



## Criterio de Comercio Justo Fairtrade para Trabajo Contratado (16.04.2024\_v 2.2)

### Notas de Interpretación

<b>Fecha</b>	<b>Oct 01, 2024</b>			
<b>Referencia</b>	<b>Hired Labour Standard</b>			
<b>Requisito(s) del Criterio afectado(s)</b>	<p><b>4.2.2 NUEVO 2025*</b> <b>Mecanismo de reclamación basado en los derechos humanos</b></p> <table border="1"> <tr> <td><b>Básico</b></td> <td rowspan="2"> <p>Usted dispone de un mecanismo de reclamación que permite a los trabajadores, miembros de la comunidad y otras personas o grupos presentar de forma anónima quejas sobre injusticias, daños o fraudes vinculados a su organización, incluidos los daños medioambientales. El mecanismo de reclamación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es accesible en su(s) lengua(s) nacional(es) y en la(s) lengua(s) hablada(s) por los trabajadores.</li> <li>• Admite tanto las denuncias escritas como las verbales.</li> <li>• Respeta el anonimato de los denunciantes y los protege de represalias, amenazas o daños.</li> <li>• Garantiza que las resoluciones se decidan y las medidas de remediación se apliquen a tiempo.</li> <li>• Garantiza que todas las partes estén informadas de los avances, al tiempo que se respeta la confidencialidad.</li> <li>• Permite un proceso de apelación.</li> <li>• Garantiza el tratamiento confidencial de las quejas delicadas.</li> <li>• Se ajusta a los derechos humanos reconocidos internacionalmente y a las leyes nacionales.</li> <li>• Incluye un procedimiento para los casos de acoso sexual (vea el requisito 3.1.6).</li> </ul> <p>Las quejas relativas a la violencia basada en el género se comunican a comités de mujeres o de género especialmente designados, que las gestionan. Dichos comités están vinculados a una mujer directiva cuando es posible y tienen acceso directo al Director General. Los mismos principios se aplican en casos de acoso sexual a otros grupos.</p> <p>Si procede, usted denuncia las violaciones de los derechos humanos a los organismos nacionales pertinentes.</p> </td> </tr> <tr> <td><b>Año 0</b></td> </tr> </table> <p><b>Orientación:</b> Un mecanismo de reclamación tiene por objeto ayudar a su organización a conocer y dar respuesta a las reclamaciones en una fase temprana, antes de que se agraven.</p> <p>Usted puede gestionar su propio mecanismo de reclamación o participar en un mecanismo de colaboración gestionado por una organización externa. Esto es especialmente pertinente para las OTC más pequeñas.</p> <p>Las OTC pueden basarse en los mecanismos de reclamación existentes e incorporar los elementos nuevos.</p>	<b>Básico</b>	<p>Usted dispone de un mecanismo de reclamación que permite a los trabajadores, miembros de la comunidad y otras personas o grupos presentar de forma anónima quejas sobre injusticias, daños o fraudes vinculados a su organización, incluidos los daños medioambientales. El mecanismo de reclamación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es accesible en su(s) lengua(s) nacional(es) y en la(s) lengua(s) hablada(s) por los trabajadores.</li> <li>• Admite tanto las denuncias escritas como las verbales.</li> <li>• Respeta el anonimato de los denunciantes y los protege de represalias, amenazas o daños.</li> <li>• Garantiza que las resoluciones se decidan y las medidas de remediación se apliquen a tiempo.</li> <li>• Garantiza que todas las partes estén informadas de los avances, al tiempo que se respeta la confidencialidad.</li> <li>• Permite un proceso de apelación.</li> <li>• Garantiza el tratamiento confidencial de las quejas delicadas.</li> <li>• Se ajusta a los derechos humanos reconocidos internacionalmente y a las leyes nacionales.</li> <li>• Incluye un procedimiento para los casos de acoso sexual (vea el requisito 3.1.6).</li> </ul> <p>Las quejas relativas a la violencia basada en el género se comunican a comités de mujeres o de género especialmente designados, que las gestionan. Dichos comités están vinculados a una mujer directiva cuando es posible y tienen acceso directo al Director General. Los mismos principios se aplican en casos de acoso sexual a otros grupos.</p> <p>Si procede, usted denuncia las violaciones de los derechos humanos a los organismos nacionales pertinentes.</p>	<b>Año 0</b>
<b>Básico</b>	<p>Usted dispone de un mecanismo de reclamación que permite a los trabajadores, miembros de la comunidad y otras personas o grupos presentar de forma anónima quejas sobre injusticias, daños o fraudes vinculados a su organización, incluidos los daños medioambientales. El mecanismo de reclamación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es accesible en su(s) lengua(s) nacional(es) y en la(s) lengua(s) hablada(s) por los trabajadores.</li> <li>• Admite tanto las denuncias escritas como las verbales.</li> <li>• Respeta el anonimato de los denunciantes y los protege de represalias, amenazas o daños.</li> <li>• Garantiza que las resoluciones se decidan y las medidas de remediación se apliquen a tiempo.</li> <li>• Garantiza que todas las partes estén informadas de los avances, al tiempo que se respeta la confidencialidad.</li> <li>• Permite un proceso de apelación.</li> <li>• Garantiza el tratamiento confidencial de las quejas delicadas.</li> <li>• Se ajusta a los derechos humanos reconocidos internacionalmente y a las leyes nacionales.</li> <li>• Incluye un procedimiento para los casos de acoso sexual (vea el requisito 3.1.6).</li> </ul> <p>Las quejas relativas a la violencia basada en el género se comunican a comités de mujeres o de género especialmente designados, que las gestionan. Dichos comités están vinculados a una mujer directiva cuando es posible y tienen acceso directo al Director General. Los mismos principios se aplican en casos de acoso sexual a otros grupos.</p> <p>Si procede, usted denuncia las violaciones de los derechos humanos a los organismos nacionales pertinentes.</p>			
<b>Año 0</b>				



FAIRTRADE  
INTERNATIONAL

	<p>Los representantes sindicales y de los trabajadores deben recibir formación sobre este mecanismo y desempeñar un papel activo en la puesta en marcha del procedimiento.</p> <p>La Red de Productores Fairtrade de su región (CLAC, Fairtrade África, NAPP) es la más indicada para ayudarlo a crear y poner en práctica el mecanismo y los procedimientos de reclamación, así como para abordar los riesgos y las violaciones identificados. Las Redes de Productores aplican una política de actuar para proteger, mientras que los expertos en cumplimiento social apoyan a los miembros en su deber de protección, evitando daños mayores y actuando en el mejor interés de la(s) persona(s) afectada(s).</p> <p>Algunos ejemplos de daños medioambientales son: deforestación, contaminación del agua, emisiones de gases de efecto invernadero, degradación del suelo, etc.</p> <p>Para más orientación, consulte la <a href="#">Guía de DDDHA para Organizaciones de Trabajo Contratado</a>.</p> <p>*Las OTC certificadas antes del 1 de enero de 2025 deben cumplir este requisito antes del 1 de enero de 2026.</p>
--	--

<p><b>Interpretación</b></p>	<p><b>En países donde se hablan muchos idiomas, ¿es posible garantizar que el mecanismo de reclamación sea accesible en todos los idiomas hablados en el país?</b></p> <p>Muchas de las oficinas de enlace de Comercio Justo Fairtrade están ubicadas geográficamente en países donde se hablan varios idiomas. Por lo tanto, no es posible garantizar que el mecanismo de reclamación esté disponible en todos los idiomas hablados en el país. En este caso, se requiere que la OLH garantice que el mecanismo de reclamación esté disponible en la lengua o lenguas oficiales habladas en el país y en la lengua más hablada entre sus trabajadores.</p> <p><b>En caso de que el demandante sea analfabeto, se aceptan las quejas verbales. ¿Cómo pueden plantearse las denuncias verbales de forma anónima?</b></p> <p>Tiene que haber una plataforma anónima que apoye las quejas verbales. Esto puede hacerse a través de un representante de los trabajadores de enlace designado, responsable de recoger las quejas verbales y transmitir las a la HLO de forma anónima .</p> <p>El representante de los trabajadores de enlace debe proteger el anonimato y la confidencialidad del denunciante para que no pueda ser identificado por el empleador, la familia, los miembros de la comunidad, etc.</p> <p>La HLO también puede proporcionar líneas directas accesibles a todos los trabajadores, a los que se debe dar la opción de no revelar su identidad, si así lo desean. Las líneas directas deben estar disponibles en la lengua o lenguas oficiales habladas en el país y en la lengua regional más hablada en el lugar donde se encuentre la oficina de enlace.</p> <p><b>En caso de denuncias anónimas, ¿cómo se informa a las partes anónimas?</b></p> <p>En caso de denuncia anónima, la resolución y las actualizaciones sobre la aplicación de la reparación deben publicarse en un tablón de anuncios de</p>
------------------------------	---



**FAIRTRADE**  
INTERNATIONAL

	<p>fácil acceso para los trabajadores.</p> <p><b>El requisito establece que el mecanismo de reclamación garantice que las resoluciones se decidan y las medidas correctoras se apliquen a tiempo. ¿Con qué rapidez deben decidirse y aplicarse las medidas de reparación?</b></p> <p>Depende de la reclamación y del tipo de remedio. A veces, la injusticia denunciada es clara e indiscutible, por lo que los responsables de las reclamaciones pueden centrarse en identificar las medidas de reparación adecuadas, mientras que en otros casos puede llevar varias semanas establecer los hechos. Algunas medidas también tardan más en aplicarse que otras.</p> <p>Es importante que cada organización certificada establezca unos plazos y unos pasos en su propio procedimiento escrito de gestión de reclamaciones, y que la tramitación de las reclamaciones se ajuste a ellos.</p> <p>Las organizaciones certificadas deben gestionar las expectativas de las partes interesadas y compartir información con todas las partes sobre los avances en la toma de decisiones y la aplicación de medidas correctoras. A tal efecto, el requisito establece que los responsables de la toma de decisiones deben garantizar que todas las partes estén informadas de los avances. Esto es especialmente relevante en los casos en los que la decisión tarda varias semanas o incluso meses en establecerse.</p>
<b>Fecha</b>	<b>30 de mayo de 2021</b>
<b>Referencia</b>	<b>Criterio para Trabajo Contratado</b>
<b>Requisito(s) del Criterio afectado(s)</b>	<p><b>Referencias</b></p> <p>Fairtrade International exige que las empresas cumplan siempre con la legislación nacional en los temas que contempla este Criterio, a menos que esa legislación esté en conflicto con las normas y convenciones internacionalmente reconocidas, en ese caso prevalecerán los criterios más elevados. Sin embargo, si la legislación nacional establece normas más elevadas o garantiza a los trabajadores condiciones más favorables que Fairtrade International en algún aspecto, entonces será la legislación nacional la que prevalecerá. Se aplica el mismo principio para las prácticas regionales o de sectores específicos.</p> <p><b>Requisitos laborales</b></p> <p>Todos los requisitos pertinentes del capítulo de Condiciones laborales que se apliquen a la organización o sus miembros sobre el derecho a la no discriminación (3.1.1 – 3.1.8), libres de trabajo forzoso y obligatorio (3.2.1 – 3.2.2), trabajo infantil y protección de la infancia (3.3.1 – 3.3.5), libertad de asociación sindical derecho a la negociación colectiva (3.4.1 – 3.4.11), condiciones de empleo (3.5.1 – 3.5.28) y salud y seguridad en el trabajo (3.6.1 – 3.6.30).</p>
<b>Interpretación</b>	<b>¿Cómo se interpretan los requisitos laborales que contempla este Criterio en el contexto de República Dominicana donde existen desafíos relacionados con la regularización de trabajadores migrantes?</b>



**FAIRTRADE**  
INTERNATIONAL

	<p>A pesar de que las autoridades de República Dominicana han hecho esfuerzos para legalizar a los trabajadores extranjeros, el acceso a la regularización para los trabajadores migrantes haitianos todavía es limitado debido a los desafíos relacionados con la documentación en el país de origen, los altos costos de la documentación / regularización y la frecuencia de la renovación.</p> <p>Fairtrade apoya a los actores locales en sus esfuerzos por garantizar que los trabajadores migrantes empleados en las organizaciones de bananos certificadas por Fairtrade en ese país puedan disfrutar de sus derechos, tener los mismos beneficios o similares a los de los trabajadores dominicanos y a los de los trabajadores migrantes regularizados en el lugar de trabajo y que su seguridad esté garantizada. La visión, los objetivos a corto y largo plazo, el plan de implementación y monitoreo están descritos en la hoja de ruta.</p> <p>En cuanto a los requisitos antes mencionados, mientras se pone en marcha esta hoja de ruta, el órgano de certificación auditará que los trabajadores migrantes tengan acceso a las mismas condiciones laborales (o equivalentes) que los trabajadores dominicanos.</p> <p>Para permitir a FLOCERT auditar que todos los trabajadores tengan, efectivamente, acceso a las mismas condiciones laborales y beneficios (o equivalentes), para RD es obligatorio que las organizaciones de Trabajo Contratado cuenten con un registro actualizado de todos los trabajadores, incluyendo a trabajadores temporales, ocasionales y subcontratados, dicho registro debe reflejar los siguientes datos de cada trabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre completo</li> <li>• Género</li> <li>• Año de nacimiento</li> <li>• Nacionalidad</li> <li>• Fecha de inicio y fin del empleo</li> <li>• Tipo de trabajo (permanente, temporal, de estación, a tiempo completo/parcial)</li> <li>• Tarifa de Salario ganado por día, semana, quincena o mes</li> <li>• Beneficios sociales/en especie recibidas o disponibles cuando aplican (salud, educación, alimentación, vivienda, transporte)</li> <li>• Afiliación a la seguridad social y/o un seguro médico privado</li> </ul>			
<p><b>Requisito(s) del Criterio afectado(s)</b></p>	<p><b>3.5.4 Incremento del nivel salarial</b></p> <table border="1" data-bbox="438 1696 1437 1850"> <tr> <td data-bbox="438 1696 571 1759"><b>Básico</b></td> <td data-bbox="571 1696 1437 1759" rowspan="2">Si la remuneración (salarios y beneficios) están por debajo de las referencias de salario digno que Fairtrade International ha aprobado, su empresa <b>garantiza</b> que los salarios reales aumenten anualmente para cerrar cada vez más la brecha con el salario digno.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="438 1759 571 1850"><b>Año 1</b></td> </tr> </table>	<b>Básico</b>	Si la remuneración (salarios y beneficios) están por debajo de las referencias de salario digno que Fairtrade International ha aprobado, su empresa <b>garantiza</b> que los salarios reales aumenten anualmente para cerrar cada vez más la brecha con el salario digno.	<b>Año 1</b>
<b>Básico</b>	Si la remuneración (salarios y beneficios) están por debajo de las referencias de salario digno que Fairtrade International ha aprobado, su empresa <b>garantiza</b> que los salarios reales aumenten anualmente para cerrar cada vez más la brecha con el salario digno.			
<b>Año 1</b>				



FAIRTRADE  
INTERNATIONAL

	<p>Los pasos y los períodos del incremento hasta llegar al salario digno aplicable <b>se negocian</b> con los representantes sindicales/electos de los trabajadores.</p> <p><b>Orientación:</b> 'Remuneración' consiste en salarios, otros beneficios monetarios y beneficios en especie.</p> <p>Las referencias de salario digno aprobadas por Fairtrade International son los "Valores de referencia de salario digno" publicados por la Coalición global para Salarios dignos, que aparece en: <a href="http://www.globallivingwage.org">www.globallivingwage.org</a>.</p> <p>Una vez que se haya alcanzado el salario digno, se espera que haya incrementos salariales que sigan el ritmo de la inflación para mantener el poder de compra.</p> <p>Donde no se hayan establecido aún las referencias para salario digno (LWB), se exigen incrementos salariales periódicos además de los incrementos relacionados con la inflación.</p> <p>Salarios reales se refiere a los salarios que han sido ajustados de acuerdo a la inflación. El incremento del salario real pretende aumentar los niveles salariales hasta alcanzar el salario digno.</p> <p>Para garantizar que los salarios reales aumentan, y para demostrarlo, su empresa usa una tabla o plataforma donde se refleja el cálculo del salario completo. El proveedor de aseguramiento verificará los datos de la tabla.</p> <p>Como base para las negociaciones sobre las etapas y el calendario de los aumentos hasta llegar al salario digno aplicable, su empresa pone la Referencia de Salario Digno a la disposición de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores. Las etapas y el calendario acordados en la negociación están disponibles por escrito.</p> <p>Las negociaciones salariales con los sindicatos o los representantes electos de los trabajadores pueden tener lugar en diferentes períodos, ya sea cada año, cada dos o, incluso, cada tres años, en dependencia de los términos o la duración de los acuerdos salariales. No obstante, los salarios reales aumentan cada año de acuerdo con la inflación anual promedio del país.</p>
<b>Interpretación</b>	<p><b>¿Cómo deben evaluarse los incrementos de la remuneración como lo exige el requisito 3.5.4 del TC?</b></p> <p>La empresa garantiza sistemáticamente que los salarios reales aumenten cada año por encima de la inflación anual para el país.</p> <p>Para el cálculo del salario real, la empresa debe tener en consideración el valor del salario bruto. El cálculo no debe tener en cuenta los beneficios en especie.</p> <p>El cálculo del salario real se basa en los aumentos de salario que tienen lugar dentro de un año natural completo, de enero a diciembre. El valor porcentual resultante del aumento de los salarios se compara con la última información disponible sobre la tasa promedio de inflación anual para el año en el país.</p> <p>Esto significa que el salario de un trabajador o categoría de trabajo debería aumentar más que la tasa de inflación del año natural anterior completo o que la última tasa de inflación anual promedio disponible.</p> <p>El valor de referencia de inflación debería basarse principalmente en una fuente reconocida a nivel nacional o en una institución estadística nacional del país donde se encuentra la empresa. En caso de que no se disponga de información sobre la inflación en el país, la fuente alternativa pueden ser las estadísticas</p>



**FAIRTRADE**  
INTERNATIONAL

	<p>oficiales del Banco Mundial sobre la inflación y el índice de precios al consumo por país:</p> <p><a href="https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&amp;series=FP.CPI.TOTL.ZG&amp;country">https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&amp;series=FP.CPI.TOTL.ZG&amp;country</a></p> <p>Para el cálculo de los salarios reales, se deben tener en cuenta los siguientes parámetros:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Los valores porcentuales y la tasa de inflación deben calcularse preferiblemente con un número y una fracción decimal. Por ejemplo: 3,8%.</li><li>- En caso de que sea necesario una aproximación del porcentaje, los números inferiores a cinco deben redondearse a la baja y los números igual o superiores a cinco redondearse al alza. Por ejemplo: 1.47 se redondea a 1.5; 1.42 se redondea a 1.4; 1.4535412 se redondea a 1.5.</li></ul> <p>Si las tasas de referencia de la inflación se acuerdan en un convenio de negociación colectiva que cubra a los trabajadores de la empresa, el cálculo de los salarios reales antes descrito no es necesario.</p> <p>En el caso de que algunas categorías de trabajo o de número de trabajadores no queden cubiertos por un convenio de negociación colectiva, entonces se deben aplicar a esos trabajadores los cálculos de salario real antes descritos o ampliar las tasas del convenio de negociación colectiva a ese tipo de trabajador.</p>
<b>Fecha</b>	<b>5 de marzo de 2021</b>
<b>Referencia</b>	<b><i>Criterio para Flores y Plantas (15.04.2017_ v 1.3)</i></b>



<p><b>Requisito del Criterio afectado</b></p>	<p><b>3.2.1 NUEVO ABRIL 2017 Salarios mínimos</b></p> <table border="1" data-bbox="446 359 1425 974"> <tr> <td colspan="2" data-bbox="446 359 1425 415"> <p><b>Se aplica a:</b> Empresas</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="446 415 592 520"> <p><b>Básico</b></p> </td> <td data-bbox="592 415 1425 520"> <p>Su empresa garantiza que el salario <b>básico</b> que se paga a <b>todos</b> los trabajadores no caiga por debajo del umbral global de pobreza establecido por el Banco Mundial de <b>1.90 \$/día según la Paridad del Poder Adquisitivo (PPA)</b>, tenga en cuenta que esta cantidad puede aumentar según los ajustes del Banco Mundial.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="446 520 592 974"> <p><b>Año 0</b></p> </td> <td data-bbox="592 520 1425 974"> <p>El salario mínimo se refiere <b>únicamente al salario básico</b> recibido por el trabajador, por tanto, no se tienen en cuenta los beneficios en especie. Las asignaciones de efectivo emitidas periódicamente a todos los trabajadores como un derecho y que permiten a los trabajadores discreción total sobre cómo gastar el dinero, sin vínculo alguno con la asistencia o el desempeño de los trabajadores, cuentan para el salario base.</p> <p>Usted garantiza que los beneficios no hayan empeorado o disminuido después de la introducción de este requisito, a menos que se haya acordado formalmente con un sindicato.</p> </td> </tr> </table> <p><b>Orientación:</b> Este requisito se relaciona con la cantidad mínima que un trabajador y su familia necesitan para los gastos diarios, por tanto, se trata del salario neto en efectivo después de impuestos y deducciones</p> <p>Las tasas PPA reflejan los salarios reales que se han ajustado según la inflación.</p> <p>Para calcular los salarios mediante el 1.90 \$/día PPA en términos reales use la fórmula: <u><b>tasas PPA de consumo privado para un año dado x 1.90 x 30.4 (días/meses) x número típico de miembros de la familia / trabajadores por familia.</b></u></p> <p>Periódicamente, el Banco Mundial actualiza la tasa PPA de consumo privado que se puede encontrar aquí: (<a href="http://data.worldbank.org/indicator/PA.NUS.PRVT.PP">http://data.worldbank.org/indicator/PA.NUS.PRVT.PP</a>)</p> <p>Para cumplir este requisito, las empresas que están actualmente en el sistema dispondrán del siguiente período de transición:</p> <p>Abril de 2018: cumplir el 85% de 1.90 \$ PPA/día</p> <p>Abril de 2019: cumplir el 100% de 1.90 \$ PPA/día</p> <p>Todas las empresas nuevas que se unan a Fairtrade durante o después de la publicación de este Criterio necesitarán cumplir el requisito en año 0 sin período de transición alguno.</p> <p>Ejemplos de asignaciones de efectivo emitido regularmente a todos los trabajadores incluyen alojamiento mensual o subsidio de transporte. Lo que no está incluido en el salario base son los beneficios monetarios o los pagos que no son para todos (por ejemplo, bonos relacionados con el rendimiento), ni mensualmente ni para uso discrecional.</p> <p>Consulte el <a href="#">documento explicativo</a> sobre cómo calcular los salarios mínimos para obtener más información.</p>	<p><b>Se aplica a:</b> Empresas</p>		<p><b>Básico</b></p>	<p>Su empresa garantiza que el salario <b>básico</b> que se paga a <b>todos</b> los trabajadores no caiga por debajo del umbral global de pobreza establecido por el Banco Mundial de <b>1.90 \$/día según la Paridad del Poder Adquisitivo (PPA)</b>, tenga en cuenta que esta cantidad puede aumentar según los ajustes del Banco Mundial.</p>	<p><b>Año 0</b></p>	<p>El salario mínimo se refiere <b>únicamente al salario básico</b> recibido por el trabajador, por tanto, no se tienen en cuenta los beneficios en especie. Las asignaciones de efectivo emitidas periódicamente a todos los trabajadores como un derecho y que permiten a los trabajadores discreción total sobre cómo gastar el dinero, sin vínculo alguno con la asistencia o el desempeño de los trabajadores, cuentan para el salario base.</p> <p>Usted garantiza que los beneficios no hayan empeorado o disminuido después de la introducción de este requisito, a menos que se haya acordado formalmente con un sindicato.</p>
<p><b>Se aplica a:</b> Empresas</p>							
<p><b>Básico</b></p>	<p>Su empresa garantiza que el salario <b>básico</b> que se paga a <b>todos</b> los trabajadores no caiga por debajo del umbral global de pobreza establecido por el Banco Mundial de <b>1.90 \$/día según la Paridad del Poder Adquisitivo (PPA)</b>, tenga en cuenta que esta cantidad puede aumentar según los ajustes del Banco Mundial.</p>						
<p><b>Año 0</b></p>	<p>El salario mínimo se refiere <b>únicamente al salario básico</b> recibido por el trabajador, por tanto, no se tienen en cuenta los beneficios en especie. Las asignaciones de efectivo emitidas periódicamente a todos los trabajadores como un derecho y que permiten a los trabajadores discreción total sobre cómo gastar el dinero, sin vínculo alguno con la asistencia o el desempeño de los trabajadores, cuentan para el salario base.</p> <p>Usted garantiza que los beneficios no hayan empeorado o disminuido después de la introducción de este requisito, a menos que se haya acordado formalmente con un sindicato.</p>						
<p><b>Interpretación</b></p>	<p><b>Dada la pandemia actual de COVID-19 y teniendo en cuenta que se trata de una circunstancia excepcional, ¿están autorizadas las fincas de flores a reducir los salarios por debajo del salario mínimo y las tasas del convenio de negociación colectiva?</b></p> <p>Entendemos que, desafortunadamente, esta ha sido una práctica desde el inicio de la pandemia. Para minimizar los riesgos de los trabajadores que pierden sus trabajos y, por tanto, no se benefician de Fairtrade, así como para encontrar una solución para que las fincas de flores hagan frente a las dificultades económicas derivadas de la pandemia, Fairtrade permitirá el pago reducido de</p>						



**FAIRTRADE**  
INTERNATIONAL

	<p>los trabajadores, bajo las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Evidencia de una reducción del volumen de ventas de flores en la finca de flores Fairtrade pidiendo una excepción de más del 20% en relación con el año anterior (los datos serán validados en detalle por FLOCERT durante la próxima auditoría).</li><li>• Nivel de salarios: Se pueden otorgar excepciones a las fincas de flores que pagan al menos 50% del salario contractual acordado entre el 1ro de marzo y el 31 de mayo y que se eliminarán gradualmente de la manera siguiente:<ul style="list-style-type: none"><li>○ 1ro de abril de 2021: Todos los trabajadores ganarán al menos 75% del salario mínimo de Fairtrade</li><li>○ 1ro de mayo de 2021: Todos los trabajadores ganarán al menos 85% del salario mínimo y en junio</li><li>○ 1ro de junio de 2021: Todos los trabajadores ganarán al menos 100% del salario mínimo o su salario contractual, el que sea superior.</li></ul></li><li>• Las excepciones no pueden aplicarse retrospectivamente.</li><li>• Las fincas de flores que hayan disminuido los salarios de manera unilateral, sin un acuerdo escrito firmado previamente con un sindicato, deben el monto a los trabajadores y deben pagarles el total antes del 31 de diciembre de 2021.</li><li>• Las fincas de flores que hayan disminuido los salarios por debajo del salario mínimo y de las tasas del CNC están obligadas a negociar con un sindicato que represente a los trabajadores o, si estos no existen, con representantes electos de los trabajadores, un calendario para el pago retroactivo de los salarios que no han sido pagados desde el inicio de la pandemia.</li><li>• Cualquier acuerdo entre empleadores y sindicatos que ofrezca condiciones más favorables a los trabajadores sustituye estos requisitos.</li><li>• Durante la próxima auditoría, todos los datos e informaciones relacionadas con este tema deben estar listos y disponibles para el auditor.</li><li>• Este enfoque excepcional se limita estrictamente a la pandemia de COVID.</li></ul> <p>Las fincas de flores deben aplicar a la excepción entre el 1ro de marzo y el 31 de mayo mediante un formulario especial disponible en FLOCERT. Solo si se acepta, las fincas pueden pagar salarios inferiores a los exigidos en este Criterio sin consecuencias para la certificación.</p>
--	--

<b>Fecha</b>	<b>5 de marzo de 2021</b>
<b>Referencia</b>	<b>Criterio para Trabajo Contratado</b>





<p><b>Requisito del Criterio afectado</b></p>	<p><b>3.5.1 Salarios y condiciones de empleo</b></p> <table border="1" data-bbox="446 342 1425 705"> <tr> <td data-bbox="446 342 592 447"><b>Básico</b></td> <td data-bbox="592 342 1425 447">Su empresa <b>establece</b> los salarios de los trabajadores y otras condiciones de empleo de acuerdo a las regulaciones legales o del Convenio de Negociación Colectiva, si este existe, o al salario medio regional o al salario mínimo oficial para empleos similares, el que sea más alto, con la intención de aumentar continuamente los salarios (<a href="#">véase el requisito 3.5.4</a>).</td> </tr> <tr> <td data-bbox="446 447 592 705"><b>Año 0</b></td> <td data-bbox="592 447 1425 705">Su empresa <b>especifica</b> los salarios para todas las funciones de los empleados y todas las modalidades de empleo, como el trabajo a destajo.</td> </tr> </table> <p><b>Orientación:</b> Deben cumplirse las leyes nacionales y los términos del convenio de negociación colectiva aplicable, especialmente si superan este Criterio. Sin embargo, este Criterio es aplicable si va más allá de esas leyes y términos.</p>	<b>Básico</b>	Su empresa <b>establece</b> los salarios de los trabajadores y otras condiciones de empleo de acuerdo a las regulaciones legales o del Convenio de Negociación Colectiva, si este existe, o al salario medio regional o al salario mínimo oficial para empleos similares, el que sea más alto, con la intención de aumentar continuamente los salarios ( <a href="#">véase el requisito 3.5.4</a> ).	<b>Año 0</b>	Su empresa <b>especifica</b> los salarios para todas las funciones de los empleados y todas las modalidades de empleo, como el trabajo a destajo.
<b>Básico</b>	Su empresa <b>establece</b> los salarios de los trabajadores y otras condiciones de empleo de acuerdo a las regulaciones legales o del Convenio de Negociación Colectiva, si este existe, o al salario medio regional o al salario mínimo oficial para empleos similares, el que sea más alto, con la intención de aumentar continuamente los salarios ( <a href="#">véase el requisito 3.5.4</a> ).				
<b>Año 0</b>	Su empresa <b>especifica</b> los salarios para todas las funciones de los empleados y todas las modalidades de empleo, como el trabajo a destajo.				
<p><b>Interpretación</b></p>	<p><b>Dada la pandemia actual de COVID-19 y teniendo en cuenta que se trata de una circunstancia excepcional, ¿es posible que los trabajadores de las fincas de flores puedan recibir salarios reducidos?</b></p> <p>Sí. Para minimizar los riesgos de los trabajadores que pierden sus trabajos y, por tanto, no se benefician de Fairtrade, así como para encontrar una solución para que las fincas de flores hagan frente a las dificultades económicas derivadas de la pandemia, Fairtrade permitirá el pago reducido de los trabajadores, bajo las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores mantienen sus contratos de trabajo en vigor y los derechos asociados – nada de resolución de contratos y recontratación en términos menos favorables.</li> <li>• Existe un acuerdo firmado previamente entre la empresa y el sindicato que representa a los trabajadores de la empresa. En caso de que la empresa no tenga sindicato, pero se rija por las tasas de salario de un acuerdo sectorial, dicho acuerdo sectorial también es válido.</li> <li>• Las fincas que hayan disminuido los salarios, sin un acuerdo con un sindicato, están en deuda con los trabajadores por ese monto y deben pagarles el total antes del 31 de diciembre de 2021.</li> <li>• Durante la próxima auditoría, todos los datos e informaciones relacionadas con este tema deben estar listos y disponibles para el auditor.</li> <li>• Este enfoque excepcional se limita estrictamente a la pandemia de COVID.</li> </ul> <p>Las fincas de flores deben aplicar a la excepción entre el <b>1ro de marzo y el 31 de mayo</b> mediante un formulario especial disponible en FLOCERT. Solo si se acepta, las fincas pueden pagar salarios inferiores sin consecuencias para la certificación.</p>				



FAIRTRADE  
INTERNATIONAL

Fecha	<b>27 marzo de 2020</b>				
Referencia	<b>Criterio para Trabajo Contratado</b>				
Requisito(s) del Criterio afectado(s)	<p><b>2.1.20 NUEVO 2014 Distribución opcional de la Prima Fairtrade a los trabajadores</b></p> <table border="1" data-bbox="500 411 1464 646"> <tr> <td data-bbox="506 411 587 457">Básico</td> <td data-bbox="594 411 1464 478">Si los trabajadores así lo deciden, hasta un 20% (y en circunstancias excepcionales hasta un 50%) del dinero anual de la Prima Fairtrade puede repartirse entre todos los trabajadores equitativamente en pagos en efectivo como bonificación Fairtrade.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="506 478 587 525">Año 0</td> <td data-bbox="594 478 1464 646">En caso de que los trabajadores escojan la opción de distribuir parte del dinero de la Prima Fairtrade en efectivo a los trabajadores, el Comité de la Prima Fairtrade <b>consulta</b> con los representantes de los trabajadores para garantizar que no se debilita el proceso de negociación colectiva.</td> </tr> </table> <p data-bbox="506 655 1464 751"><b>Orientación:</b> Al igual que con todos los gastos de la Prima Fairtrade, la distribución de efectivo tiene que satisfacer el requisito 2.1.19, estar presente en el Plan de la Prima Fairtrade (2.1.15), haber sido aprobado democráticamente en la asamblea general de trabajadores (2.1.16) y estar permitido por la legislación nacional. La distribución de efectivo está considerado un gran proyecto y, por tanto, exige una evaluación de riesgos que debe ser presentada en AG (2.1.17).</p> <p data-bbox="506 760 1464 898">El objetivo de la limitación en el 20% es impedir que la Prima Fairtrade se utilice como complemento al salario regular, lo que podría perjudicar potencialmente los procesos de negociación colectiva. El porcentaje de distribución de efectivo puede llegar a ser del 50% del total de la Prima Fairtrade únicamente en circunstancias excepcionales, como cuando los trabajadores migrantes son mayoría en la fuerza de trabajo y no se pueden beneficiar de los proyectos de la Prima, o en caso de una situación de emergencia u otra situación excepcional. En estos casos la solicitud de excepción se presenta al órgano de certificación quien la aprueba antes de que tenga lugar cualquier distribución adicional de efectivo.</p> <p data-bbox="506 907 1464 953">El CPF puede incluir a representantes sindicales/electos de los trabajadores involucrados en procesos de negociación colectiva y por tanto puede que no se necesiten consultas externas al Comité de la Prima Fairtrade.</p> <p data-bbox="506 961 1464 1058">Distribución equitativa significa que toda distribución de efectivo que se realice debería corresponderse con el tiempo trabajado. Se alienta, pero no es obligatorio, a considerar la distribución de efectivo en función de las necesidades, apoyando a aquellos que tengan menos seguridad y mayores necesidades. El desembolso de efectivo de dinero de la Prima a los trabajadores temporales y de temporada es, al menos, proporcional a la cantidad de días trabajados en el año en que se recibió la Prima.</p>	Básico	Si los trabajadores así lo deciden, hasta un 20% (y en circunstancias excepcionales hasta un 50%) del dinero anual de la Prima Fairtrade puede repartirse entre todos los trabajadores equitativamente en pagos en efectivo como bonificación Fairtrade.	Año 0	En caso de que los trabajadores escojan la opción de distribuir parte del dinero de la Prima Fairtrade en efectivo a los trabajadores, el Comité de la Prima Fairtrade <b>consulta</b> con los representantes de los trabajadores para garantizar que no se debilita el proceso de negociación colectiva.
Básico	Si los trabajadores así lo deciden, hasta un 20% (y en circunstancias excepcionales hasta un 50%) del dinero anual de la Prima Fairtrade puede repartirse entre todos los trabajadores equitativamente en pagos en efectivo como bonificación Fairtrade.				
Año 0	En caso de que los trabajadores escojan la opción de distribuir parte del dinero de la Prima Fairtrade en efectivo a los trabajadores, el Comité de la Prima Fairtrade <b>consulta</b> con los representantes de los trabajadores para garantizar que no se debilita el proceso de negociación colectiva.				
Interpretación	<p data-bbox="431 1098 1474 1268"><b>Dada la pandemia actual de la enfermedad causada por Coronavirus (COVID-19), y teniendo en cuenta que esta es una circunstancia excepcional, ¿es posible tener más flexibilidad en términos de la distribución opcional de la Prima de Comercio Justo Fairtrade en efectivo a los/las trabajadores/as?</b></p> <p data-bbox="431 1297 1474 1402">Sí. Para minimizar la propagación de la enfermedad y mitigar cualquier impacto económico negativo para los/as trabajadores/as y sus familias, hasta el <b>31 de diciembre de 2020</b> será posible:</p> <ul data-bbox="483 1411 1474 1625" style="list-style-type: none"> <li>- Para el Comité de la Prima Fairtrade (CPF) en acuerdo con la compañía, aumentar la distribución de la Prima Fairtrade en efectivo hasta el 100% del total de la Prima Fairtrade sin hacer una solicitud formal al organismo de certificación antes de que la distribución de efectivo tenga lugar. Como la seguridad alimentaria y el acceso a otras necesidades esenciales</li> </ul>				



	<p>pueden estar limitados con la propagación de COVID-19, también es posible el desembolso en especie de bienes consumibles.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El CPF define a los/as beneficiarios/as de estos desembolsos y se esfuerza por beneficiar a todos/as los/as trabajadores/as por igual. Los/as representantes sindicales/electos/as de los/as trabajadores/as deben ser consultados/as activamente por adelantado y se les debe permitir al menos dos días para hacer comentarios. Si no es posible la distribución equitativa entre los trabajadores/as de estos desembolsos en efectivo y / o en especie, se requiere un acuerdo de los/as representantes sindicales/ electos/as de los/las trabajadores/as.</li> <li>- Una vez que sea posible una Asamblea General (AG) de trabajadores/as, la AG necesita ratificar el uso de la Prima retroactivamente.</li> <li>- La empresa debe informar a FLOCERT antes de realizar los desembolsos completando <a href="#">esta plantilla</a> y enviándola a su contacto de certificación. Esta información ayudará a Fairtrade a tener una visión general de la distribución de la Prima Fairtrade en estas circunstancias excepcionales. El organismo de certificación no cobrará ninguna tarifa por procesar esta información.</li> </ul>				
<p><b>Requisito(s) del Criterio afectado(s)</b></p>	<p><b>2.1.16 Asamblea General anual celebrada por el Comité de la Prima Fairtrade</b></p> <table border="1" data-bbox="487 1134 1461 1470"> <tr> <td data-bbox="487 1134 568 1186"><b>Básico</b></td> <td data-bbox="568 1134 1461 1186">Su empresa <b>garantiza</b> que el Comité de la Prima Fairtrade convoque una asamblea general (AG) de trabajadores al menos una vez al año. El objetivo de la asamblea general es reportar</td> </tr> <tr> <td data-bbox="487 1186 568 1239"><b>Año 1</b></td> <td data-bbox="568 1186 1461 1239"><a href="#">(véase requisito 2.1.18)</a> y aprobar democráticamente el Plan de la Prima Fairtrade (2.1.15).</td> </tr> </table> <p><b>Orientación:</b> Es posible que el Plan de la Prima Fairtrade necesite ser modificado entre dos reuniones de la AG. Esto puede ser necesario en situaciones donde, por ejemplo, se reciba mayor o menor importe de la Prima Fairtrade de lo que se esperaba o si los miembros de la comunidad se ven afectados por un suceso inesperado y los trabajadores deseen darle una respuesta. Si se da el caso, el CPF tendrá que documentar la decisión de realizar cambios, y explicar posteriormente los cambios y obtener la ratificación retrospectiva de la AG de trabajadores. La AG debería celebrarse en el momento del año en que más trabajadores estén presentes.</p> <p>Se puede establecer un sistema de delegados cuando se considere oportuno para garantizar la representación de todos los trabajadores en caso de contar con una gran cantidad de trabajadores, como se define en los términos de referencia del CPF <a href="#">(véase requisito 2.1.4)</a>.</p>	<b>Básico</b>	Su empresa <b>garantiza</b> que el Comité de la Prima Fairtrade convoque una asamblea general (AG) de trabajadores al menos una vez al año. El objetivo de la asamblea general es reportar	<b>Año 1</b>	<a href="#">(véase requisito 2.1.18)</a> y aprobar democráticamente el Plan de la Prima Fairtrade (2.1.15).
<b>Básico</b>	Su empresa <b>garantiza</b> que el Comité de la Prima Fairtrade convoque una asamblea general (AG) de trabajadores al menos una vez al año. El objetivo de la asamblea general es reportar				
<b>Año 1</b>	<a href="#">(véase requisito 2.1.18)</a> y aprobar democráticamente el Plan de la Prima Fairtrade (2.1.15).				
<p><b>Interpretación</b></p>	<p><b>¿La pandemia actual de la enfermedad causada por coronavirus (COVID-19) puede considerarse un evento inesperado para tener más flexibilidad en términos de toma de decisiones sobre el uso de la Prima?</b></p> <p>Sí. La guía en el requisito 2.1.16 destaca las circunstancias bajo las cuales el Plan de Desarrollo Fairtrade puede necesitar ser cambiado entre Asambleas Generales (AG) de trabajadores/as. Si el Comité de Prima Fairtrade (CPF) identifica inversiones para minimizar la propagación de la enfermedad y / o mitigar los posibles efectos negativos para los/las trabajadores/as y sus familias, es posible realizar estas inversiones de Prima sin la aprobación previa de la AG de los/as trabajadores/as de acuerdo a la siguiente guía:</p>				



**FAIRTRADE**  
INTERNATIONAL

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para que el CPF invierta la Prima Fairtrade en bienes / proyectos que ayuden a minimizar la propagación de la enfermedad y cualquier impacto económico negativo para los/as trabajadores/as y sus familias (por ejemplo, campañas de concientización sobre la higiene y compras de equipo de protección como mascarillas). Esta flexibilidad no exime a las empresas de su deber normal de proteger la salud de los/as trabajadores y proporcionar un entorno seguro para su trabajo, así como también la Prima Fairtrade no puede designarse para que la empresa cumpla con sus obligaciones legales. Para obtener orientación sobre medidas de protección básicas contra el brote de COVID-19, consulte la información proporcionada por el <a href="#">Organización Mundial de la Salud</a>.</li> <li>- El CPF define los/as beneficiarios/as de estos bienes / proyectos y se esfuerza por beneficiar a todos/as los/las trabajadores/as por igual. Se alienta al CPF a consultar activamente con los/as representantes sindicales / electos de los/as trabajadores/as de antemano.</li> <li>- Se requiere que el CPF documente los cambios en el Plan de la Prima Fairtrade. Una vez que una AG de trabajadores sea posible, la AG necesita explicar los cambios y ratificar el uso de la Prima de forma retroactiva.</li> </ul>				
<b>Fecha</b>	<b>20 de diciembre de 2019</b>				
<b>Referencia</b>	<b>HL-INT</b>				
<b>Requisito(s) del Criterio afectado(s)</b>	<p><b>Definición de trabajador y objetivo de la Prima Fairtrade</b></p> <p>Trabajadores: este término se define como todos los trabajadores incluyendo trabajadores migrantes, temporales, de temporada, subcontratados y permanentes. “Trabajadores” no se limita a los trabajadores agrícolas, sino que incluye a todo el personal contratado, como los empleados que trabajan en la administración de la empresa. Sin embargo, el término se refiere únicamente al personal que puede afiliarse a un sindicato y, por tanto, excluye normalmente a la alta gerencia y mandos intermedios.</p> <p><b>2.1.19 Objetivo de la Prima Fairtrade</b></p> <table border="1" data-bbox="427 1543 1461 1904"> <tr> <td data-bbox="427 1543 557 1581"><b>Básico</b></td> <td data-bbox="557 1543 1461 1904">La Prima Fairtrade <b>beneficia</b> a los trabajadores, sus familias y comunidades a través de Proyectos de la Prima Fairtrade que respondan a sus necesidades y preferencias según lo que los trabajadores hayan decidido y justificado adecuadamente.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="427 1581 557 1904"><b>Año 0</b></td> <td data-bbox="557 1581 1461 1904"> <p>La Prima Fairtrade <b>no se utiliza</b> para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afrontar cualquier gasto del que la empresa sea legalmente responsable (por ejemplo, requisitos de salud y seguridad);</li> <li>• Reemplazar gastos sociales y ambientales ya existentes en la empresa;</li> </ul> </td> </tr> </table>	<b>Básico</b>	La Prima Fairtrade <b>beneficia</b> a los trabajadores, sus familias y comunidades a través de Proyectos de la Prima Fairtrade que respondan a sus necesidades y preferencias según lo que los trabajadores hayan decidido y justificado adecuadamente.	<b>Año 0</b>	<p>La Prima Fairtrade <b>no se utiliza</b> para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afrontar cualquier gasto del que la empresa sea legalmente responsable (por ejemplo, requisitos de salud y seguridad);</li> <li>• Reemplazar gastos sociales y ambientales ya existentes en la empresa;</li> </ul>
<b>Básico</b>	La Prima Fairtrade <b>beneficia</b> a los trabajadores, sus familias y comunidades a través de Proyectos de la Prima Fairtrade que respondan a sus necesidades y preferencias según lo que los trabajadores hayan decidido y justificado adecuadamente.				
<b>Año 0</b>	<p>La Prima Fairtrade <b>no se utiliza</b> para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afrontar cualquier gasto del que la empresa sea legalmente responsable (por ejemplo, requisitos de salud y seguridad);</li> <li>• Reemplazar gastos sociales y ambientales ya existentes en la empresa;</li> </ul>				



**FAIRTRADE**  
INTERNATIONAL

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cubrir los gastos corrientes de la empresa</li> <li>• Cubrir los costos derivados de cumplir con los requisitos de este Criterio o de los criterios específicos para productos, a menos que se establezca lo contrario.</li> <li>• Involucrarse en cualquier actividad ilegal, fraudulenta, que pueda poner en peligro el negocio o la certificación de la empresa o que tenga un impacto estructural, financiero o social negativo demostrable para la empresa;</li> </ul> <p>Como complemento salarial a trabajadores individuales.</p> <p><b>Orientación:</b> Se permiten proyectos que impliquen desembolsos individuales de bienes no consumibles siempre que estos sean accesibles a todos los trabajadores por igual. No se trata de pagos a los trabajadores que puedan considerarse complementos salariales.</p>
<p><b>Interpretación</b></p>	<p><b>Si la legislación nacional permite la sindicalización de la alta gerencia y mandos intermedios, ¿podrían beneficiarse de la Prima Fairtrade?</b></p> <p>No. El objetivo del sello de Comercio Justo Fairtrade es brindar beneficios a los pequeños productores y trabajadores desfavorecidos. Incluso si la legislación nacional permite que los profesionales de nivel medio, superior y la alta gerencia se sindicalicen, es más probable que estos empleados tengan un medio de vida seguro y sostenible que otros trabajadores.</p> <p>Ejemplos de <b>trabajadores que son elegibles</b> para beneficiarse de la Prima Fairtrade son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- trabajadores de campo (siembra, cosecha, deshierbe, fumigación, etc.);</li> <li>- supervisores / capataz (coordinación, sin poder de sancionar);</li> <li>- trabajadores en empacadora y planta de proceso;</li> <li>- trabajadores de mantenimiento (plomero/a, electricista, mecánico/a, albañil, etc.);</li> <li>- trabajadores de oficina (secretaria/o, entre otros);</li> <li>- otros (conductores/as, bodegueros/as, limpieza, cocineros/as, jardineros/as, enfermeros/as, guardias de seguridad, etc.).</li> </ul> <p>Mandos medios y altos (puestos que requieren un alto nivel de educación) así como gerencia (puestos con el derecho de tomar decisiones como contratar o despedir personal, aplicar sanciones disciplinarias, aplicar promoción de personal o establecer salarios) <b>no son elegibles</b> para beneficiarse de la Prima Fairtrade:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- profesionales de medio y alto nivel (ingenieros, médico de la empresa, personal contable con entrenamiento, supervisores de alto nivel, profesionales de salud y seguridad ocupacional);</li> <li>- gerentes (gerente de recursos humanos, gerente financiero, gerente administrativo, gerente de empacadora, gerente de producción).</li> </ul>