan contratos escritos, en un lenguaje comprensible para ellos, que especifique sus derechos en cuanto al pago de los salarios, horas extra, retención de los documentos de identidad y otros aspectos relacionados con la prevención del trabajo forzoso;
- Formar a los auditores internos, recursos humanos y oficiales de cumplimiento de manera que puedan identificar el trabajo forzoso en la práctica y busquen soluciones apropiadas;
- Promover los acuerdos y los códigos de conducta por sector industrial (p. ej., agricultura), identificando las áreas donde hay riesgo de trabajo forzoso y tomar las medidas correctivas adecuadas.

Adaptado de: OIT, Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso, Febrero 2007.

Enlaces / referencias

Convenio 29 de la OIT sobre Trabajo Forzoso:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:3868738281794891::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C029:NO

Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del trabajo forzoso:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:2305803869564939::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C105:NO

Informe de la OIT sobre “El costo de la coacción”:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_106269.pdf

3.3 Trabajo infantil y protección de la infancia

Año 0

3.3.1	B	No emplear a niños menores de 15 años.	<input type="checkbox"/>
3.3.2	B	No someter a niños menores de 18 años a ningún trabajo que ponga en riesgo su salud, seguridad o moralidad y su asistencia a la escuela.	<input type="checkbox"/>
3.3.3	B	Establecer e implementar una Políticasobre Trabajo Infantil.	<input type="checkbox"/>
3.3.4	B	Si en el pasado usted ha empleado niños menores de 15 años o menores de 18 años para trabajos peligrosos/de explotación, asegurarse de que esos niños no pasen a realizar peores formas de trabajo.	<input type="checkbox"/>

Año 1

No existen requisitos para Año 1			
----------------------------------	--	--	--

Año 3

3.3.5	B	Si existe riesgo de trabajo infantil, implementar procedimientos para hacerles frente.	<input type="checkbox"/>
-------	---	--	--------------------------

Año 6

No existen requisitos para Año 6			
----------------------------------	--	--	--

¿Por qué es importante?

Más de 132 millones de niñas y niños de entre 5-14 años de edad trabajan en fincas y plantaciones en todo el mundo. Particularmente las niñas están en desventaja pues, con frecuencia, deben asumir tareas del hogar ya sea antes o después del trabajo en el campo. Largas horas de trabajo en el campo o en la casa impiden a los niños adquirir conocimientos y desarrollar habilidades a través de la educación y la formación, conocimientos y habilidades que pudieran ayudarles a salir de la pobreza.

Fairtrade quiere evitar el trabajo que sea perjudicial para los niños. Una de las vías más efectivas para evitar que los niños comiencen a trabajar demasiado jóvenes es establecer una edad mínima. Fairtrade International se guía por el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima. El trabajo infantil sigue siendo un problema ingente en todo el mundo y como prioridad es particularmente importante eliminarlas peores formas de trabajo infantil. Fairtrade International se guía por el Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil.

Es importante reconocer que no todo el trabajo que los niños realizan en la agricultura es negativo para ellos. Tareas apropiadas a la edad del niño, que no interfieran en su escolaridad o su tiempo libre, forman parte natural de crecer en un ambiente rural.

¿Qué significa peores formas de trabajo infantil?

Las peores formas de trabajo infantil son prácticas como: la esclavitud infantil, el trabajo forzoso, la servidumbre por deudas, la trata, la servidumbre, la prostitución, la pornografía y formas de trabajo que son peligrosas para la salud, la seguridad y la moralidad del niño. La OIT ha sugerido definiciones para cada una de estas categorías, dejando que las autoridades nacionales generen su propia lista de lo que es un trabajo peligroso para los niños.

¿Qué se entiende por protección de la infancia?

Protección de la infancia es el término utilizado para describir las responsabilidades y actividades que se emprenden para evitar o detener el abuso y el maltrato infantil. Abuso y abandono infantil se definen como todas las formas de maltrato físico o emocional, abuso sexual, abandono, trato negligente, explotación comercial u otra que tengan como resultado perjuicios reales o potenciales para la salud, la supervivencia, el desarrollo o la dignidad de los niños.

Fairtrade se compromete a proteger activamente a los niños del abuso y la explotación presentes en las peores formas de trabajo infantil.

La Convención de las Naciones Unidas para los Derechos define los siguientes principios rectores:

Definición de niño (Artículo 1): *Esta Convención define “niño” como todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley de un país en particular, la mayoría de edad se alcance antes. El Comité sobre los Derechos del Niño, el órgano que examina el cumplimiento de la Convención, ha llamado a los estados a revisar la mayoría de edad si está establecida antes de los 18 y a incrementar el nivel de protección para todos los niños que no han alcanzado los 18.*

Interés superior del niño (Artículo 3): *El interés superior del niño tiene que ser la preocupación primordial en todas las decisiones que puedan concernirles. Todos los adultos deberían hacer lo que es mejor para los niños. Cuando los adultos toman decisiones, deberían tener presente cómo esas decisiones pueden afectar a los niños; esto se aplica particularmente a los responsables de presupuesto, políticos y legisladores.*

Protección contra toda forma de violencia (Artículo 19): *Los niños tienen derecho a recibir protección contra todo perjuicio y maltrato físico o mental (los niños reciben los cuidados adecuados y protección contra la violencia, el abuso y el abandono de sus padres, o de cualquier otra persona que los tenga a su cargo).*

¿Qué se entiende por trabajo infantil peligroso o de explotación?

Es el trabajo que perjudica la salud, seguridad o moralidad de los niños. Algunas industrias o tipos de trabajo conllevan riesgos específicos, pero cualquier forma de trabajo infantil puede entrañar peligros perjudiciales para el niño, dependiendo de las condiciones de trabajo. Los niños pueden estar expuestos directamente a peligros evidentes como herramientas afiladas o sustancias químicas tóxicas. Otros peligros para los niños que trabajan pueden ser menos obvios, como riesgos de abuso o problemas que resulten de excesivas jornadas de trabajo. Mientras más peligrosos es el trabajo, más extremas son sus consecuencias. Ningún empleado menor de 18 años puede realizar trabajos potencialmente peligrosos o trabajos nocturnos.

Corresponde a las autoridades competentes, en consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores, determinar qué es peligroso en el contexto nacional. Muchos países ya han establecido listas de trabajos peligrosos para los niños, pero muchos necesitan actualizar estas listas, otros todavía tienen que redactarlas.

¿Qué se define como área/producto de alto riesgo para trabajo infantil?

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos publica la llamada Lista de vigilancia sobre trabajo infantil y trabajo forzoso: <http://www.dol.gov/ILAB/regs/eo13126/main.htm>

Usted ha de mantenerse informado sobre la legislación nacional que se aplica en su caso particular.

¿Qué hacer?

Garantizar que el trabajo infantil no tenga lugar en su organización

Establecer procedimientos según los cuales no se pueda emplear o contratar a niños menores de 15 años. Esto también se aplica a los niños que la empresa contrata indirectamente para ayudar a sus padres en los campos de la empresa. Se deben hacer todos los esfuerzos para identificar la edad del niño siguiendo las directrices sobre los derechos del niño. Los niños menores de 15 años, en estas circunstancias, solo deberían trabajar después de la escuela

odurante las vacaciones y estar bajo la supervisión de uno de los padres de manera que reciban una guía adecuada en sus tareas.

Además, si los niños no están bajo la guía de uno de los padres o de su tutor legal, es muy difícil para el órgano de certificación verificar sus identidades y por tanto identificar si se trata o no de un caso de trabajo infantil.

Cualquier trabajo realizado por los niños empleados entre las edades de 16 y 18 años no debe ser obstáculo para su asistencia a la escuela (p.ej. ausencia a la escuela por causa de fatiga o enfermedad), su desarrollo personal o atentar a su moralidad y salud y todo debe entrar dentro de límites razonables de horas de trabajo. El trabajo no puede constituir un obstáculo para su desarrollo general en ningún aspecto.

Garantizar que la empresa desarrolla una política sobre trabajo infantil, incluyendo una declaración explícita en contra del trabajo infantil y un compromiso claro en adoptar el enfoque de los derechos del niño para proteger y rehabilitar a los niños afectados y que todos los trabajadores tienen la formación adecuada y entienden lo que esto significa.

¿Qué pasa si ha habido trabajo infantil en la empresa?

Si en el pasado ha habido trabajo infantil en su organización (si niños menores de 15 años han sido empleados con anterioridad o los menores de 18 años han estado expuestos a trabajos peligrosos / de explotación), esto ha de ser abordado abiertamente a través del desarrollo de una política y un programa de remediación basada en los derechos en un marco de protección de la Convención de las Naciones Unidas para los Derechos del Niño (CDN) que abarque cómo rescatar a los niños y cómo evitar que caigan en peores formas de trabajo. El programa ha de incluir proyectos de remediación que garanticen la protección inmediata y continua de los niños. Estos proyectos pueden involucrar a organizaciones de expertos asociadas, de preferencia, organizaciones locales.

Cuando se detectan las peores formas de trabajo infantil, el aumento del bienestar de los niños y jóvenes en las comunidades Fairtrade constituye una prioridad para la empresa.

Si usted escoge asociarse con Fairtrade, y/o con sus socios en derechos de los niños, en un rescate seguro en cuanto a las formas incuestionablemente peores de trabajo infantil, usted necesitará una Política y Programa de Protección infantil firmada que demuestre su compromiso en adoptar un enfoque de derechos del niño para proteger a los niños afectados. Usted y el personal pertinente de su empresa necesitarán capacitación sobre las metodologías de los derechos de los niños; un Oficial Fairtrade u otro representante de la alta gerencia deberían ser responsables del desarrollo, ratificación, implementación y evaluación de esta Política y Programa de Protección de los Niños y las acciones relacionadas.

¿Qué ocurre si todavía existe riesgo de trabajo infantil?

Si todavía existe riesgo de trabajo infantil en la empresa, se deben poner en práctica procedimientos pertinentes. Estos procedimientos deberían incluir monitoreo y remediación a nivel de la comunidad, p.ej., mantener registros de todos los trabajadores donde se refleje la edad, el género, copia de los documentos de identidad, estatus migratorio y otros datos pertinentes.

Implementar el monitoreo comunitario, que incluya a jóvenes, y la remediación del trabajo infantil de forma continuada. Esto pudiera incluir:

- Identificar a los niños empleados como trabajo infantil o en riesgo de estarlo;
- Informar periódicamente sobre la situación de los niños identificados;
- Medir los progresos realizados en cuanto al rescate seguro y la prevención del trabajo infantil;
- Evitar que los niños rescatados de las situaciones de trabajo sean sustituidos por otros niños.

Para sugerencias sobre cómo establecer un monitoreo comunitario que incluya a jóvenes y una remediación del trabajo infantil, por favor, solicite información a Fairtrade International.

Enlaces / referencias

Convenio C138 de la OIT sobre la edad mínima:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:5853958683686570::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C138:NO

Convenio C182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil

Labour:http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:4006753556604218::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C182:NO

Preguntas y respuestas sobre trabajo infantil peligroso:

http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_155246/lang--en/index.htm

3.4 Libertad de asociación y negociación colectiva

Año 0

3.4.1	B	No castigar, acosar o discriminar a los miembros de un sindicato o sus representantes.	<input type="checkbox"/>
3.4.2	B	Garantizar lo siguiente: <ul style="list-style-type: none">• Respetar el derecho de los trabajadores a afiliarse a un sindicato• Respetar el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente• No incurrir en actos de discriminación sindical o en actos de injerencia• No negar a los sindicatos los derechos de acceso• Negociar de buena fe con los trabajadores• Informar a los trabajadores sobre el punto de contacto local y publicar la información de contacto.	<input type="checkbox"/>
3.4.3	B	Aceptar las condiciones expuestas en 3.4.2 a través de la firma del Protocolo sobre la Libertad de asociación (LdA) de Fairtrade International.	<input type="checkbox"/>
3.4.4	B	Publicar la 'Garantía del derecho de los trabajadores a sindicalizarse' (incluida en el Protocolo LdA) de manera que todos los trabajadores sean conscientes de esta.	<input type="checkbox"/>
3.4.5	B	Permitir a los representantes sindicales reunirse con los trabajadores.	<input type="checkbox"/>
3.4.6	B	Existe una forma de representación de los trabajadores independiente y elegida democráticamente.	<input type="checkbox"/>
3.4.7	B	No interferir en la libertad de asociación mediante el control o la obstrucción a los sindicatos y a los representantes de los trabajadores.	<input type="checkbox"/>
3.4.8	B	Los representantes de los trabajadores pueden reunirse entre ellos, con todos los trabajadores y con la alta directiva durante la jornada laboral.	<input type="checkbox"/>
3.4.9	B	Los resultados de las reuniones celebradas con la alta directiva deben ser firmados y archivados.	<input type="checkbox"/>

Año 1

3.4.10	B	Firmar y acatar el convenio de negociación colectiva (CNC) para el sector.	<input type="checkbox"/>
--------	---	--	--------------------------

3.4.11	B	Si no existe CNC, emprender un proceso proactivo para iniciar uno.	<input type="checkbox"/>
--------	---	--	--------------------------

Año 3

No existen requisitos para Año 3

Año 6

No existen requisitos para Año 6

¿Por qué es importante?

El derecho a organizar y formar organizaciones de trabajadores es el requisito previo para la negociación colectiva profunda y el diálogo social.

Fairtrade International promueve los derechos de libertad sindical y negociación colectiva y considera que los sindicatos democráticos e independientes son el mejor medio para conquistarlos.

Además de ser un derecho, la libertad sindical permite tanto a trabajadores como a empleadores unirse para proteger mejor, no solo sus propios intereses económicos, sino también sus libertades civiles como el derecho a la vida, a la seguridad, a la integridad y a la libertad personal y colectiva. Como parte integral de la democracia, este principio es crucial para hacer realidad todo el resto de principios fundamentales y derechos en el centro de trabajo.

El diálogo social es un proceso permanente para abordar las condiciones de trabajo, los términos de empleo y las relaciones entre los empleadores y los trabajadores o sus respectivas organizaciones. Puede ser de ayuda anticipar los problemas potenciales y poder promover mecanismos pacíficos para ocuparse de ellos y encontrar soluciones que tengan en cuenta las necesidades y prioridades tanto de empleadores como de trabajadores.

La negociación colectiva es el proceso en el cual los trabajadores, a través de sus sindicatos, negocian los contratos con sus empleadores para determinar sus términos de empleo: pagos, beneficios, horarios, permisos, salud en el trabajo y políticas de seguridad. La negociación colectiva es, a menudo, objeto de normas en las legislaciones laborales nacionales para garantizar un proceso justo. Normalmente, al inicio de un proceso de negociación, las partes intercambian propósitos sobre los temas que quieren incluir en el convenio y debaten sobre ellos en las reuniones subsiguientes. Se exige a las organizaciones de trabajo contratado certificadas emprender proactivamente la negociación colectiva, en especial cuando este tipo de proceso no se ha establecido en su región o sector. Negociación de buena fe significa que los empleadores hacen todo el esfuerzo razonable para llegar a un acuerdo, sin amenazar con el cierre del negocio para presionar a los trabajadores a aceptar las propuestas del empleador, sin atrasar las reuniones con el sindicato, aportando la información financiera que el sindicato necesita para determinar su posición o alcanzar nuevas soluciones después de intercambiar propuestas de negociación para poner en marcha el proceso. La negociación colectiva es un componente esencial del diálogo social y es de suma importancia para el empoderamiento de los trabajadores.

¿Qué hacer?

Aceptar activamente los derechos de los trabajadores y sus formas de organizarse y negociar a través de la eliminación de barreras culturales y estructurales que pudieran impedirles ejercer sus derechos. No tolerar comportamientos o declaraciones negativas en contra de las organizaciones de trabajadores por parte de ningún supervisor. Asegurarse de dejar claro que

no habrá discriminación, amenazas o comportamiento intimidatorio hacia los miembros del (o los) sindicato(s), es decir: despidos, cambios de puesto, reubicación, asignación de un puesto inferior, degradaciones, cambios en las condiciones de trabajo, etc. No se deben ofrecer incentivos a los empleados para que desistan de afiliarse a un sindicato o tomar parte en actividades sindicales.

En el momento de la certificación, se debe firmar el [Protocolo de Libertad de Asociación](#) que Fairtrade International pone a su disposición como uno de los anexos del Criterio para Trabajo Contratado.

Con la firma del Protocolo de Libertad de Asociación de Fairtrade International las empresas están de acuerdo en:

- Respetar el derecho de todos los trabajadores a formar o afiliarse a sindicatos.
- Respetar el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente en la práctica.
- No participar en ningún acto de discriminación sindical o acto de injerencia.
- No negar el derecho de acceso a los sindicatos.
- Aceptar la negociación de buena fe con los sindicatos como un deber.
- Informar a los trabajadores sobre el punto de contacto local y la información de contacto pertinente, en el lugar de trabajo, de manera que todos los trabajadores lo vean y lo entiendan.

Los derechos de los trabajadores, promovidos en el Protocolo de libertad de asociación, no se deben denegar en la práctica y no pueden haber encontrado oposición en los dos últimos años. Si ha habido alguna oposición a la Libertad de asociación en los dos años previos a la solicitud, la empresa debe ser capaz de demostrar que desde entonces ha habido cambios significativos, como puede ser un cambio en la directiva anterior responsable de las violaciones o la remediación total de las violaciones anteriores.

Si la empresa cambia de propietario, la nueva gerencia debe firmar el Protocolo de Libertad de Asociación en un período no superior a tres meses.

El Protocolo de Libertad de asociación incluye obligatoriamente una 'Garantía del derecho a sindicarse' que consiste en una comunicación interna a los trabajadores que expresa la garantía que da la empresa a los trabajadores sobre su derecho a afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente y que la empresa no ejercerá discriminación alguna contra los trabajadores que decidan ejercer sus derechos. La garantía del derecho de los trabajadores a sindicarse debe ser:

- Traducida a las lenguas apropiadas,
- Plenamente explicada a los trabajadores,
- Expuesta en el lugar de trabajo de manera que todos los trabajadores puedan leerla fácilmente y entenderla.

¿Qué es el punto de contacto local?

Los puntos de contacto locales son expertos locales en derechos de los trabajadores capaces de apoyar a los trabajadores en el conocimiento y entendimiento de sus derechos y también pueden ayudarles a establecer y operar los sindicatos. Esto es particularmente pertinente en el caso de los trabajadores que no están representados en un sindicato. Es Fairtrade International

quien designa a los puntos de contacto locales y la Red de productores regional los ratifica. Estos puntos de contacto locales se harán disponibles a través del equipo de apoyo a los productores de Fairtrade de la oficina central de Fairtrade International. La organización de trabajo contratado ha de publicar la información de contacto (número de teléfono, dirección de recepción y de correo electrónico) de su punto de contacto local de manera que los trabajadores puedan verla fácilmente y entenderla, únicamente donde no existe representación sindical en el lugar de trabajo.

Representación de los trabajadores

Garantizar que exista alguna forma de representación de los trabajadores independiente y elegida democráticamente.

La gerencia debe favorecer un ambiente propicio para que los trabajadores tomen la iniciativa de organizarse por sí mismos independientemente. La gerencia no puede controlar o involucrarse, directa o indirectamente, en elecciones destinadas a formar o a dirigir ningún tipo de organización de trabajadores, pero sí pueden mostrar su respeto y reconocimiento a la representación de trabajadores a través del diálogo y la comunicación periódica.

Si los trabajadores necesitan apoyo para ser capaces de organizarse por sí mismos en un sindicato u otra forma de organización y emprender un proceso de elecciones, entonces el punto de contacto local los puede ayudar en esto.

Si los trabajadores deciden afiliarse a un sindicato ya establecido, se espera que la empresa proporcione el apoyo necesario para que los trabajadores asistan a las actividades de creación de capacidades que organiza el sindicato. Los representantes del sindicato deben tener acceso al lugar de trabajo en un momento y lugar acordados, sin injerencia o vigilancia de la gerencia, para que puedan informar sobre la sindicación y realizar sus funciones de representación.

No se permite la interferencia de la gerencia en la libertad de asociación, o sea, influencia financiera o por otros medios, favores, amenazas a los trabajadores o apoyo a una organización por encima de otra, es decir, negociar con una de las organizaciones excluyendo a la otra.

Es importante que los representantes electos de los trabajadores puedan reunirse durante la jornada laboral y que estas reuniones se programen y documenten. Los trabajadores han de contar con un tiempo razonable para asistir a las actividades del sindicato. La gerencia puede estipular reglas para garantizar que se responda a las necesidades operacionales. Los representantes han de reunirse:

- entre ellos, al menos una vez al mes, durante una hora;
- con todos los trabajadores, como promedio cada tres meses;
- con la alta gerencia al menos cada tres meses.

Los resultados de las reuniones con la alta gerencia se deben firmar y poner a disposición de los trabajadores publicándolas en los tabloneros de anuncios y en las principales lenguas que se hablen en el lugar de trabajo.

Se debe poder contar con instalaciones y recursos, a pedido de los representantes de los trabajadores, para que puedan realizar de manera efectiva sus funciones es decir, espacio para reuniones, acceso a servicios de comunicación independiente y un lugar cerrado donde almacenar archivos. El tiempo que necesitan los representantes para llevar a cabo sus deberes y asistir a las reuniones se debe acordar con la gerencia, o sea, las reuniones se deben indicar con fecha y hora en un programa anual.

Negociación colectiva

Si existe un Convenio de negociación colectiva (CNC) para el sector en el cual usted desarrolla sus negocios, entonces la empresa debe firmarlo y respetarlo. Si usted decide negociar colectivamente a nivel de la empresa entonces debe garantizar que los términos y condiciones de este convenio independiente no son menos que los del convenio del sector.

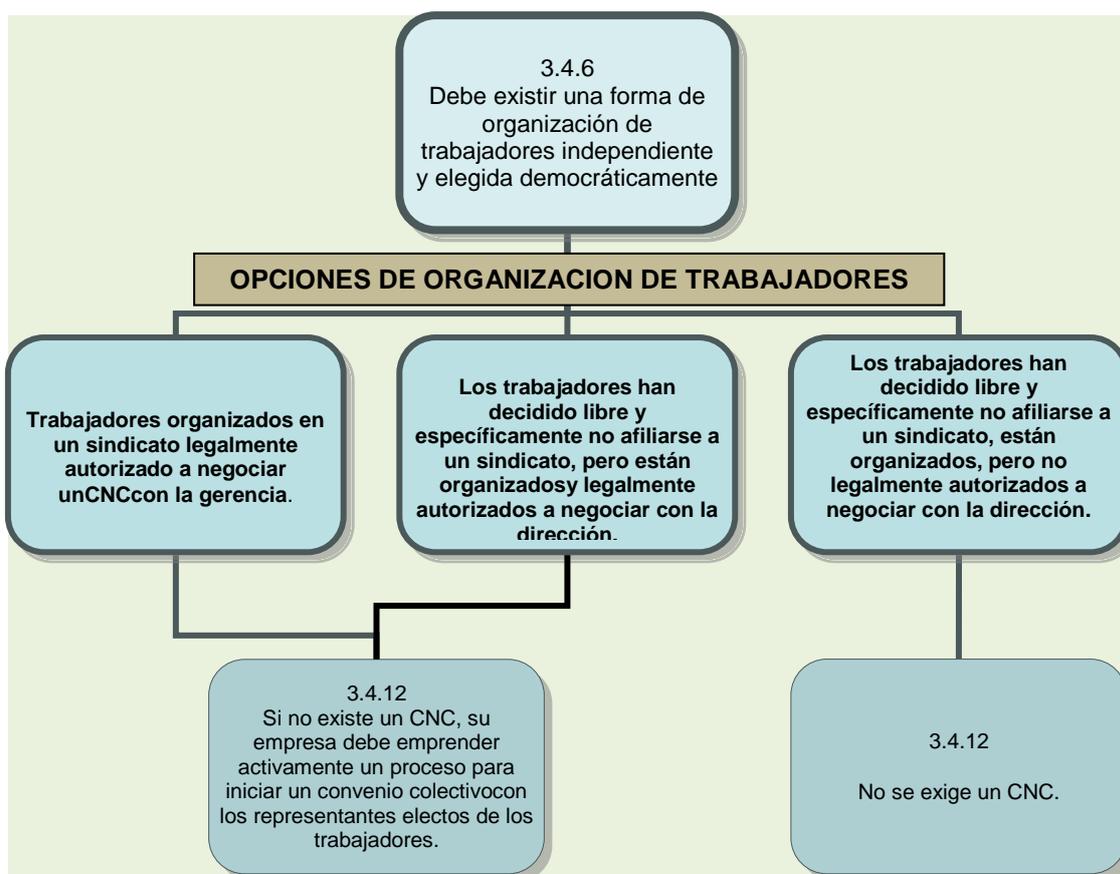
Si no existe CNC para el sector entonces la empresa debe emprender proactivamente un proceso con los representantes electos de los trabajadores para iniciar un convenio colectivo. Las negociaciones hacia este convenio colectivo pueden tener lugar a través de:

- un sindicato reconocido, o

- en ausencia de sindicato, con trabajadores electos, pero solo donde estén autorizados, por ley, a negociar.

Si no hubiera sindicato, la gerencia y los representantes electos de los trabajadores pueden entablar un diálogo con la(s) federación(es) sindical(es) nacional(es) para el respectivo sector con la Federación Sindical Internacional (o el secretariado profesional internacional correspondiente) sobre las mejoras de la representación de los trabajadores y la implementación de una CNC. Con este objetivo, Fairtrade International puede conectar a las organizaciones de trabajo contratado con los representantes regionales de la Federación Sindical Internacional, tales como la Unión Internacional de Trabajadores del Sector de Alimentos o el Congreso Internacional de Sindicatos.

Opciones de organización de trabajadores



Para que una negociación efectiva tenga lugar:

- Ha de realizarse de buena fe sin prácticas laborales injustas,
- Se han de proporcionar tiempos razonables y lugares para las reuniones,
- Se han de acompañar las propuestas de consideraciones serias y respuestas,
- Se ha de hacer todo intento razonable por alcanzar un acuerdo.

Un acuerdo negociado ha de abarcar al menos:

- Niveles salariales (con frecuencia se calcula a través de un sistema de referencias, teniendo en cuenta los salarios en negocios comparables)
- Manual de empleo

- Tiempo de trabajo
- Reglamento de vacaciones
- Horas extra

Donde los trabajadores hayan decidido no formar o afiliarse a un sindicato y no estén autorizados a negociar colectivamente, no se aplica el requisito sobre la negociación colectiva. El certificador determinará si se trata de una decisión libre de los trabajadores y sin ningún tipo de intimidación o coacción.

Enlaces / referencias

[ILO Conventions C87](#) (Convenio sobre la libertad sindical y el derecho a organizarse),

[C98](#) (Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva),

C135 (Convenio sobre los representantes de los trabajadores),

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C135

C141 (Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales),

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C141

[Recomendación R143 de la OIT](#) (Recomendación sobre los representantes de los trabajadores).

3.5 Condiciones de empleo

Año 0

3.5.1	B	Salarios y condiciones de empleo establecidos de acuerdo al CNCo a los promedios regionales.	<input type="checkbox"/>
3.5.2	B	No realizar descuentos en los salarios a menos que aparezca en la legislación nacional, el CNC o en un consentimiento escrito del empleado.	<input type="checkbox"/>
3.5.3	B	El trabajo a destajo se paga por encima del salario mínimo o el promedio regional.	<input type="checkbox"/>
3.5.5	B	El pago del salario es regular, documentado y en la moneda de curso legal.	<input type="checkbox"/>
3.5.6	B	Los trabajadores permanentes tienen contratos de trabajo legales y escritos.	<input type="checkbox"/>
3.5.8	B	Los trabajadores son conscientes y entienden sus derechos, responsabilidades, salarios y horarios de trabajo y tienen una copia firmada de su contrato de trabajo.	<input type="checkbox"/>
3.5.9	B	Los horarios de trabajo y horas extra concuerdan con la legislación y no exceden las 48 horas semanales.	<input type="checkbox"/>
3.5.10	B	Un día de descanso cada 6 días consecutivos trabajados.	<input type="checkbox"/>
3.5.11	B	Las horas extra son voluntarias y no exceden las 12 horas semanales o continuar por más de 3 meses consecutivos.	<input type="checkbox"/>

3.5.12	B	Las horas extra se compensan según una tarifa especial.	<input type="checkbox"/>
3.5.13	B	Dar, al menos, 2 semanas de vacaciones pagadas.	<input type="checkbox"/>
3.5.14	B	Dar y respetar pausas de comida y descanso.	<input type="checkbox"/>
3.5.15	B	Establecer regulaciones para permisos por enfermedad.	<input type="checkbox"/>
3.5.16	B	Garantizar, al menos, 8 semanas de licencia de maternidad pagadas. No poner fin a un contrato por motivos relacionados con la maternidad.	<input type="checkbox"/>
3.5.18	B	Pausas durante la jornada laboral a las madres lactantes para amamantar hasta que el niño tenga, al menos, 9 meses.	<input type="checkbox"/>
3.5.19	B	Seguridad social legal para todos los trabajadores.	<input type="checkbox"/>
3.5.22	B	Los trabajadores permanentes realizan el trabajo regular.	<input type="checkbox"/>
3.5.26	B	Pagar los gastos de viaje y visa y las tarifas de cualquier agencia para los trabajadores contratados en otras regiones.	<input type="checkbox"/>
3.5.27	B	Establecer y comunicar procedimientos de quejas.	<input type="checkbox"/>

Año 1

3.5.4	B	Incrementar los salarios y beneficios hasta alcanzar las referencias de salario dignode Fairtrade International. Los incrementos de salario y los plazos se negocian con los representantes de los trabajadores.	<input type="checkbox"/>
3.5.7	B	Los trabajadores temporales empleados por tres meses o más, tienen contratos de trabajo escritos.	<input type="checkbox"/>
3.5.21	B	Todos los trabajadores, permanentes/temporales, locales y migrantes reciben iguales beneficios y condiciones por igual trabajo realizado.	<input type="checkbox"/>
3.5.23	B	Toda la contratación habitual de trabajadores de temporada/temporales se realiza directamente.	<input type="checkbox"/>
3.5.24	B	Se subcontratan trabajadores solo para trabajo no regular o en circunstancias especiales. Los contratistas deben cumplir con las leyes nacionales y los requisitos Fairtrade a través de contratos escritos.	<input type="checkbox"/>
3.5.25	B	Existen registros detallados de los trabajadores subcontratados por el contratista.	<input type="checkbox"/>

Año 3

3.5.17	D	Incrementar el permiso de maternidad pagado hasta alcanzar las 12 semanas.	<input type="checkbox"/>
--------	---	--	--------------------------

3.5.20	D	Trabajar para que todos los trabajadores permanentes tengan fondo de previsión o plan de pensiones.	<input type="checkbox"/>
3.5.28	B	Garantizar seguridad estructural, decencia, privacidad, protección e higiene en las viviendas proporcionadas.	<input type="checkbox"/>

Año 6

No existen requisitos para Año 6

¿Por qué es importante?

Las buenas prácticas relacionadas con el pago a los trabajadores, los horarios de trabajo, la organización del trabajo, la protección de la maternidad, los permisos por enfermedad, la seguridad social, el alojamiento de los trabajadores y otras disposiciones para adaptar la vida laboral a las necesidades de la vida fuera del trabajo son aspectos esenciales de las relaciones de empleo y la protección de los derechos de los trabajadores.

¿Qué hacer?

Asegurarse de que los salarios y las condiciones de empleo respeten los CNC, en caso de que existan, o sean acordes a los promedios regionales (el que sea mejor). Note que el cálculo de la remuneración puede incluir también beneficios en especie. Las reglas se aplican para atribuir un valor monetario a los beneficios con el objetivo de cumplir con los requisitos del Criterio para Trabajo Contratado y, en particular, para determinar si los trabajadores reciben un salario digno. Por ejemplo: el valor de todos los beneficios en especie no puede exceder el 30% de la remuneración; se han de proporcionar beneficios periódicamente a los trabajadores; los beneficios en especie – por ejemplo alojamiento o transporte – han de tener una calidad digna; su valor no puede exceder el costo para el empleador; el valor no puede exceder el costo del sustituto elegido por el trabajador, siempre que sea de buena calidad. Es importante señalar que el valor de los beneficios individuales derivados del uso de la Prima no se puede contar como remuneración.

Asegurarse de haber especificado todos los salarios y términos de empleo para todas las diferentes funciones de empleados y los trabajos a destajo.

Garantizar que las deducciones a los salarios sean solo las que están recogidas en la legislación nacional, en los CNC u otro, donde el empleado haya dado su consentimiento por escrito, por ejemplo, una deducción por reembolso de préstamo de la Prima. Los castigos (medidas disciplinarias) no pueden efectuarse en forma de deducción de salario.

Garantizar que los pagos por trabajo a destajo, cuotas etc. sean equivalentes al salario promedio por hora trabajado para una carga de trabajo normal en las horas de trabajo reglamentarias y que es transparente y disponible para los trabajadores y organizaciones de trabajadores. Si los salarios están por debajo de la referencia de salario digno de Fairtrade, asegúrese que su empresa negocie con los representantes electos de los trabajadores e incremente anualmente los salarios reales hasta alcanzar el salario digno. Una vez alcanzado el salario digno los incrementos de salario han de continuar para ajustarse a la inflación.

El personal de apoyo a los productores de Fairtrade o la oficina de Fairtrade International proporcionará las referencias de salario digno y para todas las regiones donde existan empresas certificadas Fairtrade según el Criterio para Trabajo Contratado. Si no se dispone de las referencias sobre salario digno, se utilizará una referencia sustitutiva, como el umbral de pobreza nacional.

Salario digno: remuneración recibida por un(a) trabajador(a) por una semana de trabajo normal

en un lugar específico, suficiente para costear un nivel de vida digno para el/la trabajador(a) y su familia. Los elementos de un nivel de vida digno incluyen comida, agua, alojamiento, educación, cuidados médicos, transporte, ropa y otras necesidades fundamentales, así como provisiones para eventos inesperados.

Remuneración: consiste en salario, otros beneficios monetarios y beneficios en especie.

Salario real: los salarios que se ajustan al nivel de inflación.

Asegurarse de que los pagos del salario se efectúan:

- regularmente, según un calendario;
- en la moneda de curso legal; y
- quedan registrados en boletines de pago.

Contratos

Todos los contratos legales son por escrito y firmados para todos los trabajadores permanentes y para los trabajadores temporales contratados por tres meses o más. Los trabajadores deben recibir una copia firmada de su contrato en un idioma que puedan entender y ser conscientes y comprender sus derechos, responsabilidades, salarios y calendarios de trabajo.

Los contratos deben incluir, al menos:

- Descripción del trabajo
- Horarios de trabajo
- Tasa de pago
- Regulación para horas extra
- Beneficios sociales
- Prestaciones y deducciones
- Vacaciones pagadas anuales
- Protección del trabajador en cuanto a pérdida de salario en caso de enfermedad, discapacidad o accidente
- Período de preaviso para fin de contrato; mismo período para el empleado y el empleador

Horas extra y días de descanso

Garantizar que se cumpla tanto con la legislación nacional como con la local en cuanto a horas de trabajo y que se prefieran si son más ventajosas que estos requisitos.

Este Criterio en particular exige que:

- El horario de trabajo normal no excede periódicamente las 48 horas por semana
- Los trabajadores deben tener, al menos, un día de descanso por cada 6 días consecutivos trabajados
- Las horas extra deben ser voluntarias, no se recurre a ellas periódicamente y no deben exceder las 12 horas por semanas
- Las horas extra normales deben ser compensadas con un suplemento según un factor de 1.5 y según un factor de 2 por un trabajo realizado en los días regionales de descanso, trabajo nocturno o días festivos.

Excepciones

El órgano de certificación, FI –cert, puede autorizar aumento de horas extra o trabajo en días de descanso, en circunstancias excepcionales.

Una excepción es válida para un máximo de 12 semanas por año calendario. No se

permitirá a los trabajadores trabajar más de 14 horas diarias o más de 72 por semana o más de 18 días de trabajo continuos sin descanso.

Permisos y descansos

Asegurarse de que se garanticen y respeten el tiempo de almuerzo y las pausas de trabajo.

Vacaciones anuales

Garantizar que los trabajadores tengan, al menos, 2 semanas de vacaciones pagadas al año, que no incluyan permisos por enfermedad o ausencias casuales.

Permiso por enfermedad

Deben existir regulaciones escritas para los permisos por enfermedad; para los permisos periódicos por enfermedad y para los permisos por enfermedad debido a accidentes de trabajo. ej., caerse de una escalera en el trabajo y romperse una pierna. Usted no puede despedir a los trabajadores durante un permiso temporal por enfermedad, durante dicho período ellos deben recibir algún tipo de ingreso. Usted no puede deducir el permiso por enfermedad de las vacaciones anuales.

Permiso por maternidad y lactancia materna

Asegurarse de que se garantizan, al menos, 8 semanas de permiso por maternidad. Durante este período la persona ha de recibir no menos de 2/3 de su salario regular o bien regirse por la legislación nacional, el que sea superior. Este tiempo no puede ser deducido de las vacaciones anuales y no se puede poner fin al contrato de la empleada por motivos relacionados con su embarazo o el permiso por maternidad.

Si su política sobre el permiso por maternidad establece un período inferior a 12 semanas, entonces usted debe incrementarlo a razón de una semana por año hasta alcanzar las 12 semanas.

Asegurar pausas para amamantar hasta 9 meses después del nacimiento del niño, incluso durante el tiempo de trabajo pagado, cuando sea factible, o quitando horas de la jornada laboral normal. Por ejemplo, una madre lactante pudiera tener una pausa de almuerzo de dos horas o pudiera irse a casa una hora antes en dependencia de la distancia a la que vive y su situación en el hogar.

Proporcionar seguridad social legal para todos los trabajadores y trabajar para que todos los trabajadores permanentes cuenten con un fondo de provisiones o un plan de pensiones. Si la legislación nacional superara este requisito, entonces usted debe regirse por ella.

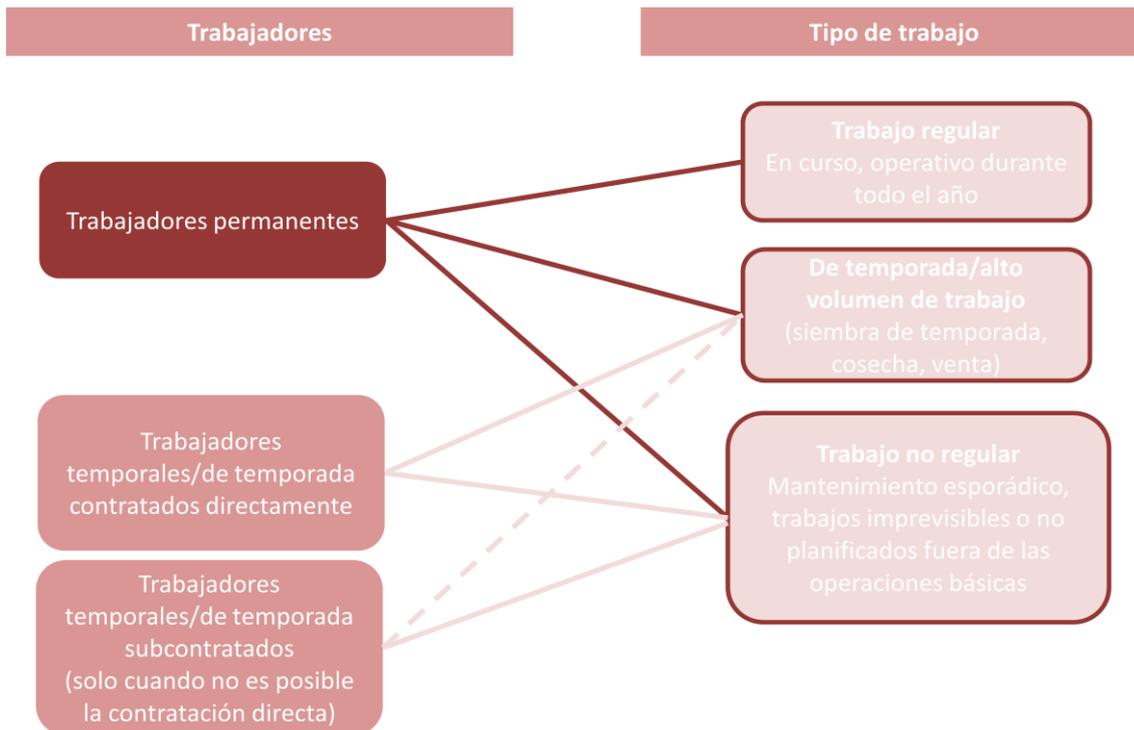
Si los trabajadores migrantes, de temporada/temporales no pudieran participar en estos planes de pensiones y de seguridad social, entonces usted deberá garantizar que ellos reciban los pagos equivalentes o una alternativa a través de algún otro medio.

Requisitos para distintos tipos de trabajo y empleo

Existen diferentes categorías de trabajo y empleo dentro de las diferentes organizaciones de trabajo contratado, las que pueden incluir trabajo regular y no regular, trabajo realizado por trabajadores permanentes o de temporada/temporales y trabajo realizado por trabajadores locales o migrantes.

Se han establecido requisitos para garantizar condiciones de trabajo dignas para todos.

Diagrama que muestra la clasificación de trabajadores y los tipos de trabajo



Asegurarse de que todos los trabajadores tengan beneficios y condiciones de empleo equivalentes para el mismo trabajo realizado.

Los trabajadores deben ser empleados permanentemente para todo el trabajo regular y los trabajadores de temporada o temporales pueden ser empleados directamente para una temporada o período de mayor volumen de trabajo. ej., siembra de temporada, cosecha o venta.

Si usted no puede emplear trabajadores directamente, puede recurrir a un contratista para subcontratar trabajadores que vayan a desempeñar cualquier trabajo no regular. Sin embargo, usted debe garantizar que se respeten las siguientes reglas para la subcontratación:

- Desarrollar criterios de selección apropiados para escoger el contratista
- Asegurarse de haber visto y aprobado las credenciales del contratista
- Asegurarse de que los contratistas se comprometen, a través de un contrato firmado, a proporcionar servicios que cumplen con la legislación nacional y con los requisitos específicos del Criterio de Comercio Justo Fairtrade (Condiciones laborales: salarios, contratos y horarios de trabajo, Libertad de asociación, trabajo forzoso y servidumbre, trabajo infantil, discriminación y salud y seguridad).
- Asegurarse de que el contratista está de acuerdo en ser auditado por el órgano de certificación, si es apropiado.
- Garantizar que el contratista le proporciona registros del número de trabajadores subcontratados, sus horas de trabajo y pagos.
- Asegurar que, si se recurre a un contratista para emplear a trabajadores migrantes de temporada, existan medidas efectivas para garantizar que cumplen con los Criterios de Fairtrade en cuanto a la contratación y las condiciones laborales.

Si usted contrata activamente trabajadores de otras regiones o países, entonces usted debe pagar:

- Contratación o tarifas de agencia
- Visa
- Costos de viaje desde y hacia el país o la región de origen del trabajador, si el período de trabajo es menor de un año.

Quejas

En las directrices de la OCDE y en los Principios sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas, los mecanismos de quejas se consideran esenciales para mitigar los impactos negativos de los negocios en los derechos humanos.

Muchas de las organizaciones de trabajo contratado ya han puesto en marcha mecanismos de quejas, especialmente cuando se prescribe en un convenio colectivo. Sin embargo, algunas organizaciones no han prestado suficiente atención a la calidad del proceso para garantizar acceso, plazos, transparencia, responsabilidad, apelación y protección de los derechos humanos del querellante. Obviamente, un buzón de sugerencias o una política de puertas abiertas no pueden funcionar como un mecanismo de quejas creíble. Los trabajadores tienden a considerar la equidad procesal como un elemento tan importante como un fallo favorable a su queja. Un mecanismo de quejas adecuado permitirá resolver efectivamente los problemas en el lugar de trabajo, de manera que no incuben y se conviertan en un conflicto laboral en toda regla.

Asegúrese de contar con un sistema adecuado para que los trabajadores ventilen sus quejas. Todos los trabajadores deberían ser conscientes de este procedimiento de quejas y entender que tienen derecho a ser escuchados y el derecho de apelar a una parte independiente.

Los representantes de los trabajadores, pero también los supervisores y la gerencia deberían, idealmente, recibir formación en los procedimientos y desempeñar un papel activo en su puesta en práctica.

En particular, los procedimientos de quejas deben:

- Permitir a los trabajadores quejarse de manera directa o anónima
- Permitir a terceras partes quejarse de manera directa o anónima
- Garantizar que se encuentre una solución efectiva y oportuna
- Proteger a los trabajadores que presentan la queja
- Garantizar que el querellante obtenga un informe completo sobre las medidas o el procedimiento recogido en la queja y sobre el proceso de apelación.
- Incluir procedimientos para casos de acoso sexual, que en el caso de las mujeres se vinculará a una mujer miembro de la directiva que deberá ser aceptada por las mujeres trabajadoras y para otros casos se vinculará a un directivo equivalente.

Alojamiento

Fairtrade considera que alojar a los trabajadores en el lugar es costoso. Sin embargo, si el alojamiento no alcanza determinados niveles de dignidad no solo se afectan los derechos humanos de los trabajadores y sus familias, sino que también las organizaciones de trabajo contratado y Fairtrade se exponen a considerables riesgos para su reputación.

Si usted proporciona alojamiento, entonces debe garantizar que:

- Sea seguro desde el punto de vista estructural, es decir, que la estructura no se derrumbe súbitamente y que resista al clima típico de la región
- Sea digno, privado, seguro e higiénico
- Se realicen labores de mantenimiento y mejoras periódicamente
- Cuenten con un número razonable (al menos 1 aseo/baño: 25 personas) de servicios sanitarios (aseos y baños) con agua limpia y de un estilo que concuerden con las prácticas regionales.
- Si se cobra por el alojamiento, entonces se deben respetar los precios promedios locales.
- Si se proporciona alojamiento gratuito a los trabajadores, entonces los que no reciben alojamiento gratuito deben ser compensados con una prestación para alquilar una vivienda de las mismas características.
- Los trabajadores tengan la libertad de escoger si quieren alojarse en la finca o no.

Alojamiento familiar y dormitorios

- Suficiente luz natural durante el día y acceso a suficiente luz artificial, como para que se pueda leer;
- Ventilación que garantice suficiente movimiento de aire en todas las condiciones de tiempo y clima y en caso de incendio por calefacción o cocina;
- Una fuente de agua potable segura que se pueda ingerir;
- Servicios sanitarios con privacidad, higiene y en número suficiente;
- Desagües que garanticen la higiene y eviten la contaminación ambiental;
- Medidas contra incendios seguras;
- Instalaciones eléctricas seguras, donde existan.

Dormitorios

- Alojamientos separados por sexos;
- Una cama independiente para cada trabajador;
- Espacio adecuado que garantice una completa libertad de movimiento;
- Las dimensiones para el espacio destinado a dormir deben ser, al menos, 198 cm por 80 cm;
- No se deben situar más de dos camas una encima de otra;
- La ropa de cama y los materiales del mueble mismo deben diseñarse de manera que repelan a las alimañas;
- Calefacción donde sea apropiado;
- Mobiliario adecuado para que cada trabajador asegure sus pertenencias.

Como orientación, Fairtrade sugiere la referencia a la Recomendación R115 de la OIT (Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores) y tener, al menos, el objetivo de garantizar que los trabajadores tengan un entorno de vida adecuado.

Referencias/enlaces

Convenios C95 (Convenio sobre la protección del salario)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095

C100 (Convenio sobre igualdad de

remuneración) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100

y C110 de la OIT (Convenio sobre las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C110

Convenios C102 (Convenio sobre la Seguridad Social (norma mínima)), Parte III

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C102

C121 (Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C121

C130 (Convenio sobre la asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C130

y C183 de la OIT (Convenio sobre la protección de la

maternidad) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C183

Recomendación R115 de la OIT (Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R115

3.6 Salud y seguridad en el trabajo

Año 0

3.6.1	B	Hacer que todos los lugares de trabajo, procesos, maquinarias y equipamiento sean tan seguros como sea posible.	<input type="checkbox"/>
3.6.2	B	Designar un Oficial de Salud y Seguridad (H&S, por sus siglas en inglés).	<input type="checkbox"/>
3.6.5	B	Publicar en el lugar de trabajo toda la información H&S de manera que todos puedan verla y entenderla.	<input type="checkbox"/>
3.6.6	B	Formar a los trabajadores en H&S ocupacional, al menos una vez al año; mantener registros de la formación.	<input type="checkbox"/>
3.6.7	B	Formar a los trabajadores que realizan tareas potencialmente peligrosas sobre los riesgos ambientales y para la salud; mantener registros de la formación.	<input type="checkbox"/>
3.6.8	B	Proporcionar agua potable para el consumo.	<input type="checkbox"/>
3.6.9	B	Proporcionar baños limpios, lavabos y vestuarios para todos los trabajadores y duchas para los trabajadores que manejan plaguicidas (1:25).	<input type="checkbox"/>
3.6.11	B	Garantizar que las instalaciones de la empresa estén libres de defectos obvios y sean seguras, limpias e higiénicas.	<input type="checkbox"/>
3.6.12	B	Garantizar iluminación, calefacción y ventilación adecuadas en los espacios interiores.	<input type="checkbox"/>
3.6.13	B	Garantizar que toda la electricidad y el cableado estén instalados adecuadamente y que un profesional los revise en cuanto a sobrecargas y fugas.	<input type="checkbox"/>
3.6.14	B	Proporcionar rutas de evacuación, salidas para casos de incendio, alarmas, equipo anti-incendios. Mantener las salidas para casos de incendio libres de obstáculos.	<input type="checkbox"/>
3.6.15	B	Formar a nuevos y antiguos trabajadores en procedimientos de evacuación.	<input type="checkbox"/>
3.6.16	B	Proporcionar servicios de primeros auxilios, equipamiento y personal entrenado en primeros auxilios.	<input type="checkbox"/>
3.6.17	B	Garantizar que se lleven registros sobre accidentes de trabajo y las medidas correspondientes.	<input type="checkbox"/>
3.6.18	B	Facilitar el acceso a la atención médica para casos de enfermedad o lesión relacionadas con el trabajo.	<input type="checkbox"/>
3.6.19	B	Garantizar que el EPP y los equipos para la aplicación de plaguicidas se limpien después de la utilización, que se guarden separados y que nunca se lleven a casa.	<input type="checkbox"/>
3.6.20	B	Facilitar exámenes médicos gratuitos, al menos una vez al año, a los trabajadores que manipulan productos químicos.	<input type="checkbox"/>

		peligrosos.	
3.6.21	B	No contratar al personal siguiente en ningún trabajo potencialmente peligroso: <ul style="list-style-type: none"> • Menores de 18 años • Mujeres embarazadas o en período de lactancia • Personas con condiciones mentales incapacitantes • Personas con enfermedades crónicas, hepáticas o renales • Personas con enfermedades respiratorias 	<input type="checkbox"/>
3.6.22	B	Garantizar que todos los fumigadores: <ul style="list-style-type: none"> • Reciban formación sólida • Se les releve periódicamente en la tarea de fumigación a través de una rotación en el trabajo • Enjuaguen todo el EPP y el equipamiento antes de quitarse la ropa protectora • Se duchen después de la fumigación • Controlen y cambien los filtros de los respiradores periódicamente • Calibren periódicamente el equipo de fumigación, como está establecido 	<input type="checkbox"/>
3.6.23	B	Respetar los períodos de reentrada aplicables después de fumigar plaguicidas; garantizar que no se acceda durante el período de reentrada y que el follaje esté completamente seco antes de permitir el acceso.	<input type="checkbox"/>
3.6.24	B	Proporcionar herramientas y ropa de trabajo adecuadas, adaptadas a sus tareas y renovadas periódicamente, para todos los trabajadores.	<input type="checkbox"/>
3.6.26	B	Designar e identificar un Oficial Médico calificado.	<input type="checkbox"/>
3.6.27	B	Mantener documentación completa y actualizada sobre todas las enfermedades, accidentes y sobre las medidas a tomar en cada caso.	<input type="checkbox"/>

Año 1

3.6.3	B	Crear un comité H&S con representantes de los trabajadores que se reúna periódicamente.	<input type="checkbox"/>
3.6.28	B	Ofrecer exámenes y chequeos médicos periódicos a cargo de un profesional a todos los trabajadores, al menos cada 3 años. Mantener de manera confidencial los historiales de salud individuales.	<input type="checkbox"/>

Año 3

3.6.4	D	Realizar periódicamente evaluaciones de riesgo en H&S.	<input type="checkbox"/>
3.6.25	D	Proporcionar servicios de salud ocupacional gratuitos a todos los trabajadores.	<input type="checkbox"/>
3.6.29	D	Proporcionar a los trabajadores cuidados médicos gratuitos y periódicos a través de un dispensario en la empresa, con acceso habitual a un médico.	<input type="checkbox"/>

Año 6

3.6.10	D	Facilitar áreas adecuadas donde los trabajadores puedan descansar, así como comedores con cocina.	<input type="checkbox"/>
3.6.31	D	Establecer una política, acorde al contexto local, para prevenir y tratarlas principales enfermedades contagiosas.	<input type="checkbox"/>

¿Por qué es importante?

Los trabajadores, en todas las ocupaciones, pueden enfrentarse a multitud de riesgos en el lugar de trabajo. El trabajo en la agricultura puede suponer amenazas para la salud por muchos motivos, tales como el uso de productos químicos, maquinaria de procesamiento y herramientas afiladas, así como verse expuestos a condiciones climáticas extremas. Los accidentes y los daños no causan solamente sufrimiento personal, sino que también implican importantes costes para el empleador por el tiempo improductivo de los trabajadores enfermos y por los sistemas de salud nacionales. La salud y seguridad ocupacional contempla al amplio abanico de los peligros en el lugar de trabajo, desde la prevención de accidentes a los peligros más engañosos, incluyendo los gases tóxicos, polvo, ruido, calor, estrés, etc. El objetivo de los programas de salud y seguridad ocupacional debe ser prevenir las enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo, en lugar de tratar de resolver solamente los problemas después de que hayan surgido.

¿Qué hacer?

Es necesario trabajar para reducir el riesgo para la salud y seguridad de los miembros y trabajadores tanto como sea posible, minimizar cualquier tipo de riesgo a través de controles adecuados y garantizar que las instalaciones de la empresa y sus alrededores estén libres de defectos evidentes y que se mantengan, todo el tiempo, en condiciones seguras, limpias e higiénicas.

Designar un Oficial de Salud y Seguridad (H&S) que haya recibido formación adecuada y cuyo trabajo consiste en responsabilizarse con todos los asuntos de salud y seguridad en la empresa, incluyendo planificación, implementación y monitoreo de las medidas para mejorar la salud y seguridad, así como informar y proporcionar formación a los trabajadores.

Nombrar un Comité H&S con representantes de los trabajadores con el que los trabajadores pueden tratar temas de salud y seguridad y que discute periódicamente estos mismos temas dentro del comité y con los responsables dentro de la empresa. Es recomendable que la gerencia cree este Comité H&S de conjunto con los sindicatos como plataforma para el diálogo social. Es importante que la composición del Comité H&S refleje la diversidad del personal.

Garantizar que se realicen evaluaciones de riesgo conjuntamente entre los trabajadores y sus representantes H&S (el Comité H&S), en Año 3, y que dichas evaluaciones sirvan como herramienta para implementar medidas de seguridad.

La siguiente tabla puede servir de punto de partida para reconocer los riesgos en el lugar de trabajo.

EXPOSICIÓN	EFFECTO SOBRE LA SALUD	ESPECIFICIDAD EN LA AGRICULTURA
Tiempo y clima	Deshidratación, calambres por calor, insolación o golpes de calor, cáncer de piel.	La mayor parte de las operaciones agrícolas tienen lugar al aire libre.
Serpientes e insectos	Mordeduras o picaduras mortales o causantes de lesiones.	Alta incidencia debido a la proximidad.

Herramientas afiladas y equipos agrícolas	Lesiones que pueden ir desde un corte hasta la muerte; pérdida de oído por maquinaria ruidosa.	La mayor parte de las fincas requieren una variedad de niveles de destreza para las cuales los trabajadores disponen de poca capacitación formal; hay pocos controles para minimizar el riesgo en las herramientas y equipos.
Trabajo físico y transporte de cargas	Numerosos tipos (generalmente no reportados) de trastornos musculares y óseos, en particular alteraciones de los tejidos blandos, por ejemplo dolor de espalda.	El trabajo agrícola implica condiciones de esfuerzo e incomodidad y el transporte continuado de cargas excesivas.
Plaguicidas	Envenenamientos agudos, efectos crónicos como neurotoxicidad, trastornos reproductivos y cáncer.	En países en desarrollo, se usan productos más peligrosos con EPP mínimo.
Polvos, humos, gases y partículas	Irritación de los ojos y el tracto respiratorio, reacciones alérgicas, enfermedades respiratorias como asma, enfermedad pulmonar obstructiva crónica y neumonitis por hipersensibilidad.	Los trabajadores agrícolas están expuestos a una amplia gama de polvos y gases procedentes de la descomposición de material orgánico, en ambientes con pocos controles de exposición y uso limitado de EPP en climas cálidos.
Agentes biológicos y vectores de enfermedades	<ul style="list-style-type: none"> - Enfermedades de la piel tales como micosis, reacciones alérgicas y dermatosis. - Enfermedades parasitarias como la esquistosomiasis, malaria, mal del sueño, leishmaniosis, áscaris y anquilostoma. - Enfermedades relacionadas con los animales o zoonosis tales como el ántrax, la tuberculosis bovina y la rabia (al menos 40 de las 250 zoonosis son enfermedades laborales en la agricultura). - Cáncer, tal como el cáncer de vejiga causado por labilharziasis urinaria, contraída por trabajar en áreas inundadas en el norte de África y África subsahariana. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores están en contacto directo con patógenos ambientales, hongos, animales infectados y plantas alergénicas. - Los trabajadores están en contacto directo con parásitos del suelo, desagües/aguas residuales, herramientas sucias y viviendas rudimentarias. - Los trabajadores están en contacto continuo y cercano con animales en la cría, resguardo y sacrificio. - Los trabajadores agrícolas están expuestos a un cóctel de agentes biológicos, plaguicidas y humo de gasóleo, todos ellos relacionados con el cáncer.

Garantizar la exposición clara de la información de salud y seguridad adecuada en el lugar de trabajo para todos los trabajadores en un lenguaje sencillo, que se entienda, de ser posible acompañada de imágenes adecuadas, que incluyan instrucciones de seguridad, intervalos de reentrada e higiene.

Todos los trabajadores deben recibir la formación adecuada sobre los requisitos básicos de salud y seguridad en el trabajo, protección de la salud y primeros auxilios, al menos una vez al año. Se deben mantener registros de todas estas actividades de formación incluyendo asistentes, fechas, temas y formadores.

Higiene y agua

Asegurarse de que los trabajadores tengan agua potable cerca del lugar donde trabajan, esta agua debe analizarse adecuadamente para garantizar que esté apta para el consumo. Si el agua de beber se ha identificado como un riesgo, entonces debería ser tratada apropiadamente y analizada cada 6 meses de manera que se garantice su pureza.

Garantizar que:

- Haya instalaciones de baño y lavabos limpios próximos en una proporción de, al menos, 1:25 trabajadores. Los aseos deben ser accesibles al área de trabajo. Fuera de las instalaciones deben estar dentro de un área de ¼ de milla (500 metros) de cada trabajador. Si esto no fuera posible deben estar localizados en el punto de acceso de vehículos más cercano, con transporte disponible para los trabajadores. Se deben brindar a los empleados oportunidades razonables para usarlos durante todo su turno de trabajo.
- Los aseos estén separados por sexo,
- Se higienicen periódicamente y tengan desagües cubiertos.
- Se proporcionen duchas a los trabajadores que manipulan plaguicidas.
- Haya lavabos próximos al comedor.
- Se proporcionen instalaciones de almacenamiento con cerradura cuando se necesite.

En año 6 garantizar que existan áreas apropiadas para que los trabajadores descansen y comedor con instalación de cocina, donde sea necesario o los trabajadores lo soliciten.

Todos los espacios de trabajo interiores deben tener buenas condiciones para el trabajo, para proporcionar comodidad a los trabajadores, lo que incluye iluminación, calefacción y ventilación adecuadas, acordes a las condiciones del tiempo.

Fuego

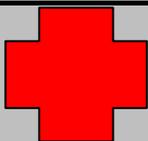
Para garantizar la seguridad contra incendios: señalar adecuadamente las salidas para casos de incendio y mantenerlas libres de obstáculos. En todos los espacios interiores de trabajo deben existir equipos para combatir los incendios y alarmas, según las normas de la industria. Todos los trabajadores, incluyendo el personal nuevo, debe recibir formación en el tema.

Atención médica

Nombrar un Oficial Médico calificado que será el responsable de la salud y la protección en la empresa, o sea, planificar, implementar y monitorear medidas para mejorar la atención médica y la protección de la salud. El Oficial médico también deberá mantener registros actualizados sobre las enfermedades y accidentes así como proponer vías para que estos disminuyan cuando sea posible; la valoración de riesgos puede ser una herramienta para ello.

Garantizar que se proporcione a los trabajadores las herramientas y ropas adecuadas para las tareas asignadas y que estas se sustituyan periódicamente.

Asegurarse de que se dispone de los servicios de primeros auxilios y el personal capacitado para proporcionarlos en caso de emergencia médica. Un número de trabajadores (proporcional al número total de empleados y según los peligros del lugar de trabajo, ej., 1:50 trabajadores) ha de recibir formación periódicamente para administrar primeros auxilios; estos trabajadores deberían tener acceso a un botiquín de primeros auxilios debidamente almacenado.



Botiquines de primeros auxilios:

Los botiquines de primeros auxilios deben contener materiales adecuados y suficientes para dispensar primeros auxilios básicos, en especial para hemorragias, fracturas o aplastamiento de huesos, quemaduras simples, daños en los ojos y heridas menores.

El contenido de estos botiquines debe corresponderse con las capacidades del personal de primeros auxilios, con la disponibilidad de un médico o de otro personal sanitario en el lugar de producción y con la proximidad de una ambulancia o un servicio de emergencias. Cuanto más completas sean las funciones del personal de primeros auxilios, tanto más completos debe ser

el contenido de los botiquines.

Un botiquín de primeros auxilios relativamente simple incluye, con frecuencia, lo siguiente:

- apósitos adhesivos estériles empaquetados individualmente
- vendajes (y vendajes hemostáticos, cuando proceda)
- un surtido de apósitos para heridas
- gasas estériles para quemaduras
- almohadillas estériles para ojos
- vendajes triangulares
- imperdibles (alfileres de gancho)
- unas tijeras
- solución antiséptica
- algodón
- guantes desechables para hacer frente a hemorragias
- una tarjeta con instrucciones de primeros auxilios
- un cuaderno y lápiz/bolígrafo para registrar lo realizado

Si ocurren enfermedades o accidentes de trabajo, el Oficial H&S debe reportar el incidente y las medidas correspondientes que se tomaron. Se debe facilitar el acceso a la atención médica apropiada, ya sea a través de un local en el centro de trabajo o de un transporte para trasladarse al hospital más cercano.

En Año 3, todos los trabajadores deben recibir atención médica ocupacional gratuita.

Ofrecer exámenes periódicos y chequeos médicos voluntarios a todos los trabajadores al menos una vez cada tres años. Cualquier conclusión debe ser comunicada al trabajador de manera confidencial y que puedan entenderla.

Deberían abrirse historiales de salud individuales para todos los trabajadores en el momento de su contratación. Estos historiales se mantendrán confidenciales, para uso del facultativo; la gerencia no debe tener acceso a ellos.

Garantizar que, en Año 3, se instaure en la empresa un dispensario con el equipamiento adecuado y las medicinas básicas, en cantidad suficiente, para tratar las enfermedades más comunes así como para tratar casos de envenenamiento agudo; profesionales sanitarios estarán a cargo de dicho dispensario. Si no existiera un médico habitual en la clínica, entonces se debería contratar a uno de fuera, al que los trabajadores pudieran acudir, que realizara los chequeos médicos periódicos y que pudiera asesorar y supervisar a la enfermera o el sanitario de la empresa.

El dispensario debe ofrecer atención médica gratuita y aconsejar a los trabajadores periódicamente, durante la jornada laboral.

Garantizar que exista una política para las principales enfermedades contagiosas, en relación con el contexto local (p. ej., VIH/SIDA si se trata de un área de alta incidencia). Se debería concebir una estructura para informar en caso de epidemia.

Atención médica y productos químicos potencialmente peligrosos

Se deben tomar medidas de atención sanitaria adicionales para aquellos trabajadores que estén en contacto con productos químicos potencialmente peligrosos.

En caso de uso de organofosforados o plaguicidas carbamatos, un test de colinesterasa se hace obligatorio. Cualquier persona que mezcle, cargue, aplique, repare o limpie el equipamiento de fumigación está obligado a pasar estos test. Lo ideal sería establecer un valor pre-exposición de colinesterasa (valor base). De acuerdo a la publicación disponible sobre materiales: (<http://pmep.cce.cornell.edu/profiles/extoxnet/TIB/cholinesterase.html>), cualquier persona que maneje organofosforados con categoría I de toxicidad ("altamente tóxico") o categoría II ("moderadamente tóxico") o que se exponga a ellos durante 6 días o más en un período de 21 días tiene que realizarse el test de colinesterasa en sangre.

El mínimo de tests depende del tipo de producto químico utilizado y del período de exposición. El objetivo del requisito es garantizar que cualquier persona que padezca una enfermedad como resultado del manejo de plaguicidas u otros no esté autorizado a fumigar o a manejar productos químicos.

La mayoría de las HDS (Hojas de datos de seguridad) exponen los posibles efectos sobre la salud y el operador debería diseñar sus planes de exámenes médicos según los productos químicos que utiliza.

Las personas que aplican plaguicidas que no son ni organofosforados ni carbamatos, necesitarían examen físico. Esto puede incluir tensión arterial, pulso, ojos, condiciones de la piel para detectar erupciones, quemaduras por químicos e irritación. Además de estos, puede ser útil realizar análisis de función hepática y renal. Los operadores de productos químicos también son propensos a enfermedades pulmonares. Una radiografía puede o no revelar problemas pulmonares, de todos modos pudiera ser útil.

Todos los trabajadores deben recibir EPP apropiado y de buena calidad, que debe estar siempre disponible, es decir, pedirlo a tiempo y/o contar con existencias de reserva estar disponibles en las tiendas o en los alrededores.



Trabajadores con EPP fumigando la finca, Hoja Verde, Ecuador. Foto: Sean Garrison.

Equipamiento de protección personal (EPP):

La mayoría de los plaguicidas representan un riesgo para la salud humana, este riesgo se puede controlar gracias a diversas medidas. La medida más importante es respetar las instrucciones que el fabricante propone y que se pueden encontrar en la etiqueta o en las Hojas de Datos de Seguridad de Materiales (MSDS, según sus siglas en inglés). EPP se refiere a cualquier ropa, cubierta o dispositivo diseñado para proteger a una persona frente a la exposición a plaguicidas. Los artículos necesarios dependerán de cuán dañino pueda ser el material agroquímico y de la manera en que se utilice. En la práctica, la información que contiene la etiqueta del agroquímico especifica, por lo general, el nivel de EPP necesario.

Numerosos trabajadores agrícolas mueren, se envenenan o sufren daños cada año por la contaminación que provocan en sus cuerpos los productos agroquímicos. Los agroquímicos más tóxicos son peligrosos incluso en pequeñas cantidades. La contaminación puede ocurrir por inhalación, contacto con la piel, labios, boca o ingestión accidental.

El EPP apropiado, su uso y mantenimiento son esenciales para la producción cuando se trabaja con agroquímicos peligrosos. Por lo general, esto se especifica en la etiqueta del propio producto. Cuando no esté seguro, usted debe buscar asesoramiento y considerar los siguientes aspectos en la selección del EPP:

- La ropa no ha de absorber líquidos, ha de ser resistente a los agroquímicos, quedar bien en el cuerpo, ser fácil de usar y poder lavarse.
- La ropa ha de estar limpia, se cae en buenas condiciones al inicio de cada turno de trabajo.
- La ropa ha de ser usada correctamente. p. ej., cuando hay que usar guantes con una cubierta impermeable, es una buena práctica usar los puños de los guantes dentro de las mangas de la camiseta de manera que los líquidos no se escurran dentro de los guantes, igualmente las botas deben usarse dentro de los pantalones de manera que no les caiga líquido dentro.
- Los respiradores han de utilizar el recambio o filtro adecuado y reponerlos de acuerdo a las instrucciones del fabricante o a las necesidades del usuario,
- Se ha de descontaminar el EPP después de cada uso. Los guantes y botas han de lavarse antes de quitárselos para impedir la auto-contaminación. p. ej., uso de una ducha exterior,
- Se ha de almacenar el EPP en una habitación, limpia, seca, bien ventilada e independientemente de otros tipos de ropa.

Ejemplos típicos de EPP:

- Monos impermeables
- Protección para la cabeza (p. ej., sombreros y otros)
- Guantes protectores (p. ej., guantes largos)
- Protección para la respiración
- Protección para la cabeza, los ojos y la cara (p. ej., gafas protectoras, máscaras, caretas protectoras)
- Botas
- Cabinas en las maquinarias

Debe haber un área dedicada a lavar el EPP después del trabajo donde los fumigadores podrán lavar todo su EPP y todo su equipamiento antes de que se desvestan para reducir el riesgo de cualquier tipo de contaminación de sus cuerpos. Todos los fumigadores deben contar con duchas o enjuagarse una vez que hayan lavado todo su EPP y se hayan desvestido.

Alguna institución reconocida o especialista debe proporcionar formación adecuada y periódica, a todos los trabajadores que manipulen productos químicos, sobre la aplicación segura de los plaguicidas, los riesgos y el uso correcto de su EPP. Deberían existir registros de estas formaciones.

Debe ponerse en marcha un sistema de rotación del trabajo para relevar al personal que manipula productos químicos de la fumigación, de acuerdo a los niveles de exposición, p. ej., tres meses fumigando: tres meses sin fumigar (realizando otro trabajo) o bien tres meses fumigando: un mes sin fumigar, etc.

Todos los que manipulan productos químicos deben someterse a exámenes médicos gratuitos por parte de un profesional, al menos una vez al año, según los niveles de exposición.

Las mujeres embarazadas o lactantes, los empleados menores de 18 años y los que tengan serios problemas de salud no deben realizar tareas potencialmente peligrosas como puede ser la manipulación de productos químicos.

Intervalos de reentrada para fumigación

Después de fumigar con plaguicidas, asegúrese de que los intervalos de reentrada se respetan estrictamente. Esto debe corresponderse con lo que define el fabricante. En ausencia de datos por parte del fabricante o en caso de que la información no se refiera explícitamente al tipo de práctica de cultivo que utiliza la empresa, p. ej., invernaderos, entonces se aplican los intervalos de reentrada de acuerdo a las categorías de toxicidad aguda de la Organización Mundial de la Salud (OMS):

- Plaguicidas altamente peligrosos (OMS Ib): 24 horas;
- Plaguicidas moderadamente peligrosos (OMS II): 12 horas;
- Plaguicidas ligeramente peligrosos (OMS III): 6 horas.

- Plaguicidas improbablemente peligrosos (OMS U): 4 horas.

El cálculo para los intervalos de reentrada comienza en el momento en que finaliza por completo la fumigación. Durante los intervalos de reentrada no debe permitirse el acceso a las áreas y se avisará mediante símbolos claros y visibles. Antes de volver a entrar asegúrese de que el follaje está seco.

Enlaces / referencias

Convenios C155 (Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C155

y C184 (Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura) de la OIT

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C184

Recomendación R164 (Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C184

Convenios C077 y C078 de la OIT (Convenio sobre el examen médico a los menores (industriay trabajos no

industriales)http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C077 ;

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C078

y C102 (Convenio sobre la seguridad social)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C102

4. Desarrollo medioambiental

4.1 Gestión medioambiental

Año 0

4.1.1	C	Nombrar un responsable del desarrollo ambiental.	<input type="checkbox"/>
4.1.2	C	Sensibilizar a los trabajadores sobre desarrollo ambiental y responsabilidad.	<input type="checkbox"/>

Año 1

No existen requisitos para Año 1			
----------------------------------	--	--	--

Año 3

No existen requisitos para Año 3			
----------------------------------	--	--	--

Año 6

No existen requisitos para Año 6			
----------------------------------	--	--	--

¿Por qué es importante?

La estrategia ambiental de Fairtrade se propone garantizar que las prácticas agrícolas y ambientales contribuyan a un sistema de producción más sostenible donde se minimicen los riesgos para la salud y el ambiente. Proteger y mejorar la biodiversidad en la finca y áreas adyacentes apoya el objetivo de un sistema de producción más sostenible que, en última instancia, le permita afrontar desafíos ambientales, mejorar el nivel de vida de los trabajadores y contribuir a un planeta más sostenible.

Esta sección de desarrollo ambiental se propone garantizar la acción coordinada y la creación de capacidades en su empresa y entre los trabajadores para alcanzar el objetivo de un sistema de producción más sostenible.

¿Qué hacer?

Encontrar a una persona que tenga la experiencia y la capacidad de llevar la responsabilidad ambiental junto a la empresa de acuerdo con este Criterio.

Garantizar que usted haya abordado cómo crear la capacidad de los trabajadores en términos de desarrollo ambiental y responsabilidad, tanto a través de una definición escrita sobre lo que debe hacerse como a través de la implementación de esta definición.

4.2 Manejo de plagas

Año 0

4.2.1	B	Garantizar orientación de un experto sobre Manejo Integrado de Plagas (MIP).	<input type="checkbox"/>
4.2.2	B	Implementar, al menos, una alternativa a la aplicación de plaguicidas y una medida preventiva contra las plagas.	<input type="checkbox"/>
4.2.3	B	Monitorear las principales plagas y enfermedades del cultivo Fairtrade, establecer cuándo se justifica el uso de plaguicidas y	<input type="checkbox"/>

		evitar que la plaga se haga resistente.	
4.2.4	B	Proporcionar formación a todos los que manipulan productos químicos sobre los peligros de su uso, cómo usarlo adecuadamente y sobre el uso de EPP.	<input type="checkbox"/>
4.2.5	B	Asegurarse de que todos los trabajadores son conscientes de los peligros relacionados con los plaguicidas y otros productos químicos.	<input type="checkbox"/>
4.2.6	B	No aplicar plaguicidas o productos químicos peligrosos cerca de lugares con actividad humana en curso, mantener una zona de seguridad de 10 metros.	<input type="checkbox"/>
4.2.7	B	No aplicar plaguicidas o productos químicos peligrosos por aire encima o cerca de lugares con actividad humana y fuentes de agua.	<input type="checkbox"/>
4.2.8	B	Almacenar los plaguicidas y otros productos químicos peligrosos de manera que se minimicen los riesgos.	<input type="checkbox"/>
4.2.9	B	Asegurarse de poder contener y gestionar de manera efectiva los derrames y accidentes con plaguicidas y otros productos químicos peligrosos.	<input type="checkbox"/>
4.2.10	B	No volver a utilizar antiguos envases de productos químicos, ahora vacíos, para almacenar agua o comida. Hay que enjuagarlos tres veces, perforarlos y almacenarlos adecuadamente hasta que se vayan a desechar.	<input type="checkbox"/>
4.2.11	B	No usar materiales de la Lista Roja de Fairtrade para productos Fairtrade.	<input type="checkbox"/>
4.2.12	B	Si se usan materiales de la Lista Roja, se necesita autorización previa del órgano de certificación.	<input type="checkbox"/>
4.2.13	B	Procedimientos en práctica para garantizar que no se usen los materiales prohibidos.	<input type="checkbox"/>
4.2.14	B	Solo recurrir al uso de herbicidas cuando existe maleza y en ausencia de un control alternativo, como parte de la estrategia y con aplicación focalizada.	<input type="checkbox"/>

Año 1

No existen requisitos para Año 1

Año 3

4.2.15	B	Registrar en detalle el uso de plaguicidas.	<input type="checkbox"/>
--------	---	---	--------------------------

Año 6

No existen requisitos para Año 6

¿Por qué es importante?

El enfoque de Fairtrade sobre los plaguicidas se centra en:

- proteger la salud de las personas involucradas en la producción de los productos Fairtrade; y
- apoyar la implementación de buenas prácticas agrícolas en busca de una producción sostenible.

El enfoque promueve una triple estrategia para los productores

- utilizar la mínima cantidad de plaguicidas mediante la adopción de un manejo integrado de plagas (MIP);
- manipular los plaguicidas adecuadamente para evitar riesgos y reducir la exposición de la personas;
- elegir los plaguicidas a utilizar; emplear los productos químicos con menor toxicidad.

Manejo integrado de plagas (MIP)

Cuando se introducen medidas de MIP, se incentiva a los productores a que gestionen su sistema de producción empleando atributos naturales existentes en sus fincas, así como su conocimiento tradicional. El MIP ofrece a los productores la oportunidad de reducir la cantidad de plaguicidas empleados, ya que estos materiales son considerados como uno de las muchas medidas de control posibles, no como la única.

Hay varias definiciones de Manejo Integrado de Plagas. Fairtrade se rige por la definición de la FAO: “el Manejo Integrado de Plagas (MIP) es la cuidadosa consideración de todas las técnicas disponibles para combatir las plagas y la posterior integración de medidas apropiadas que disminuyen el desarrollo de poblaciones de plagas y mantienen el empleo de plaguicidas y otras intervenciones a niveles económicamente justificados y que reducen al mínimo los riesgos para la salud humana y el ambiente. Con el MIP se hace hincapié en el crecimiento de cultivos sanos, perturbando lo menos posible los ecosistemas agrícolas y fomentando los mecanismos naturales de control de plagas”.

El Manejo Integrado de Plagas (MIP) es un “enfoque ecológico de la producción y protección de los cultivos que combina diferentes estrategias y prácticas para obtener cultivos sanos y minimizar el uso de plaguicidas.”

El MIP incorpora tres pasos básicos: prevención, monitoreo y control.

Prevención

El MIP comienza incluso antes de que se cultive la planta. La implementación del MIP requiere un conocimiento basado en el enfoque ecológico sobre la producción del cultivo. La protección se refiere a la necesidad de los productores de tener un conocimiento sobre las condiciones que afectan al desarrollo de la planta, de sus plagas y enfermedades potenciales y de los enemigos naturales de estas. Este conocimiento permitirá cultivar de manera que se eviten problemas para la planta en el futuro.

Algunos de los aspectos que pueden tenerse en cuenta son: el lugar donde se va a sembrar, la distancia entre las plantas, la presencia de otros cultivos o de vegetación natural, la dirección del viento y la presencia de sombra. Las condiciones en las que se plantará el cultivo deben ser consideradas.

El MIP se basa en la observación minuciosa del cultivo y de la finca en la que se cultiva con el objeto de identificar plagas y enfermedades así como de sus enemigos naturales. Es un concepto clave que para cada cultivo cierto grado de presencia de plaga o enfermedad puede tolerarse mientras no esté causando un daño económico significativo. Conocer este nivel o umbral y saber cómo interactúan en la finca las plagas y sus enemigos naturales, es la base de una gestión integrada que no depende excesivamente de los plaguicidas. Los plaguicidas solo deberían desempeñar un papel fundamental como control cuando las medidas preventivas y las medidas alternativas de control no han podido controlar el problema y cuando existe riesgo de daño económico. El productor debe identificar, para cada cultivo con sus respectivas condiciones de producción, el nivel de la población de la plaga o de la presencia de la enfermedad en la que se convierte en un riesgo económico para el cultivo.

El **monitoreo** periódico de la población de plagas, enfermedades y enemigos naturales en el cultivo y en el campo es necesario para mantener bajo control los problemas potenciales y planificar qué tipo de intervenciones hacen falta y cuándo. Las intervenciones pueden hacer referencia a medidas preventivas o de control. El control no debe depender excesivamente de los plaguicidas sino incluir otros tipos de controles tanto físicos como biológicos.

La higiene es un ejemplo de medida preventiva. Por ejemplo, eliminar follaje enfermo o viejo ayuda a reducir la incidencia de ciertos hongos causantes de enfermedades o utilizar agua que no albergue plagas y enfermedades. Otras medidas preventivas incluyen la implementación de técnicas de cultivo que minimicen el desarrollo de plagas y enfermedades o que favorezcan el desarrollo de enemigos naturales, tales como la densidad del cultivo, la cantidad de sombra sobre la planta, la existencia de barreras contra el viento y otros atributos relacionados con la ubicación. Estas pueden también incluir rotación de cultivos, coberturas vegetales, mezclar compost con el suelo, quitar plantas y partes de plantas infectadas y el cultivo intercalado.

Las medidas de **control** físicas incluyen el uso de trampas adhesivas para atraer plagas. Medidas de control biológico incluyen el uso de enemigos naturales. Se espera reducir en cantidad el uso de control químico (plaguicidas) como parte del MIP. También se espera que los plaguicidas se empleen de manera adecuada para que sean más eficientes y especialmente para evitar la resistencia. Cuando se emplean plaguicidas existe el riesgo de que las plagas y enfermedades desarrollen resistencia a estos, en especial en los casos en el que el plaguicida se utiliza con frecuencia y no se rota con otras sustancias. Cuando las plagas y enfermedades desarrollan resistencia, el plaguicida deja de poder controlar la población de la plaga. Esto tiene como consecuencia, generalmente, la necesidad de emplear mayores cantidades de plaguicidas.

Uso y manejo adecuado de plaguicidas y otros productos químicos peligrosos

El término plaguicida hace referencia a insecticidas, herbicidas, fungicidas, acaricidas, biocidas y alguicidas. El término productos químicos peligrosos hace referencia a sustancias que son peligrosas para el ambiente, para la salud de las personas o para ambos (véase la sección de desechos). Los plaguicidas y productos químicos se usan frecuentemente en los lugares de trabajo agrícolas. Además, también se consideran sustancias peligrosas los combustibles, desinfectantes y emisiones tales como polvo o humos.

Las sustancias peligrosas incluyen (1):

- nocivo/tóxico –que causa daños temporales o permanentes a las funciones corporales
- corrosivo –que causa daño a los tejidos vivos
- irritante –que causa irritación local a los tejidos vivos
- alergizante –que causa una reacción alérgica
- carcinogénico –que causa cáncer
- mutagénico –que causa mutaciones genéticas
- tóxicos para la reproducción humana

El capítulo sobre ‘manipulación y utilización adecuada de los pesticidas y otros productos químicos peligrosos’ hace referencia al almacenamiento, etiquetado comprensible y manipulación de los plaguicidas y otros productos químicos peligrosos que se emplean en las fincas o en la organización.

Algunos plaguicidas son extremadamente peligrosos para la salud humana y para el medioambiente. La intención de todos los requisitos contenidos en el Criterio Fairtrade para Trabajo Contratado es controlar el riesgo de exposición de los trabajadores a sustancias peligrosas, prevenir accidentes y evitar riesgos a largo plazo. La manipulación adecuada de los plaguicidas y de otros productos químicos peligrosos es, por tanto, crucial para la salud humana y ambiental.

Los plaguicidas y otros productos químicos peligrosos deben ser manipulados adecuadamente para evitar la exposición de las personas a estas sustancias peligrosas. Se exige por tanto a la

empresa que imponga ciertas regulaciones en lo que respecta a la venta/distribución, almacenamiento y manipulación de agroquímicos.

Se exige a la empresa que se asegure de que las tareas relacionadas a la distribución, almacén y manejo de plaguicidas y otros químicos peligrosos solo las realicen personas que hayan sido adecuadamente capacitadas. Los programas de formación sirven para desarrollar habilidades, mejorar las competencias de los miembros y trabajadores y concienciar sobre el tema.

Elección del plaguicida a utilizar

Al igual que en el MIP, el enfoque de Fairtrade sobre los plaguicidas se centra en: proteger la salud de las personas que están implicadas en la producción de los productos Fairtrade y apoyar la implementación de buenas prácticas agrícolas en busca de una producción más sostenible.

Fairtrade requiere que los productores se abstengan de emplear los peores plaguicidas en la producción de los productos Fairtrade. Los plaguicidas son por naturaleza sustancias tóxicas, pero algunos son más peligrosos que otros por diferentes motivos. Algunos pueden ser muy tóxicos en dosis muy reducidas y otros pueden causar enfermedades como cáncer. La clasificación del peligro de los plaguicidas puede basarse en estas características y algunos plaguicidas pueden representar varios tipos de peligros distintos. Existen muchas listas y organizaciones que tratan el tema de los plaguicidas más peligrosos.

Fairtrade incluye en sus Criterios una lista de plaguicidas peligrosos conocida como la Lista de Materiales Prohibidos (LMP). La LMP es un requisito aplicable a todos los productores certificados Fairtrade. Consta de dos partes: la Parte 1, Lista Roja, que incluye una lista de sustancias prohibidas y la Parte 2, Lista Amarilla, que incluye una lista de sustancias que serán monitoreadas y cuya inclusión o no en la Lista Roja se decidirá en 2015.

La actual Lista Roja de la LMP puede considerarse una lista compuesta de listas fundamentales. Estas son listas de referencia establecidas por otras organizaciones como resultado de un acuerdo internacional con un fundamento claro en términos de impacto, por ejemplo, los contaminantes persistentes o los plaguicidas con la mayor toxicidad aguda. Las listas fundamentales en las que se basa la Lista Roja son:

Acuerdos internacionales entre gobiernos, como:

- **POP:** Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes (POP, según sus siglas en inglés): “un tratado global para proteger la salud de las personas y el medioambiente de productos químicos que permanecen intactos en el ambiente por largos períodos de tiempo, se distribuyen en amplias zonas geográficas, se acumulan en el tejido graso de las personas y la fauna y tienen efectos adversos en la salud humana o en el ambiente. La exposición a Contaminantes Orgánicos Persistentes (POP) puede derivar en graves efectos para la salud como cáncer, malformaciones congénitas, trastornos en los sistemas inmunológico y reproductivo, mayor susceptibilidad a contraer enfermedades e incluso reducción del nivel de inteligencia” (1).
- **PIC:** Convenio de Rotterdam sobre el Consentimiento Fundamentado Previo para ciertos productos químicos y plaguicidas peligrosos en el comercio internacional (PIC, según sus siglas en inglés), también conocido como el Convenio PIC. Su objetivo es garantizar el intercambio de información en el comercio internacional en lo que respecta a plaguicidas que están prohibidos, retirados o severamente restringidos en, al menos, dos países en dos regiones, por motivos ambientales o de salud (2).

Listas de organismos multilaterales como

- **La lista de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de plaguicidas extremadamente tóxicos, categoría Ia**
- **La lista de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de plaguicidas altamente tóxicos, categoría Ib**

“Establece un sistema de clasificación para diferenciar entre las formas más y menos peligrosas de plaguicidas seleccionados basándose en el riesgo agudo para la salud humana

(esto es, el riesgo de solo una exposición o múltiples exposiciones en un período relativamente corto de tiempo).” (3)

Lista de ONG, en este caso, la Red de Acción frente a Plaguicidas

- **PAN Docena Sucia PAN 12:** la lista ‘Docena Sucia’ de la Red de Acción frente a Plaguicidas (PAN, según sus siglas en inglés)

TODOS los plaguicidas incluidos en estas listas fundamentales están incluidos en la Lista de Materiales Prohibidos de Fairtrade.

La Lista Roja incluye muchos de los plaguicidas que según la Lista de Listas de PAN (2009) están prohibidos o severamente restringidos en la Unión Europea. También incluye una lista de sustancias prohibidas o severamente restringidas en los Estados Unidos.

La Lista Amarilla

La Lista Amarilla incluye plaguicidas que no entran en la Lista Roja porque no son POP, PIC, PAN Docena Sucia, o OMS Ia/Ib. ¿De dónde proceden los plaguicidas de la Lista Amarilla? Son básicamente aquellos plaguicidas que están prohibidos y severamente restringidos en la Unión Europea y los Estados Unidos pero que no están incluidos en la Lista Roja.

El propósito de la Lista Amarilla es monitorear estos plaguicidas durante un período de tiempo, concretamente hasta junio de 2015, con la intención de incluirlos posteriormente en la Lista Roja. Si los productores expresan inquietud respecto a estos plaguicidas, por ejemplo, los necesitan o les resulta difícil la producción sin ellos, su inclusión en la Lista Roja pudiera retrasarse basándose en el análisis de cada caso concreto.

Excepciones a la Lista Roja - criterios: basándose en la realidad de los productores y líneas que no pueden cruzarse

Pueden concederse excepciones solamente hasta junio de 2015. El motivo de estas excepciones es que puede que aún no se hayan identificado productos alternativos disponibles. Está prevista una revisión de la lista y para esa fecha se habrá publicado una nueva lista.

Está prohibida la utilización en el cultivo Fairtrade de productos incluidos en lista Roja de LMP, pero se permiten ciertas excepciones. El criterio para las derogaciones de la prohibición (excepciones) es el siguiente:

- No se puede derogar la prohibición (no hay excepciones) para los plaguicidas clasificados como POP, PIC o Docena Sucia de PAN;
- Solo se podrán solicitar derogaciones para utilizar los materiales prohibidos para los que la Lista Roja de Materiales Prohibidos de Fairtrade indica explícitamente que son posibles las derogaciones o, en casos de emergencia, para los plaguicidas que pertenecen a las listas OMS Ia y Ib, siempre y cuando no figuren también en las listas POP, PIC o Docena Sucia de PAN (PAN-12);
- El material debe eliminarse lo más rápido posible;
- Cuando haya una opción menos tóxica deberá usarse el material menos tóxico;
- Para todos los materiales prohibidos existen productos alternativos en el mercado, así como una amplia gama de alternativas biológicas comerciales;
- No puede usarse una derogación para utilizar un material prohibido para justificar el uso permanente del material prohibido; el objetivo último de este proceso es eliminar gradualmente los materiales prohibidos y reemplazarlos por alternativas menos dañinas.

FI -CERT concede excepciones basándose en una evaluación de la solicitud del productor:

- o Se podrán conceder excepciones solamente a los siguientes plaguicidas de categoría OMS Ia para **cítricos y frutales de hoja caduca**
 - azinfos-metílico
 - cadusafos (ebufos)
 - diclorvos

- metidation
- metomilo
- Se podrán conceder excepciones solamente a los siguientes plaguicidas de categoría OMS Ia para **flores y plantas**
 - cadusafos (ebufos)
 - carbofurano
- Se podrán conceder excepciones solamente a los siguientes plaguicidas de categoría OMS Ib **para cualquier cultivo** y solo hasta junio de 2015:
 - cumatetralilo
 - fenamifos
 - metiocarb
 - oxamilo
- Los siguientes plaguicidas podrán ser permitidos en el procedimiento de excepciones **para cualquier cultivo**, ya que se acaban de transferir de la clasificación OMS II a la clasificación OMS 1b y Fairtrade autoriza un período para que los productores que los usaban realicen cambios en su sistema de producción para que puedan cumplir:
 - ciflutrin
 - beta-ciflutrina

¿Cómo utilizar una excepción?

Según la Lista Roja de Materiales Prohibidos de Fairtrade publicada en mayo de 2011, el productor puede solicitar un permiso de derogación (excepción) para el uso de sustancias prohibidas. El productor debe solicitar el permiso a FI -CERT antes de utilizar el material prohibido. Si durante una auditoría se detecta la utilización de un material prohibido puede llegar a suspenderse el certificado.

Si un productor necesita utilizar un material que consta explícitamente como abierto a posibles derogaciones en casos de emergencia en la Lista Roja de Materiales Prohibidos de Fairtrade International (véase el anexo de los Criterios Genéricos para Productores Fairtrade), el productor debe rellenar el **Formulario de Solicitud de Derogación para el uso de Materiales Prohibidos** (disponible con el contacto habitual de FI –CERT) y presentarlo a este mismo contacto. Solo pueden concederse excepciones para materiales que no aparezcan también en las listas POP, PIC o Docena Sucia de PAN.

Usted debe demostrar que el uso de estos materiales se minimiza y se lleva a cabo solo en casos de absoluta necesidad, se emplea siguiendo las condiciones adecuadas que minimicen los riesgos a la salud y empleando técnicas avanzadas. Debe desarrollarse e implementarse un plan y un registro apropiado para reemplazar a estos materiales. El productor debe mostrar evidencia de la necesidad.

Si quiere utilizar una derogación (excepción) para el uso de más de un material prohibido, usted debe presentar una Solicitud de Derogación para uso de Material Prohibido por cada material prohibido.

FI -CERT concederá el permiso para una excepción para el uso del material prohibido cuando reciba la solicitud y FI -CERT confirme los plazos del plan de eliminación gradual. Los plazos que se incluyen en el plan de eliminación gradual no deben superar los 2 años. Si es necesario el productor podrá solicitar una ampliación de un año.

FI -CERT revisará que la información que se proporcione en el formulario de Solicitud de Derogación para uso de Material Prohibido esté completa. El auditor verificará durante las auditorías regulares la evidencia de necesidad y el plan de eliminación gradual.

La utilización de un material prohibido con la especificación “uso posible por derogación” o la utilización de urgencia de un plaguicida que no haya sido declarado previamente mediante una solicitud de excepción, pero que el auditor ha encontrado que

se emplea en el cultivo Fairtrade, es una no conformidad mayor y puede llevar a una suspensión inmediata.

En el caso de que el auditor concluya que la evidencia de necesidad o el plan de eliminación gradual no coincidan con lo estipulado en el Criterio o en el caso que el plan de eliminación gradual no se haya implementado apropiadamente FI -CERT decidirá, caso por caso, si se considera una no conformidad mayor.

Se espera que el conocimiento de los materiales de la LMP y la identificación de aquellos que están todavía en uso conducirán a esfuerzos para identificar sustitutos disponibles y promover el intercambio de las mejores prácticas.

¿Qué hacer?

MIP

Garantizar que un experto en MIP facilite formación de manera que la empresa adquiera los conocimientos que le permitan implementar los elementos del manejo integrado de plagas. La formación debería incluir conocimientos sobre:

- Condiciones de desarrollo del cultivo
- Ciclo de vida de las plagas y enfermedades, sus condiciones de desarrollo y sus efectos en el cultivo
- Enemigos naturales
- Medidas preventivas
- Medidas de control incluyendo medidas físicas, químicas y biológicas, y cómo emplearlas de forma integrada
- Modo de actuación de los plaguicidas sobre las plagas y manera de crear un programa de rotación de plaguicidas.

Garantizar que se implemente, al menos, un control alternativo a la aplicación de plaguicidas, p. ej., control biológico como la introducción de enemigos naturales o controles físicos como trampas adhesivas para atrapar la plaga, así como otros medios que sirven para reducir y/o controlar la población de la plaga.

Garantizar también que se implemente, al menos, un método preventivo para impedir el desarrollo de la plaga, p.ej., técnicas de cultivo que puedan inhibir la presencia o los efectos de las plagas como la rotación de cultivos, el uso de cubierta vegetal, la aplicación de compost en los suelos, el cultivo intercalado, así como eliminar las partes de la planta infectadas con plaga, eliminar las plantas que puedan hospedar plagas.

Garantizar el monitoreo de las plagas y enfermedades de los cultivos Fairtrade para justificar la necesidad de recurrir al uso de plaguicidas químicos e impedir que la plaga se haga resistente al plaguicida. El conocimiento y monitoreo adecuado del cultivo en cuanto a plagas y enfermedades facilitarán las decisiones sobre la aplicación de plaguicidas p. ej., tratamiento localizado en lugar de fumigación masiva para lograr un sistema de producción más sostenible.

Rotar el uso de plaguicidas con diferentes modos de acción impide que las plagas se hagan resistentes a un plaguicida en particular; es una buena práctica la documentación y el estudio de los diferentes tipos de plaguicidas y sus efectos sobre plagas y enfermedades específicas.

Uso y manejo adecuado de plaguicidas y otros productos químicos peligrosos

Garantizar que todos los trabajadores que manipulan plaguicidas y otros productos químicos peligrosos reciben información sobre el tema de químicos que (puedan) afectar su salud. Esto implica compartir información sobre la manipulación, el uso correcto del EPP, los riesgos asociados con el transporte, uso, preparación, aplicación, almacenamiento y eliminación de basuras.

Además, garantizar que todos los trabajadores, incluso aquellos que no manipulan directamente plaguicidas y productos químicos peligrosos, son conscientes de los peligros asociados a estos materiales.

A continuación encontrará más información sobre este tema y lo que debe garantizar su empresasobre manipulación de productos químicos y seguridad.

Manipulación adecuada

Garantizar el máximo cuidado en todas las actividades en las que estén implicados los productores en las que se empleen plaguicidas y productos químicos peligrosos, tales como producción, tratamiento post-cosecha, procesamiento, almacenamiento y transporte. También cubre la necesidad de ser cuidadosos a la hora de limpiar derrames y accidentes. Para garantizar una manipulación adecuada de plaguicidas y otros productos químicos peligrosos se debería disponer de guías adecuadas para empaquetado, transporte, transvase, almacenamiento, expedición y aplicación de plaguicidas, tratamientode vertidos y desecho de envases y residuos.

Empaquetado

Los plaguicidas deberían mantenerse en su embalaje original. Es importante que:

- el contenido no se derrame durante la manipulación, almacenamiento, apilado, carga y descarga;
- el contenido no se deteriore o eche a perder;
- el contenido esté marcado o etiquetado claramente con la etiqueta original (véase más abajo).

Etiquetado

El propósito de la etiqueta es garantizar que se sepa qué contiene el paquete o envase y cómo debe emplearse de modo adecuado y desecharse correctamente. La mayoría de los plaguicidas y productos químicos peligrosos tienen requisitos de etiquetado semejantes.

Para garantizar una manipulación adecuada la organización debería proporcionar una explicación de todas las etiquetas (ver abajo) y/o de las hojas de datos de todos los materiales empleados. Puede solicitarse al proveedor una hoja de datos de seguridad del producto químico. Sería útil una traducción (al idioma local o a uno que se comprenda) de los contenidos principales de las hojas de datos. Las etiquetas deben indicar:

- el nombre comercial del producto,
- el material genérico (componentes activos),
- la formulación en el envase,
- concentración y dosis de empleo,
- exactamente para qué puede ser utilizado.

Una capacitación sobre etiquetado debería incluir información sobre símbolos y textos de advertencia.

Símbolos de advertencia

Los símbolos visuales de advertencia en las etiquetas de los plaguicidas indican el tipo de daño que puede resultar de un mal empleo o mala manipulación del plaguicida. Advierten al usuario del nivel del peligro (por la forma exterior del símbolo) y del tipo de peligro (por el “dibujo” central).



Inflamable

El símbolo “fuego” es un aviso de que el plaguicida es inflamable o fácilmente combustible. Mantener el plaguicida lejos de fuentes de calor, chispas o llamas. No fumar mientras se mezcla o se aplica el producto.



Explosivo

El símbolo “**granada explotando**” indica que el plaguicida puede explotar, p. ej., plaguicidas en envases a presión. Las condiciones favorables a la explosión pueden generarse también empleando Roundup o Rustler (glifosato) en un tanque de pulverización de acero galvanizado.



Corrosivo

El símbolo “**mano corroída**” indica que el plaguicida es corrosivo para la piel y los ojos. El químico es bien un ácido o una base (sustancia caústica) y puede quemar la piel. Proteger la piel y los ojos cuando se usan estos productos.



Tóxico

El símbolo “**tibias y calavera**” indica que el producto químico es venenoso si ingresa al organismo. Mantener el producto fuera del alcance de los niños. Emplear las medidas apropiadas cuando se utilicen productos tóxicos para minimizar los riesgos.

Fuente de los símbolos de advertencia [http://www1.agric.gov.ab.ca/\\$department/deptdocs.nsf/all/pim2375?opendocument](http://www1.agric.gov.ab.ca/$department/deptdocs.nsf/all/pim2375?opendocument).
Fuente de los materiales <http://www.agriculture.alberta.ca>. La utilización de estos materiales por parte de Fairtrade International se hace sin adhesión o respaldo alguno por parte del Gobierno de Alberta. La confianza en el uso que realice Fairtrade International de estos materiales es por cuenta y riesgo del usuario final.

Transporte

Un transporte adecuado cumple con las siguientes características:

- los envases del proveedor están en buenas condiciones; no han de aceptarse del proveedor envases dañados o que gotean;
- los vehículos que transportan un producto no han de dañar el envase (p. ej., por cantos afilados o clavos);
- deben evitarse las colisiones innecesarias o caídas violentas dado que los envases pueden reventar o debilitarse;
- el plaguicida ha de transportarse con toda información que lo acompañe como etiquetas, información adicional u hojas de materiales;
- debe evitarse el apilamiento desordenado durante el transporte (p. ej., los envases de productos líquidos deben transportarse con la parte superior hacia arriba y las cargas excesivas no debe colocarse en la parte de arriba);
- los pesticidas deben permanecer aislados de otros materiales que se transporten en el mismo vehículo, esto se refiere en particular a la separación de agua y alimentos de los plaguicidas transportados;
- los embalajes que se puedan dañar con el agua deben protegerse del mal tiempo (p. ej., la lluvia) mediante un techo o una cubierta resistente al agua;
- los plaguicidas no deben transportarse junto al conductor del vehículo y siempre deberán ir separados de las personas, alimentos y agua (p. ej., almacenar pesticidas en el baúl); los conductores deben tener especial cuidado; siempre que sea posible, deben ser competentes para tomar precauciones en el caso de vertidos y evitar contaminar a otra persona que esté brindando ayuda.

Transvase

Los plaguicidas deben ser transvasados solo en casos excepcionales. Cuando esto sea necesario, el envase que reciba al plaguicida debería ser:

- el envase del fabricante, cuando sea posible, que ha contenido previamente el mismo producto;
- de la misma calidad que el envase original;
- adecuadamente etiquetado o marcado con el nombre comercial de la sustancia o del componente activo, preferiblemente manteniendo la etiqueta original;
- estar totalmente limpio y vacío;

- no llenarse demasiado con el líquido de manera que se derrame al verterlo.

Derrames

El derrame de plaguicidas constituye, además de peligroso, un desperdicio de recursos. Debería evitarse siempre que sea posible pero, si ocurre, se debería actuar inmediatamente. Las acciones en caso de derrame deberían incluir:

- medidas inmediatas para evitar que el derrame contamine un área más amplia;
- mantener a personas, animales y vehículos lejos del lugar;
- llevar un EPP adecuado;
- recoger el agroquímico con material absorbente (p. ej., arena seca, tierra o virutas de madera); eliminar la materia contaminada (p. ej., con un cepillo y una pala) y desecharlo de forma que se minimicen los riesgos para la salud;
- descontaminar cualquier resto del derrame incluyendo el que quede en los vehículos o el equipo, lavándolo y escurriendo el agua contaminada en un lugar seguro, o absorbiéndolo.
- bañarse o lavarse inmediatamente después.

Eliminación

Han de tenerse en cuenta los siguientes pasos a la hora de eliminar los residuos

- Nunca deshacerse de los residuos de agroquímicos al azar.
- Nunca deshacerse de agroquímicos que puedan causar un riesgo a las personas o al ambiente.
- Preguntar siempre al proveedor si acepta recibir los residuos para desecho.
- Siempre que sea posible, los residuos deberían eliminarse a través de una empresa o personas con licencia para manipular residuos. Puede obtenerse información sobre la eliminación con el proveedor, autoridad local o líder comunitario.
- Los residuos deben eliminarse lo antes posible y no acumularlos.
- El usuario debe leer la etiqueta del envase o paquete para ver si tiene alguna indicación concreta sobre la eliminación de residuos.
- Nunca deben reutilizarse los envases vacíos. Todos los envases deben limpiarse a fondo antes de eliminarlos, lo mejor es que se limpien siguiendo las instrucciones de la etiqueta. Si no hay instrucciones, se debe hacer un **triple enjuague** de los envases. Asegurarse de que el agua que se usa para enjuagarlos no contamine el ambiente, en especial el agua potable.
- Los envases para líquidos deben vaciarse antes de limpiarlos, después de su limpieza **se deberían perforar los envases** en varios lugares para inutilizarlos y almacenarlos en un lugar seguro hasta que se organice su eliminación. Los paquetes de agroquímicos en polvo deben sacudirse dentro de un recipiente de mezcla o del tanque para la aplicación.
- En algunos casos puede estar permitido **quemar los paquetes ligeramente contaminados** como forma de eliminación. Sin embargo, los vapores y humos que se generan podrían presentar un serio riesgo para la salud y por eso se debe preguntar al proveedor del agroquímico antes de realizar cualquier acción que no sea muy insignificante. También debe consultarse la legislación nacional al respecto.

Almacenamiento central

Los agroquímicos son vulnerables al robo, vandalismo, mala utilización accidental o deliberada o a los efectos de condiciones climáticas extremas durante el almacenamiento.

Los lugares de almacenamiento no deben estar situados:

- en áreas donde pueda haber inundaciones o con potencial para la polución de fuentes subterráneas de abastecimiento de agua (p. ej., pozos o perforaciones);
- en zonas altas de captación para el suministro de agua;
- en zonas ambientalmente sensibles;

Asegurarse de que cualquier edificación que se use para almacenar agroquímicos:

- Sea de construcción sólida, resistente al fuego, temperaturas extremas y acción química e impermeables a los líquidos;
- Tenga entradas y salidas adecuadas con puertas resistentes al fuego que se abran hacia el exterior cuando sea posible;
- Estén cerradas con llave y accesibles solo al personal capacitado y autorizado;
- Retenga los derrames y fugas para proteger el ambiente externo;
- Se mantenga seca y sea resistente a temperaturas extremas;
- Esté adecuadamente iluminada de manera que se puedan leer las etiquetas sin dificultad;
- Esté adecuadamente ventilada para extraer el aire viciado o contaminado;
- Esté adecuadamente marcada con una señal de advertencia (p.ej., el cráneo y las tibias cruzadas) y segura frente a robos;
- Esté bien organizada para que los agroquímicos pueden ser almacenados fácilmente de forma segura y ordenada con etiquetas bien visibles, en sus envases originales;
- No permitir que los plaguicidas se mezclen con comida, equipos de protección personal o cualquier otro equipo o maquinaria;
- Debe haber una fuente de agua disponible en los alrededores pero no dentro del área de almacenamiento;
- Debe existir un registro de los agroquímicos que haya almacenados, este registro debe mantenerse separado en un lugar accesible en caso de emergencia como fuego o uso no autorizado;
- Debe haber disponibles instalaciones de primeros auxilios para tratar lesiones menores y posible contaminación de piel y ojos;
- Debe estar prohibido fumar y encender fuego dentro del área de almacenamiento. Debería haber un extintor de incendios a mano para casos de emergencias;
- Cerca del área de almacenamiento debería haber aseos equipados con un lavamanos y agua corriente limpia, jabón y toalla;
- Debería existir un espacio independiente y ventilado para el EPP y para la ropa personal. Este espacio puede ser un armario o cabina personal y no debe encontrarse dentro del área de almacenamiento de los agroquímicos;
- Se debe efectuar un triple enjuague de los envases vacíos y almacenarlos en un área segura con residuos de agroquímicos, **nunca deberían usarse para almacenar alimentos, agua u otras sustancias que personas o animales puedan llegar a consumir**. Incluso una pequeña cantidad de residuo de agroquímicos puede provocar una enfermedad grave o la muerte;
- Los agroquímicos solo deberían prepararse dentro de los equipos de aplicación encima de una superficie sólida y nivelada cerca del área de almacenamiento. Los desagües deberían desembocar en un área de contención de agroquímicos para evitar contaminar el ambiente circundante.
- Contener hojas de seguridad con información sobre la manipulación adecuada de plaguicidas.

Asegurarse de que cuando usted use plaguicidas y productos químicos peligrosos, estos no se apliquen cerca de áreas con actividad humana en curso. ej., viviendas, comedores, oficinas, almacenes, etc. Debe mantenerse una zona de seguridad de al menos 10 metros, a modo de barrera, para reducir eficazmente la difusión de los plaguicidas.

Además, usted necesita garantizar que, en caso de fumigación aérea, se realicen las siguientes acciones:

- Identificar en el mapa las áreas de actividad humana, ríos y otras fuentes de agua abiertas para uso de los pilotos encargados de la fumigación
- Impedir la fumigación sobre o cerca de estas áreas
- Preservar pequeños ríos/canales de irrigación con vegetación protectora en caso de que sea imposible evitar la fumigación.

Garantizar que todas las áreas estén equipadas para hacer frente a los derrames (según lo antes descrito), así como evitar filtraciones en el suelo y el agua. Debe planificarse la fumigación para garantizar que se desperdicie la menor cantidad de material posible.

Elección del plaguicida a utilizar

Garantizar que los materiales que aparecen en la LMP, parte 1, de Fairtrade International no se utilicen en los productos Fairtrade, a menos que el órgano de certificación haya otorgado una excepción, tal y como se explicó antes. Deben existir procedimientos y medidas para garantizar este aspecto.

Si se utilizan herbicidas, solo deben utilizarse en función de la presencia de malezas y ausencia de controles alternativos, p. ej., competencia a las malezas, deshierbe mecánico, deshierbe manual, uso de herbívoros o control biológico. El uso de herbicidas debería ser solo una parte de una estrategia integrada contra la maleza y solo recurrirse a él en aplicaciones puntuales y no en fumigación masiva.

Garantizar que existan registros, para al menos los últimos 12 meses, sobre toda la cantidad de plaguicida utilizado. Dichos registros deben indicarse los productos químicos están en la LMP parte 1 de FTI LMP además de:

- Nombre del operario que aplica
- Nombre del plaguicida
- Cantidad de plaguicida aplicado
- Método de aplicación, p. ej., mochila, fumigación aérea etc.
- Nombre de la plaga o enfermedad a tratar
- Fecha de aplicación
- Lugar fumigado, p. ej., número del campo o del invernadero

A partir de estos registros, usted debe asegurarse de que se definan las metas de reducción de plaguicidas o de cantidades máximas.

Enlaces /referencias

<http://www.fao.org/agriculture/crops/core-themes/theme/pests/ipm/en/>

Referencia sobre MIP: <http://www.epa.gov/pesticides/factsheets/ipm.htm>

Sobre sustancias peligrosas

http://www.comcare.gov.au/forms_and_publications/fact_sheets/?a=39119

Organización Internacional del Trabajo: Seguridad y salud en el uso de agroquímicos: una guía http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110196.pdf

Código de prácticas para el uso y almacenamiento seguro de productos químicos (incluyendo plaguicidas y herbicidas) en la agricultura:

http://www.workcover.nsw.gov.au/formspublications/publications/Documents/chemicals_in_agriculture_safe_use_storage_code_practice_0422.pdf

Grupo Internacional de Asociaciones Nacionales de Fabricantes de Productos

Agroquímicos, GIFAP, según sus siglas en inglés, CropLife: *Pictogramas para etiquetas de agroquímicos*

Convenio de Estocolmo sobre los Contaminantes Orgánicos Persistentes (POP, según sus siglas en inglés)

<http://chm.pops.int/Convention/ThePOPs/tabid/673/Default.aspx>

Convenio de Rotterdam sobre PIC: Convenio de Rotterdam sobre el Consentimiento Fundamentado Previo para ciertos productos químicos y plaguicidas peligrosos en el comercio internacional (PIC, según sus siglas en inglés)

<http://www.pic.int/TheConvention/Chemicals/AnnexIIIChemicals/tabid/1132/language/en-US/Default.aspx>

La clasificación recomendada por la OMS para los plaguicidas según la toxicidad

http://www.who.int/ipcs/publications/pesticides_hazard_2009.pdf

Red de Acción frente a Plaguicidas: <http://www.pesticideinfo.org/>

Lista de Listas—Catálogo de listas de plaguicidas donde se identifican lo que están asociados con impactos especialmente dañinos para la salud y el ambiente. Red de Acción frente a Plaguicidas, Reino Unido, 3ra edición, 2009

4.3 Suelo y agua

Año 0

4.3.1	B	No usar residuos sólidos humanos para fertilizar.	<input type="checkbox"/>
4.3.2	B	Almacenar los fertilizantes de manera que se garantice que no haya riesgo de contaminación del agua. Almacenar fertilizantes y plaguicidas por separado.	<input type="checkbox"/>
4.3.3	B	No utilizar aguas residuales sin tratar para la irrigación o el procesamiento	<input type="checkbox"/>

Año 1

4.3.4	B	Solo aplicar los fertilizantes de acuerdo a la necesidad de nutrientes del cultivo.	<input type="checkbox"/>
4.3.7	B	Implementar prácticas para mejorar la fertilidad del suelo.	<input type="checkbox"/>
4.3.8	B	Evaluar, a través de análisis, los posibles riesgos que pueda representar el agua de irrigación para la salud y, de ser necesario, actuar en correspondencia con los resultados de dichos análisis.	<input type="checkbox"/>
4.3.9	B	Garantizar la disponibilidad de un inventario (mapa / croquis) de las fuentes de agua para riego y procesamiento.	<input type="checkbox"/>
4.3.10	B	Implementar procedimientos para un uso eficiente y racional del agua.	<input type="checkbox"/>

Año 3

4.3.5	D	Identificar los terrenos en riesgo de erosión o ya erosionados y tomar las medidas adecuadas para controlarla.	<input type="checkbox"/>
4.3.6	D	Identificar los terrenos que necesitan cobertura vegetal e implementar un plan para formarla.	<input type="checkbox"/>
4.3.11	D	Mantenerse informado y comprometido con la situación del agua en la zona.	<input type="checkbox"/>

4.3.13	B	Garantizar que las aguas residuales de las instalaciones de procesamiento se gestionen en forma tal que no tengan un impacto negativo en la calidad del agua, el suelo y la seguridad de los alimentos.	<input type="checkbox"/>
--------	---	---	--------------------------

Año 6

4.3.12	D	Utilizar la mejor tecnología disponible para el riego y el procesamiento con el fin de optimizar los volúmenes de agua aplicadas.	<input type="checkbox"/>
--------	---	---	--------------------------

¿Por qué es importante?

Manejo de fertilizantes

Mejorar la fertilidad del suelo puede mejorar la sostenibilidad de la agricultura, pero a la vez, esto debe hacerse de manera responsable. Manejar los fertilizantes de un modo adecuado puede disminuir cualquier contaminación potencial de las fuentes de agua y a la vez garantizar que no se desperdicien los recursos.

Erosión del suelo

La erosión del suelo es un tipo de degradación del suelo. Otros tipos de degradación incluyen la salinización, la pérdida de nutrientes y la compactación. El siguiente párrafo solamente introduce el concepto de erosión del suelo que abarca el Criterio de Comercio Justo Fairtrade para Trabajo Contratado ya que está ligado a las prácticas agrícolas.

En general, la **erosión del suelo** significa que el suelo se inutiliza para fines agrícolas. La erosión del suelo es un proceso natural. El suelo es, por ejemplo, eliminado naturalmente mediante el viento y el agua (p. ej., la lluvia lo desprende y transporta). Los animales y la actividad humana también tienen un impacto en la erosión del suelo. En especial las actividades agrícolas, como la labranza, el pastoreo excesivo, prácticas de cultivo inapropiadas, manejo inadecuado de fertilizantes y/o tala de bosques tienen un gran impacto en la erosión del suelo, pues aceleran el proceso de erosión. La erosión 'acelerada' del suelo significa que el suelo se elimina más rápido de lo que se reemplaza mediante los procesos de formación del suelo. Esto puede afectar tanto a las áreas agrícolas como al ambiente natural.

Las consecuencias típicas de la erosión del suelo son la falta de fertilidad del suelo y, por lo tanto, la pérdida de productividad, la desertificación y las inundaciones. Los suelos fértiles son muy importantes para la sostenibilidad de los sistemas de producción.

Fuentes sostenibles de agua

El buen manejo del agua es esencial para garantizar la sostenibilidad en la agricultura. Los Criterios de Fairtrade exigen que el productor garantice buenas prácticas en el uso y manejo del agua teniendo en cuenta dónde y cómo el agua toma su fuente, minimizando los volúmenes utilizados, reciclando el agua siempre que sea posible y asegurándose de que ningún agua residual sea fuente de contaminación.

Aguas residuales

Las aguas residuales engloban una amplia gama de contaminantes potenciales en distintas concentraciones.

El agua tiene especial importancia en los procesos industriales (p. ej., producción, limpieza y enjuague). Si no se regulan, las aguas residuales industriales tienen el potencial de ser una fuente de contaminación altamente tóxica. La siguiente figura muestra las distintas fuentes de peligro con respecto a las aguas residuales y su impacto en el ambiente.



Autor: Philippe Rekacewicz, UNEP/GRID-Arendal

Fuente: http://maps.grida.no/go/graphic/different_sources_of_danger_and_their_impacts_to_the_environment

¿Qué hacer?

Manejo de fertilizantes

Garantizar que los residuos sólidos humanos no se utilicen como fertilizantes de los cultivos Fairtrade pues esto supone un riesgo para la salud tanto para las personas que trabajan con ellos como de intoxicación alimentaria si se utilizan en cultivos que luego serán ingeridos.

De igual modo, garantizar que no se utilicen las aguas residuales sin tratar para el riego de cultivos Fairtrade, por las mismas razones.

Garantizar que los fertilizantes se almacenen de manera que se reduzcan los posibles riesgos que ellos representan en la contaminación del agua. Particularmente el nitrógeno puede tener efectos negativos en la pureza del agua.

Es necesario almacenar por separado fertilizantes y plaguicidas para evitar así cualquier contaminación cruzada que pueda dañar los cultivos.

Si usted usa fertilizantes, asegúrese de que se analicen previamente las parcelas para determinar la necesidad de nutrientes del cultivo antes de aplicar los fertilizantes. Esto garantizará que solo se use la cantidad necesaria y que no se produzcan residuos ni contaminación.

Erosión del suelo

Identificar cualquier terreno cuyo suelo esté en riesgo de erosión.

Identificar cualquier área que necesite cubierta vegetal.

Garantizar que se reduce o evita la erosión del suelo y se mejora su fertilidad y estructura a través de la implementación de algunas de las siguientes directrices:

- rotación de cultivos
- plantar árboles o incrementar la cubierta vegetal
- crear barreras contra el viento
- cultivar la cobertura vegetal
- uso de acolchado o *mulching*, compost o abonos verdes
- cultivos intercalados
- agro-silvicultura

Rotación de cultivos: rotar cultivos es una parte importante de la gestión de los cultivos. Hace referencia a una serie de cultivos distintos que se plantan en el mismo campo siguiendo un orden concreto. Cultivar lo mismo en el mismo lugar durante muchos años a menudo incrementa la presencia de plagas y enfermedades específicas del cultivo y agota los nutrientes del suelo. Con la rotación, un cultivo que priva al suelo de un tipo de nutriente se sustituye por un cultivo distinto en la siguiente temporada, ya sea uno que le devuelva el nutriente al suelo o uno que traiga diferentes variedades de nutrientes. Las ventajas de la rotación de cultivos son varias:

- Muchos cultivos tienen efectos positivos en el cultivo que les sigue en la rotación. Esto puede traer consigo una mayor producción.
- Se emplea la rotación para reducir las plagas y enfermedades en el sistema de cultivo y para controlar malezas incluyendo especies de cultivos asfixiantes o **abonos verdes** como cobertura vegetal.
- La rotación puede generar también una mejora de la calidad del suelo; los nutrientes se distribuyen mejor.
- La rotación de cultivos puede mitigar riesgos como las malas temporadas que pueden afectar más a unos cultivos que a otros.
- La rotación de cultivos puede equilibrar la producción de residuos alternando los cultivos que generan pocos residuos con cultivos que generan muchos residuos duraderos.

Cobertura del suelo: hay dos tipos principales de cobertura del suelo, la **materia vegetal viva**, que son cultivos o coberturas vegetales, y el **mulching o materia vegetal muerta**, que son residuos de los cultivos y podas de árboles y arbustos. Hay muchas ventajas relacionadas con la cobertura del suelo:

- Protege el suelo de la lluvia, el sol y el viento y, por lo tanto, reduce la erosión del suelo y protege la capa superior fértil, con lo que se previene el aterramiento de ríos y lagos.
- Evita que la superficie del suelo se selle y reduce la escorrentía del agua de lluvia.
- Suprime las malezas retardando su crecimiento y reduciendo el número de semillas de malezas. Esto reduce la cantidad de deshierbe necesario.
- Aumenta la fertilidad del suelo y el contenido de materia orgánica del suelo.
- Aumenta la humedad del suelo permitiendo que más agua penetre en la tierra y reduciendo la evaporación.
- La vegetación en descomposición y las raíces de las cubiertas vegetales mejoran la **estructura del suelo** y lo hacen más estable – haciendo más difícil que la lluvia lo rompa y arrastre.
- La cobertura del suelo estimula el desarrollo de **raíces**, que a su vez mejoran la estructura del suelo, permiten que más agua penetre en el suelo y reduce la escorrentía.

Las **coberturas vegetales** se plantan para cubrir el suelo; su siembra ayuda a manejar mejor el sistema agrícola. Las coberturas vegetales incrementan la fertilidad y calidad del suelo, la biodiversidad y la vida silvestre. También ayuda a reducir las malezas, las plagas y las enfermedades. Pueden dejarse crecer durante toda la temporada del cultivo o pueden ser extirpadas y dejadas en la superficie del suelo como *mulch*.

Fuentes sostenibles de agua

Garantizar conocer exactamente de dónde vienen sus fuentes de agua para riego y procesamiento, tener un diagrama o mapa dibujado que indique dónde están y si existe algún posible riesgo para la salud proveniente de dichas fuentes para lo que habrá que analizarlas y actuar de acuerdo a los resultados, si fuera necesario. P. ej., puede que haya un pueblo río arriba causante de la contaminación de una de las corrientes que se usa para irrigar un cultivo de alimento o como agua potable.

Garantizar que el agua se use del modo más eficiente posible y solo cuando haya una buena razón. Incorporar las siguientes medidas a sus rutinas en el manejo del agua:

- Estimar con antelación los volúmenes de agua necesarios para irrigar un cultivo
- Medir los volúmenes reales utilizados para el riego y la producción
- Garantizar la realización de trabajos periódicos de mantenimiento a los sistemas de agua y que existan procedimientos para informar sobre fugas o daños
- Redistribuir, reutilizar y reciclar el agua, siempre que sea posible
- Hacer uso de la mejor tecnología accesible o disponible para el riego y el procesamiento con el fin de optimizar las cantidades de agua utilizadas

Manejo de aguas residuales

El objetivo del manejo de aguas residuales es reducir el volumen y el alcance de la contaminación del agua a través de una serie de medidas. Estas medidas incluyen retener el agua cuando se ha contaminado, tratar las aguas contaminadas y emplear técnicas para devolverla al medio, así como reutilizar aguas residuales de manera segura. Las soluciones más rentables generalmente se centran en prevenir que los contaminantes entren en la corriente de aguas residuales o desarrollar un sistema cerrado de uso de agua. La industria también puede beneficiarse del acceso a fuentes de agua más limpias, con menos impurezas, ya que las impurezas pueden añadir costes a los procesos productivos. En relación con las aguas residuales el enfoque de Fairtrade es que las aguas residuales procedentes de las instalaciones centrales de procesamiento sean tratadas o que no tengan un impacto negativo en la calidad del agua, la fertilidad del suelo o la seguridad de los alimentos.

Si existe una instalación de procesamiento central es importante identificar primero el tipo de residuo o contaminante que está presente en el agua y, a continuación, identificar los posibles métodos de tratamiento. Garantizar la implementación de métodos de tratamiento que prevengan la contaminación del medioambiente y los riesgos para la salud de productores, trabajadores y las comunidades vecinas.

4.4 Desechos

Año 0

No existen requisitos para Año 0			
----------------------------------	--	--	--

Año 1

4.4.1	B	Mantener el lugar de producción libre de desechos peligrosos, no eliminarlos a través de la quema.	<input type="checkbox"/>
4.4.2	B	Garantizar contar con un plan de manejo de desechos abarcador.	<input type="checkbox"/>

Año 3

4.4.3	D	Hacer un uso sostenible de los desechos orgánicos, lo que permite que los nutrientes se reciclen.	<input type="checkbox"/>
-------	---	---	--------------------------

Año 6

No existen requisitos para Año 6			
----------------------------------	--	--	--

¿Por qué es importante?

Hay muchas definiciones posibles y muchos tipos distintos de desechos. Una definición simple que se centra principalmente en las actividades domésticas es la siguiente:

"Los desechos, comúnmente llamados basura, son algo que todos producimos como parte de la vida cotidiana, pero tal vez no solemos pensar demasiado en ello. Hay muchas definiciones que se utilizan para describir los desechos como material que ya no se utiliza o necesita, en general, se percibe que no tienen ningún valor. Los desechos a menudo terminan en un vertedero, cuando su reducción, reutilización o reciclado no es social, ambiental o económicamente viable"

La agricultura puede producir diferentes tipos de desechos que pueden ser líquidos, sólidos o en forma de gas y que pueden representar un peligro para las personas y/o dañar el medioambiente. Los desechos pueden ser clasificados como orgánicos, lo que significa que

proviene de los seres vivos, como plantas o animales, o inorgánicos, lo que significa que provienen de minerales o materiales sintéticos como por ejemplo el plástico. Los desechos también pueden ser clasificados de acuerdo con su grado de peligrosidad.

De las diferentes categorías de desechos, el Criterio Fairtrade da prioridad a dos tipos: desechos orgánicos y desechos peligrosos.

Los desechos peligrosos son residuos que representan un peligro para el ambiente, la salud de las personas o ambos y que pueden tener una o varias de las siguientes características: tóxicos, explosivos, infecciosos, radioactivos, inflamables, corrosivos o reactivos. Pueden presentarse en estado líquido, sólido o gaseoso o en forma de lodo.

La variedad de las sustancias peligrosas utilizadas en nuestra vida diaria trae consigo una variedad igualmente grande de efectos bien documentados sobre la salud. En algunos casos, estas sustancias pueden irritar la piel o los ojos, dificultar la respiración, causar dolores de cabeza y náuseas o dar lugar a otros tipos de enfermedades. Algunas sustancias peligrosas pueden causar efectos en la salud mucho más graves, como anomalías de comportamiento, cáncer, mutaciones genéticas, trastornos fisiológicos (p. ej., alteraciones reproductivas, insuficiencia renal, etc.), malformaciones físicas, y defectos de nacimiento.

Es importante gestionar los desechos orgánicos por dos motivos: por un lado, porque suelen presentarse en grandes cantidades y, si no se manejan de una manera que evite su acumulación, pueden convertirse en un problema; por otro lado, porque si estos desechos se reutilizan o se reciclan pueden convertirse en un fertilizante que aporte nutrientes y así contribuir a mejorar la fertilidad del suelo al añadir contenido de materia orgánica y una textura mejorada.

¿Qué hacer?

Desarrollar un plan de manejo de desechos que incluya lo siguiente:

- Identificación de los principales tipos de desechos
- Cómo reducir el volumen de desechos
- Cómo reutilizar los desechos
- Cómo reciclar los desechos
- Otras alternativas para deshacerse de los desechos
- Como último recurso, métodos de mejores prácticas de recogida y eliminación de desechos

El plan ha de priorizar cómo gestionar los desechos más tóxicos y debería estar basado en el programa regional de manejo de desechos, así como actualizar las estrategias de eliminación de desechos como mejores alternativas disponibles.

Garantizar que las áreas de producción estén libres de desechos peligrosos. Los desechos peligrosos deben ser almacenados adecuadamente en un área precisa hasta que un operador/proveedor o autoridad local con licencia para eliminarlos los recoja.

Garantizar que no se quemen los desechos peligrosos. A falta de instalaciones de eliminación adecuadas, se pueden quemar pequeñas cantidades de desechos peligrosos en un área bien ventilada y alejada de personas, animales o cultivos, p. ej., un incinerador de ladrillo con una alta temperatura de combustión. Sin embargo, usted puede quemar pequeñas cantidades de desechos peligrosos solamente si está permitido por las regulaciones locales y si se respetan todas las recomendaciones de seguridad.

Si se queman pequeñas cantidades de desechos y quedan cenizas, estas también deben manejarse de manera apropiada.

Los trabajadores deben ser informados acerca de las áreas de desechos peligrosos del lugar de producción y cómo estos se pueden gestionar y almacenar en forma segura. Es importante que todos los trabajadores entiendan que este tipo de residuos no deberán tratarse como basura, sino recogidos y colocados en un área designada donde se evite el riesgo de que alguien los coja o utilice.

Desechos orgánicos

Garantizar el uso sostenible de los desechos orgánicos, lo que permite el reciclaje de nutrientes, p. ej., el compostaje, la reintroducción en los campos, el acolchado o *mulching*, los abonos verdes o incluso la posibilidad de usarlos como combustible.



Instalación de compostaje y lumbricultura en Piaveri, Ecuador. Foto: Sean Garrison.

Asegurarse de que no se permita la alimentación de animales con desechos orgánicos contaminados con plaguicidas.

La quema de desechos orgánicos solo está permitida si es requerido por la legislación aplicable con fines sanitarios o si está probado que es una práctica más sostenible. Toda quema ha de realizarse de manera controlada para minimizar los riesgos de incendio forestal y humaredas.

Usted puede trabajar en el entrenamiento de los miembros sobre la importancia de los desechos orgánicos y la materia orgánica, los métodos potenciales para procesar los desechos orgánicos y elevar la consciencia sobre su importancia para el suelo. Posibles maneras de usar los desechos orgánicos son: el compostaje, la reintroducción en los campos, el *mulching* y el uso de abonos verdes.

Enlaces/referencias

[http://www.operationclimatechange.com.au/docs/waste/Teachers_Support_Purchasing_& Waste_111209.pdf](http://www.operationclimatechange.com.au/docs/waste/Teachers_Support_Purchasing_&_Waste_111209.pdf)

<http://www.environment-agency.gov.uk/business/sectors/130181.aspx>

<http://www.agriculturalwaste.net/>

<http://www.epa.gov/osweroe1/content/hazsubs/healthaz.htm>

http://www.sepa.org.uk/waste/waste_data/commercial_industrial_waste/agriculture_fishing_forestry.aspx

<http://www.epa.gov/epawaste/conservation/materials/usedoil/index.htm>

<http://www.defra.gov.uk/food-farm/land-manage/nutrients/>

4.5 Organismos modificados genéticamente (OMG)

Año 0

4.5.1	B	No usar deliberadamente semillas o material de plantación modificados genéticamente para productos de Fairtrade. Implementar prácticas para evitar la contaminación MG.	<input type="checkbox"/>
-------	---	---	--------------------------

Año 1

No existen requisitos para Año 1

Año 3

No existen requisitos para Año 3

Año 6

No existen requisitos para Año 6

¿Por qué es importante?

Un **organismo modificado genéticamente (OMG) o transgénico** es un organismo cuyo material genético ha sido alterado al recibir genes de distintas fuentes con la ayuda de técnicas de ingeniería genética. Por ejemplo, puede ser un nuevo tipo de cultivo que es resistente a ciertos virus, plaguicidas, herbicidas o que tiene otras características que han sido alteradas mediante ingeniería genética.

El uso y producción de OMG puede acarrear las siguientes consecuencias: impactos sobre la salud de las personas (p. ej., alérgenos, transferencia de marcadores resistentes a los antibióticos) y sobre el medioambiente (p.ej., la transferencia de genes mediante la polinización cruzada, reducción significativa de la biodiversidad) así como que la producción mundial de alimentos esté dominada por unas pocas empresas y se dependa cada vez más de las naciones industrializadas. Por lo tanto, la producción/cultivo intencional de productos modificados genéticamente está prohibido para los productores Fairtrade.

¿Qué hacer?

Los cultivos no modificados genéticamente pueden contaminarse con OMG mediante transferencia de polen de un campo de cultivo vecino o durante la cosecha, transporte o procesamiento.

Para poder evitar la contaminación con cultivos modificados genéticamente se recomienda que se separen físicamente los cultivos no transgénicos (cultivos potenciales Fairtrade) de los cultivos transgénicos estableciendo “distancias de aislamiento” y “barreras anti-polen”. Las distancias de aislamiento son las distancias mínimas necesarias entre los campos transgénicos y no transgénicos, son las llamadas zonas de amortiguación y varían de cultivo a cultivo.

Las barreras anti-polen son, con frecuencia, naturales. Puede ser setos y árboles que tienen el objetivo de capturar polen y dificultar su desplazamiento. Las barreras anti-polen pueden consistir también en cultivos convencionales de la misma especie que el cultivo MG, lo cual puede ser incluso más ventajoso, dado que producen polen convencional competitivo que puede competir y vencer al polen del cultivo MG. Es importante saber que la zona de amortiguación de cultivos convencionales se considera parte de la producción del cultivo MG.

Sin embargo, estas barreras físicas no garantizan el 100% de exclusión de la contaminación con OMG. En el caso de alto riesgo de contaminación de cultivos de Fairtrade con OMG, puede ser necesario hacer un test. Los métodos de testeo incluyen análisis PCR (reacción en cadena de la polimerasa, según sus siglas en inglés)- solamente en laboratorios-, y test de tiras reactivas (que buscan proporcionar un resultado rápido sobre si el cultivo está contaminado o no). No se permite la producción paralela de una variedad MG y una variedad no-MG de un cultivo certificado dentro de la organización, aunque no estén destinados al mercado Fairtrade.

Buenas prácticas de manejo para los productores de cultivos no transgénicos Fairtrade

Antes de plantar su cosecha asegúrese de que conoce:

- Su cultivo y el origen de las semillas (las semillas deben ser no-OMG);
- Su finca (conocer sus campos para determinar cuáles son más o menos susceptibles a la contaminación con OMG de campos vecinos);
- Sus vecinos (saber quién cultiva qué y comunicar a sus vecinos donde están sus campos orgánicos, libres de OMG);
- Los cultivos vecinos (ajustar si es posible sus fechas de plantación para que sus cultivos no OMG no polinicen al mismo tiempo que los cultivos OMG);
- Su equipo (conozca cómo se emplea y limpia el equipo, no deje que el equipo contamine un cultivo no-OMG);
- Su transporte (inspeccione y limpie cuidadosamente los camiones, asegurándose de que estén libres de granos, polvo y otros materiales extraños);
- Su almacén de producto (inspeccione y limpie cuidadosamente las unidades de almacenaje antes de utilizarlas, asegurándose de que las unidades de almacenaje estén separadas y que los cultivos OMG y no OMG no sean almacenados en el mismo lugar);
- Su cosecha (puede enviar muestras del cultivo para analizarlo antes de cosecharlo).

Establecer una lista de cultivos OMG, proveedores de semillas (con la ayuda de las autoridades locales, bases de datos y otros medios de divulgación del conocimiento) registrados en su país/región para asegurarse de que se evite la contaminación con semillas transgénicas.

Enlaces/referencias

Universidad de Minnesota: Plan para la coexistencia. 2004.

(www.misadocuments.info/GMOlegal-21_web.pdf)

Base de datos de plantas/cultivos OMG: <http://www.gmo-compass.org/eng/database/plants/>

Base de datos de productos alimenticios OMG: <http://www.gmo-compass.org/eng/database/food/>

Base de datos de métodos de detección de OMG: <http://gmo-crl.jrc.ec.europa.eu/gmomethods/>

4.6 Biodiversidad

Año 0

4.6.1	B	Evitar impactos negativos en las áreas protegidas y en áreas con alto valor de conservación, dentro o fuera de la finca o las áreas de producción. Garantizar que las áreas utilizadas para la producción del producto Fairtrade cumplan con la legislación nacional en cuanto al uso agrícola de la tierra.	<input type="checkbox"/>
4.6.2	B	Mantener zonas de seguridad alrededor de cuerpos de agua y de áreas de alimentación de cuencas hidrológicas y entre las áreas de producción y las áreas de alto valor de conservación. No aplicar plaguicidas, productos químicos peligrosos o fertilizantes en las zonas de seguridad.	<input type="checkbox"/>
4.6.3	B	Garantizar la recolección silvestre sostenible.	<input type="checkbox"/>

Año 1

4.6.4	B	No recolectar o cazar especies raras o en peligro de extinción. No introducir especies exóticas invasoras.	<input type="checkbox"/>
-------	---	---	--------------------------

Año 3

4.6.5	D	Participar en proyectos ambientales locales o regionales o tener un plan de biodiversidad.	<input type="checkbox"/>
4.6.6	D	Evaluar la implementación de sistemas de agro-silvicultura y de diversificación agrícola, según corresponda.	<input type="checkbox"/>

Año 6

No existen requisitos para Año 6			
----------------------------------	--	--	--

¿Por qué es importante?

La diversidad biológica, o biodiversidad, significa sencillamente la diversidad o variedad de plantas, animales y otros seres vivos en un área o región en particular.

La biodiversidad también significa el número o la abundancia de las distintas especies que viven en una región en particular. Los científicos a veces hacen referencia a la biodiversidad de un ecosistema, un área natural compuesta de una comunidad de plantas, animales y otros seres vivos en un ambiente físico y químico específico.

En la práctica, la "biodiversidad" sugiere mantener la diversidad de las especies en cada ecosistema al planificar las actividades humanas que afectan al uso de la tierra y de los recursos naturales.

Todo lo que vive en un ecosistema es parte de la red de la vida, incluso los humanos. Cada especie vegetal y cada criatura tienen un lugar en la Tierra y desempeñan un papel fundamental en el ciclo de la vida. Las especies de plantas, animales e insectos interactúan y dependen unas de otras por lo que cada una ofrece, como alimento, cobijo, oxígeno y enriquecimiento del suelo.

Las **Aéreas de Alto Valor de Conservación (AVC)** son hábitats naturales con significado destacable o de importancia crítica por su gran valor ambiental, socioeconómico, de biodiversidad o paisajístico.

El mantenimiento y la gestión de las aéreas AVC contribuye a la conservación de las especies de mayor valor, los ecosistemas y los paisajes de una área o región; a la protección de las personas ante inundaciones, avalanchas y erosión del suelo; a la conservación de los recursos naturales; a la puesta en valor de otros productos forestales no maderables y servicios ambientales y a la conservación del más valioso patrimonio cultural e identidad de un área.

La **recolección silvestre** significa la recolección de productos en la naturaleza (p. ej., plantas medicinales y aromáticas, bayas, frutas silvestres, nueces y semillas, hongos, forraje, resina, caza, fibras, etc.) por cualquier motivo cultural y/o económico. La **recolección silvestre sostenible** tiene como objetivo garantizar **la continuidad del uso y la supervivencia a largo plazo** de las poblaciones de especies vegetales y animales en sus hábitats, mientras se respetan las tradiciones, culturas y medios de vida de las comunidades locales.

Los recursos naturales no están distribuidos de manera uniforme por todo el planeta por lo que la sobreexplotación de la población de cierta planta o animal incluso en una extensión de tierra muy pequeña puede llevar a la extinción de esas especies, lo que tiene también consecuencias económicas. Es, por lo tanto, necesario ser consciente de que la degradación del medioambiente y la pérdida de biodiversidad le impactará indirectamente a usted como productor.

Las **zonas de amortiguación** son zonas creadas para fomentar la conservación de un área o cuerpo de agua protegido legalmente o no. Las zonas de amortiguación pueden ser usadas para mejorar los hábitats de la pesca y la fauna silvestres proporcionando alimento, refugio y sombra, suelos estabilizados por los sistemas de raíces de las plantas, reducción de la erosión y escorrentía y creación de planicies inundables naturales.

En la agricultura las zonas de amortiguación son áreas no cultivadas que se encuentran entre dos o más áreas como campos de cultivo y bosques. Tienen el objetivo de mejorar la sostenibilidad del uso de la tierra y los recursos acuáticos (p. ej., evitar la contaminación con plaguicidas de cuerpos de agua cercanos) y la reducción de un impacto negativo sobre la biodiversidad y los ecosistemas de la región creando una barrera natural.

Basándose en sus funciones ecológicas, las zonas de amortiguación contribuyen a la mejora del ambiente y por lo tanto a la salud y al bienestar de los seres humanos, lo que constituye uno de los principales objetivos del Comercio Justo Fairtrade.

Las **especies exóticas** son todas las especies, incluidas las plantas, animales, hongos y microorganismos, que han sido introducidas accidental o intencionadamente en un lugar, área, o región en las que no existían previamente de forma natural o, en otras palabras, son especies no nativas.

Las especies exóticas invasoras son capaces de reproducirse rápidamente y dejar fuera de competencia a las especies nativas, dañar el hábitat necesario para la supervivencia de las especies nativas, amenazando y degradando, por tanto, la biodiversidad y los ecosistemas locales, impactando negativamente a las economías (p. ej., pérdida de cultivos, bosques, pastos, el costo de controlar estas especies) y el bienestar de las personas (p. ej., enfermedades infecciosas). El daño anual por causa de las especies invasoras a nivel global se estima en más de 1.4 billones de dólares, lo que equivale al 5% de la economía global (TheNatureConservancy, 2011). Para garantizar la sostenibilidad de los productores Fairtrade, es importante prevenir a tiempo la introducción e invasión de especies exóticas.

¿Qué hacer?



Imagen: Pasos para la identificación, manejo y monitoreo de las áreas de AVC (Fuente: http://www.hcvnetwork.org/resources/folder.2006-09-29.6584228415/HCV_briefing_note_high_res.pdf
Desarrollado por Proforest para FSC)

Áreas AVC

Tener áreas de alto valor de conservación (AVC) no significa que deba convertirse todo en un sitio protegido. Dentro del contexto de los Criterios de Fairtrade la identificación de las áreas AVC tiene el objetivo de garantizar provisión segura y estable de recursos para los productores. Por eso, lo que usted elija hacer dependerá de los valores que haya identificado. No obstante, cuando se identifica como tal un área AVC, deben evaluarse y minimizarse las conversiones indirectas y las pérdidas de los altos valores de conservación.

Las seis categorías de altos valores de conservación, que cubren valores tanto ecológicos como sociales, presentadas a continuación, pueden ayudarle a identificar las potenciales áreas AVC en su zona:

1. **Concentraciones significativas de valores de biodiversidad a nivel global, regional o nacional.** Estas son áreas ricas en biodiversidad, tales como un bosque con muchas especies de aves amenazadas a nivel mundial.
2. **Grandes extensiones paisajísticas a nivel global, regional o nacional** como, por ejemplo, una gran extensión de selva baja mesoamericana, con poblaciones saludables de jaguares, tapires, águilas arpías y caimanes, así como especies más pequeñas.
3. **Áreas que están dentro de, o que contienen, ecosistemas raros, amenazados, o en peligro,** por ejemplo, zonas de vegetación de marisma infrecuentes a nivel local.
4. **Áreas forestales que proporcionan servicios ambientales básicos en situaciones críticas.** Por ejemplo, la protección de las cuencas o control de la erosión.
5. **Áreas fundamentales para satisfacer las necesidades básicas de comunidades locales** como áreas de caza o forrajeras que son claves para las comunidades que las habitan, a nivel de subsistencia.
6. **Áreas forestales críticas para la identidad cultural tradicional de comunidades locales** como un cementerio sagrado dentro de un bosque en explotación.

Recolección silvestre

La sostenibilidad de la recolección silvestre (es decir, la forma y la cantidad que se recolecta de un producto o material) depende del hábitat y de la especie. Esto significa que los criterios son distintos dependiendo de los tipos de especies y de los hábitats en los que se encuentran y que no existe un parámetro universal para definir la sostenibilidad de la recolección silvestre. No obstante, la tabla que se presenta a continuación ayuda a identificar el grado de susceptibilidad a la sobreexplotación de las plantas según sus tipos, patrones de crecimiento y las partes de las plantas que se recolectan.

	Madera	Corteza	Raíz	Hoja	Flor	Fruto/ semilla
Anual	-	-	Alta	Media	Media	Alta
Bianual	-	-	Alta	Media	Media	Alta
Perenne	-	Media	Alta	Baja	Baja	Baja
Arbusto	Media	Media	Media	Baja	Baja	Baja
Árbol	Media	Media	Media	Baja	Baja	Baja

Tabla: Susceptibilidad de las plantas y partes de las plantas a la sobreexplotación (Fuente: www.fao.org)

Zonas de amortiguación

El tamaño ideal de una zona de amortiguación es variable, dependiendo de los objetivos, disponibilidad de tierra, sistemas tradicionales de uso de la tierra, amenazas y oportunidades. Desde un punto de vista ecológico, cuanto mayor sea la zona de amortiguación y cuanto más pueda considerarse una extensión de un área o cuerpo de agua como protegido, mejor será

para el área de conservación y su biodiversidad, incluyendo los procesos naturales. Existen varios factores a tener en cuenta a la hora de planificar el tamaño de una zona de amortiguación. Por ejemplo, muchas especies necesitan condiciones ecológicas específicas para ciertos procesos como dispersión de semillas, migración, reproducción, demanda de alimentos, etc. Las zonas de amortiguación, en áreas usadas tradicionalmente por las poblaciones locales con propósitos culturales como cementerios o lugares sagrados, así como por necesidades de subsistencia, pueden ser de cualquier tamaño siempre y cuando la extensión del área sea lo suficientemente grande como para poder realizar en ella dichas actividades.

La ley de cada país determina, a menudo, el tamaño de las zonas de amortiguación alrededor de los cuerpos de agua. En general, la amplitud de una franja de amortiguación alrededor/a lo largo del cuerpo de agua se determina por la topografía, el suelo, la ecología, el paisaje y el tamaño del cuerpo de agua.

Especies exóticas invasoras

Existen varios factores que deben tenerse en cuenta para evitar la invasión de especies:

No:

- Introducir especies exóticas de otras regiones, países, tipos de hábitat;
- Alterar el equilibrio natural modificando el ambiente mediante, por ejemplo, la deforestación o la modificación del curso de un río o limitando o eliminando procesos naturales. En estos casos incluso algunas especies nativas pueden convertirse en invasoras.

Sí:

- Importar, exportar, transportar, almacenar y comercializar de forma segura organismos marinos, agentes de control biológico, OMG y cualquier otra especie nativa o no nativa de flora y fauna;
- Intercambiar información y concienciar a la población local de los riesgos potenciales y de las tendencias en lo que respecta a las especies exóticas.

Debe tenerse en cuenta que aunque una especie puede ser beneficiosa (p. ej., agentes de control biológico) o ser pequeña en tamaño y cantidad, aún puede ser invasora.

En año 3 usted debe tener desarrollado un plan de biodiversidad para las instalaciones de la empresa o, alternativamente, participar en un proyecto ambiental local o regional p. ej., plantación de árboles en el área local, proyectos de manejo de desechos en la comunidad circundante, participación en campañas de limpieza de ríos etc.

Además, en Año 3, usted debe evaluar la posibilidad de implementar sistemas de agro-silvicultura y de diversificación agrícola, según corresponda. La agro-silvicultura puede mejorar tanto la calidad del suelo como el ambiente local, mientras que la diversificación agrícola puede ayudar a la empresa a beneficiarse con fuentes alternativas de ingresos.

Enlaces/referencias

Convenio sobre la diversidad biológica: www.cbd.int

The Nature Conservancy: Especies invasoras:

<http://blog.nature.org/2011/06/invasive-species-fight-mark-davis-peter-kareiva/>

The Nature Conservancy: Protección de plantas y animales nativos:

<http://www.nature.org/ourinitiatives/habitats/forests/howwework/protecting-native-plants-and-animals-taking-on-the-invaders.xml>

La lista roja de especies amenazadas de IUCN:<http://www.iucnredlist.org/>

Base de datos global de especies invasoras:<http://www.issg.org/database/welcome/>

Información de referencia sobre especies exóticas invasoras: Convenio sobre la diversidad biológica en <http://www.cbd.int/invasive/>

Información detallada sobre ACV, página del **Forest Stewardship Council** sobre áreas AVC: <http://www.fsc.org/high-conservation-values-and-biodiversity-identification-management-and-monitoring.213.htm>

HCV Network proporciona una visión completa y una definición clara de áreas de alto valor de conservación basándose en perfiles de países e interpretaciones nacionales: www.hcvnetwork.org/

Criterio internacional para la recolección silvestre sostenible de plantas medicinales y aromáticas: www.FIraweb.de/map-pro/

4.7 Energía y emisiones de gases con efecto invernadero

Año 0

No existen requisitos para Año 1

Año 1

4.7.1	B	Mantener registros sobre el consumo de energía no renovable. Usar la energía de manera más eficiente. Sustituir las fuentes no renovables de energía por fuentes renovables.	<input type="checkbox"/>
-------	----------	--	--------------------------

Año 3

No existen requisitos para Año 3

Año 6

4.7.2	D	Investigar e implementar prácticas para reducir las emisiones de GEI e incrementar la absorción de carbono.	<input type="checkbox"/>
-------	----------	---	--------------------------

¿Por qué es importante?

Los gases con efecto invernadero (GEI) son gases presentes en la atmósfera que absorben la radiación. Hay muchos GEI pero los que se encuentran con más frecuencia en la atmósfera son:

- Dióxido de carbono (CO₂)
- Metano (CH₄)
- Óxido nitroso (N₂O)
- Vapor de agua (H₂O)

Aunque los GEI representan solo cerca del 1% de la atmósfera terrestre, regulan el clima atrapando el calor. Los GEI calientan la atmósfera de la Tierra. Este fenómeno se conoce como el efecto invernadero. De hecho, el efecto invernadero es un prerrequisito ambiental esencial para la vida en la Tierra.

No obstante, como el volumen de GEI en la atmósfera aumenta, la temperatura está aumentando, lo que crea un efecto de calentamiento similar al que ocurre dentro de un invernadero, de ahí el nombre de "efecto invernadero". Esto lleva a un cambio en los patrones climáticos.

Las siguientes actividades (humanas), entre otras, incrementan el nivel de los distintos gases GEI en la atmósfera:

- Quema de combustibles fósiles (incluyendo el combustible de los motores de los vehículos)
- Ciertas prácticas de cultivo y cambios en el uso de la tierra

- Deforestación (los árboles utilizan el CO₂ y emiten oxígeno)
- Muchas fábricas producen gases industriales de larga duración (GEI industriales)
- Aumento de la población (más personas usan más combustibles fósiles para calefacción, transporte, manufactura y hay más agricultura ya que se necesitan más alimentos).



Relación entre agricultura y los GEI / Impacto de los GEI en la agricultura

La mayor concentración de GEI en nuestra atmósfera procede fundamentalmente del desarrollo industrial en los países del Norte. La reducción global de los bosques también constituye un aporte importante a este incremento. Se talan muchos bosques para obtener madera y otros para dejar espacio a la ganadería y la agricultura. Hay cada vez menos árboles que desempeñen la función de transformar dióxido de carbono en oxígeno. Este es uno de los motivos del incremento de GEI en nuestra atmósfera. La deforestación también conduce a la erosión del suelo, lo que libera el carbono atrapado en él. También se emite dióxido de carbono con la utilización de combustibles fósiles para maquinarias, transporte, transporte del agua de riego, etc. Todas estas actividades llevan a un cambio en el clima, en otras palabras, al calentamiento global.

GEI y Fairtrade

El cambio climático y el calentamiento global tienen un gran impacto en la agricultura. Las empresas, que son altamente dependientes de la agricultura y por lo tanto del clima, pueden marcar la diferencia al reducir los riesgos del cambio climático y de las emisiones de GEI. Esto afecta particularmente a las personas que dependen de la agricultura pues se cambia el patrón de las estaciones secas y lluviosas, causando inundaciones, sequías y desprendimientos de tierra, entre otros impactos negativos. Al implementar prácticas que secuestran o “capturan” carbono, tales como *mulching*, plantar árboles, integrando compost al suelo, entre otras prácticas, hará que las fincas aumenten su capacidad de mantener a raya el impacto del cambio climático mientras les ayuda a reducir los costes de producción a largo plazo.

¿Qué hacer?

Algunos ejemplos de lo que puede hacerse para capturar carbono o reducir las emisiones de GEI a la atmósfera:

- Suelos fértiles que se mantienen productivos con métodos orgánicos y reduciendo la labranza
- Cultivos perennes, arbóreos y otros métodos agroforestales que mantienen una mayor biomasa en el sistema de cultivo
- Preservar los bosques y pastos que mantienen depósitos de carbono y protegen las cuencas fluviales.
- Reforestar los suelos degradados e incorporar biocarbón

En los capítulos de Suelo y Agua y Biodiversidad se mencionan otros métodos (p. ej., utilización de coberturas vegetales o definición de zonas de amortiguación). Si ya se están realizando estas actividades los Criterios Fairtrade exhortan a reportarlas.

Cómo identificar los puntos de emisión en las instalaciones de procesamiento:

- Estudiar las facturas de la electricidad,
- Identificar los equipos y los momentos que consumen más energía,
- Identificar dónde pueden estar ocurriendo los problemas,
- Tomar decisiones de inversión razonables en equipos que ahorren energía,
- Comparar con otras edificaciones, técnicas o lugares.

Medidas adicionales para reducir emisiones (en almacenes de producto):

- Mejorar el aislamiento
- Sellar edificios
- Instalar un mejor controlador de emisiones
- Dispositivos de velocidad variable en ventiladores/bombas
- Motores, iluminación, ventiladores y diseños de conductos de alta eficiencia
- Tarifas diferenciadas para los períodos de menor consumo
- Recuperación del calor para calentar agua

Concienciar a los trabajadores, hacer hincapié en “apagar”

Debe implementarse una cultura de eficiencia energética en la empresa. Fomentar que la gente “apague” todo el equipo y la maquinaria no esencial, siempre que resulte práctico, incluyendo ventiladores, calentadores de agua, luces, compresores. El equipo de los edificios de almacenamiento, incluyendo los sinfines, luces, ventilación y calentadores debe apagarse cuando no se estén utilizando.

Hacer una lista de mantenimiento

Puede compilarse una lista de verificación del mantenimiento de las áreas en las que se desperdicia energía por la estructura del edificio. Un plan completo debería incluir revisar las ventanas (paneles, marcos) y luces del tejado. Incluir el equipamiento y partes de la edificación como luces y ventiladores. Asegurarse que la lista se usa y actualiza periódicamente.

Revisar periódicamente la configuración de los equipos

Asegurarse de que todos sepan cómo cambiar la configuración de la calefacción y el equipo de ventilación (cuando sea posible) y sean conscientes de la configuración adecuada para los distintos productos, su nivel de humedad y la cantidad de producto que se almacena.

5. Comercio

5.1 Trazabilidad

Año 0

5.1.1	B	Identificar el producto como de Comercio Justo Fairtrade en todos los documentos de venta.	<input type="checkbox"/>
5.1.2	B	Llevar un registro completo de las ventas Fairtrade.	<input type="checkbox"/>
5.1.3	B	Llevar registros del procesamiento.	<input type="checkbox"/>
5.1.4	B	Marcar los productos de Comercio Justo Fairtrade como de Comercio Justo Fairtrade.	<input type="checkbox"/>
5.1.5	B	Separar físicamente, en todas las etapas, los productos de Fairtrade de otros productos que no son de Fairtrade.	<input type="checkbox"/>
5.1.6	B	Para los productores de cacao, azúcar de caña, jugo o té de <i>Camelia</i> , la trazabilidad física no es necesaria en la etapa de procesamiento.	<input type="checkbox"/>

Año 1

No existen requisitos para Año 1

Año 3

No existen requisitos para Año 3

Año 6

No existen requisitos para Año 6

¿Por qué es importante?

Trazabilidad significa que cada producto individual de Comercio Justo Fairtrade pueda ser identificado como tal en cada paso de la cadena de suministro, en todos los documentos pertinentes y en el embalaje.

La trazabilidad garantiza que los productos vendidos como Fairtrade realmente procedan de productores que producen según los Criterios de Comercio Justo Fairtrade. La certificación garantiza entonces la autenticidad y la integridad de los productos de Comercio Justo Fairtrade que compran los consumidores.

El objetivo de los requisitos de trazabilidad documental y balance de masa es garantizar que los productores Fairtrade hayan recibido tanto el Precio Mínimo como la Prima de Comercio Justo Fairtrade correctos.

Las normas de trazabilidad se dividen en tres secciones:

- Requisitos de **trazabilidad documental** → aplicables a todos los productores;
- Requisitos de **trazabilidad física** → aplicables a todos los productores excepto a los de cacao, azúcar de caña, jugos de frutas y té que procesan ellos mismos;

- Requisitos de **balance de masa** →aplicables a los productores de cacao, azúcar de caña, jugos de fruta y té sin trazabilidad física.

¿Qué hacer?

Trazabilidad documental

La trazabilidad documental es obligatoria para todos los operadores Fairtrade. Esto significa que usted debe anotar cómo se mueve el producto desde los miembros hasta los compradores. ¿Los miembros traen su producto a un centro de acopio o la organización recoge los productos en las fincas de los miembros? ¿Qué ocurre con el producto dentro de la organización (procesamiento, almacenaje) y cómo se vende al comprador (cómo se entrega el producto)? Para poder identificar claramente cuánto entregan los miembros tanto individual como colectivamente deben mantenerse registros del producto que se acopia de los miembros. Los productos de Comercio Justo Fairtrade deben identificarse en todos los documentos con una marca identificativa, por ejemplo con las palabras “FI Fairtrade” y el número de identificación FI del comprador. Con los contratos, conocimientos de embarque, albaranes de entrega, facturas etc. se demostrarán volúmenes manejados de producto Fairtrade. Deben mantenerse registros de la siguiente información:

- Venta del producto de Comercio Justo Fairtrade: ¿Qué fue vendido (forma, volumen)? ¿Cuándo?
- Procesamiento del producto: ¿Tipo de procesamiento? ¿Rendimientos?

Trazabilidad física

La trazabilidad física en una cadena de suministro Fairtrade es la capacidad de seguir un producto específico a lo largo de la cadena de suministro y a través de todas las etapas de producción y procesamiento. Los productos de Fairtrade siempre deben estar separados de aquellos que no son Fairtrade (con la excepción del azúcar de caña, té, cacao y jugos de fruta). Por ejemplo: el café Fairtrade no puede ser transportado junto a café que no sea Fairtrade y el arroz Fairtrade no puede ser almacenado en un mismo silo con arroz que no sea Fairtrade.



A la hora de procesar, los productos Fairtrade y no Fairtrade deben ser procesados en líneas distintas. Si esto no es posible, los productos Fairtrade serán procesados en otro momento que los productos que no son Fairtrade. Usted debe garantizar que no haya riesgo de que los productos Fairtrade se sustituyan con productos que no son Fairtrade.

Usted tiene la libertad de elegir cómo garantizará la trazabilidad física. Debe asegurarse de que el producto esté claramente identificado o etiquetado como “FI Fairtrade” con el número de identificación (ID) de Fairtrade International, números de lote y/o marcas de identificación del producto.

¿Es obligatoria la trazabilidad física?

En principio, Fairtrade International exige trazabilidad física a todos los productos y operadores.

No obstante, Fairtrade International no quiere imponer exigencias poco realistas a los productores y comerciantes Fairtrade. La trazabilidad física en el procesamiento del cacao, té, azúcar y jugo no sería posible sin excluir de los beneficios de Fairtrade a un número significativo de productores y trabajadores, a menudo los más vulnerables. Pedir trazabilidad física en productos en los que los productores no controlan el procesamiento puede significar privarlos de la oportunidad de vender sus productos como Fairtrade si las empresas que procesan sus productos no mantienen separado el producto Fairtrade. Por este motivo, el cacao, azúcar de caña, jugo de frutas, té están exentos de los requisitos de trazabilidad física a partir de la etapa de procesamiento en adelante.

Si usted produce y procesa cacao, té, jugo o azúcar, puede elegir si su producción tiene o no trazabilidad física. Si usted, como productor de cacao, té, jugo y azúcar, quiere que sus productos tengan trazabilidad física a lo largo de toda la cadena de suministro, usted debe asegurarse de que los operadores Fairtrade a los que le vende hayan sido auditados

satisfactoriamente respecto a los requisitos de trazabilidad física de los Criterios Genéricos Comerciales.

Los productores de cacao, té, jugo y azúcar pueden pedir al organismo de certificación que se les audite respecto a los requisitos de trazabilidad física. Si usted cumple con ellos, podrá vender a los operadores que mantienen la trazabilidad física a lo largo de toda la cadena de suministro.

Balance de masa

El Balance de Masa solo se aplica a los operadores de cacao, azúcar de caña, jugo y té que no tienen trazabilidad física.

El balance de masa en un solo lugar de producción significa que cuando se entrega una cantidad de ingredientes Fairtrade a una fábrica o sitio de producción solo se podrá vender como Fairtrade el volumen equivalente de producto procesado Fairtrade que salga de ese mismo sitio de producción. Por ejemplo, si se entrega una tonelada de té Fairtrade a una fábrica para su procesamiento, la fábrica solo podrá vender como Fairtrade el volumen equivalente de té procesado.

Si usted implementa el Balance de Masa, el producto resultante Fairtrade debe ser del mismo tipo y calidad que los productos Fairtrade que fueron entregados para su procesamiento. Esto significa que si un productor vende chocolate Fairtrade elaborado con cacao de gran calidad, los ingredientes Fairtrade comprados no pueden ser semillas de cacao de baja calidad; si un productor vende azúcar orgánica Fairtrade el ingrediente comprado no puede ser azúcar Fairtrade no orgánica, asimismo si un productor vende té verde Fairtrade, el ingrediente comprado no puede ser té negro Fairtrade.

Los operadores de azúcar sin trazabilidad física que usen azúcar de remolacha y azúcar de caña Fairtrade en sus fábricas tienen que asegurarse de que no se comercialicen como Fairtrade productos elaborados exclusivamente con azúcar de remolacha.

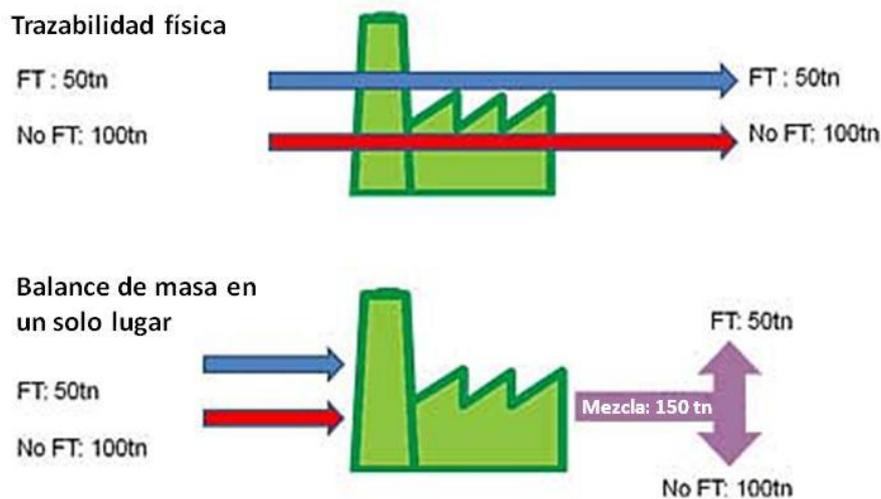


Figura 2: Prácticas de trazabilidad física y balance de masa en un solo lugar. La flecha azul representa el flujo de productos de Comercio Justo Fairtrade y la flecha roja el flujo de productos no Fairtrade a través de la fábrica (en este ejemplo el rendimiento del procesamiento es del 100%)

Enlaces/referencias

http://pip.coleacp.org/files/documents/COLEAC001_PIP_Module_2_UK_pp.pdf

5.2 Abastecimiento

Año 0

5.2.1	B	Los productores recién certificados Fairtrade pueden vender productos como de Comercio Justo Fairtrade que tienen en existencia siempre que no superen los 12 meses en almacén.	<input type="checkbox"/>
-------	---	---	--------------------------

Año 1

No existen requisitos para Año 1

Año 3

No existen requisitos para Año 3

Año 6

No existen requisitos para Año 6

¿Por qué es importante?

Cuando se logra la certificación usted puede comenzar a vender productos almacenados o cosechados recientemente sin que tenga que esperar a la siguiente cosecha o producción.

¿Qué hacer?

Este requisito hace referencia a productos que se han cosechado antes de que se lograra la certificación. Usted puede vender todos los productos en existencias producidos como máximo un año antes de la certificación inicial.

Los documentos que demuestran que los productos solo llevan como máximo un año almacenados son entre otros:

Registros de compras/acopio del producto a los miembros, registros de procesamiento (número de lote, rendimiento), registros de almacenamiento (en almacén propio o almacén externo si aplica), registro de ventas (ventas locales e internacionales)

Para demostrar que los productos Fairtrade solo proceden de los miembros, se necesitan además listas de miembros y registros detallados.

5.3 Contratos

Año 0

5.3.1	B	Si Fairtrade publica nuevos precios mínimos, cumplir todos los contratos firmados al precio acordado.	<input type="checkbox"/>
5.3.2	B	En caso de suspensión de cualquiera de las partes, no firmar nuevos contratos.	<input type="checkbox"/>
5.3.3	B	En caso de descertificación, dejar de vender inmediatamente.	<input type="checkbox"/>
5.3.4	B	Firmar contratos vinculantes de compra.	<input type="checkbox"/>

Año 1

No existen requisitos para Año 1

Año 3

No existen requisitos para Año 3

Año 6

No existen requisitos para Año 6

¿Por qué es importante?

Todas las ventas Fairtrade han de estar reguladas mediante contratos escritos que acuerden ambas partes. Cuando se firma un contrato hay una responsabilidad mutua, de ambas partes, para cumplir con los términos del contrato. Para el productor esto significa garantizar que las entregas se realicen completas, a tiempo y sean de la calidad acordada según los términos del contrato.

Los contratos deben especificar claramente:

- cuánto producto se vende,
- cuál es la calidad que se requiere,
- cuánto tiene que pagar el comprador,
- cuándo tiene que pagar y
- cómo y cuándo debe entregarse el producto.

Los productores pueden pedir siempre que lo deseen tener acceso a los contratos entre el transmisor Fairtrade y el pagador Fairtrade; el transmisor debe entonces poder ponerlos a su disposición en todo momento. Los productores pueden así revisar el acuerdo el pagador Fairtrade y el transmisor Fairtrade y comprobar si se les transfirió la cantidad de dinero correcta.

¿Qué hacer?

Si se suspende de Fairtrade a la empresa o a sus compradores, no se les permite firmar nuevos contratos Fairtrade. Las entregas de productos Fairtrade ya acordadas mediante contratos firmados deben cumplirse, a menos que las dos partes acuerden otra cosa.

En caso de que usted o los compradores resulten descertificados, la compra o venta de productos Fairtrade debe interrumpirse inmediatamente. Esta norma debe respetarse a partir de la fecha de la descertificación.

Si Fairtrade International publica nuevos precios mínimos Fairtrade, deben respetarse los precios que aparecen en los contratos ya firmados.

5.4 Uso de la Marca registrada Fairtrade

Año 0

5.4.1	B	Para usar la Marca registrada Fairtrade en el embalaje o en materiales promocionales, debe obtener aprobación previa.	<input type="checkbox"/>
5.4.2	B	Para vender productos terminados Fairtrade con su propia marca y cualquier Marca Fairtrade, debe firmar antes un contrato con Fairtrade Internationalo con la Organización Nacional Fairtrade.	<input type="checkbox"/>

Año 1

No existen requisitos para Año 1

Año 3

No existen requisitos para Año 3

Año 6

No existen requisitos para Año 6

¿Por qué es importante?

Es necesario formalizar el uso de la marca registrada Fairtrade para que no se use de forma inapropiada. Esto ayuda a proteger la credibilidad de la marca.

¿Qué es el material promocional?

Es el material creado para promocionar los productos Fairtrade que la organización produce y comercializa, por ejemplo: carteles, volantes, folletos, camisetas para sus miembros (no comerciales), utilizarlo en buses, camiones y páginas web para productos/certificaciones, etc.

¿Qué hacer?

Está permitido utilizar la marca registrada Fairtrade

- En cajas, tambores, sacos de producto a granel para la exportación/transporte.
- En boletines informativos, facturas, hojas de información de producto siempre y cuando el Sello Fairtrade esté claramente asociado al producto certificado y no se emplea como encabezado o pie de la correspondencia.

No se puede emplear la marca registrada Fairtrade

- En tarjetas de visita, papelería, como banner en la página web.
- Como su logo o junto a su logo.
- En productos que vayan a venderse en los comercios locales, a menos que usted disponga de un contrato de licencia. Para más información escribir a license@fairtrade.net



¿Puedo utilizar el logo circular que está usando ahora Fairtrade International?

No, el logotipo circular, el *logo comercial Fairtrade*, forma parte de la identidad corporativa de Fairtrade International. Solamente pueden usarlo la organización en Bonn, sus miembros y sus miembros asociados.



Si ya se estoy usando el Sello Fairtrade en camisetas/buses/en paredes/señales en las fincas, etc. ¿Qué debo hacer?

Es necesario que se comunique con Fairtrade International para obtener más información sobre cómo usar la marca Fairtrade adecuadamente.

Si un auditor descubre que uso la marca Fairtrade sin permiso ¿me suspenderá o descertificará?

Si se utiliza la marca en cualquier producto promocional tal y como se describe más arriba, debe comunicarse con artwork@fairtrade.net para solicitar permiso. Si usted usa la marca según las normas, recibirá el permiso correspondiente. Si no respeta todas las normas,

entonces deberá demostrar al auditor que se han implementado los cambios necesarios. Si está esperando la respuesta de Fairtrade International, será suficiente demostrar que se ha solicitado el permiso para utilizar el sello.

No se debe temer la descertificación al comunicarse con Fairtrade International por una mala utilización de la marca Fairtrade. Fairtrade International propone una amplia gama de soluciones. Sin dudas, la mejor solución es ponerse en contacto con Fairtrade International antes de utilizar la marca Fairtrade, para asegurarse con antelación de lo que está permitido y lo que no.

Anexo 1 Requisitos TCresumidos por plazos

No.	Básico/ Des	Requisito	<input checked="" type="checkbox"/>
Antes de obtener la certificación Fairtrade			
1.1.1	B	Aceptar auditorías anunciadas o no anunciadas en todas las instalaciones, incluyendo las instalaciones subcontratadas.	<input type="checkbox"/>
1.1.3	B	Permitir a los representantes de Fairtrade International interactuar con los trabajadores.	<input type="checkbox"/>
1.2.1	B	Designar un Oficial Fairtrade.	<input type="checkbox"/>
1.2.2	B	Incluir en su declaración de misión su compromiso con la mejora continua de las prácticas sociales y con la consecución de los objetivos y valores de Fairtrade.	<input type="checkbox"/>
1.2.3	B	Asignar tiempo de trabajo y recursos para garantizar la implementación exitosa de Fairtrade.	<input type="checkbox"/>
1.2.4	B	Garantizar sus derechos legales y legítimos para el uso y tenencia de la tierra, el respeto a los derechos de las poblaciones locales y la solución de disputas de manera responsable.	<input type="checkbox"/>
2.1.1	B	Crear un Comité de la Prima de Comercio Justo Fairtrade (CPF) que gestione la Prima para los trabajadores.	<input type="checkbox"/>
2.1.3	B	Crear y registrar un órgano legal que permita a los trabajadores ser los únicos dueños y beneficiarios de la Prima.	<input type="checkbox"/>
2.1.5	B	Establecer una cuenta independiente para la Prima Fairtrade en la que representantes de trabajadores y directiva sean signatarios conjuntos.	<input type="checkbox"/>
2.1.6	B	Garantizar que todos los pagos por concepto de Prima se realizan directamente en la cuenta de la Prima Fairtrade.	<input type="checkbox"/>
2.1.8	B	Firmar un acuerdo legal vinculante con el órgano legal para garantizar que el saldo de la Prima se destina a los proyectos en marcha o se distribuye entre los trabajadores dentro de un plazo de 3 meses.	<input type="checkbox"/>
2.1.9	B	Elegir democráticamente a representantes de los trabajadores para el Comité de la Prima Fairtrade y contar con asesores designados de la directiva.	<input type="checkbox"/>
2.1.11	B	Garantizar que el Comité de la Prima Fairtrade se reúne periódicamente durante la jornada laboral.	<input type="checkbox"/>
2.1.12	B	Facilitar información sobre las ventas Fairtrade actuales, contrastar con la Prima recibida y reflejarlo en las actas de las reuniones del CPF. Facilitar el acceso de todos los miembros del CPF y del órgano de certificación a todos los libros relacionados con la contabilidad de la Prima.	<input type="checkbox"/>
2.1.13	B	La directiva debe participar activa y responsablemente en el	<input type="checkbox"/>

		CPF como asesor sin derecho a voto.	
2.1.19	B	Garantizar que la Prima se utiliza, según las reglas de Fairtrade, para beneficiar a los trabajadores, sus familias y comunidades.	<input type="checkbox"/>
2.1.20	B	Si los trabajadores así lo deciden, hasta un 20% de la Prima puede ser distribuida en forma de efectivo como bonificación Fairtrade. Si este es el caso, el CPF debe consultar con los representantes de los trabajadores. Nota: circunstancias excepcionales pueden aumentar este límite hasta un 50%.	<input type="checkbox"/>
2.2.2	B	Los trabajadores entienden el objetivo de la Prima de Comercio Justo Fairtrade y la función del CPF.	<input type="checkbox"/>
2.2.3	B	Proporcionar formación inicial a los representantes de los trabajadores en el CPF.	<input type="checkbox"/>
3.1.1	B	No discriminar, ni apoyar o tolerar la discriminación.	<input type="checkbox"/>
3.1.2	B	No realizar análisis médicos durante la contratación.	<input type="checkbox"/>
3.1.3	B	No recurrir, apoyar o tolerar castigos o abusos corporales.	<input type="checkbox"/>
3.1.5	B	No tolerar el acoso sexual.	<input type="checkbox"/>
3.1.6	B	Establecer políticas que prohíban el acoso sexual, incluyendo sensibilización, comunicación y acción.	<input type="checkbox"/>
3.1.7	B	No discriminar por el hecho de recurrir al procedimiento de quejas.	<input type="checkbox"/>
3.2.1	B	No trabajo forzoso, en condiciones de servidumbre o involuntario en prisión.	<input type="checkbox"/>
3.2.2	B	No empleo condicional para los cónyuges.	<input type="checkbox"/>
3.3.1	B	No emplear a niños menores de 15 años.	<input type="checkbox"/>
3.3.2	B	No someter a niños menores de 18 años a ningún trabajo que ponga en riesgo su salud, seguridad o moralidad y su asistencia a la escuela.	<input type="checkbox"/>
3.3.3	B	Establecer e implementar una Política sobre Trabajo Infantil.	<input type="checkbox"/>
3.3.4	B	Si en el pasado usted ha empleado niños menores de 15 años o menores de 18 años para trabajos peligrosos/de explotación, asegurarse de que esos niños no pasen a realizar peores formas de trabajo.	<input type="checkbox"/>
3.4.1	B	No castigar, acosar o discriminar a los miembros de un sindicato o sus representantes.	<input type="checkbox"/>
3.4.2	B	Garantizar lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • Respetar el derecho de los trabajadores a afiliarse a un sindicato • Respetar el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente • No incurrir en actos de discriminación sindical o en actos de injerencia 	<input type="checkbox"/>

		<ul style="list-style-type: none"> • No negar a los sindicatos los derechos de acceso • Negociar de buena fe con los trabajadores • Informar a los trabajadores sobre el punto de contacto local y publicar la información de contacto. 	
3.4.3	B	Aceptar las condiciones expuestas en 3.4.2 a través de la firma del Protocolo sobre la Libertad de asociación (LdA) de Fairtrade International.	<input type="checkbox"/>
3.4.4	B	Publicar la 'Garantía del derecho de los trabajadores a sindicalizarse' (incluida en el Protocolo LdA) de manera que todos los trabajadores sean conscientes de esta.	<input type="checkbox"/>
3.4.5	B	Permitir a los representantes sindicales reunirse con los trabajadores.	<input type="checkbox"/>
3.4.6	B	Existe una forma de representación de los trabajadores independiente y elegida democráticamente.	<input type="checkbox"/>
3.4.7	B	No interferir en la libertad de asociación mediante el control o la obstrucción a los sindicatos y a los representantes de los trabajadores.	<input type="checkbox"/>
3.4.8	B	Los representantes de los trabajadores pueden reunirse entre ellos, con todos los trabajadores y con la alta directiva durante la jornada laboral.	<input type="checkbox"/>
3.4.9	B	Los resultados de las reuniones celebradas con la alta directiva deben ser firmados y publicados en el lugar de trabajo para que todos los trabajadores los conozcan.	<input type="checkbox"/>
3.5.1	B	Salarios y condiciones de empleo establecidos de acuerdo al CNC o a los promedios regionales.	<input type="checkbox"/>
3.5.2	B	No realizar descuentos en los salarios a menos que aparezca en la legislación nacional, el CNC o en un consentimiento escrito del empleado.	<input type="checkbox"/>
3.5.3	B	El trabajo a destajo se paga por encima del salario mínimo o el promedio regional.	<input type="checkbox"/>
3.5.5	B	El pago del salario es regular, documentado y en la moneda de curso legal.	<input type="checkbox"/>
3.5.6	B	Los trabajadores permanentes tienen contratos de trabajo legales y escritos.	<input type="checkbox"/>
3.5.8	B	Los trabajadores son conscientes y entienden sus derechos, responsabilidades, salarios y horarios de trabajo y tienen una copia firmada de su contrato de trabajo.	<input type="checkbox"/>
3.5.9	B	Los horarios de trabajo y horas extra concuerdan con la legislación y no exceden las 48 horas semanales.	<input type="checkbox"/>
3.5.10	B	Un día de descanso cada 6 días consecutivos trabajados.	<input type="checkbox"/>
3.5.11	B	Las horas extra son voluntarias y no exceden las 12 horas semanales o continuar por más de 3 meses consecutivos.	<input type="checkbox"/>
3.5.12	B	Las horas extra se compensan según una tarifa especial.	<input type="checkbox"/>
3.5.13	B	Dar, al menos, 2 semanas de vacaciones pagadas.	<input type="checkbox"/>

3.5.14	B	Dar y respetar pausas de comida y descanso.	<input type="checkbox"/>
3.5.15	B	Establecer regulaciones para permisos por enfermedad.	<input type="checkbox"/>
3.5.16	B	Garantizar, al menos, 8 semanas de licencia de maternidad pagadas. No poner fin a un contrato por motivos relacionados con la maternidad.	<input type="checkbox"/>
3.5.18	B	Pausas durante la jornada laboral a las madres lactantes para amamantar hasta que el niño tenga, al menos, 9 meses.	<input type="checkbox"/>
3.5.19	B	Seguridad social legal para todos los trabajadores.	<input type="checkbox"/>
3.5.22	B	Los trabajadores permanentes realizan el trabajo regular.	<input type="checkbox"/>
3.5.26	B	Pagar los gastos de viaje y visa y las tarifas de cualquier agencia para los trabajadores contratados en otras regiones.	<input type="checkbox"/>
3.5.27	B	Establecer y comunicar procedimientos de quejas.	<input type="checkbox"/>
3.6.1	B	Hacer que todos los lugares de trabajo, procesos, maquinarias y equipamiento sean tan seguros como sea posible.	<input type="checkbox"/>
3.6.2	B	Designar un Oficial de Salud y Seguridad (H&S, por sus siglas en inglés).	<input type="checkbox"/>
3.6.5	B	Publicar en el lugar de trabajo toda la información H&S de manera que todos puedan verla y entenderla.	<input type="checkbox"/>
3.6.6	B	Formar a los trabajadores en H&S ocupacional, al menos una vez al año; mantener registros de la formación.	<input type="checkbox"/>
3.6.7	B	Formar a los trabajadores que realizan tareas potencialmente peligrosas sobre los riesgos ambientales y para la salud; mantener registros de la formación.	<input type="checkbox"/>
3.6.8	B	Proporcionar agua potable para el consumo.	<input type="checkbox"/>
3.6.9	B	Proporcionar baños limpios, lavabos y vestuarios para todos los trabajadores y duchas para los trabajadores que manejan plaguicidas (1:25).	<input type="checkbox"/>
3.6.11	B	Garantizar que las instalaciones de la empresa estén libres de defectos obvios y sean seguras, limpias e higiénicas.	<input type="checkbox"/>
3.6.12	B	Garantizar iluminación, calefacción y ventilación adecuadas en los espacios interiores.	<input type="checkbox"/>
3.6.13	B	Garantizar que toda la electricidad y el cableado estén instalados adecuadamente y que un profesional los revise en cuanto a sobrecargas y fugas.	<input type="checkbox"/>
3.6.14	B	Proporcionar rutas de evacuación, salidas para casos de incendio, alarmas, equipo anti-incendios. Mantener las salidas para casos de incendio libres de obstáculos.	<input type="checkbox"/>
3.6.15	B	Formar a nuevos y antiguos trabajadores en procedimientos	<input type="checkbox"/>

		de evacuación.	
3.6.16	B	Proporcionar servicios de primeros auxilios, equipamiento y personal entrenado en primeros auxilios.	<input type="checkbox"/>
3.6.17	B	Garantizar que se lleven registros sobre accidentes de trabajo y las medidas correspondientes.	<input type="checkbox"/>
3.6.18	B	Facilitar el acceso a la atención médica para casos de enfermedad o lesión relacionadas con el trabajo.	<input type="checkbox"/>
3.6.19	B	Garantizar que el EPP y los equipos para la aplicación de plaguicidas se limpien después de la utilización, que se guarden separados y que nunca se lleven a casa.	<input type="checkbox"/>
3.6.20	B	Facilitar exámenes médicos gratuitos, al menos una vez al año, a los trabajadores que manipulan productos químicos peligrosos.	<input type="checkbox"/>
3.6.21	B	No contratar al personal siguiente en ningún trabajo potencialmente peligroso: <ul style="list-style-type: none"> • Menores de 18 años • Mujeres embarazadas o en período de lactancia • Personas con condiciones mentales incapacitantes • Personas con enfermedades crónicas, hepáticas o renales • Personas con enfermedades respiratorias 	<input type="checkbox"/>
3.6.22	B	Garantizar que todos los fumigadores: <ul style="list-style-type: none"> • Reciban formación sólida • Se les releve periódicamente en la tarea de fumigación a través de una rotación en el trabajo • Enjuaguen todo el EPP y el equipamiento antes de quitarse la ropa protectora • Se duchen después de la fumigación • Controlen y cambien los filtros de los respiradores periódicamente • Calibren periódicamente el equipo de fumigación, como está establecido 	<input type="checkbox"/>
3.6.23	B	Respetar los períodos de reentrada aplicables después de fumigar plaguicidas; garantizar que no se acceda durante el período de reentrada y que el follaje esté completamente seco antes de permitir el acceso.	<input type="checkbox"/>
3.6.24	B	Proporcionar herramientas y ropa de trabajo adecuadas, adaptadas a sus tareas y renovadas periódicamente, para todos los trabajadores.	<input type="checkbox"/>
3.6.26	B	Designar e identificar un Oficial Médico calificado.	<input type="checkbox"/>
3.6.27	B	Mantener documentación completa y actualizada sobre todas las enfermedades, accidentes y sobre las medidas a tomar en cada caso.	<input type="checkbox"/>
4.1.1	B	Nombrar un responsable del desarrollo ambiental.	<input type="checkbox"/>
4.1.2	B	Sensibilizar a los trabajadores sobre desarrollo ambiental y responsabilidad.	<input type="checkbox"/>
4.2.1	B	Garantizar orientación de un experto sobre Manejo Integrado de Plagas (MIP).	<input type="checkbox"/>

4.2.2	B	Implementar, al menos, una alternativa a la aplicación de plaguicidas y una medida preventiva contra las plagas.	<input type="checkbox"/>
4.2.3	B	Monitorear las principales plagas y enfermedades del cultivo Fairtrade, establecer cuándo se justifica el uso de plaguicidas y evitar que la plaga se haga resistente.	<input type="checkbox"/>
4.2.4	B	Proporcionar formación a todos los que manipulan productos químicos sobre los peligros de su uso, cómo usarlo adecuadamente y sobre el uso de EPP.	<input type="checkbox"/>
4.2.5	B	Asegurarse de que todos los trabajadores son conscientes de los peligros relacionados con los plaguicidas y otros productos químicos.	<input type="checkbox"/>
4.2.6	B	No aplicar plaguicidas o productos químicos peligrosos cerca de lugares con actividad humana en curso, mantener una zona de seguridad de 10 metros.	<input type="checkbox"/>
4.2.7	B	No aplicar plaguicidas o productos químicos peligrosos por aire encima o cerca de lugares con actividad humana y fuentes de agua.	<input type="checkbox"/>
4.2.8	B	Almacenar los plaguicidas y otros productos químicos peligrosos de manera que se minimicen los riesgos.	<input type="checkbox"/>
4.2.9	B	Asegurarse de poder contener y gestionar de manera efectiva los derrames y accidentes con plaguicidas y otros productos químicos peligrosos.	<input type="checkbox"/>
4.2.10	B	No volver a utilizar antiguos envases de productos químicos, ahora vacíos, para almacenar agua o comida. Hay que enjuagarlos tres veces, perforarlos y almacenarlos adecuadamente hasta que se vayan a desechar.	<input type="checkbox"/>
4.2.11	B	No usar materiales de la Lista Roja de Fairtrade para productos Fairtrade.	<input type="checkbox"/>
4.2.12	B	Si se usan materiales de la Lista Roja, se necesita autorización previa del órgano de certificación.	<input type="checkbox"/>
4.2.13	B	Procedimientos en práctica para garantizar que no se usen los materiales prohibidos.	<input type="checkbox"/>
4.2.14	B	Solo recurrir al uso de herbicidas cuando existe maleza y en ausencia de un control alternativo, como parte de la estrategia y con aplicación focalizada.	<input type="checkbox"/>
4.3.1	B	No usar residuos sólidos humanos para fertilizar.	<input type="checkbox"/>
4.3.2	B	Almacenar los fertilizantes de manera que se garantice que no haya riesgo de contaminación del agua. Almacenar fertilizantes y plaguicidas por separado.	<input type="checkbox"/>
4.3.3	B	No utilizar aguas residuales sin tratar para la irrigación o el procesamiento.	<input type="checkbox"/>

4.5.1	B	No usar deliberadamente semillas o material de plantación modificados genéticamente para productos de Fairtrade. Implementar prácticas para evitar la contaminación MG.	<input type="checkbox"/>
4.6.1	B	Evitar impactos negativos en las áreas protegidas y en áreas con alto valor de conservación, dentro o fuera de la finca o las áreas de producción. Garantizar que las áreas utilizadas para la producción del producto Fairtrade cumplan con la legislación nacional en cuanto al uso agrícola de la tierra.	<input type="checkbox"/>
4.6.2	B	Mantener zonas de seguridad alrededor de cuerpos de agua y de áreas de alimentación de cuencas hidrológicas y entre las áreas de producción y las áreas de alto valor de conservación. No aplicar plaguicidas, productos químicos peligrosos o fertilizantes en las zonas de seguridad.	<input type="checkbox"/>
4.6.3	B	Garantizar la recolección silvestre sostenible.	<input type="checkbox"/>
5.1.1	B	Identificar el producto como de Comercio Justo Fairtrade en todos los documentos de venta.	<input type="checkbox"/>
5.1.2	B	Llevar un registro completo de las ventas Fairtrade.	<input type="checkbox"/>
5.1.3	B	Llevar registros del procesamiento.	<input type="checkbox"/>
5.1.4	B	Marcar los productos de Comercio Justo Fairtrade como de Comercio Justo Fairtrade.	<input type="checkbox"/>
5.1.5	B	Separar físicamente, en todas las etapas, los productos de Fairtrade de otros productos que no son de Fairtrade.	<input type="checkbox"/>
5.1.6	B	Para los productores de cacao, azúcar de caña, jugo o té, la trazabilidad física no es necesaria en la etapa de procesamiento.	<input type="checkbox"/>
5.2.1	B	Los productores recién certificados Fairtrade pueden vender productos como de Comercio Justo Fairtrade que tienen en existencias siempre que no superen los 12 meses en almacén.	<input type="checkbox"/>
5.3.1	B	Si Fairtrade publica nuevos precios mínimos, cumplir todos los contratos firmados al precio acordado.	<input type="checkbox"/>
5.3.2	B	En caso de suspensión, no firmar nuevos contratos.	<input type="checkbox"/>
5.3.3	B	En caso de descertificación, dejar de vender inmediatamente.	<input type="checkbox"/>
5.3.4	B	Firmar contratos vinculantes de compra.	<input type="checkbox"/>
5.4.1	B	Para usar la Marca registrada Fairtrade en el embalaje o en materiales promocionales, debe obtener aprobación previa.	<input type="checkbox"/>
5.4.2	B	Para vender productos terminados Fairtrade con su propia marca y cualquier Marca Fairtrade, debe firmar antes un contrato con Fairtrade International o con la Organización Nacional Fairtrade.	<input type="checkbox"/>

En Año 1			
1.1.2	B	Compartir los resultados de la auditoría con los trabajadores.	<input type="checkbox"/>
2.1.2	B	Las multi-plantaciones deben proporcionar los datos sobre el total de ingresos de la empresa por concepto de Prima Fairtrade y cómo estos se utilizan así como los planes de la prima de los CPF locales.	<input type="checkbox"/>
2.1.4	B	Crear unos términos de referencia para el Comité de la Prima Fairtrade, aprobarlos en asamblea general (AG) de trabajadores y respetarlos.	<input type="checkbox"/>
2.1.7	B	Solo para multi-plantaciones – garantizar que los principios de distribución de la Prima Fairtrade sean transparentes y estén documentados.	<input type="checkbox"/>
2.1.15	B	Preparar un Plan de la Prima Fairtrade basado en consultas a los trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades de los diferentes grupos. A partir de esto, preparar un presupuesto basado en los ingresos de la Prima previstos donde se establezcan prioridades.	<input type="checkbox"/>
2.1.16	B	Garantizar que el CFP convoque a una asamblea general (AG) al menos una vez al año para aprobar el Plan de la Prima Fairtrade.	<input type="checkbox"/>
2.1.17	B	Administrar los fondos de la Prima con responsabilidad. Realizar evaluaciones de riesgo para los grandes proyectos de la Prima, así como para préstamos e inversiones.	<input type="checkbox"/>
2.1.18	B	Garantizar que el CPF monitorea las actividades y presenta un informe anual documentado sobre las actividades de la Prima Fairtrade en asamblea general de trabajadores.	<input type="checkbox"/>
2.2.1	B	Aumentar la concienciación tanto de los trabajadores como de la gerencia sobre Fairtrade y los derechos de los trabajadores.	<input type="checkbox"/>
2.2.8	B	Garantizar el acceso a la educación primaria a los hijos de todos los trabajadores permanentes residentes.	<input type="checkbox"/>
3.1.4	B	Establecer, comunicar y poner en práctica una política de medidas disciplinarias.	<input type="checkbox"/>
3.4.10	B	Firmar y acatar el convenio de negociación colectiva (CNC) para el sector.	<input type="checkbox"/>
3.4.11	B	Si no existe CNC, emprender un proceso proactivo para iniciar uno.	<input type="checkbox"/>
3.5.4	B	Incrementar los salarios y beneficios hasta alcanzar las referencias de salario digno de Fairtrade International. Los incrementos de salario se negocian con los representantes de los trabajadores.	<input type="checkbox"/>
3.5.7	B	Los trabajadores temporales empleados por tres meses o más, tienen contratos de trabajo escritos.	<input type="checkbox"/>
3.5.21	B	Todos los trabajadores, permanentes/temporales, locales y migrantes reciben iguales beneficios y condiciones por igual trabajo realizado.	<input type="checkbox"/>
3.5.23	B	Toda la contratación habitual de trabajadores de	<input type="checkbox"/>

		temporada/temporales se realiza directamente.	
3.5.24	B	Se subcontratan trabajadores solo para trabajo no regular o en circunstancias especiales. Los contratistas deben cumplir con las leyes nacionales y los requisitos Fairtrade a través de contratos escritos.	<input type="checkbox"/>
3.5.25	B	Existen registros detallados de los trabajadores subcontratados por el contratista.	<input type="checkbox"/>
3.6.3	B	Crear un comité H&S con representantes de los trabajadores que se reúna periódicamente.	<input type="checkbox"/>
3.6.28	B	Ofrecer exámenes y chequeos médicos periódicos a cargo de un profesional a todos los trabajadores, al menos cada 3 años. Mantener de manera confidencial los historiales de salud individuales.	<input type="checkbox"/>
4.3.4	B	Solo aplicar los fertilizantes de acuerdo a la necesidad de nutrientes del cultivo.	<input type="checkbox"/>
4.3.7	B	Implementar prácticas para mejorar la fertilidad del suelo.	<input type="checkbox"/>
4.3.8	B	Evaluar, a través de análisis, los posibles riesgos que pueda representar el agua de irrigación para la salud y, de ser necesario, actuar en correspondencia con los resultados de dichos análisis.	<input type="checkbox"/>
4.3.9	B	Garantizar la disponibilidad de un inventario (mapa / croquis) de las fuentes de agua para riego y procesamiento.	<input type="checkbox"/>
4.3.10	B	Implementar procedimientos para un uso eficiente y racional del agua.	<input type="checkbox"/>
4.4.1	B	Mantener el lugar de producción libre de desechos peligrosos, no eliminarlos a través de la quema.	<input type="checkbox"/>
4.4.2	B	Garantizar contar con un plan de manejo de desechos abarcador.	<input type="checkbox"/>
4.6.4	B	No recolectar o cazar especies raras o en peligro de extinción. No introducir especies exóticas invasoras.	<input type="checkbox"/>
4.7.1	B	Mantener registros sobre el consume de energía no renovable. Usar la energía de manera más eficiente. Sustituir las fuentes no renovables de energía por fuentes renovables.	<input type="checkbox"/>
En Año 3			
2.1.10	D	Garantizar que la composición del CPF refleje la composición del personal.	<input type="checkbox"/>
2.1.14	D	Garantizar que el CPF comprenda las necesidades de los trabajadores gracias a reuniones y consultas periódicas, durante la jornada laboral, para debatir y anotar ideas de proyectos.	<input type="checkbox"/>
2.2.4	D	Garantizar que los representantes de los trabajadores tengan formación sobre legislación laboral y habilidades de	<input type="checkbox"/>

		negociación.	
2.2.5	D	Proporcionar al personal la oportunidad de desarrollar habilidades y calificaciones.	<input type="checkbox"/>
2.2.6	D	Atender especialmente el empoderamiento de la mujer.	<input type="checkbox"/>
2.2.7	D	Emprender actividades para lograr la igualdad en el lugar de trabajo y promover los grupos minoritarios y en desventaja.	<input type="checkbox"/>
2.2.9	D	Implementar medidas para mejorar la educación de los hijos de todos los trabajadores.	<input type="checkbox"/>
3.1.8	B	Mantener registros suficientes de todos los contratos finalizados.	<input type="checkbox"/>
3.3.5	B	Si existe riesgo de trabajo infantil, implementar procedimientos para hacerles frente.	<input type="checkbox"/>
3.5.17	D	Incrementar el permiso de maternidad pagado hasta alcanzar las 12 semanas.	<input type="checkbox"/>
3.5.20	D	Trabajar para que todos los trabajadores permanentes tengan fondo de previsión o plan de pensiones.	<input type="checkbox"/>
3.5.28	B	Garantizar seguridad estructural, decencia, privacidad, protección e higiene en las viviendas proporcionadas.	<input type="checkbox"/>
3.6.4	D	Realizar periódicamente evaluaciones de riesgo en H&S.	<input type="checkbox"/>
3.6.25	D	Proporcionar servicios de salud ocupacional gratuitos a todos los trabajadores.	<input type="checkbox"/>
3.6.29	D	Proporcionar a los trabajadores cuidados médicos gratuitos y periódicos a través de un dispensario en la empresa, con acceso habitual a un médico.	<input type="checkbox"/>
4.2.15	B	Registrar en detalle el uso de plaguicidas.	<input type="checkbox"/>
4.3.5	D	Identificar los terrenos en riesgo de erosión o ya erosionados y tomar las medidas adecuadas para controlarla.	<input type="checkbox"/>
4.3.6	D	Identificar los terrenos que necesitan cobertura vegetal e implementar un plan para formarla.	<input type="checkbox"/>
4.3.11	D	Mantenerse informado y comprometido con la situación del agua en la zona.	<input type="checkbox"/>
4.3.13	B	Garantizar que las aguas residuales de las instalaciones de procesamiento se gestionen en forma tal que no tengan un impacto negativo en la calidad del agua, el suelo y la seguridad de los alimentos.	<input type="checkbox"/>
4.4.3	D	Hacer un uso sostenible de los desechos orgánicos, lo que permite que los nutrientes se reciclen.	<input type="checkbox"/>
4.6.5	D	Participar en proyectos ambientales locales o regionales o tener un plan de biodiversidad.	<input type="checkbox"/>

4.6.6	D	Evaluar la implementación de sistemas de agro-silvicultura y de diversificación agrícola, según corresponda.	<input type="checkbox"/>
En Año 6			
2.2.9	D	Dar apoyo para servicios de guardería para los hijos de los trabajadores.	<input type="checkbox"/>
3.6.10	D	Facilitar áreas adecuadas donde los trabajadores puedan descansar, así como comedores con cocina.	<input type="checkbox"/>
3.6.30	D	Establecer una política, acorde al contexto local, para prevenir y tratar las principales enfermedades contagiosas.	<input type="checkbox"/>
4.3.12	D	Utilizar la mejor tecnología disponible para el riego y el procesamiento con el fin de optimizar los volúmenes de agua aplicadas.	<input type="checkbox"/>
4.7.2	D	Investigar e implementar prácticas para reducir las emisiones de GEI e incrementar la absorción de carbono.	<input type="checkbox"/>

Anexo 2 ¿Qué es riesgo?

Riesgo es el efecto de incertidumbre potencial en los objetivos de un proyecto.

La gestión de los riesgos consta de cuatro partes esenciales: la valoración de riesgo, que incluye identificación y análisis, o valoración de riesgos en un proyecto, la acción o respuesta subsiguiente y, por último, la evaluación de los riesgos y las respuestas. En otras palabras, para manejar los riesgos que supone cualquier proyecto, es necesario realizar valoraciones que le permitan actuar de acuerdo a las recomendaciones.

El proceso de gestión de los riesgos es, fundamentalmente, una forma estructurada de pensar en los riesgos y en cómo manejarlos, puede desglosarse como se muestra a continuación; la comunicación es su núcleo.

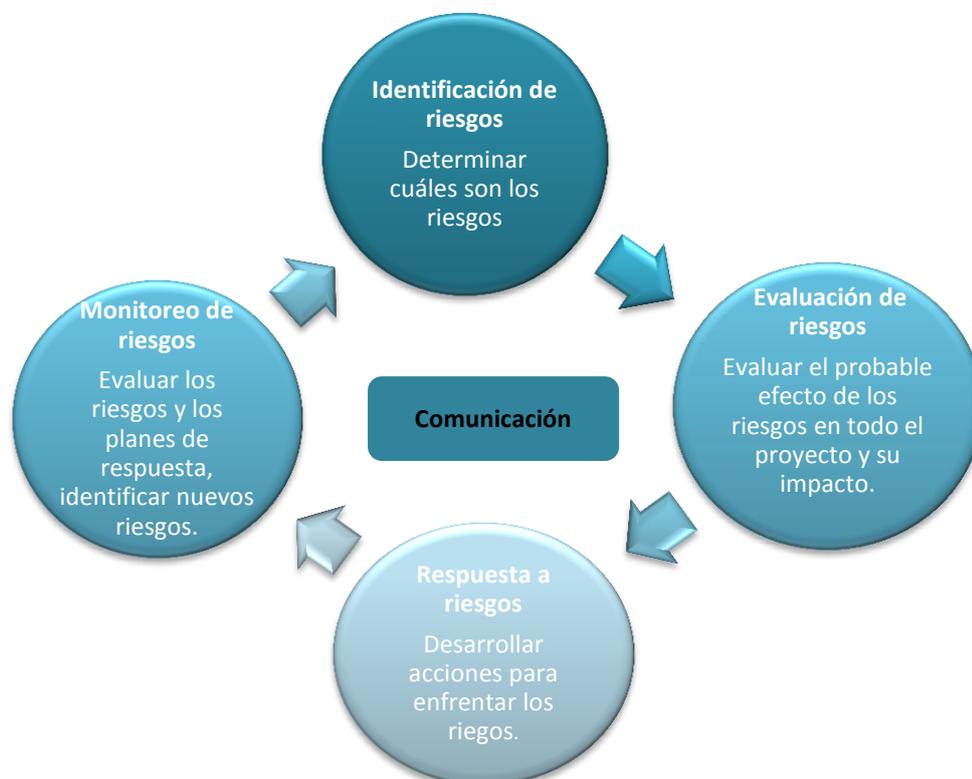


Figura1: Proceso de gestión de riesgos

Se debe realizar para cualquier gran proyecto; la comprensión de los riesgos potenciales que pudieran tener un efecto en el proyecto es un factor esencial en su diseño y configuración iniciales. Para proyectos de gran envergadura, préstamos e inversiones la gestión de riesgos es complicada, pero, con frecuencia, se puede realizar un ejercicio sencillo para delimitar las áreas de riesgo y facilitar una mejor configuración y gestión.

Nota: Lo que se clasifica como gran proyecto en el CPFha de decidirse y aprobarse en la AG.

A continuación, se presentan algunos pasos que usted puede seguir para realizar una valoración de riesgos sencilla e integrada en la gestión de un proyecto.

Identificación de riesgos: - identificar y documentar todos los riesgos que puedan tener un efecto en el proyecto.

Estos pueden ser tanto negativos como positivos. Los riesgos negativos pueden ser potencialmente dañinos para el proyecto, generalmente, deben evitarse; mientras que los riesgos positivos deben propiciarse pues pudieran representar una oportunidad potencial, aunque también pudieran tener el potencial de fracasar.

Cualquier riesgo que pueda influir en el proyecto, ya sea de modo negativo o positivo, necesita ser identificado e, idealmente, clasificado según su categoría para ganar claridad.

Las categorías no deberían ser ni demasiado amplias ni específicas, pero sí apropiadas como para permitir identificar el riesgo con facilidad. Los factores que pueden tener un efecto en el proyecto pueden ser externos o internos. Las categorías escogidas deberían ser únicas para el proyecto en sí.

Una vez que se hayan identificado las categorías de riesgos, es necesario identificar los riesgos específicos para cada categoría. Los miembros del CPF y otras partes interesadas deberían encargarse de esta etapa a través de sesiones de reflexión, discusiones de grupos focales o entrevistas específicas. P. ej., si el proyecto consistía en construir un nuevo laboratorio para la escuela, sería útil entrevistar a los profesores de ciencias o al funcionario local de educación.

Tabla 1. Ejemplos de categorías de riesgos

Económico/financiero	Fluctuación del tipo de cambio Inestabilidad en los tipos de interés El desarrollo del mercado afecta negativamente el proyecto
Organizacional	Pobre liderazgo Falta de comunicación Poca claridad en cuanto a funciones y responsabilidades Choque de personalidades Falta de personal calificado
Técnico/operacional	Planificación y diseño insuficientes Expectativas poco claras
Político	Cambio de gobierno Guerra Interferencia de políticos
Ambiental	Desastres naturales
Proyecto de gestión de riesgos	Falta de planificación Calendarios poco realistas Atrasos en la aprobación de los documentos del proyecto

Cada riesgo identificado debería redactarse por escrito de manera que describa la(s) causa(s) del riesgo, cuál es el riesgo y su posible impacto en el proyecto, de manera que puedan encontrarse respuestas apropiadas. Por ejemplo, debido a la falta de un profesor de química en la escuela que pudiera aconsejar, existe el riesgo de que el laboratorio no cumpla con todas las especificaciones de diseño necesarias, por tanto, no se responda a las expectativas de la escuela.

El proceso de identificación de riesgos necesita proseguir mientras dure el proyecto pues evoluciona todo el tiempo. En un inicio, los riesgos pudieran tener más que ver con la financiación, mientras que después pudieran ser más de tipo operacional como de presupuesto y programación.

Evaluación de riesgos - determinar la probabilidad de que se produzcan riesgos, estimar su impacto potencial y establecer prioridades

Luego de la identificación de riesgos, el siguiente paso es cuantificarlos, a través de:

- Establecer prioridades de riesgos de acuerdo a la probabilidad de que ocurran y su impacto
- Identificar la tolerancia al riesgo; cuál riesgo es aceptable y cuál necesita ser gestionado.

Con frecuencia, se utiliza un mapa o matriz de riesgo para ayudar a evaluarlos, a través de un sistema de puntuación para identificar la probabilidad de que se produzca el riesgo y el impacto que pudiera tener si ocurriera.

A continuación se presenta un ejemplo de un sistema sencillo que se puede utilizar.

Primeramente defina su sistema de puntuación, por ejemplo

Tabla 2 Probabilidad de riesgo

Puntos	Probabilidad de que el riesgo se produzca	Definición
3	Alta	Se espera que se produzca, incluso más que la oportunidad.
2	Media	Muy posible que se produzca, incluso la oportunidad.
1	Baja	Muy inesperado y poco probable que se produzca.

Tabla 3 Significado del impacto

Puntos	Impacto del riesgo	Definición
3	Alto	El impacto puede provocar una diferencia significativa.
2	Medio	El impacto puede provocar una diferencia.
1	Bajo	Puede tener un impacto, pero es manejable.

Luego, asigne a cada uno de sus riesgos un valor de probabilidad y uno de impacto y multiplíquelos:

Probabilidad = 1; impacto = 3; $3 \times 1 = 3$

Por último, sitúelo en su matriz de riesgos.

Tabla 4 Ejemplo de matriz de riesgos

Impacto	Probabilidad			
		Baja 1	Media 2	Alta 3
Alto 3				
Medio 2				
Bajo 1				

Tendrá que establecer la tolerancia al riesgo, es decir, lo que debe ser gestionado de forma activa, lo que debe ser monitoreado y lo que está por debajo de los niveles de tolerancia.

En este caso, si la probabilidad es alta y también lo es el impacto, la puntuación sería 9 lo que debería considerarse como un riesgo de gran envergadura y es necesario gestionarlo de forma activa. Los riesgos con una puntuación entre 4 y 6, serían considerados poco menos que una preocupación; deberían ser monitoreados y revisados. Los riesgos con valores de 1, 2 y 3 serían objeto de menos preocupación aún.

Respuesta a riesgos: - decidir qué acciones se necesitan para reducir o eliminar las amenazas, en particular en los casos de alta probabilidad y alto impacto.

Si se identifica un riesgo que está por encima de la línea de tolerancia al riesgo, se necesita una respuesta o estrategia para hacerle frente. Se pudiera recurrir a cualquiera de las opciones siguientes como una de las vías para responder al riesgo.

Terminar/Evitar – No enfrentar el riesgo, p. ej., si se decide que el área para el proyecto es insegura, entonces debería elegir no realizarlo en esta área.

Transferir– Compartir el riesgo involucrando a partes interesadas y otras partes, p. ej., mediante la adquisición de un seguro para transferir el riesgo a la compañía de seguros.

Tratamiento/Mitigación – Actuar para reducir la probabilidad y/o el impacto de un riesgo potencial, p. ej., ajustar o revisar ciertas actividades.

Tolerar/Aceptar – Si el riesgo está por debajo del nivel de tolerancia definido, usted pudiera decidir no hacer nada.

Una vez que haya seleccionado las actividades de respuesta, debería preparar un plan de gestión de riesgos para determinar las vías por las cuales estas se llevarán a cabo y para planificar los recursos adecuados a la valoración de riesgos.

Para los proyectos pequeños el plan de gestión de riesgos pudiera ser tan sencillo como una lista documentada de los riesgos que se hayan vislumbrado o identificado como que necesitan una gestión activa. Esta lista debe actualizarse según se desarrolla el proyecto.

Para los proyectos de mayor envergadura se puede confeccionar un registro de riesgos mucho más detallado. Veamos un ejemplo:

Tabla 5 Ejemplo de registro de riesgos

Categoría	Riesgo	Estado actual	Probabilidad	Impacto	Puntuación	Respuesta	Quién	Cuándo
Organizacional	La falta de comunicación conduce a la desconfianza.	Monitoreado activamente	2	2	4	Tratamiento – garantizar que se realicen reuniones periódicamente y que se comunican las actas.	CPF y FTO	Todo el año
Operacional	El diseño pudiera no ser el apropiado debido a la falta de conocimientos técnicos.	Resuelto	3	3	9	Tratamiento – consulta con un experto del departamento local de educación para consejos técnicos.	Responsable del proyecto	1er trimestre

Monitoreo de riesgos: responder a los riesgos a medida que se producen y garantizar que se respeten procedimientos adecuados de gestión de riesgos, así como la identificación continua de nuevos riesgos.

La revisión periódica de los riesgos debe realizarse mientras el proyecto tenga vida para identificar cualquier nuevo riesgo que pueda amenazar el proyecto, además para garantizar que los riesgos previamente identificados se han manejado o corregido adecuadamente. Es preferible contar con un sistema que impida la ulterior reaparición del riesgo. Una buena herramienta en este sentido es el registro de riesgos que, si se desarrolla desde el inicio, puede utilizarse durante todo el proyecto.