|  |
| --- |
| **Documento de consulta para partes interesadas de Fairtrade** **Revisión del Criterio de Comercio Justo Fairtrade para Flores y Plantas centrada en la mejora salarial hasta alcanzar Salarios Dignos** |
| Período de la consulta |  17 de junio – 17 de julio de 2024 |
| Responsable del Proyecto | Jebet Winnie Yegon, Responsable de Proyectos, Criterios j.yegon@fairtrade.net  |

# PARTE 1 – Introducción

## 1. Introducción general al proyecto de revisión de Criterios

Los Criterios de Comercio Justo Fairtrade apoyan el desarrollo sostenible de los pequeños productores y trabajadores de países del Sur. Para lograr la certificación Fairtrade, tanto productores como comerciantes deben cumplir los Criterios de Comercio Justo Fairtrade pertinentes para sus productos. La Unidad de Criterios y Precios de Fairtrade International (S&P, según sus siglas en inglés) es la encargada de desarrollar los Criterios de Comercio Justo Fairtrade en consonancia con el [Procedimiento operacional estándar para el desarrollo de los Criterios Fairtrade](https://files.fairtrade.net/SOP_Development_Fairtrade_Standards.pdf) y de acuerdo con todos los requisitos del [Código ISEAL de buenas prácticas para el establecimiento de Criterios sociales y medioambientales](https://www.isealalliance.org/get-involved/resources/iseal-codes-good-practice). Uno de los principios fundamentales es la amplia consulta con las partes interesadas para garantizar que los Criterios, tanto los nuevos, como las revisiones, reflejen los objetivos estratégicos de Fairtrade International y se basen en las realidades de los productores y los comerciantes, sin dejar de cumplir las expectativas de los consumidores.

**La fecha límite para completar la encuesta es el 17de julio de 2024**. Si usted tuviera comentarios adicionales, por favor, envíelos a: standards-pricing@fairtrade.net.

Tras la consulta inicial, S&P recopilará y compilará todos los comentarios recibidos y los compartirá de forma anónima por correo electrónico y en el sitio web de Fairtrade International.

## 2. Antecedentes

*“Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.”*

Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 1948 (Art. 23.3)

La [Coalición Global de Salario Digno](https://www.globallivingwage.org/) define Salario Digno (SD) como una remuneración recibida por una semana laboral estándar por un trabajador en un lugar particular suficiente para permitir un nivel de vida decente para el trabajador y su familia. Los elementos de un nivel de vida digno incluyen alimentos, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, ropa y otras necesidades esenciales, incluida la provisión para eventos inesperados.

**Informe de la Comisión de Expertos de la OIT, marzo de 2024, adoptado por el Consejo de Administración de la OIT**:

*El concepto de salario digno es coherente con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (El Pacto) y la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (DUDH). El Pacto y la DUDH son instrumentos de derechos humanos reconocidos internacionalmente. De acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración EMN) de la OIT, los Estados tienen la obligación de proteger los derechos humanos; y todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector, contexto operativo, propiedad y estructura, deben respetar los derechos humanos en todas sus operaciones.*

**Directiva de la UE sobre debida diligencia en materia de sostenibilidad empresarial,**

*Anexo:*

*El derecho a disfrutar de condiciones de trabajo justas y favorables, incluido un salario justo y un salario digno adecuado para los trabajadores por cuenta ajena y un ingreso digno adecuado para los trabajadores por cuenta propia y los pequeños propietarios, que obtengan a cambio de su trabajo y producción, una vida digna, condiciones de trabajo seguras y saludables, así como una limitación razonable de las horas de trabajo, interpretado en consonancia con los artículos 7 y 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.*

*Considerandos 34 y 39:*

*Cuando proceda, las empresas deben adaptar sus planes de negocio, estrategias generales y operaciones, incluidas las prácticas de compra, y desarrollar y utilizar políticas de compra que contribuyan a unos salarios e ingresos dignos para sus proveedores, y que no fomenten posibles impactos adversos sobre los derechos humanos o el medioambiente.*

Los salarios son el principal factor que determina los medios de subsistencia de los trabajadores y, aunque han aumentado en todo el mundo a lo largo de los años, en muchas regiones y países los salarios de los trabajadores siguen estando por debajo de un salario digno. Los salarios inadecuados están relacionados con derechos laborales débiles y condiciones laborales precarias, incluida la esclavitud moderna; como respuesta, varios países están legislando para reforzar la debida diligencia en materia de derechos humanos en la cadena de suministro.

Fairtrade comparte la visión de un mundo en el cual la justicia y el desarrollo sostenible se sitúan en el centro de las estructuras y prácticas comerciales, de modo que todas las personas, a través de su trabajo, puedan mantener un medio de vida decente y digno, así como desarrollar todo su potencial humano.

A largo plazo, un salario digno es la mejor manera de garantizar que los trabajadores puedan mantener a sus familias y ahorrar algo de dinero para emergencias. El derecho a un salario digno está consagrado en la Carta Internacional de Derechos Humanos y se reconoce como uno de los principales contribuyentes a la consecución de varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, incluido el objetivo número uno de erradicar la pobreza. La legislación de la UE sobre Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos y Ambientales (DDHA), a través de la Directiva europea sobre debida diligencia de las empresas en sostenibilidad (CSDDD) y la legislación nacional, exige a las empresas que asuman la responsabilidad de los derechos humanos asociados a los productos de los que se abastecen a lo largo de sus cadenas de suministro.

Una de las prioridades clave de Fairtrade y parte de su estrategia es cerrar la brecha entre los salarios reales y el salario digno de referencia (SDR) correspondiente. La propuesta presentada en esta consulta consiste en reducir esta diferencia paso a paso, ya que Fairtrade reconoce que la reducción total de esta diferencia depende del compromiso y la colaboración entre los diferentes actores de la cadena de suministro a largo plazo.

La principal vía para apoyar la mejora salarial es la promoción de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Las herramientas de Fairtrade para apoyar un mayor valor de la cadena de suministro en beneficio de los trabajadores no deben utilizarse indebidamente para socavar los derechos sindicales o eludir la negociación colectiva de los salarios. En consonancia con la Organización Internacional del Trabajo, Fairtrade considera que la negociación colectiva combinada con salarios mínimos adecuados regulados por los gobiernos es el mejor medio para que los trabajadores mejoren sus salarios como derechos legales.

Hasta que los trabajadores y los empleadores dispongan de recursos suficientes para aumentar los salarios negociados hasta los niveles del Salario Digno, las contribuciones de la cadena de suministro pueden ayudar a los trabajadores a cubrir sus necesidades esenciales y las de sus familias. Por lo tanto, Fairtrade ha identificado dos herramientas para apoyar los ingresos de los trabajadores en las plantaciones de flores Fairtrade:

* **Contribución de la Prima Fairtrade**. Una parte de la Prima Fairtrade se paga en efectivo a los trabajadores. Esto no debe considerarse un salario, sino pagos en efectivo u otros pagos individuales de los fondos de la Prima que pueden complementar los ingresos familiares hasta que se alcance un salario digno.
* **Diferencial de Salario Digno (DSD).** El Diferencial de Salario Digno lo paga la cadena de suministro en los países donde la remuneración está por debajo del Salario Digno. Su objetivo es aumentar la remuneración en los países donde las brechas son relativamente grandes. Se paga en función de las ventas Fairtrade y no puede considerarse como un salario, sino como una bonificación.

Por lo tanto, Fairtrade propone que se aumente la remuneración si está por debajo del salario digno de referencia aprobado por Fairtrade International. A corto plazo, la Prima Fairtrade y el DSD adicional pueden ayudar a los trabajadores y a sus familias hasta que se cierre la brecha del salario digno. La brecha restante hacia un salario digno se cerrará mediante salarios mínimos adecuados ajustados periódicamente, complementados por tarifas salariales negociadas colectivamente y basadas en unas relaciones laborales sólidas.

Esta estrategia múltiple ha sido ampliamente debatida y aprobada en el sistema Fairtrade. Si usted tiene otras propuestas para reducir o cerrar la brecha del salario digno, por favor, compártalas con nosotros a modo de respuesta a esta consulta.

Para comprender mejor cómo se calculan las referencias de salario digno, visite la página de la [Coalición Global de Salario Digno](https://globallivingwage.org/about/).

**La estrategia de Fairtrade para unos salarios más justos en la floricultura**

**Piso salarial de Fairtrade**

En 2017, Fairtrade introdujo en el Criterio para Flores y Plantas el requisito de que los trabajadores no reciban un salario por debajo de US$1,90 por día PPA (umbral de pobreza extrema del Banco Mundial). El piso salarial se volvió a aumentar a US$2,15 por día PPA en abril de 2023, tras la actualización del umbral de pobreza del Banco Mundial en septiembre de 2022.

El piso salarial Fairtrade se fija en el umbral de pobreza extrema del Banco Mundial y se actualiza en función de la inflación. Para más información, consulte el [Documento explicativo](https://files.fairtrade.net/standards/Floor-wages-in-Flowers.pdf) sobre cómo calcular el piso salarial en el Criterio Fairtrade para Flores y Plantas.

**Análisis comparativo del salario digno 2022**

En 2023, Fairtrade llevó a cabo un ejercicio de recopilación y análisis de datos para determinar la diferencia entre la remuneración real de los trabajadores de las flores y el salario digno en su región o país utilizando la Matriz Salarial de IDH. Este análisis se llevó a cabo en 14 fincas de cuatro países de África oriental y meridional. La remuneración calculada incluía el salario base, las prestaciones en especie, las asignaciones en efectivo y las bonificaciones. El valor de los beneficios en especie recibidos no debe superar el 30% de la remuneración total (vea [Anker & Anker. 2017. Living wages around the world).](https://www.elgaronline.com/monochap-oa/9781786431455/chapter16.xhtml)El análisis reveló que el 72% de los trabajadores recibían salarios inferiores al 50% de la referencia de salario digno para sus regiones.

Para poder recopilar datos salariales más sólidos de manera homogénea, Fairtrade ha introducido un requisito sobre la presentación obligatoria de informes salariales (Vea el requisito 3.2.2 del [Criterio de Comercio Justo Fairtrade para Flores y Plantas](https://files.fairtrade.net/standards/Flowers-and-Plants-Standard_SP.pdf)). Este requisito se aplicará a partir de abril de 2025.

Una reunión previa a la consulta celebrada en mayo de 2024 con trabajadores de siete fincas florícolas de Kenia confirmó los resultados del análisis, según los cuales los trabajadores sufren un déficit salarial significativo. Indicaron que necesitarían aproximadamente 10.000 chelines kenianos (unos 70 euros) más de salario mensual para cubrir sus gastos de manutención. También indicaron que recibir un mayor porcentaje de la Prima Fairtrade como bonificación en efectivo podría considerarse complementario a las negociaciones sindicales.

## 3. Objetivos de la revisión de los Criterios

* Desarrollar un marco para que los lugares de origen de las flores Fairtrade avancen hacia salarios dignos.
* Involucrar a las partes interesadas para asegurarse de que entienden claramente la propuesta.
* Consultar con las partes interesadas pertinentes sobre la propuesta (y posibles alternativas).
* Desarrollar una propuesta para consulta y recomendaciones al Comité de Criterios (CC) considerando dos herramientas: **distribución de la Prima Fairtrade** en efectivo y **Diferencial de Salario Digno**.

## 4. Información sobre el proyecto y el proceso

El proyecto comenzó en abril de 2023 con el lanzamiento del [Marco general del proyecto](https://files.fairtrade.net/standards/Second-phase-PA_-Flowers-and-Plants-Standard-Review.pdf), que está disponible en el sitio web de Fairtrade International. Consulte los plazos del proyecto a continuación:

|  |  |
| --- | --- |
| **Actividad** | **Plazo** |
| Alcance | Abril de 2023 |
| Investigación | Mayo de 2023 – mayo de 2024 |
| Consulta previa (solo para trabajadores de FTA) | Mayo de 2024 |
| Consulta pública  | 17 de junio – 17de julio de 2024 |
| Redacción de la propuesta final | Agosto de 2024 |
| Decisión del CC | Septiembre de 2024 |
| Publicación | Primer trimestre de 2025 |

## 5. Confidencialidad

Valoramos sus aportes y analizaremos cuidadosamente todas las respuestas para elaborar la propuesta final. Toda la información se tratará con cuidado y se considerará confidencial. Los resultados solo se comunicarán de forma compilada. Para aprovechar al máximo los datos, necesitamos saber qué respuestas provienen de productores, comerciantes, licenciatarios, etc., por lo que le rogamos que nos facilite información sobre su organización.

## 6. Siglas y definiciones

**Siglas:**

CC Comité de Criterios

CLAC Red de Pequeños Productores y Trabajadores Fairtrade de América Latina y el Caribe

CPF Comité de la Prima Fairtrade

CSDDD Directiva sobre debida diligencia de las empresas en sostenibilidad

DDHA Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos y Ambiental

DSD Diferencial de Salario Digno

FTA Fairtrade África

GLWC Coalición Global de Salario Digno

IDH Iniciativa de Comercio Sostenible (con sede en Utrecht, Países Bajos)

IKB Beneficios en especie

NAPP Red de Productores Fairtrade en la región Asia-Pacífico

ONF Organización Nacional Fairtrade

PF Prima Fairtrade

RP Red de Productores

S&P Unidad de Criterios y Precios

SD Salario digno

SDR Salario digno de referencia

TC Trabajo Contratado

**Definiciones:**

El salario base es la cantidad fija mínima de dinero que un trabajador tiene derecho a cobrar de su empleador. No incluye prestaciones adicionales como bonificaciones, subsidios o compensaciones de cualquier tipo.

El piso salarial se refiere únicamente al salario bruto, por lo que no pueden contabilizarse los beneficios en especie. Las asignaciones en efectivo concedidas periódicamente a todos los trabajadores como un derecho y que permiten a los trabajadores plena discreción sobre cómo gastar el dinero sin relación con la asistencia o el rendimiento de los trabajadores, cuentan para el piso salarial.

Los beneficios en especie (IKB) son prestaciones no monetarias que el empleador proporciona a los trabajadores.

La [Coalición Global de Salario Digno](https://www.globallivingwage.org/) define Salario Digno (SD) como una remuneración recibida por un trabajador por una semana laboral estándar en un lugar particular suficiente para permitir un nivel de vida decente para el trabajador y su familia. Los elementos de un nivel de vida decente incluyen alimentos, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, ropa y otras necesidades esenciales, incluida la provisión para eventos inesperados.

El Diferencial de Salario Digno (DSD) se define como la cantidad que debe pagar la cadena de suministro (por tallo de flor) para que la remuneración se acerque al salario digno de esa región. Se calcula de la siguiente manera: DSD = Salario Digno menos Remuneración Media menos Contribución de la Prima Fairtrade.

La Brecha de Salario Digno es la diferencia entre la remuneración que recibe un trabajador y el salario digno de referencia aplicable a la región o país donde está ubicada la empresa.

Los Vales de Prima (vouchers) se definen como cupones que se entregan a los trabajadores cuando los pagos en efectivo de la Prima Fairtrade están fuertemente gravados (lo que constituye una opción no ventajosa para los trabajadores).

La remuneración es el valor financiero total que incluye todas las formas de pago (salario base, asignaciones en efectivo, bonificaciones y beneficios en especie) que recibe el trabajador en un periodo determinado.

Los trabajadores se definen como todos los trabajadores, incluidos los migrantes, temporales, de temporada, subcontratados y permanentes. El término «trabajadores» no se limita a los trabajadores del campo, sino que incluye a todo el personal laboral contratado, como los empleados que trabajan en la administración de la empresa. El término se limita al personal que puede sindicarse y, por tanto, normalmente excluye a los mandos intermedios y superiores. Sin embargo, en Kenia, trabajadores incluye también a los supervisores que en la jerarquía de la organización se sitúan inmediatamente después / por encima del trabajador en general (supervisor de grado inferior, supervisor subalterno, supervisor superior), pero no a ningún otro directivo de nivel superior.

## 7. Antecedentes de las propuestas de la consulta

**Estrategia Fairtrade de salario digno para la floricultura**

Fairtrade ha desarrollado un concepto para consultar con nuestras partes interesadas con vistas a realizar aportes de salario digno Fairtrade en las fincas de flores. El concepto se basa en una contribución de la Prima Fairtrade y una contribución de la cadena de suministro para las flores Fairtrade.

Fairtrade reconoce que la actual brecha salarial es demasiado grande para que los productores la reduzcan por sí mismos, y reconocemos que, como promedio, las fincas de flores Fairtrade venden solo el 20% de su producción en condiciones Fairtrade. Por lo tanto, se propone que la cadena de suministro pague un Diferencial de Salario Digno Fairtrade (DSDF) solo por los volúmenes vendidos como Fairtrade (vea la Figura 1).

Como resultado de la proporción vendida como Fairtrade, el potencial para cerrar las brechas de salarios dignos es limitado. Reconocemos la necesidad de un enfoque sectorial más amplio en el futuro y animamos a la industria, al comercio minorista, a otros organismos que elaboran normas y a las ONG a unirse a nosotros e identificar formas de mejorar los salarios en las fincas de flores.

La recopilación y el análisis de datos realizados por Fairtrade International en 2023 mostraron que la brecha media entre el salario actual pagado y el SD es de aproximadamente 0,0015 euros por tallo una vez que se tiene en cuenta la contribución de la Prima Fairtrade. Esto se basa en fincas que venden el 100% de su producción en condiciones Fairtrade.



*Figura 1****.*** *Modelo de remuneración con DSD Fairtrade y Prima*

Teniendo en cuenta que la brecha es demasiado grande para reducirla de una sola vez, se requiere un enfoque gradual para reducir la brecha salarial. En principio, aproximadamente un tercio de la brecha se reducirá mediante una contribución de la cadena de suministro por parte del minorista o comerciante, lo que equivale a un pago de 0,005 euros por tallo. Esta cantidad se aplicaría en todos los países del mundo en los que existe una brecha salarial.

**Enfoque gradual**

Una vez introducida esta propuesta, cualquier paso posterior consistirá en evaluar los efectos y el impacto de la introducción del DSD cada 3 años (potencialmente en 2027/28 y 2030/31). Solamente tras un proceso de consulta se adoptarían nuevas medidas para aumentar el DSD (vea la Figura 2).

No se proponen más objetivos de contribución durante esta consulta, las fases posteriores se consultarán una vez que la primera fase esté totalmente implantada y se haya completado una revisión de monitoreo.

Fairtrade lucha por la mejora salarial como resultado de la negociación colectiva y aspira a que el pago del diferencial de salario digno se refleje en los convenios de negociación colectiva, ya sea como bonificación o como incremento salarial periódico. La negociación colectiva es la única forma sostenible de fijar salarios que sean derechos contractuales (que los trabajadores puedan llevar «al banco»). Aunque existe negociación colectiva en varios orígenes para las flores Fairtrade, ese proceso tiene resultados desiguales, debido a una combinación de regulación débil y protección de los derechos de los trabajadores y, en algunos casos, a una aparente falta de buena fe en la negociación por parte de los empleadores. En ocasiones, el requisito del piso salarial de Fairtrade se ha utilizado como motivo para negarse a negociar las tarifas salariales de los trabajadores que ganan por encim del piso salarial, pero menos que el salario digno. Asimismo, algunos empleadores han propuesto a su contraparte sindical fijar tarifas salariales básicas por debajo del piso salarial de Fairtrade, lo que puede provocar que la posición del sindicato entre los trabajadores se vea debilitada. Por lo tanto, durante esta consulta, también pretendemos reforzar nuestros criterios para promover la negociación de buena fe, especialmente en lo que respecta a los salarios de los trabajadores que no ganan un salario digno. Para ello, Fairtrade trabajará con productores, comerciantes y minoristas, además de implicar a sindicatos y organizaciones del sector como el Consejo de Floricultura de Kenia (KFC), la Asociación de Productores Exportadores de Horticultura de Etiopía (EHPEA), así como la Iniciativa de Comercio Sostenible (IDH) y la Iniciativa de Sostenibilidad de la Floricultura (FSI) en los debates sobre el diseño y la aplicación de nuestra estrategia.



*Figura 2. Ejemplo ilustrativo del enfoque gradual para progresar hacia un salario digno, suponiendo una contribución fija de la Prima Fairtrade y el recálculo del DSD después de tres y seis años.*

**Verificación**

Se propone que el diferencial del salario digno se pague a la empresa productora y figure en la nómina para que cada trabajador tenga plena constancia. FLOCERT verificará que los importes abonados por la cadena de suministro lleguen a los trabajadores en las cantidades correctas.

**Partes de las contribuciones a la remuneración**

**Contribución de la Prima Fairtrade**

Una contribución de la Prima Fairtrade (como máximo del 30% de la Prima) se haría en efectivo a los trabajadores mientras la remuneración esté por debajo del SD. Esto se añade a la distribución opcional del 20% de la Prima Fairtrade a los trabajadores que se estipula en el requisito 2.1.20 del [Criterio para Trabajo Contratado](https://files.fairtrade.net/standards/HL_SP.pdf).

**Diferencial de Salario Digno**

El Diferencial de Salario Digno Fairtrade (DSD) se establece como una cifra por tallo para aumentar la remuneración de los trabajadores cuando esta sea inferior al salario digno. La contribución al DSD será la misma para todos los países en los que la remuneración sea inferior al salario digno.

El requisito es complementario del requisito 3.5.4 del [Criterio para Trabajo Contratado](https://files.fairtrade.net/standards/HL_SP.pdf) sobre incremento del nivel salarial.

**¿Por qué proponemos 0,5 céntimos de euro por tallo?**

Como se menciona en la Introducción general, las brechas de salario digno se calcularon restando la remuneración total (salario base + complementos / bonificaciones en efectivo + beneficios en especie) al salario digno de referencia. Se prestó especial atención a que los beneficios en especie no superaran el 30% de la remuneración total. Basándonos en el número de trabajadores que ganan por debajo de un salario digno, la magnitud de la brecha del SD y la producción anual de la finca, calculamos el precio adicional por tallo floral que será necesario para aumentar el salario de todos los trabajadores y alcanzar el SDR del país. Es importante señalar que el aumento de precio no tiene en cuenta los costes laborales adicionales en los que se incurre, por ejemplo, contribuciones o impuestos.

En la Tabla 1 se indica el aumento medio de precios necesario para cerrar la brecha del salario digno en cada país. El DSD propuesto de 0,5 céntimos de euro por tallo reduce aproximada mente un tercio de la brecha de salario digno.



Tabla 1. Contribución media (en céntimos de euro por tallo) necesaria para cerrar la brecha salarial en los distintos países.

**PARTE 2 Consultas sobre el proyecto de Criterio**

La presente consulta se divide en las siguientes secciones:

[0. Información sobre su organización 13](#_Toc169149936)

[1. Distribución parcial de la Prima Fairtrade en efectivo 14](#_Toc169149937)

[2. Diferencial de Salario Digno Fairtrade 18](#_Toc169149938)

[3. Promover la negociación colectiva y los derechos sindicales, aclarar el requisito sobre el salario mínimo 21](#_Toc169149939)

[4. Comentarios / opiniones de las partes interesadas sobre la presente consulta 23](#_Toc169149940)

**La presente consulta está dirigida a los siguientes grupos:**

* Trabajadores y representantes de los trabajadores de organizaciones de productores certificadas.
* Sindicatos que representan a los trabajadores de organizaciones certificadas Fairtrade.
* Productores de flores ya certificados o interesados en obtener la certificación según el Criterio Fairtrade para Flores y Plantas para Trabajo Contratado.
* Licenciatarios y comerciantes certificados o interesados en obtener la certificación según el Criterio Fairtrade para Organizaciones de Trabajo Contratado
* Redes de Productores (RP), Organizaciones Nacionales Fairtrade (ONF), Fairtrade International, FLOCERT, ONGs, consumidores, investigadores, etc.

Por favor, responda a cada pregunta invitando a las partes interesadas a comentar la descripción del tema y a compartir sus opiniones sobre la pregunta. También se invita a las partes interesadas a sugerir ideas adicionales para abordar el tema y propuestas para cerrar o reducir la brecha salarial.

Durante la consulta, Criterios y Precios (S&P) junto con las Redes de Productores en Fairtrade África (FTA), CLAC en América Latina / Caribe y NAPP en Asia podrían llevar a cabo talleres independientes con los trabajadores y la gerencia de las plantaciones para discutir los temas de este cuestionario. Los talleres dependerán de la situación local.

El tiempo que dedique a responder al cuestionario dependerá de lo detalladas que sean sus respuestas. Su aporte es muy importante, así que tómese su tiempo.

Tenga en cuenta que también se consulta a los trabajadores sobre la distribución y el uso de la Prima Fairtrade.

**Por favor, utilice todo el espacio que necesite para responder a las preguntas.**

## Información sobre su organización

Rellene los siguientes datos:

|  |
| --- |
| **P 0.1** **Por favor, facilítenos información sobre su organización para que podamos analizar los datos con precisión y contactarle para pedirle aclaraciones si fuera necesario. Los resultados de la encuesta solo se presentarán de forma compilada y todos los datos de los encuestados se considerarán confidenciales.**Nombre de su organización:      Nombre de la persona de contacto:      Correo electrónico de la persona de contacto:      País:      Identificador FLO (si procede):       |
| **P 0.2 ¿Cuál es su responsabilidad en la cadena de suministro? Marque todas las casillas que correspondan.**[ ] Trabajadores[ ] Productor[ ] Sindicato u organización de trabajadores[ ] Exportador[ ] Importador[ ] Procesador[ ] Minorista [ ] Licenciatario[ ] Otro (p. ej., CLAC, FTA, ONF, FLOCERT, Fairtrade International, investigadores, ONG, consumidor)Si es otro, especifíquelo aquí:       |

## Distribución parcial de la Prima Fairtrade en efectivo

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **El objetivo de la propuesta es:**Introducir una asignación fija de un porcentaje de la Prima Fairtrade que se abonará en efectivo (o en especie) a los trabajadores como contribución adicional para lograr un salario digno. Esto se añade a la distribución opcional del 20% de la Prima Fairtrade a los trabajadores estipulada en el requisito 2.1.20 del [Criterio para Trabajo Contratado](https://files.fairtrade.net/standards/HL_SP.pdf). Esto reduciría la brecha salarial, proporcionalmente a las ventas Fairtrade, cuando la remuneración esté por debajo del salario digno.**El cambio propuesto es:****1.1 Asignar un porcentaje de la Prima Fairtrade a los trabajadores como dinero en efectivo en las plantaciones de flores Fairtrade mientras no se hayan alcanzado los salarios dignos.**

|  |
| --- |
| **Se aplica a:** Empresas |
| **Básico** | Mientras exista una brecha entre el salario digno y la remuneración percibida por los trabajadores, un máximo del 30 por ciento de la Prima Fairtrade se abona equitativamente en efectivo o en especie, solamente entre los trabajadores que ganan menos que el salario digno, de acuerdo con el tiempo trabajado, como una bonificación Fairtrade hasta que se cierre la brecha del salario digno.Los pagos se realizan en efectivo o pueden abonarse vales de Prima de igual valor que los abonos en efectivo en aquellos orígenes en los que el pago en efectivo no sea una opción ventajosa. Su empresa demuestra la transparencia y exactitud de los pagos realizados por el Comité de la Prima Fairtrade según las normas descritas en este requisito. Su empresa garantiza que no se empeoren ni reduzcan las prestaciones tras la introducción de este requisito, salvo cuando se acuerde formalmente con los representantes electos de los trabajadores, quienes tienen derecho a negociar. |
| **Año 1** |
| **Orientación:** Si la brecha entre la remuneración más baja y el salario digno puede minimizarse utilizando menos del 30 por ciento de la Prima Fairtrade, el porcentaje de abono obligatorio debe reducirse en consecuencia. Además del abono del 30 por ciento de la Prima Fairtrade, se mantiene la opción de abonar el 20 por ciento de los fondos de la Prima en efectivo (vea el requisito 2.1.20 del Criterio para Trabajo Contratado). Por consiguiente, los trabajadores podrán percibir hasta el 50% de la Prima en efectivo si así lo desean.Los vales de Prima pueden distribuirse en los casos en que el abono en efectivo no sea una opción ventajosa - por ejemplo, cuando el abono de la Prima en efectivo pueda dar lugar a elevado pago de impuestos. Los vales de Prima pueden utilizarse para necesidades esenciales que contribuyan a un medio de vida digno, tales como: construcción o renovación de viviendas, gastos de educación y artículos domésticos cotidianos. La naturaleza y frecuencia de los abonos deben consultarse con los sindicatos locales o, en su defecto, con otros representantes electos de los trabajadores, para garantizar que no se socava la negociación colectiva.**Los vales de Prima no pueden utilizarse para:*** Bienes o servicios que las empresas estén obligadas a suministrar por ley, por los Criterios Fairtrade o por los convenios colectivos, o a los suministrados habitualmente por la empresa,
* Visados o permisos de trabajo para trabajadores migrantes,
* Ropa o equipamiento de trabajo,
* Dormitorios o viviendas compartidas para trabajadores de temporada,
* Agua potable,
* Terrenos para huertos,
* Contribuciones benéficas a la comunidad que no se destinan exclusivamente a los trabajadores,
* Cotizaciones empresariales a la seguridad social,
* Licencias por vacaciones, enfermedad o maternidad,
* Otros gastos no reglamentarios realizados de forma continua, como comidas de trabajo y transporte de ida y vuelta al trabajo, cuidado de niños, etc.
 |

**Justificación:** Una contribución fija de la Prima Fairtrade ayudará a mejorar la remuneración de los trabajadores, avanzando así hacia el salario digno de referencia. La propuesta es que un porcentaje máximo de la Prima Fairtrade - más allá del 20% que ya es posible - sea utilizado individualmente por los trabajadores para cubrir necesidades esenciales. Es importante mencionar que la contribución en efectivo de la Prima Fairtrade no se considere como parte del salario pagado por la empresa, sino como una bonificación pagada por otras partes interesadas en la cadena de valor y que varía en función de las ventas Fairtrade.El uso de la Prima Fairtrade en efectivo para ayudar a reducir la brecha del salario digno es una medida temporal hasta que la remuneración recibida alcance el nivel del salario digno de referencia.Para evitar confusiones con los salarios, y dado que la Prima depende de las ventas Fairtrade que varían de una semana a otra, el abono en efectivo de la Prima solo deberá efectuarse ocasionalmente en el transcurso del año. Una sugerencia realizada durante la consulta previa con los trabajadores en Kenia fue que los abonos en efectivo de la Prima se distribuyan trimestralmente.Se sugiere que el Comité de la Prima Fairtrade (CPF) contrate a la empresa para que abone esta cantidad en efectivo a través del sistema de nóminas, de modo que se puedan pagar los impuestos o deducciones que correspondan y en aras de la transparencia.Los vales de Prima deben tener un valor equivalente al de la Prima abonada en efectivo y solo pueden utilizarse en casos en los que el abono en efectivo no merezca la pena, por ejemplo, cuando se impongan restricciones fiscales muy elevadas a los pagos de la Prima que se distribuyan en efectivo.Los vales de Prima no deben utilizarse para cubrir costes que las empresas estén obligadas a sufragar por ley, por los Criterios Fairtrade o por los convenios de negociación colectiva; o aquellos que se proporcionan de forma continua (como comidas de trabajo, cuidado de niños o transporte desde y hacia el trabajo).**Implicaciones:** El Comité de la Prima Fairtrade debe calcular el 30% del total de la Prima recibida en un período determinado y asignarlo para empezar a reducir la brecha salarial. El CPF asignará estos fondos en efectivo o en especie para que se reciban de forma equitativa y de acuerdo con el tiempo trabajado por los trabajadores.En caso de que el 30% de la Prima sea más de lo que se necesita para reducir la brecha salarial, entonces solo se utilizará el porcentaje de la Prima necesario. El Comité de la Prima Fairtrade abonará esta cantidad según lo acordado en la Asamblea General. Se espera que esta contribución de la Prima pase al productor certificado para su distribución a través de la nómina con los salarios de los trabajadores, permitiendo así deducir cualquier impuesto asociado. Se requieren informes escritos y un registro transparente.La implementación de este cambio requiere el desarrollo de capacidades en las empresas y, en particular, en el Comité de la Prima Fairtrade, no solo para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas de la Prima Fairtrade, sino también para fortalecer los procesos de toma de decisiones del Comité de la Prima Fairtrade y de los trabajadores en relación con sus inversiones de la Prima Fairtrade (p. ej., inversiones de los fondos de la Prima como bonificación a la espera de la consecución de un salario digno frente a otras inversiones para proyectos colectivos).Si se pagara en efectivo, cualquier impuesto adicional o coste de seguridad social, se pagaría con la contribución de la Prima y no desde la empresa.**P 1.1 ¿Está usted de acuerdo con que, a partir del 1 de enero de 2026, mientras exista una brecha entre el salario digno y el salario bruto más bajo percibido por los trabajadores, un máximo del 30 por ciento de la Prima Fairtrade se abone equitativamente en efectivo / en especie, solo entre los trabajadores que ganan menos que el salario digno, de acuerdo con el tiempo trabajado, como una bonificación Fairtrade hasta que se cierre la brecha del salario digno?**Nota: el 30 por ciento debe utilizarse además del Requisito 2.1.20 del Criterio para Trabajo Contratado que permite a los trabajadores - si así lo desean - distribuir el 20 por ciento de la Prima Fairtrade en efectivo. Dependiendo de las normas fiscales locales, los trabajadores pueden optar por recibir la Prima en forma de vales, en lugar de en efectivo.[ ] De acuerdo.[ ] En desacuerdo.[ ] Indeciso.**Si no está de acuerdo, sugiera una propuesta alternativa:**      **P 1.2 ¿Está usted de acuerdo con que este requisito se aplique a la Prima recibida de las ventas Fairtrade a partir del 1 de enero de 2026? Este requisito no se aplica a la Prima Fairtrade de 2025 recibida en 2026 y ni a cualquier otro ahorro asociado a la Prima Fairtrade de 2025.**[ ] De acuerdo.[ ] En desacuerdo.[ ] Indeciso.**Si no está de acuerdo, sugiera una propuesta alternativa:**      **P 1.3 ¿Está usted de acuerdo con que la contribución de la Prima se pague en efectivo a través de la nómina, teniendo en cuenta que pueden deducirse algunos impuestos?**[ ] De acuerdo.[ ] En desacuerdo.[ ] Indeciso.**Si no está de acuerdo, sugiera una propuesta alternativa:**      **PREGUNTAS SOLO PARA TRABAJADORES****P 1.4 ¿Los beneficios en efectivo o en especie de la actual Prima Fairtrade han repercutido en su bienestar como trabajador?** [ ] Sí,[ ] No,[ ] Indeciso,porque      **P 1.5 ¿Está usted de acuerdo con el requisito propuesto de que un 30% adicional de la Prima Fairtrade se asigne a los trabajadores en especie o en efectivo?**[ ] De acuerdo,[ ] En desacuerdo,[ ] Indeciso,porque      **P 1.6 ¿Preferiría usted que la Prima adicional del 30% se asigne trimestralmente a los trabajadores en efectivo o en especie (como vales de comida, colchones, etc.)? ¿Por qué?**[ ] Efectivo,[ ] En especie, porque       |

## Diferencial de Salario Digno Fairtrade

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **El objetivo de la propuesta es:**Fijar el Diferencial de Salario Digno Fairtrade en 0,5 céntimos de euro por tallo solamente para las flores cortadas. Este importe se abonará a los trabajadores trimestralmente en forma de bonificación. La intención es aumentar los ingresos de los trabajadores al tiempo que se contribuya a un nivel de vida digno para los trabajadores y sus familias y se reduzca la brecha hasta el Salario Digno.**El cambio propuesto es:****2.1 Introducir un Diferencial de Salario Digno Fairtrade para las flores cortadas Fairtrade**

|  |
| --- |
| **Se aplica a:** Comerciantes de flor cortada (no se aplica a los productos de relleno, plantas o bulbos) |
| **Básico** | Los comerciantes pagan al productor **0,5 céntimos de euro por tallo** además del precio de compra comercial por concepto de Diferencial de Salario Digno, si la remuneración de los trabajadores está por debajo del salario digno de ese país o región.Esta cantidad se paga trimestralmente (por los tallos vendidos en el trimestre anterior) y debe abonarse en el plazo de un mes luego del final del trimestre. Usted garantiza que los beneficios no empeoren o se reduzcan tras la introducción de este requisito. |
| **Año 0** |
| **Orientación:** Fairtrade define un "salario digno" como la remuneración recibida por un trabajador por una semana laboral estándar en un lugar determinado, suficiente para que el trabajador y su familia puedan permitirse un nivel de vida digno. Entre los elementos de un nivel de vida digno se encuentran la alimentación, el agua, la vivienda, la educación, la atención médica, el transporte, la ropa y otras necesidades esenciales, incluida la provisión ante imprevistos.Los trabajadores de temporada que no estén empleados al final del trimestre deben percibir el DSD en proporción al tiempo trabajado. El 0,5 céntimo de euro se aplicará por igual a todos los países que se encuentren por debajo del salario digno. |

**Justificación:** Alcanzar salarios dignos es una prioridad para Fairtrade, el DSD se propone como una de las herramientas para avanzar hacia la reducción de las brechas existentes en los salarios dignos. Se propone un enfoque gradual, pero en esta fase solamente se propone el paso inicial y cualquier paso posterior estará sujeto a consulta.La cifra de 0,5 céntimos de euro se basa en un análisis realizado en 2023 con datos cuidadosamente revisados y validados. Vea en la Tabla 1 las cifras promedio por país. Para las revisiones posteriores del DSD, se dispondrá de datos más precisos.**Implicaciones:** Si los trabajadores perciben una remuneración inferior al salario digno, la cadena de suministro deberá contribuir a reducir la brecha del salario mínimo mediante el pago del DSD. **P 2.1.1 ¿Está usted de acuerdo con que Fairtrade introduzca, a partir del 1 de enero de 2026, un Diferencial de Salario Digno para las flores cortadas?*****Este requisito se aplica solamente a las flores cortadas Fairtrade.***[ ] De acuerdo.[ ] En desacuerdo.[ ] Indeciso.**Si no está de acuerdo, explique la razón y sugiera una propuesta alternativa:**     **P 2.1.2 ¿Está usted de acuerdo con que el Diferencial de Salario Digno Fairtrade que se pague a los trabajadores sea de 0,5 céntimos de euro por tallo para las flores cortadas, a partir del 1 de enero de 2026?**[ ] De acuerdo.[ ] En desacuerdo.[ ] Indeciso.**Si no está de acuerdo, explique la razón y sugiera una propuesta alternativa:**      **2.2 Definir la forma de pago del DSD****El objetivo de la propuesta es:** Definir cómo pagar el DSD para garantizar la transparencia y la auditabilidad en toda la cadena de suministro. Es esencial que se trate de un proceso transparente y que todas las partes confíen plenamente en el flujo de fondos.

|  |
| --- |
| **Se aplica a:** Empresas productoras de flor cortada (no se aplica a productos de relleno, plantas o bulbos) |
| **Básico** | A los trabajadores se les abona el Diferencial de Salario Digno (DSD) como bonificación y se detalla por separado en la nómina.Esto se aplica el último día de cada trimestre a los trabajadores contratados por la empresa. Usted lleva un registro claro de los montos recibidos de los comerciantes por concepto de DSD y de los importes abonados a los trabajadores. Este requisito se aplica si la remuneración de los trabajadores está por debajo del salario digno para ese país o región según lo publicado por la [Coalición Global de Salario Digno](https://www.globallivingwage.org/).  |
| **Año 0** |
| **Orientación:** Los impuestos adicionales y la seguridad social se pagarán con cargo a las contribuciones delDSD. |

**Justificación:** Para permitir una total transparencia, se sugiere que el DSD se pague a través de la nómina y se indique claramente que se trata de una **bonificación Fairtrade**, reconociendo que la cantidad puede variar en función de las ventas Fairtrade.**Implicaciones:** La consulta confirmará si esto está legalmente permitido en cada país donde se encuentran los productores de flores Fairtrade y la capacidad de los productores para pagar a los trabajadores de esta manera.**P 2.2 ¿Está usted de acuerdo con el método propuesto para el pago del DSD?**[ ] De acuerdo.[ ] En desacuerdo.[ ] Indeciso.**Si no está de acuerdo, explique la razón y sugiera una propuesta alternativa:**      **P 2.2.1 ¿Está usted de acuerdo con que el DSD se pague como bonificación y se detalle por separado en la nómina?****Tenga en cuenta que los impuestos adicionales y la seguridad social se pagarán con cargo a las contribuciones del DSD.** [ ] De acuerdo.[ ] En desacuerdo.[ ] Indeciso.**Si no está de acuerdo, explique la razón y sugiera una propuesta alternativa:**      **P 2.2.2 ¿Está legalmente aceptado en su país este método de pago a los trabajadores (una bonificación detallada por separado en la nómina)?**[ ] Sí.[ ] No.[ ] No lo sé.**2.3 Informar a los sindicatos o a los representantes de los trabajadores sobre las contribuciones del DSD y de la Prima Fairtrade****El objetivo de la propuesta es:** Exigir a las empresas que informen a los sindicatos o a los representantes de los trabajadores sobre los salarios, la remuneración y las contribuciones procedentes de la Prima Fairtrade y del DSD.

|  |
| --- |
| **Se aplica a:** Empresas |
| **Básico** | Su empresa informa trimestralmente a los sindicatos o los representantes electos de los trabajadores sobre los salarios, la remuneración y las contribuciones procedentes de la Prima Fairtrade y del DSD. Esto puede informarse durante las reuniones trimestrales entre la alta dirección y los sindicatos o los representantes electos de los trabajadores (vea el requisito 3.4.8 del [Criterio para Trabajo Contratado](https://files.fairtrade.net/standards/HL_SP.pdf)). |
| **Año 0** |

**Justificación:** Los informes contribuirán a la transparencia y la honestidad en el progreso hacia los salarios dignos.**P 2.3 ¿Está usted de acuerdo con que las empresas informen trimestralmente a los sindicatos o a los representantes de los trabajadores sobre los salarios, la remuneración y las contribuciones procedentes de la Prima Fairtrade y del DSD?** [ ] De acuerdo.[ ] En desacuerdo.[ ] Indeciso.**Si no está de acuerdo, explique la razón y sugiera una propuesta alternativa:**      **P 2.4 ¿Tiene usted alguna otra propuesta sobre cómo cerrar o reducir la brecha salarial? En caso afirmativo, explíquela a continuación.**        |

## Promover la negociación colectiva y los derechos sindicales, aclarar el requisito sobre el piso salarial

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **El objetivo de la propuesta es:** Garantizar que Fairtrade siga promoviendo los derechos de negociación colectiva para garantizar la mejora salarial de los trabajadores que ganan menos que el salario digno.**El cambio propuesto es:****3.1 Incluir un requisito para que las empresas negocien los aumentos salariales con los sindicatos**

|  |
| --- |
| **Se aplica a:** Empresas |
| **Básico** | Usted no se niega a negociar aumentos salariales para los trabajadores que ganan un salario base superior al piso salarial de Fairtrade e inferior al salario digno aplicable, cuando las organizaciones sindicales han cumplido los requisitos legales para negociar colectivamente en nombre de los trabajadores de su empresa.Su empresa hace todo lo posible por firmar un convenio colectivo. |
| **Año 0** |
| **Orientación**: Esto garantiza que durante la negociación colectiva se intercambien propuestas para mejorar los salarios de todos los trabajadores que ganan menos que el Salario Digno. Los empleadores pueden demostrar que han hecho todo lo posible para firmar un convenio colectivo.  |

**Justificación:** En algunos casos, las empresas se han negado a negociar con los sindicatos para aumentar los salarios de los trabajadores que ganan por encima del piso salarial , pero menos que el salario digno, señalando los costes asociados a la aplicación del piso salarial. Esto coloca a los sindicatos en una posición en la que no son capaces de negociar mejoras salariales para sus miembros y, en consecuencia, su papel se ha visto debilitado.**Implicaciones:** Este requisito garantiza que las empresas no se nieguen a entablar negociaciones con los sindicatos. **P 3.1 ¿Está usted de acuerdo con que las empresas estén obligadas a negociar los aumentos salariales con los sindicatos?** [ ] De acuerdo.[ ] En desacuerdo.[ ] Indeciso.**Si no está de acuerdo, explique la razón y sugiera una propuesta alternativa:**      **3.2 Aclaración del requisito sobre el piso salarial** **El objetivo de la propuesta es:** Aclarar que el piso salarial al que hace referencia el requisito 3.2.1 del [Criterio Fairtrade para Flores y Plantas](https://files.fairtrade.net/standards/Flowers-and-Plants-Standard_SP.pdf) es el nivel mínimo de los salarios básicos, antes de impuestos. Esto ayudará a apoyar la mejora salarial a través de la negociación colectiva y creará igualdad de condiciones entre las empresas.**(requisito revisado, cambios resaltados en rojo)**

|  |
| --- |
| **Se aplica a:** Empresas |
| **Básico** | Su empresa garantiza que se pague el piso salarial a todos los trabajadores y que éste no se sitúe por debajo del umbral mundial de pobreza a Paridad de Poder Adquisitivo (PPA)establecido por el Banco Mundial.El piso salarial se refiere únicamente al salario bruto, por lo que no se pueden contabilizar los beneficios en especie.Las asignaciones en efectivo que se entregan periódicamente a todos los trabajadores como un derecho y que permiten a los trabajadores plena discreción sobre cómo gastar el dinero, sinrelación con la asistencia o el rendimiento de los trabajadores, cuentan para el salario bruto. Usted garantiza que los salarios base sean iguales o superiores al piso salarial aplicable. Usted no está exento de cumplir esta norma si su empresa está representada por una organización patronal que ha negociado colectivamente un convenio multiempresa o sectorial con salarios base inferiores al piso salarial.Usted garantiza que no se ha empeorado o reducido ningún beneficio tras la introducción deeste requisito, excepto cuando se haya acordado formalmente con un sindicato.  |
| **Año 0** |
| **Orientación:** El salario base es la cantidad fija mínima de dinero que un trabajador tiene derecho a percibir de su empleador. Este excluye las prestaciones adicionales como bonificaciones, subsidios o cualquier otra compensación. |

**Justificación:** El salario base y el piso salarial se definen del siguiente modo:El salario base es la cantidad fija mínima de dinero que un trabajador tiene derecho a cobrar de su empleador. No incluye prestaciones adicionales como bonificaciones, subsidios o compensaciones de cualquier tipo.El piso salarial se refiere únicamente al salario bruto, por lo que no pueden contabilizarse los beneficios en especie. Las asignaciones en efectivo concedidas periódicamente a todos los trabajadores como un derecho y que permiten a los trabajadores plena discreción sobre cómo gastar el dinero, sin relación con la asistencia o el rendimiento de los trabajadores, cuentan para el piso salarial.El piso salarial actual debería situarse en el nivel del umbral de pobreza extrema del Banco Mundial, pero actualmente es inferior debido a que el piso salarial es un valor bruto antes de impuestos. Además, las empresas están autorizadas a computar los complementos monetarios a efectos del cumplimiento del piso salarial. Por otra parte, la posición de los sindicatos se ve socavada cuando las empresas pueden fijar el salario base por debajo del piso salarial, señalando así a los trabajadores que se benefician más de Fairtrade que de su afiliación sindical. Por último, existe disparidad entre los orígenes de las empresas florícolas, ya que algunas igualan los salarios base al piso salarial y otras cumplen el requisito fijando un salario base inferior al piso salarial y añadiendo el valor de los complementos para cumplir este requisito.**Implicaciones:** Es posible que en algunas situaciones los productores tengan que pagar cantidades adicionales para cubrir cualquier diferencia entre el salario base y el piso salarial. **P 3.2 ¿Está usted de acuerdo con los cambios propuestos para el requisito del piso salarial en el Criterio para Flores y Plantas?** [ ] De acuerdo.[ ] En desacuerdo.[ ] Indeciso.**Si no está de acuerdo, explique la razón y sugiera una propuesta alternativa:**       |

## Comentarios/opiniones de las partes interesadas sobre la presente consulta

En esta sección, usted puede proporcionar comentarios adicionales sobre la presente revisión.

|  |  |
| --- | --- |
| **Tema**  | **Comentarios / opiniones / sugerencias de mejora** |
|       |       |
|       |       |
|       |       |
|       |       |
|       |       |

Si necesita más información antes de comentar este documento, no dude en ponerse en contacto con Jebet Winnie Yegon, Responsable de Proyecto, Criterios, a través de: j.yegon@fairtrade.net