



Criterio para Trabajo Contratado

Principales Cambios

Criterio de Comercio Justo Fairtrade para Trabajo Contratado

El *Criterio de Comercio Justo Fairtrade para Trabajo Contratado (Criterio TC)* revisado es el resultado del proyecto de revisión estratégica de Trabajo Contratado que se llevó a cabo en 2011 aprobada por la Junta Directiva de Fairtrade Internacional en 2012, y del proyecto Nuevo Marco para los Criterios (NMC) implementado para las Organizaciones de Pequeños Productores en 2011. Ambos proyectos incluyeron amplias investigaciones, consultas públicas globales y numerosos talleres de consulta con las partes interesadas. Los requisitos -ambientales quedaron excluidos de esta revisión pues habían sido revisados en 2010 durante el proyecto NMC y aplicados en 2011 al Criterio TC.

El Criterio TC revisado recibió la aprobación del Comité de Criterios en noviembre de 2013.

El presente documento identifica los cambios claves que se hicieron al Criterio e incluye una tabla , con la misma estructura del nuevo Criterio, que aporta detalles sobre el alcance de los cambios.

Este documento no describe con todo detalle el contenido de los cambios; no debería sustituir el análisis detallado del nuevo Criterio y no es parte de este último.

Cambios claves:

- **Integración de los puntos de acción claves de la revisión estratégica para Trabajo Contratado, 2012, a los requisitos del Criterio, particularmente en lo relacionado con:**
 - Empoderamiento colectivo – fortalecimiento de las reglas sobre organización de los trabajadores y libertad de asociación.

- Uso y gestión de la Prima – introducción de flexibilidad con el objetivo de aumentar los niveles de ingresos disponibles de los trabajadores y permitirles que decidan ellos mismos la mejor manera de emplear la Prima para mejorar su subsistencia.
 - Salario digno – aclaraciones e introducción de plazos para la aplicación.
 - Fortalecimiento de la posición de los trabajadores migrantes.
- **Revisión del Criterio de acuerdo a los resultados del monitoreo continuo** de la aplicación del Criterio TC desde la última revisión en 2005.
- **Aplicación del Nuevo Marco para los Criterios (NMC)** e incorporación de los comentarios de la consulta inicial NMC de 2010.
- Una reorganización del Criterio en 5 capítulos (Requisitos generales, Desarrollo social, Condiciones laborales, Desarrollo -ambiental y Comercio); además el Criterio se presenta ahora en forma de tabla.
 - Especificaciones sobre los plazos, es decir, el número de años después de la certificación en que se deberá aplicar cada requisito. Cada requisito del Criterio indica claramente este plazo.
 - Clasificación de los requisitos como “básico” o “desarrollo” con un enfoque diferente de certificación para cada tipo. Para conocer detalles sobre la clasificación como “básico” o “desarrollo” de los requisitos, por favor, lea la introducción revisada del Criterio.
 - Reformulación de los requisitos y las orientaciones en un lenguaje más simple y directo, con una clara distinción entre los requisitos obligatorios y las orientaciones no obligatorias.
 - Supresión de temas duplicados e innecesarios y unión de requisitos en aras de la simplificación.
 - Inclusión de requisitos del Criterio Comercial Fairtrade que son aplicables directamente a los productores. La mayoría de los productores deberán referirse a un solo documento para conocer todas las reglas con las que tienen que cumplir.

Resumen del nuevo Criterio para Trabajo Contratado 2014:

Esta tabla muestra los cambios más importantes; se especifica si se trata de modificaciones, supresiones o nuevas inclusiones.

Secciones del nuevo Criterio	Tipo de cambio	Nuevo Criterio 2014	Comentarios
Introducción	Modificación	<p>Explicación de los requisitos “básico” y “desarrollo” que sustituyen a los requisitos mínimos y de progreso.</p> <p>Fechas de aplicación para los nuevos requisitos tanto para las organizaciones existentes como para las nuevas.</p> <p>Inclusión de definiciones de terminología clave.</p>	Esta sección se reorganizó y se reformuló de acuerdo al resto del Criterio.
1. Requisitos generales	En este capítulo se describen los requisitos relativos al proceso de certificación, así como al alcance del Criterio y pretende proporcionar el marco necesario para la implementación efectiva del Criterio.		
1.1 Certificación	Traslado	Se deben aceptar tanto las auditorías anunciadas como las no anunciadas; las instalaciones subcontratadas también deben firmar un contrato donde acepten las auditorías, si fueran necesarias, (1.1.1).	Importado del Criterio Comercial Fairtrade
	Nuevo	<p>Se deben compartir los resultados de la auditoría con los trabajadores; se debe autorizar a los representantes de Fairtrade International a interactuar con los trabajadores según sea necesario (1.1.2, 1.1.3).</p> <p>Ahora se exige tener derecho legal y legítimo para el uso y tenencia de la tierra y respetar los derechos de las poblaciones locales e indígenas (1.1.7).</p>	<p>Acorde a la Estrategia TC y a los comentarios de la consulta para que los trabajadores se involucren más activamente en los procesos de auditoría.</p> <p>Acorde a la Convención 169 de la OIT y con la comparación con otros estándares.</p>

Secciones del nuevo Criterio	Tipo de cambio	Nuevo Criterio 2014	Comentarios
	Traslado	Detalles sobre el tiempo y los recursos que la empresa debe asignar para reuniones del Comité de la Prima Fairtrade, de sindicatos/representantes electos de los trabajadores y de otros comités involucrados con Fairtrade (1.1.6).	Adaptado de las orientaciones.
	Supresión	<p>La alta dirección debe tener toda la responsabilidad sobre la implementación de este criterio.</p> <p>Ya no se requiere un plan anual de trabajo para mejoras sociales.</p> <p>Demostración de que los ingresos de Fairtrade promoverán el desarrollo social y económico de los trabajadores.</p> <p>Requisito sobre la prueba de un sistema de gestión de calidad efectivo y apropiado.</p>	<p>Se borra como requisito porque queda especificado en la introducción y es necesario sin la redacción como requisito.</p> <p>Impacto previsto lo suficientemente difícil de demostrar como para poder ser auditado.</p> <p>Esto queda fuera del alcance de Fairtrade.</p>
2. Desarrollo social	Este apartado recoge los requisitos exclusivos de Comercio Justo Fairtrade que pretenden sentar las bases para el empoderamiento y desarrollo.		
2.1 Gestión de la Prima Comercio Justo Fairtrade	Modificación	<p>El nombre de Órgano Mixto se cambia por el de Comité de la Prima Fairtrade (CPF).</p> <p>Los términos de referencia para el CPF se han redactado más detalladamente (2.1.4)</p>	Para ganar claridad, detalles adaptados del documento explicativo sobre la Prima y los criterios de cumplimiento
	Nuevo	Los pagos por concepto de Prima deben ingresarse a la(s) cuenta(s) bancaria(s) establecida(s) para la Prima	

Secciones del nuevo Criterio	Tipo de cambio	Nuevo Criterio 2014	Comentarios
		Fairtrade (2.1.6). Firma de un acuerdo legal por parte de la empresa para garantizar que, en caso de descertificación o disolución, el saldo de la Prima quede a disposición del Comité de la Prima y se utilice para los proyectos iniciados y planificados (2.1.8).	Inclusión para garantizar que los fondos de la Prima están seguros en caso de descertificación.
	Traslado/Modificación	Se debe proporcionar información sobre las ventas actuales Fairtrade y contrastarla con la Prima recibida; las orientaciones sugieren un comité de auditoría interna como una mejor práctica (2.1.12).	Adaptado de las orientaciones y los criterios de conformidad.
	Modificación/Nuevo	La dirección debe participar activa y responsablemente en el CPF y desempeñar un papel de asesor sin derecho al voto. Los directivos se consideran asesores en los requisitos pertinentes para reflejar esto (2.1.1, 2.1.9, 2.1.13). La dirección tiene derecho a bloquear los gastos que pudieran violar las reglas de Fairtrade, sean ilegales o que pudieran tener un efecto estructural, financiero o social negativo para la empresa (2.1.13).	Acorde a la Estrategia TC para garantizar que los trabajadores tomen las decisiones sobre el uso de la Prima.
	Traslado	El CPF debe reunirse y consultar con los trabajadores, incluyendo los trabajadores migrantes y temporales donde los hubiere, para conocer sus necesidades (2.1.14).	Adaptado de las orientaciones.
	Modificación	Se dan detalles, sobre la información que se necesita para describir los proyectos en el plan de la Prima Fairtrade (2.1.15).	

Secciones del nuevo Criterio	Tipo de cambio	Nuevo Criterio 2014	Comentarios
	Modificación	El CPF debe realizar una asamblea general de trabajadores al menos una vez al año para informar y aprobar el plan de la Prima Fairtrade (2.1.16).	Inclusión para fortalecer los derechos y el empoderamiento de los trabajadores.
	Nuevo	Se deben realizar evaluaciones de riesgo para todos los principales proyectos, préstamos e inversiones que se prevean como uso para los fondos de la Prima. El Comité de la Prima debe recibir formación sobre cómo realizar las evaluaciones de riesgo (2.1.17).	Inclusión para garantizar el uso responsable de los fondos de la Prima.
	Modificación	Se proporcionan detalles sobre la estructura y la información necesaria para elaborar el informe anual sobre el uso de los fondos de la Prima (2.1.18).	
	Modificación	Se elimina la restricción de uso en especie de la Prima. Se permiten proyectos que impliquen desembolsos individuales de bienes no consumibles siempre que sean accesibles a todos los trabajadores por igual. No se trata de suplementos salariales (2.1.19).	Adaptado de la Estrategia TC para garantizar mayor flexibilidad en el uso de la Prima como respuesta a las necesidades de los trabajadores.
	Nuevo	Opción que permite la distribución equitativa de hasta un 20% de la Prima Fairtrade en efectivo entre todos los trabajadores como bonificación Fairtrade si los trabajadores lo deciden y lo aprueban en las AG (2.1.20).	Adaptado de la Estrategia TC para garantizar mayor flexibilidad en el uso de la Prima.
2.2 Creación de capacidades	Modificación	Se debe proporcionar formación a los representantes de los trabajadores en el CPF para la certificación inicial (2.2.2). Texto añadido para garantizar que los diversos	Para garantizar que los miembros de CPF están preparados en el momento de la certificación inicial.

Secciones del nuevo Criterio	Tipo de cambio	Nuevo Criterio 2014	Comentarios
		requisitos de formación tengan lugar durante la jornada laboral (2.2.3, 2.2.4).	
	Nuevo	Se deben realizar actividades para alcanzar la igualdad en el lugar de trabajo, incluyendo específicamente el empleo y la promoción de las personas con la cualificación apropiada que procedan de grupos desfavorecidos o de minorías (2.2.6).	Adaptado de la tarjeta por puntos para el Empoderamiento Económico Negro (BEE, por sus siglas en inglés) de Sudáfrica y de los comentarios.
	Modificación	Requisitos independientes para la implementación de medidas para mejorar la educación de los hijos de todos los trabajadores (2.2.8) y la proporción de soporte para los servicios de guardería para los niños (2.2.9).	Adaptado de las orientaciones.
3. Condiciones laborales	Esta sección se propone garantizar condiciones laborales dignas para los trabajadores.		
	Modificación	Inclusión de 'estatus de VIH/SIDA' a la lista de discriminación no respaldada o no tolerada (3.1.1).	
3.1 Derecho a la no discriminación	Traslado	<p>Durante el reclutamiento de trabajadores su empresa no debe hacer análisis sobre embarazo, VIH o trastornos genéticos (3.1.2).</p> <p>Debe establecerse e implementarse una política que defina claramente medidas disciplinarias justas y adecuadas (3.1.4).</p> <p>Debe establecerse e implementarse una política que prohíba claramente conductas impropias de naturaleza sexual (3.1.6).</p> <p>Se deben mantener registros de las razones de la</p>	Cambio de orientación a requisito.

Secciones del nuevo Criterio	Tipo de cambio	Nuevo Criterio 2014	Comentarios
		terminación de un contrato, estos deben indicar si los trabajadores eran miembros de un sindicato o si eran representantes electos de los trabajadores (3.1.8).	
	Nuevo	Todo trabajador, independientemente de su nacionalidad o estatus de residencia, incluso los trabajadores migrantes, de temporada/temporales, debe tener derecho a ser electo como representante de los trabajadores y/o miembro del Comité de la Prima Fairtrade (3.1.9).	Adaptado de la Estrategia TC para apoyar los derechos y la representación de los trabajadores migrantes.
3.2 Libertad de trabajo	Aclaración	Aclaración en la redacción de los requisitos.	
	Modificación	Orientación adicional añadida sobre derecho infantil de acuerdo con los principios que guían la Convención sobre los derechos del niño de Naciones Unidas (3.3.1).	
3.3 Trabajo infantil y protección de la infancia	Traslado	Se debe establecer e implementar una política sobre trabajo infantil, incluyendo una declaración explícita en contra del trabajo infantil y un compromiso claro en adoptar un enfoque de derecho de los niños para proteger y rehabilitar a los niños impactados (3.3.3).	Adaptado de las orientaciones. Fairtrade International tiene la obligación de potenciar las capacidades de todos los operadores en cuanto a la protección de la infancia y en la erradicación del trabajo infantil.

Secciones del nuevo Criterio	Tipo de cambio	Nuevo Criterio 2014	Comentarios
	Traslado/Modificación	<p>Si ha habido niños menores de 15 años trabajando o menores de 18 ejerciendo trabajos peligrosos o de explotación, debe garantizarse que esos niños no caerán o están en riesgo de caer en formas aún peores de trabajo.</p> <p>Se debe desarrollar una política y un programa de remediación basados en los derechos dentro del marco de protección de la Convención sobre los derechos del niño de Naciones Unidas para garantizar lo anterior (3.3.4).</p>	Adaptado de las orientaciones y en consonancia con el Criterio para Organizaciones de Pequeños Productores.
3.4 Libertad de asociación y Negociación colectiva	Modificación/Nuevo	<p>Se introduce un punto local de contacto, que designa Fairtrade International, con la intención de apoyar a los trabajadores en el conocimiento y la comprensión de sus derechos y en el establecimiento y la operación de los sindicatos donde se solicite (3.4.2).</p> <p>Aceptación explícita por parte de la empresa de la Libertad de asociación a través de la firma del Protocolo LdA que Fairtrade Internacional pone a disposición en anexo al Criterio TC (3.4.3)</p> <p>Las empresas garantizan el derecho de sindicación por escrito. Los trabajadores deben conocer este hecho y entenderlo (3.4.4).</p>	Adaptado de la Estrategia TC para aceptar proactivamente la Libertad de asociación y apoyar los derechos de los trabajadores.
	Nuevo	En los casos en que los trabajadores no están representados por un sindicato reconocido para la negociación colectiva con la empresa, la dirección debe	Adaptado de la Estrategia TC para apoyar la Libertad de asociación y la representación de los

Secciones del nuevo Criterio	Tipo de cambio	Nuevo Criterio 2014	Comentarios
		<p>permitir a los representantes de las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores del sector o la región que se reúnan con los trabajadores en las instalaciones de la empresa o en cualquier otro lugar en momentos acordados para que les informen sobre los sindicatos.</p> <p>Si los trabajadores no están incluidos en una relación de negociación colectiva, el órgano de certificación determinará si hubo algún tipo de intimidación o coerción en esta decisión. Aclaración en las orientaciones sobre lo que es un sindicato (3.4.5).</p>	trabajadores en la certificación inicial.
	Modificación	<p>Debe existir alguna forma de organización de trabajadores independiente y elegida democráticamente para representar a los trabajadores en la empresa y negociar con la dirección. Los trabajadores deben tomar la iniciativa por sí mismos y se les debe permitir organizarse independientemente de la dirección. (3.4.6).</p> <p>Se debe permitir el acceso de representantes sindicales; las reuniones deben tener lugar sin interferencias ni vigilancia. La hora y lugar de las reuniones tiene que ser acordada con antelación; los trabajadores deberían poder asistir a reuniones sindicales en el lugar de trabajo durante pausas programadas y fuera de la jornada laboral. (3.4.7).</p> <p>Los requisitos sobre las reuniones con los representantes de los trabajadores se reunieron para formar un requisito consolidado (3.4.9).</p>	<p>Adaptado de la Estrategia TC y de los comentarios regionales.</p> <p>Orientación adaptada del Criterio para Organizaciones de Pequeños Productores.</p>

Secciones del nuevo Criterio	Tipo de cambio	Nuevo Criterio 2014	Comentarios
	Traslado	Las conclusiones de las reuniones entre los representantes de los trabajadores y la alta dirección deben estar firmadas y disponibles en un lugar visible y en los principales idiomas representados en el lugar de trabajo (3.4.10).	Cambio de orientación y criterio de conformidad a requisito.
	Modificación	<p>Donde no haya un Convenio de Negociación colectiva establecido, la empresa debe iniciar proactivamente un proceso para llegar a un convenio colectivo con los representantes electos de los trabajadores.</p> <p>Las negociaciones pueden realizarse con un sindicato reconocido o con representantes electos de los trabajadores, si no hubiera sindicato, pero solo donde tales representantes electos de los trabajadores están admitidos por la ley y están autorizados legalmente a negociar (véase 3.4.5).</p> <p>Donde los trabajadores hayan decidido libremente no formar o afiliarse a un sindicato y no están legalmente autorizados a negociar de manera colectiva, no se aplicará el requisito sobre negociación colectiva (3.4.12).</p> <p>Se ha añadido una orientación detallada para aclarar la intención.</p>	Adaptado de la Estrategia TC,
3.5 Condiciones de empleo	Modificación/Nuevo	Los salarios y beneficios deben alcanzar las referencias de salario digno, según lo define Fairtrade International, a través del incremento anual de los salarios reales según los incrementos negociados con los representantes electos de los trabajadores. Se han añadido orientaciones para explicar salario real y salario	

Secciones del nuevo Criterio	Tipo de cambio	Nuevo Criterio 2014	Comentarios
		<p>digno (3.5.4). Se han añadido a las orientaciones detalles adicionales sobre los contratos de trabajo (3.5.6.).</p> <p>Se debe proporcionar a los trabajadores una copia firmada de su contrato en un formato y un idioma que ellos puedan entender (3.5.8). Se añade explicación y orientación sobre circunstancias excepcionales para días de descanso (3.5.10).</p> <p>Se añade aclaración sobre licencia por enfermedad (3.5.15).</p> <p>Se estipulan compensaciones y pagas mínimas para licencia de maternidad acorde a la OIT. Aclaración sobre la prohibición de poner fin a un contrato durante el embarazo o la licencia de maternidad, a menos que se deba a una causa que no esté en relación con estos hechos (3.5.16).</p> <p>Cambio de Año 6 a Año 3 para que los trabajadores locales y migrantes, de temporada/temporales y permanentes reciban iguales beneficios y condiciones laborales para un mismo trabajo realizado (3.5.21).</p> <p>Se han añadido aclaraciones sobre el empleo de trabajadores subcontratados para trabajo no regular, y que los contratos deben ser redactados entre la empresa y el contratista (3.5.24).</p> <p>Cambio en el plazo para establecimiento y la comunicación del procedimiento de quejas, incluso por acoso sexual, de Año1 (y Año 3 para acoso sexual) a Año 0.</p>	<p>Cambio de orientación a requisito.</p> <p>Adaptado de la Estrategia TC para aumentar el apoyo a los trabajadores migrantes, de temporada/temporales.</p> <p>Cambio de orientación a requisito.</p> <p>Adaptado de la Estrategia TC y basado en las Convenciones de la OIT y los comentarios del monitoreo.</p>

Secciones del nuevo Criterio	Tipo de cambio	Nuevo Criterio 2014	Comentarios
		<p>Se han añadido más detalles sobre lo que debe incluir un procedimiento de quejas (3.5.27).</p> <p>Se han añadido más detalles sobre el alojamiento que se proporciona a los trabajadores, con orientación suplementaria sobre la definición de vivienda digna y adecuada según la información No. 6, 2009 de la OIT sobre el alojamiento de los trabajadores (3.5.28).</p>	
	Nuevo	<p>Si se emplean trabajadores migrantes o de temporada a través de una persona o agencia de contratación, sus condiciones de contratación y empleo deben cumplir también con este Criterio (3.5.26).</p> <p>La empresa debe pagar los gastos que representan el reclutamiento, las tarifas de agencia y el visado cuando contrata activamente trabajadores de otras regiones o países. También asumirá los costos del desplazamiento de esos trabajadores desde y hacia su país o región de procedencia, si el período de trabajo es menor de un año (3.5.26).</p>	Adaptado de la Estrategia TC para fortalecer los derechos y la protección de los trabajadores migrantes.
	Traslado	<p>Para el trabajo basado en producción, cuotas y a destajo, se debe pagar el equivalente al promedio de trabajo remunerado por hora basado en una carga de trabajo asequible. (3.5.3).</p> <p>Aclaración sobre las horas extras en forma de requisito a partir de una orientación anterior (3.5.11).</p> <p>Pausas necesarias para comida y descanso (3.5.14).</p> <p>Si la empresa subcontrata trabajadores debe haber</p>	Antigua orientación reformulada como requisito.

Secciones del nuevo Criterio	Tipo de cambio	Nuevo Criterio 2014	Comentarios
		registros de los trabajadores contratados (3.5.25).	
3.6 Salud y seguridad en el trabajo	Modificación	<p>Se han añadido detalles adicionales sobre la representación del Comité de salud y seguridad y sus comunicaciones con los trabajadores (3.6.3).</p> <p>Se especifica la frecuencia de las formaciones sobre salud y seguridad y la necesidad de mantener registros sobre ellas (3.6.6).</p> <p>Se han añadido detalles sobre las instalaciones sanitarias y de aseo para todos los trabajadores (3.6.9)</p> <p>El requisito de que los fumigadores solo pueden fumigar 4 horas al día se ha sustituido por 'deben observarse las instrucciones de seguridad que aparecen en la etiqueta del producto' (3.6.23).</p> <p>Muchas de la orientaciones anteriores se han reformulado en forma de requisito y se han separado algunos de los requisitos (3.6.1, 3.6.3, 3.6.7, 3.6.8, 3.6.10, 3.6.15, 3.6.17, 3.6.18, 3.6.20, 3.6.26, 3.6.28, 3.6.31).</p>	
	Traslado/Nuevo	<p>Se especifican los intervalos de reentrada para los casos en que el fabricante no los haya declarado explícitamente para las prácticas de cultivo que emplea la empresa (3.6.24).</p> <p>Se debe proporcionar a los trabajadores herramientas y ropa de trabajo adecuadas (3.6.25).</p>	Adaptado del Criterio de Comercio Justo Fairtrade para Flores y Plantas
	Supresión	Supresión de requisitos sobre plan de trabajo y políticas de salud y seguridad.	Se ha fortalecido el requisito general sobre salud y seguridad,

Secciones del nuevo Criterio	Tipo de cambio	Nuevo Criterio 2014	Comentarios
			de ahí que el plan y la política ya no sean necesarios.
4. Desarrollo ambiental	La intención de esta sección es garantizar que su empresa realice prácticas agrícolas y ambientales que contribuyan a un sistema de producción más sostenible donde se minimicen los riesgos para la salud y el medioambiente.		
	Aclaración	Reformulación del alcance de la aplicación para los requisitos sobre materiales prohibidos y OMG para aclarar que se aplican a <u>todos</u> los cultivos para los que una empresa está certificada (independientemente de si se venden como Fairtrade al final) y a todos los campos donde se cultivan (Secciones sobre Manejo de plagas y OMG).	
	Ampliación	Los plazos para excepciones, previa solicitud, para materiales prohibidos específicos (como se señala en la Lista roja de materiales prohibidos) se extiende hasta junio de 2015. La revisión de la Lista amarilla de materiales prohibidos también se extiende hasta junio de 2015 (4.2.15 y LMP).	
5. Comercio	Este apartado describe las reglas que usted debe cumplir cuando vende productos Fairtrade.		
5.1 Trazabilidad	Traslado	Se han incluido requisitos para garantizar la trazabilidad de los productos Fairtrade tanto físicamente como a través de la documentación (5.1.1, 5.1.2, 5.1.3, 5.1.4, 5.1.5, 5.1.6).	Adaptado del Criterio Comercial
5.2 Abastecimiento	Traslado	La producción en existencias de más de un año previo a la certificación inicial no se puede vender como	Adaptado del Criterio Comercial

Secciones del nuevo Criterio	Tipo de cambio	Nuevo Criterio 2014	Comentarios
		Fairtrade (5.2.1).	
5.3 Contratos	Traslado	Requisitos sobre el cumplimiento de los contratos y sobre suspensión y descertificación importados desde el Criterio Comercial (5.3.1, 5.3.2, 5.3.3).	Adaptado del Criterio Comercial
5.4 Uso de la Marca registrada Fairtrade	Traslado	<p>Detalles y orientaciones sobre los procedimientos correctos para el uso de la Marca registrada FAIRTRADE en el embalaje o en el material promocional (5.4.1).</p> <p>Las empresas que venden productos terminados Fairtrade directamente a los consumidores con el nombre de su propia marca y la Marca registrada FAIRTRADE deben primero firmar un contrato con Fairtrade International o con una Organización Nacional Fairtrade (5.4.2).</p>	Adaptado del Criterio para Organizaciones de Pequeños Productores y del Criterio Comercial