Criterio de Comercio Justo Fairtrade para Trabajo Contratado

Versión actual:	15.01.2014_v1.2
Fecha prevista para la próxima revisión:	2019

Contacto para comentarios: standards-pricing@fairtrade.net

Para más información y para descargar los Criterios: www.fairtrade.net/standards.html

FAIRTRADE INTERNATIONAL

Índice

Introducción 3
Referencias 3
Aplicación 5
Definiciones 5
Monitoreo de los cambios 6
Historial de cambios 7
1. Requisitos generales y compromiso con Fairtrade 8
1.1 Certificación 8
1.2 Compromiso con Fairtrade 8
2. Desarrollo Social 11
2.1 Gestión de la Prima de Comercio Justo Fairtrade 11
2.2 Creación de capacidades 17
3. Condiciones laborales 20
3.1 Derecho a la no discriminación 20
3.2 Libres de trabajo forzoso y obligatorio 22
3.3 Trabajo infantil y protección de la infancia 23
3.4 Libertad de asociación sindical y derecho a la negociación colectiva 24
3.5 Condiciones de empleo 30
3.6 Salud y seguridad en el trabajo 38
4. Desarrollo ambiental 46
4.1 Gestión ambiental 46
4.2 Manejo de plagas 46
4.3 Suelo y agua 51
4.4 Desechos 55
4.5 Organismos Modificados Genéticamente (OMG) 56
4.6 Biodiversidad 56
4.7 Energía y emisión de gases con efecto invernadero 58
5. Comercio 59
5.1 Trazabilidad 59
5.2 Abastecimiento 61
5.3 Contratos 61
5.4 Uso de la Marca registrada Fairtrade 62
Anexo 1 Política del Alcance Geográfico para la Certificación de Productores de Comercio Justo Fairtrade 64
Anexo 2 Lista de materiales prohibidos 68
Anexo3 Protocolo de Libertad de Asociación y Sindical 76

Introducción

Objetivo

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

El objetivo del Criterio de Comercio Justo Fairtrade para Trabajo Contratado es establecer los requisitos que determinan la participación en el sistema Fairtrade y que se aplican a los trabajadores, empoderándoles para combatir la pobreza, fortalecer su posición y que tomen más control de sus vidas. Los requisitos garantizan que los empleadores paguen salarios dignos, aseguren el derecho a afiliarse a sindicatos y se cercioren de respetar la salud, la seguridad y los principios ambientales.

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

Referencias

Al establecer los Criterios de Comercio Justo Fairtrade, Fairtrade International (FI) observa algunas de las normas y convenciones internacionalmente reconocidas, particularmente las de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Fairtrade tiene un riguroso procedimiento operativo estándar para el desarrollo de los Criterios de Comercio Justo Fairtrade, el cual está disponible en el sitio web www.fairtrade.net. Este procedimiento está diseñado en conformidad con el Código ISEAL de Buenas Prácticas para establecer estándares sociales y ambientales.

Fairtrade International exige que las empresas cumplan siempre con la legislación nacional en los temas que contemplan 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.

Fairtrade International promueve los derechos de libertad de asociación y sindical y de negociación colectiva como fundamento para garantizar los derechos de los trabajadores y considera que los sindicatos democráticos son el mejor medio para alcanzarlos.

Cómo utilizar este Criterio

Alcance

Este Criterio solo se aplica a las operaciones de trabajo contratado en los países incluidos en el ámbito geográfico presentado en el Anexo 1. Los requisitos de este Criterio se aplican a todas las empresas productoras (fincas, plantaciones, fábricas, manufacturas, etc.) que contratan trabajadores.

Este Criterio es el Criterio de Comercio Justo Fairtrade para Trabajo Contratado y su empresa tiene que cumplir con él independientemente del producto que su empresa tenga la intención de certificar.

Fairtrade International también cuenta con criterios específicos para los productos que su empresa quiera certificar por lo que su empresa debe cumplir además con estos criterios para productos.

Capítulos

El Criterio de Comercio Justo Fairtrade para Trabajo Contratado tiene cinco capítulos: Requisitos generales, Desarrollo Social, Condiciones laborales, Desarrollo ambiental y Comercio.

- El capítulo **Requisitos generales** establece los requisitos relacionados con el proceso de certificación y con el alcance del criterio.
- El capítulo **Desarrollo social** contiene requisitos exclusivos de Fairtrade y tiene la intención de sentar las bases para que se produzcan el empoderamiento y el desarrollo.
- Los requisitos del capítulo **Condiciones laborales** se proponen garantizar condiciones decentes de trabajo.
- Los requisitos del capítulo **Desarrollo ambiental** apuntan a asegurar que las prácticas agrícolas y ambientales contribuyan a un sistema de producción más sostenible donde se minimicen los riesgos para la salud y el ambiente, así como que se proteja y mejore la biodiversidad en las fincas.
- Los requisitos del capítulo **Comercio** definen lo que se debe hacer para vender los productos de Comercio Justo Fairtrade que usted ha producido.

Estructura

En cada capítulo y sección del Criterio usted encontrará:

- La **intención y alcance** que introduce y describe el objetivo y define el alcance de la aplicación del capítulo o la sección;
- Los **requisitos** que especifican las reglas que su empresa deberá respetar. Su empresa será auditada según estos requisitos; y
- Las **orientaciones** que le ayudarán a interpretar los requisitos. Las orientaciones presentan mejores prácticas, sugerencias y ejemplos sobre cómo cumplir mejor con los requisitos. También le proporcionan más explicaciones sobre los requisitos, sus razones y/o sus objetivos. Su empresa no será auditada según las orientaciones.

Requisitos

En este Criterio usted encontrará dos tipos diferentes de requisitos:

- **Requisitos básicos** que reflejan los principios de Comercio Justo Fairtrade y se debe cumplir con todos ellos; están señalados con el término 'Básico' en la columna de la izquierda a lo largo del Criterio.

- **Requisitos de desarrollo** que se refieren a las mejoras continuas que las empresas certificadas deben realizar según un sistema de puntuación (definen también el umbral promedio mínimo) que establece el órgano de certificación. Estos requisitos están señalados con el término 'Des' en la columna de la izquierda a lo largo del Criterio.

Usted será conforme con el Criterio Comercio Justo Fairtrade para Trabajo Contratado en la medida en que su empresa cumpla con todos los requisitos básicos y alcance la puntuación mínima en los requisitos de desarrollo según lo establecido por el órgano de certificación. Para más información sobre

cómo su empresa será auditada según los requisitos básicos y de desarrollo, por favor, consulte el sitio web del órgano de certificación: www.flo-cert.net.

Cada requisito tiene un número asignado (0, 1, 3 o 6). Este número representa el número de años de que dispone su empresa antes de que se audite este requisito. Tenga en cuenta que existe la posibilidad de que algunos requisitos no sean aplicables a su empresa. Por ejemplo, si su empresa tiene 25 trabajadores o menos, entonces no será auditada según los requisitos que se aplican a las empresas con más de 25 trabajadores. O, por ejemplo, si su empresa no usa plaguicidas, entonces no será auditada según los requisitos relacionados con el uso de plaguicidas. En tales casos, el órgano de certificación considerará estos requisitos como no aplicables.

Implementación

El órgano de certificación desarrolla los criterios de cumplimiento técnicos que se tendrán en cuenta en los procesos de auditoría y para tomar las decisiones de certificación. Dichos criterios de cumplimiento siguen la redacción y los objetivos de los requisitos de este documento.

Fairtrade International proporciona documentos explicativos que contienen más información relacionada con este Criterio. Estos documentos están disponibles en el sitio web de Fairtrade International: www.fairtrade.net. Su empresa no será auditada según los documentos explicativos.

La alta gerencia de la empresa es responsable de la implementación de este Criterio.

Aplicación

Esta versión del Criterio Comercio Justo Fairtrade para Trabajo Contratado se publica el 10 de agosto, 2015 y es aplicable a partir del 15 de diciembre 2015. Esta versión sustituye todas las versiones anteriores e incluye nuevos requisitos y cambios. Los requisitos nuevos de este Criterio están identificados con la aclaración "**NUEVO 2014**".

Las organizaciones que comiencen su certificación a partir del 1 de julio de 2014, inclusive, necesitarán cumplir con todos los requisitos aplicables. El plazo indicado en los requisitos se refiere al número de años después de la primera certificación.

Las organizaciones que han recibido la certificación antes del 1 de julio de 2014 necesitarán cumplir con los requisitos aplicables según su ciclo regular de certificación. Sin embargo, habrá períodos de transición para cumplir con los requisitos "**NUEVO 2014**" como lo define el órgano de certificación en los criterios de cumplimiento y según un ciclo de auditoría.

Los requisitos de la sección Desarrollo ambiental identificados como "**NUEVO 2011**" se implementaron el 1 de julio de 2011. Las empresas certificadas antes del 1 de julio de 2011 cuentan aún con un período de transición restante para los requisitos de año 3 y año 6 según lo que define el órgano de certificación en los criterios de cumplimiento.

Definiciones

En el Glosario de Comercio Justo, disponible online (solamente en inglés), se puede encontrar una guía completa y terminología adicional sobre Comercio Justo.

Multi-plantación: son empresas que dependen de trabajadores para su producción y se componen de más de una plantación con administraciones independientes. Un órgano de gerencia central se

responsabiliza de las condiciones laborales de los trabajadores de todas las plantaciones. Todos los requisitos son aplicables a todas las empresas. Existen algunos requisitos adicionales que se aplican solo a las multi-plantaciones como se observa a lo largo del Criterio.

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

Representantes sindicales/electos de los trabajadores: se refiere a los trabajadores que han sido elegidos democráticamente para representar y defender los derechos de los trabajadores en la empresa.

Trabajador de temporada: este término hace referencia a todo trabajador cuyo trabajo, por sus características, depende de las condiciones de temporada o solo puede realizarse durante parte del año.

Trabajador migrante: este término se refiere a toda persona que se traslada por cuestiones de empleo ya sea desde un área perteneciente a su propio país o desde otro país .Con el objetivo de interpretar los requisitos de este Criterio, un(a) trabajador(a) migrante trabaja por un período de tiempo en una región a la que él/ella ha emigrado. Los trabajadores no se consideran migrantes después de llevar un año o más en la región donde trabajan o si el empleador les ha concedido un puesto permanente o se le ha otorgado el estatus de residente legal permanente.

Trabajador temporal: este término se refiere a toda persona que trabaja en una empresa certificada por períodos cortos no regulares. Un trabajador temporal puede ser un trabajador de temporada.

Trabajadores miembros del Comité de la Prima de Comercio Justo Fairtrade (CPF): se trata de los trabajadores elegidos democráticamente para formar parte del Comité de la Prima Comercio Justo Fairtrade y realizan tareas relacionadas con el CPF.

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.

Trabajo no regular: se trata de un trabajo esporádico considerado externo a las operaciones básicas de la empresa.

Trabajo regular: este término se refiere a las tareas que son estables en el cultivo de los productos Fairtrade y excluye todo trabajo de temporada.

Monitoreo de los cambios

Fairtrade International puede modificar los Criterios de Comercio Justo Fairtrade como se explica en los Procedimientos Operativos para Criterios de Fairtrade International, véase http://www.fairtrade.net/setting-the-standards.html?&L=1. Se podrán añadir, borrar o cambiar requisitos

de los Criterios Fairtrade. Si usted produce productos certificados Fairtrade, deberá revisar regularmente el sitio web de Fairtrade International para verificar si ha habido cambios en los Criterios.

La certificación Fairtrade garantiza que usted cumple con los Criterios Fairtrade. Los cambios a los Criterios Fairtrade pueden incluir cambios a los requisitos de la certificación Fairtrade. Si usted desea recibir la certificación Fairtrade o ya está certificado, usted deberá revisar regularmente los criterios de cumplimiento y las políticas de certificación en el sitio web del órgano de certificación: www.flo-cert.net.

Historial de cambios

Número de la versión	Fecha de publicación	Cambios
15.01.2014_v1.0	15.01.2014	Aplicación de la estructura NMC. Reorganización de los capítulos. Principales cambios a partir de la revisión completa basada en la estrategia Fairtrade para Trabajo Contratado disponible en el sitio web de Fairtrade International: http://www.fairtrade.net/hired-labour-standards.html?&L=1
15.01.2014_v1.0	15.07.2014	Cambio en el alcance geográfico de la semilla de algodón en China bajo el modelo de FSP.
15.01.2014_v1.0	19.01.2015	Inclusión de la política del alcance geográfico revisada.
15.01.2014_v1.1	31.08.2015	Revisión seguimiento del Criterio. Cambios menores para ganar en exactitud, orientación y para eliminar redundancias. Modificación en 2.1.6, facturas de Prima obligatoria, en 2.1.17, definición de proyecto de envergadura en el Criterio En consonancia con OPP y PC, adición de requisitos sobre los contratos (5.3.4) y modificación en 5.3.2 sobre las reglas de suspensión.
15.01.2014_v1.1	17.12.2015	Extensión del plazo para la revisión de la Lista roja y la Lista Amarilla de la Lista de Materiales Prohibidos (LMP) hasta 2016. La fecha de la solicitud de derogaciones para los pesticidas también ha sido extendida hasta 2016.
15.01.2014_v1.2	1.12.2016	Indicación que Fairtrade International ha revisado su lista de materiales y los requisitos relacionados. La lista revisada y los requisitos se aplicarán a partir del 1 de enero de 2018.

1. Requisitos generales y compromiso con Fairtrade

Intención y alcance: En este apartado se describen los requisitos de los que depende la certificación Fairtrade, así como el alcance del Criterio y pretende proporcionar el marco necesario para la implementación efectiva del Criterio.

1.1 Certificación

1.1.1 Aceptar auditorías

Básico	Su empresa **acepta** auditorías anunciadas y no anunciadas en sus instalaciones y **exige contractualmente** a sus instalaciones subcontratadas que también las acepten. Usted **facilita** al órgano de certificación cualquier información relacionada con los Criterios de Comercio Justo Fairtrade que solicite.
Año 0	

1.1.2 NUEVO 2014 Los resultados de la auditoría se comparten con los trabajadores

Básico	Su empresa **comparte**, después de cada auditoría, los resultados de dicha auditoría con los trabajadores, en un formato y lenguaje comprensible para ellos.
Año 1	

Orientación: Como una mejor práctica, los representantes de los trabajadores se unen a las reuniones de apertura y cierre de la auditoría para profundizar la implicación de los trabajadores en el proceso de conformidad, así como su comprensión de dicho proceso. Se deberá permitir un tiempo para que los representantes puedan compartir los resultados del informe final de la auditoría con todos los trabajadores.

Es una oportunidad para debatir los resultados de la auditoría con los trabajadores y generar ideas para posibles acciones dirigidas a alcanzar la conformidad.

1.1.3 NUEVO 2014 Los representantes de Fairtrade pueden interactuar con los trabajadores

Básico	Su empresa **permite** a los representantes de Fairtrade International interactuar con los trabajadores cuando sea necesario para tratar temas relacionados con Fairtrade al menos una vez al año.
Año 0	

Orientación*:* Los representantes de Fairtrade International pueden ser oficiales de enlace Fairtrade, representantes de las redes de productores y de organizaciones nacionales Fairtrade. Estos representantes deben poder convocar a los trabajadores a petición de ellos y/o de los trabajadores y en coordinación con la directiva. No se debe interrumpir el trabajo regular.

1.2 Compromiso con Fairtrade

1.2.1 Oficial Fairtrade

Básico	Su empresa **designa** una persona responsable de los temas relacionados con Fairtrade,

Año 0	llamado Oficial Fairtrade, que informa a la alta gerencia, es responsable de la coordinación general de Fairtrade en su empresa y se encarga de las comunicaciones necesarias relacionadas con Fairtrade. Las funciones del Oficial Fairtrade son: • Servir de enlace entre Fairtrade International, el órgano de certificación, los trabajadores y la directiva, en los asuntos relacionados con Fairtrade; • Garantizar la implementación y el monitoreo del desempeño de la empresa en relación con los requisitos Fairtrade. El oficial Fairtrade **tiene** los conocimientos y experiencia necesarios para el desarrollo de su tarea.
Orientación: El oficial Fairtrade debe ser uno de los representantes de la directiva en el Comité de la Prima Fairtrade (véase requisito 2.1.1). Las actividades del Oficial Fairtrade conducen a un mayor control interno y a un auto-monitoreo más sostenible a largo plazo. El Oficial Fairtrade no tiene que estar contratado exclusivamente para llevar a cabo estas tareas y puede tener otros deberes y responsabilidades dentro de la empresa. En el caso de las multi-plantaciones, el Oficial Fairtrade se designa en la oficina principal responsable de todas las plantaciones certificadas Fairtrade.	

1.2.2 Declaración de la misión

Básico **Año 0**	La misión o política de su empresa **incluye** declaraciones sobre cómo continuar mejorando las prácticas sociales y la producción sostenible implementadas en su empresa, así como una declaración sobre su compromiso en alcanzar los objetivos y valores de Fairtrade.
Orientación: Se espera que su empresa realice contribuciones sociales y económicas positivas más allá de sus obligaciones legales.	

1.2.3 Recursos para implementar el programa Fairtrade

Básico	Su empresa **asigna un tiempo** durante la jornada laboral normal, y **proporcionar** otros

Año 0	recursos necesarios para una exitosa implementación del programa de Comercio Justo Fairtrade. Estos recursos **incluyen**: • Tiempo para reuniones regulares del Comité de la Prima Fairtrade, de los representantes sindicales/electos de los trabajadores y de otros comités implicados en el programa Fairtrade; • Tiempo para reuniones regulares del Comité de la Prima Fairtrade y de los representantes sindicales/electos de los trabajadores con los trabajadores; • Tiempo para la celebración de la Asamblea General de trabajadores al menos una vez al año; • Tiempo para que los miembros del comité y los oficiales lleven a cabo sus tareas relacionadas con Fairtrade y el trabajo pertinente; • Espacio de oficina para reuniones y espacio para que el Comité de la Prima Fairtrade, los representantes sindicales/electos de los trabajadores y de otros comités implicados en el programa Fairtrade guarden su equipamiento y sus archivos; • Otros recursos como servicios, equipamiento, formación, etc.; • Compensación a los trabajadores a destajo, o que realicen otro trabajo compensado de manera similar, por el tiempo empleado en la implementación del programa de Comercio Justo Fairtrade.
Orientación: El tiempo asignado para las reuniones debe ser razonable y estar acordado entre la directiva y los trabajadores. Un ejemplo de tiempo dedicado a responsabilidades relacionadas con Fairtrade y trabajo pertinente puede incluir reuniones con los miembros del Comité de la Prima de empresas vecinas para intercambiar experiencias.	

1.2.4 NUEVO 2014 Tenencia legal de la tierra

Básico **Año 0**	Su empresa **tiene** derecho legal y legítimo para el uso y tenencia de la tierra y **respeta** los derechos a la tierra de las poblaciones locales e indígenas. Las disputas sobre la tierra **se resuelven** de manera responsable y transparente antes de que pueda ser otorgada la certificación. En caso de que estén teniendo lugar disputas o reclamaciones por la tierra, **existe evidencia** de que se ha activado un proceso de resolución legal.
Orientación*:* Su empresa debe estar en completo acuerdo con el Convenio C169 (Convenio sobre pueblos indígenas y tribales) Parte II de la OIT y con las "Directrices voluntarias sobre la gobernanza responsable de la tenencia de la tierra según lo definió en mayo de 2012 el Comité se Seguridad alimentaria Mundial y Agricultura (CFS-FAO, por sus siglas en inglés) (http://www.fao.org/nr/tenure/voluntary-guidelines/es/) Derecho legítimo para el uso de la tierra significa que la empresa cuenta con la documentación apropiada que demuestra sus derechos legales sobre esa tierra y que está obligada a demostrar ya sea: a. La ausencia de disputas significativas sobre el uso, tenencia y acceso a la tierra, o; b. El consentimiento previo, libre e informado por parte de las comunidades locales sobre la tierra.	

2. Desarrollo Social

Intención y alcance: Este apartado recoge los requisitos que son exclusivos del Comercio Justo Fairtrade que pretenden sentar las bases para el empoderamiento y desarrollo.

2.1 Gestión de la Prima de Comercio Justo Fairtrade

Intención y alcance: El Comercio Justo Fairtrade ha de conducir al empoderamiento de los trabajadores y al desarrollo social y económico sostenible de los trabajadores y sus comunidades.

El propósito de esta sección es garantizar que los beneficiarios directos del Comercio Justo Fairtrade, particularmente a través de la Prima Fairtrade, sean los trabajadores, sus familias y las comunidades donde viven. Esto incluye a trabajadores permanentes, migrantes, de temporada y temporales.

2.1.1 Comité de la Prima de Comercio Justo Fairtrade

Básico **Año 0**	**Se funda** un Comité de la Prima de Comercio Justo Fairtrade (CPF), con trabajadores electos miembros del CPF y asesores designados de la directiva, cuyo objetivo será gestionar la Prima de Comercio Justo Fairtrade en beneficio de todos los trabajadores. El número de trabajadores miembros del Comité de la Prima **es** significativamente **superior** al número de asesores de la directiva. En el caso de las multi-plantaciones, **existe** un CPF para cada plantación afiliada. Puede haber también un CPF central en el órgano de gerencia principal.

2.1.2 Comité de la Prima de Comercio Justo Fairtrade para multi-plantaciones

Básico **Año 1**	En el caso de las multi-plantaciones, la estructura central **proporciona** al órgano de certificación los datos generales sobre el total de ingresos de la empresa por concepto de Prima Fairtrade, la distribución de la Prima entre los Comités de la Prima locales y una versión compilada de los Planes individuales de la Prima.

2.1.3 Existencia de un órgano legal

Básico **Año 0**	**Existe** un órgano legalmente constituido y registrado por una entidad pública que permita a los trabajadores ser los únicos propietarios y ser beneficiarios de la Prima. Este órgano **tiene capacidad** para ser propietario de activos, establecer contratos legales y ser titular de una cuenta bancaria. Este requisito no es aplicable cuando el registro bajo la legislación nacional es prohibitivo y/o todavía no se adquieren activos fijos.
Orientación: El Comité de la Prima Fairtrade actúa como administrador de este órgano legal. Los miembros del CPF son gestores de la Prima y representan a todos los empleados de la empresa, que son los propietarios/ beneficiarios de la Prima Fairtrade y de cualquier bien adquirido con el importe de la Prima. Ni la empresa, ni los miembros del CPF como grupo de personas, poseen la Prima o los activos adquiridos con el dinero de la Prima. Sin la constitución oficial de este órgano, existe el riesgo de apropiación indebida de activos por parte de individuos o partes interesadas.	

2.1.4 Términos de referencia para el Comité de la Prima de Comercio Justo Fairtrade

Básico **Año 0**	El Comité de la Prima Fairtrade **tiene** y **respeta** unos términos de referencia que establezcan: • Los objetivos del comité; • La composición (quiénes son los miembros); • Cómo se elige a los trabajadores miembros del comité. • Los procedimientos del comité (duración del mandato, frecuencia de las reuniones, cómo se toman las decisiones, criterios para la selección de los proyectos de la Prima, documentación y qué informes deben enviarse, disolución del comité si la empresa resulta descertificada o disuelta); • Reglamentos internos, responsabilidades, especialmente quién es responsable de las finanzas; • Que todas las decisiones sobre el uso de la Prima se aprueban en la Asamblea General anual de todos los trabajadores; • El sistema de delegados para la Asamblea General, cuando proceda; • Cómo se tienen en cuenta los intereses de los trabajadores migrantes, de temporada/ temporales; En el caso de multi-plantaciones, si existe un Comité de la Prima central, **existe** un sistema de delegados representantes de cada plantación afiliada. Los términos de referencia **están aprobados** por la Asamblea General de trabajadores y **disponibles** en los idiomas adecuados para los trabajadores.
Orientación: Las decisiones deberían tomarse por consenso – ver el documento explicativo para orientarse.	

2.1.5 Establecimiento de una cuenta bancaria independiente para la Prima de Comercio Justo Fairtrade

Básico **Año 0**	**Se establece** una cuenta independiente para la Prima de Comercio Justo Fairtrade en la que trabajadores representantes y gerencia **son** signatarios conjuntos.
Orientación: "Signatarios conjuntos" significa que al menos un representante de los trabajadores y un representante de la gerencia tienen que firmar conjuntamente. Los términos de referencia del CPF pueden establecer otros requisitos, por ejemplo: dos trabajadores y un representante de la directiva. Se recomienda que el representante de la gerencia signatario sea, a la vez, asesor del CPF. En caso de multi-plantaciones, puede haber una cuenta para la Prima Fairtrade para cada comité local o una cuenta bancaria conjunta.	

2.1.6 NUEVO 2014 Términos de pago y facturación de la Prima de Comercio Justo Fairtrade

Básico	Los pagos por concepto de Prima Fairtrade **se ingresan** directamente en la o las cuentas

Año 0	bancarias establecidas para la Prima Fairtrade. Si, en circunstancias justificadas, su empresa recibe la Prima Fairtrade, entonces usted **la transfiere** a la o las cuentas de la Prima Fairtrade tan pronto como sea posible o, en circunstancias justificadas, en un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha del recibo. La Prima **se factura adecuadamente** de manera puntual; el representante de la gerencia en el CPF es el encargado de monitorear el recibo de la Prima. Solo en el caso de la India este período puede extenderse con la debida autorización del órgano de certificación.
Orientación: Una circunstancia puede justificarse si el CPF lo prefiere o si existen restricciones legales para recibir el dinero en una cuenta bancaria independiente, por ejemplo. No se justifica si es una cuestión de conveniencia para la empresa o para el comerciante.	

2.1.7 Distribución de la Prima de Comercio Justo Fairtrade para las multi-plantaciones

Básico **Año 1**	Para las multi-plantaciones, los principios de distribución de la Prima Fairtrade **son transparentes** y **están documentados** en los reglamentos internos de los Comités locales de la Prima Fairtrade. La distribución de los fondos de la Prima Fairtrade puede estar basada en los volúmenes vendidos o en el número de trabajadores que el Comité local de la Prima Fairtrade representa.

2.1.8 NUEVO 2014 Provisiones en caso de descertificación o disolución

Básico **Año 1**	Una vez establecida la cuenta para la Prima Fairtrade, su empresa **firma** un acuerdo legal vinculante con el órgano registrado legalmente para gestionar la Prima Fairtrade, (véase requisito 2.1.3) en el que se establezca que en caso de que su empresa sea descertificada o se disuelva, el saldo de la cuenta de la Prima Fairtrade **queda a disposición** del Comité de la Prima Fairtrade y **se utiliza** en los proyectos iniciados y planeados o **se distribuye** entre los trabajadores en el plazo máximo de 3 meses tras la descertificación o la disolución, de acuerdo con las leyes que rigen el órgano legal.

2.1.9 Elección democrática de los trabajadores miembros del Comité de la Prima de Comercio Justo Fairtrade

Básico **Año 0**	Todos los trabajadores miembros del Comité de la Prima Fairtrade (CPF) **son elegidos democráticamente** por los trabajadores. Este proceso **es acorde** a los términos de referencia y **estar** debidamente documentado. Los asesores de la gerencia **son designados** por la propia gerencia.
Orientación: Todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad o estatus de residencia, incluyendo los trabajadores de temporada/temporales y migrantes, pueden participar en la elección y ser nominados para el CPF. Los trabajadores miembros del CPF pueden, en cualquier momento, invitar a personas de apoyo externas (incluyendo representantes de los sindicatos) para ayudar en el proceso de elección y en las reuniones del CPF. Si los trabajadores migrantes o de temporada/temporales no pueden en la práctica estar presentes en todas las reuniones, entonces puede escogerse a un trabajador permanente electo para representar sus intereses.	

2.1.10 Composición representativa del Comité de la Prima Fairtrade

Des	La composición del Comité de la Prima Fairtrade **refleja** la composición del conjunto de los

Año 3	trabajadores, teniendo en cuenta el género, áreas de trabajo, pertenencia a una comunidad, pertenencia a un sindicato, y cuando sea aplicable, trabajadores migrantes, temporales/ de temporada y subcontratados.
Orientación: Con respecto a la composición del CPF, una representación justa en lo referente al género y a los diferentes grupos de interés, por ejemplo, trabajadores migrantes o temporales, es crucial para que la gestión de la Prima beneficie a todos los trabajadores sin discriminación. "Justo" debería entenderse como proporcional, cuando sea posible. Si los trabajadores de temporada/ temporales no pueden estar presentes en las reuniones, un trabajador permanente podrá ser elegido como representante de sus intereses.	

2.1.11 Reuniones periódicas del Comité de la prima Fairtrade

Básico **Año 0**	El Comité de la Prima Fairtrade **se reúne** periódicamente; las reuniones tendrán lugar durante la jornada laboral. **Se levanta** acta de estas reuniones.
Orientación: La frecuencia de las reuniones puede ser de una vez al mes, una vez cada tres meses o dos veces al año en dependencia de la cantidad y el flujo de la Prima Fairtrade recibida.	

2.1.12 Información sobre la Prima Fairtrade

Básico **Año 0**	Su empresa **facilita** información sobre las ventas Fairtrade para poder contrastarla, en las reuniones del Comité de la Prima Fairtrade, con la Prima Fairtrade recibida. Esta información **queda reflejada** en las actas junto con el saldo actual del de la Prima Fairtrade. Todos los libros relacionados con la contabilidad de la Prima Fairtrade **están disponibles** para todos los miembros del CPF y para el órgano de certificación. Su empresa **puede demostrar** además que la Prima Fairtrade se utiliza según lo establecido en las normas aplicables (véase requisito 2.1.19).
Orientación: Se informa a los miembros del CPF inmediatamente en caso de recibir grandes ingresos en el período entre una y otra reunión. Se mantiene a los miembros del CPF al tanto de las comisiones u otros cargos para el uso de una cuenta bancaria o fiduciario. Designar un comité de auditoría interna es la mejor práctica para revisar los libros de la cuenta de la Prima Fairtrade. En el Documento explicativo sobre este Criterio se proporcionan más detalles.	

2.1.13 Participación de la gerencia en el Comité de la Prima Fairtrade

Básico **Año 0**	La gerencia **participa** activa y responsablemente en el Comité de la Prima Fairtrade mediante sus asesores, además, **asiste** y **apoya** a los trabajadores en la administración de la Prima Fairtrade. Los asesores de la gerencia en el Comité de la Prima Fairtrade desempeñan un papel de asesoría, no participan en la votación. Tienen derecho a bloquear posibles gastos si incumplen la normativa para el uso de la Prima Fairtrade, si el uso propuesto para la Prima es ilegal o se puede demostrar que tendrá un impacto estructural, financiero o social negativo para la empresa.

Orientación: Participación activa y responsable de la gerencia significa:

- La gerencia selecciona sus asesores para el CPF;
- Los asesores de la gerencia que pertenezcan al CPF asisten a las reuniones regularmente;
- Los asesores de la gerencia que pertenezcan al CPF deben facilitar el proceso no dirigirlo, es decir, guiarán, ayudarán y apoyarán a los trabajadores compartiendo sus conocimientos, experiencia y contactos sin imponer sus puntos de vista.

2.1.14 El Comité de la Prima Fairtrade consulta con los trabajadores

Des **Año 3**	El Comité de la Prima Fairtrade **se reúne** y **consulta** con los trabajadores regularmente para comprender sus necesidades y debatir ideas de proyectos. Esta información y reuniones de consulta **tienen lugar** durante la jornada laboral y según un programa de reuniones previamente aceptado por la directiva, pero no necesariamente tienen que celebrarse durante la Asamblea General de todos los trabajadores. Se **registran** los resultados de estas reuniones.

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

2.1.15 Plan de la Prima Fairtrade

Básico **Año 1**	El Comité de la Prima Fairtrade, **prepara**, como resultado de una consulta a los trabajadores, un plan anual para la Prima Fairtrade que **tiene en cuenta** las necesidades de todos los grupos de trabajadores. El plan de la Prima Fairtrade **contiene** un presupuesto razonable basado en los ingresos de la Prima previstos, en el que se establecen prioridades para el uso de la Prima Fairtrade. A lo largo del año, el plan **se ajusta** en caso de que los ingresos por concepto de Prima Fairtrade sean superiores/inferiores a lo esperado. La descripción de cada proyecto **incluye**: • Propósito y objetivos • Grupo(s) meta que se beneficiarán (por ej., hombres, mujeres, todos los trabajadores, trabajadores migrantes y temporales, miembros de la familia, comunidad); • Actividades; • Tareas y responsabilidades; • Presupuesto del proyecto (total / anual); • Fecha de inicio y final de proyecto; • Cómo se realizará el monitoreo del proyecto; • Fecha de aprobación del proyecto por la AG.

Orientación: Deben tenerse en cuenta las necesidades de todos los grupos (incluidos trabajadores migrantes y de temporada / temporales, mujeres y hombres, etc.) en la medida de lo posible. El Comité de la Prima determina el mejor uso para la Prima Fairtrade.
Las herramientas para seleccionar los proyectos pueden incluir valoración de necesidades, establecimiento de prioridades, estudios de factibilidad y análisis de costos.

Se podrá encontrar más orientación para el CPF en el Documento Explicativo sobre este Criterio.

2.1.16 Asamblea General anual celebrada por el Comité de la Prima Fairtrade

Básico **Año 1**	Su empresa **garantiza** 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 (véase requisito 2.1.18) y aprobar democráticamente el Plan de la Prima Fairtrade (2.1.15).

Orientación: 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.

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 (véase requisito 2.1.4).

2.1.17 NUEVO 2014 Administración responsable de los fondos de la prima

Básico **Año 1**	El Comité de la Prima Fairtrade **administra** los fondos de la prima con responsabilidad, por tanto, **lleva a cabo** una evaluación de riesgos de todos los grandes proyectos y **se informa** a la AG. Gran proyecto incluye: cualquier distribución en efectivo de la Prima, cualquier préstamo a la gerencia, cualquier inversión superior al 50% del ingreso total anual por concepto de Prima o que supera los 15.000 euros (o el equivalente en moneda local) el que sea menos. Tanto préstamos como inversiones **se realizan** con todas las formalidades y garantías necesarias.

Orientación: El documento explicativo sobre este Criterio contiene orientaciones de muestra sobre cómo asumir evaluaciones de riesgo simples. También se recomiendan formaciones enfocadas en evaluaciones de riesgo, que pueden ser proporcionadas por los representantes de Fairtrade International o por una tercera parte, a solicitud del CPF o la gerencia. La evaluación de riesgo puede tener que realizarla una tercera parte independiente si el CPF no está cualificado para hacerla o ser organizado por la gerencia a petición del CPF.

2.1.18 Monitoreo e informaciones sobre las actividades a partir de la Prima Fairtrade

Básico **Año 1**	El Comité de la Prima Fairtrade **monitorea** e **informa** anualmente a la Asamblea General de trabajadores sobre todas las actividades llevadas a cabo con el dinero de la Prima Fairtrade y sobre el progreso de los proyectos existentes. El informe **está documentado** e **incluye** al menos la siguiente información: 1. Datos generales sobre los ingresos recibidos, gastos y balance de la Prima Fairtrade; 2. Una descripción de cada proyecto que se haya planificado, desarrollado y concluido desde el último ciclo reportado; 3. ¿Se realizaron las actividades o no? Si no, ¿por qué? 4. ¿Cuándo tuvieron lugar? 5. ¿Cuánto costaron? 6. ¿Se alcanzaron los objetivos o se necesitan más acciones?

Orientación: La intención de este requisito que el CPF sea responsable ante los trabajadores por el Plan de Prima Fairtrade y que el éxito del plan se pueda evaluar. El informe se debe compilar basado en el monitoreo y la evaluación regular de los proyectos realizados con la Prima Fairtrade.

2.1.19 Objetivo de la Prima Fairtrade

Básico **Año 0**	La Prima Fairtrade **beneficia** 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. La Prima Fairtrade **no se utiliza** para: • Afrontar cualquier gasto del que la empresa sea legalmente responsable (por ejemplo, requisitos de salud y seguridad); • Remplazar gastos sociales y ambientales ya existentes en la empresa; • Cubrir los gastos corrientes de la empresa • 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. • Involucrarse en cualquier actividad ilegal o 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; • Como complemento salarial a trabajadores individuales.
Orientación: 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.	

2.1.20 NUEVO 2014 Distribución opcional de la Prima Fairtrade a los trabajadores

Básico **Año 0**	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. 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 **consulta** con los representantes de los trabajadores para garantizar que no se debilita el proceso de negociación colectiva.
Orientación: 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). Distribución equitativa significa que toda distribución de efectivo que se realice debería corresponderse con el tiempo trabajado, pero se alienta a considerar la distribución de efectivo en función de las necesidades, apoyando a aquellos que tengan menos seguridad y mayores necesidades. El 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. 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. 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.	

2.2 Creación de capacidades

Intención y alcance: La intención de este apartado es que los trabajadores de todos los niveles en su empresa estén al tanto de los beneficios de Fairtrade y del compromiso que supone para su empresa participar en Fairtrade. Además, esta sección se propone garantizar el apoyo a los trabajadores a través del fortalecimiento de sus destrezas individuales, competencias y habilidades.

2.2.1 Concienciación sobre Fairtrade

Básico **Año 1**	Su empresa **conciencia** sobre Fairtrade a todos los niveles para garantizar que los trabajadores entienden los beneficios de pertenecer a Fairtrade, en particular: • Beneficios de la Prima Fairtrade; • Diferentes funciones, obligaciones y posiciones del Comité de la Prima Fairtrade y de otros comités involucrados en el programa Fairtrade y de los representantes sindicales/electos de los trabajadores. Su empresa **garantiza** que todos los niveles de la directiva, incluyendo los supervisores, comprenden las implicaciones que conlleva para las actividades de la empresa pertenecer a Fairtrade (por ej., el tiempo necesario para las reuniones durante la jornada laboral).
Orientación: "Todos los niveles" deben incluir la alta gerencia y mandos intermedios, supervisores, trabajadores, incluyendo trabajadores migrantes y temporales, y sus representantes (por ej.: sindicatos, comités). La directiva y los supervisores que han sido contratados fuera de la empresa deben ser formados específicamente sobre el Comercio Justo Fairtrade desde el inicio de su contratación. El punto de contacto local puede colaborar en la formación sobre los derechos y deberes de los trabajadores (véase requisito 3.4.2).	

2.2.2 Explicar a los trabajadores el objetivo de la Prima Fairtrade y del Comité

Básico **Año 0**	Su empresa **explica** a los trabajadores el objetivo de la Prima de Comercio Justo Fairtrade (requisito 2.1.19) y la función del CPF antes de que los trabajadores tengan la oportunidad de nominar a sus representantes como miembros.

2.2.3 Formación para los trabajadores miembros del Comité de la Prima Fairtrade

Básico **Año 0**	Su empresa **proporciona formación** a los trabajadores miembros del Comité de la Prima Fairtrade para garantizar que puedan llevar a cabo sus funciones. Esta formación se imparte parcialmente en horario laboral y **se repite** cada vez que ocurra una nueva elección o nombramiento de un representante.
Orientación: La capacitación para el CPF debe comenzar en el proceso de pre-certificación, si fuera posible, con el fin de preparar a los miembros para trabajar con el volumen de ingreso de la Prima que puede generarse poco después de la certificación. La formación sobre planificación de proyectos participativos y sobre gestión financiera es considerada clave para el cumplimiento adecuado de las funciones del CPF. Los equipos de servicios a los productores de Fairtrade International puede facilitarles orientación y formación. Se recomienda establecer un buró de información donde los miembros actuales o antiguos miembros ofrezcan apoyo y formación a los nuevos miembros del CPF.	

2.2.4 Formación para los representantes sindicales/electos de los trabajadores

Des	Los representantes sindicales/electos de los trabajadores reciben formación sobre legislación

Año 3	laboral y habilidades de negociación. Las formaciones **se llevan a cabo** en horario laboral y con una frecuencia anual. Su empresa **registra** todas las actividades formativas. Los registros **incluyen** información sobre los temas a tratar, fecha, duración, nombre de los asistentes y formadores.
Orientación: La formación es esencial para que los trabajadores puedan avanzar hacia el empoderamiento. La formación pueden impartirla los sindicatos, Fairtrade International o cualquier otra organización externa pertinente.	

2.2.5 Oportunidades de desarrollo profesional para trabajadores y personal

Des **Año 3**	Su empresa **da oportunidades** a los trabajadores y al personal para que desarrollen sus competencias y cualificaciones siempre que sea posible.
Orientación: Las formaciones y otros programas de desarrollo de empleados deben enfocarse en la mejora de la posición de todos los grupos de trabajadores.	

2.2.6 Empoderamiento de las mujeres

Des **Año 3**	Su empresa **presta** especial atención al empoderamiento de las mujeres por medio de una formación adecuada, capacitación, orientación, incentivo y asistencia cuando sea necesario.

2.2.7 Equidad en el lugar de trabajo

Des **Año 3**	Su empresa **lleva a cabo** actividades para lograr la equidad en el lugar de trabajo. Esto incluye abordar específicamente el empleo y la promoción de las personas adecuadamente cualificadas de sectores desfavorecidos y minorías.
Orientación: ‘Equidad’ significa igualdad o justicia en la manera de tratar a las personas. El objetivo de este requisito es eliminar las barreras en el empleo de las personas en desventaja como son las personas con discapacidades y miembros de minorías. Personas en desventaja o minorías incluye personas que sufren discriminación debido a sus capacidades, religión, género, raza, edad, clase, orientación sexual u otro y que tienen poco o ningún modo de influir en los asuntos que les afectan, la comunidad en general y/o el lugar de trabajo. Esto puede incluir minorías religiosas, personas que no pueden leer o escribir, personas con discapacidades, niños, jóvenes, mujeres, emigrantes, personas de color y homosexuales o transgéneros. Un ejemplo de una actividad para lograr la equidad en el lugar de trabajo puede ser educación y capacitación profesional para mujeres y otras personas en desventaja o miembros de minorías para cualificarlos y fomentar su promoción; prácticas y políticas que garanticen la desaparición de las barreras; representación adecuada de todos los grupos de la plantilla de trabajadores a todos los niveles.	

2.2.8 Acceso a la educación primaria para los hijos de los trabajadores

Básico **Año 1**	Su empresa **garantiza** el acceso a la educación primaria a los hijos de todos los trabajadores permanentes residentes.
Orientación: ‘Acceso’ significa instalaciones adecuadas y profesores calificados en el sitio, o bien, transporte que permita a los niños asistir a las escuelas del gobierno. La distancia hasta la escuela no puede poner en riesgo la protección y seguridad de los niños.	

2.2.9 Mejoras en la educación de los hijos de los trabajadores

Des	Su empresa **implementa medidas** para mejorar la educación de los hijos de todos los trabajadores, incluyendo los niños de los trabajadores migrantes y de temporada / temporales.
Año 3	

2.2.10 Apoyo a los trabajadores para servicios de guardería

Des	Su empresa **proporciona soporte** para servicios de guardería para los hijos de sus trabajadores ya sea dentro o fuera de sus instalaciones.
Año 6	

3. Condiciones laborales

Intención y alcance: Esta sección pretende garantizar condiciones de trabajo dignas. Fairtrade International considera como referencia para las condiciones de trabajo dignas la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como el resto de convenios de la OIT aplicables.

Si su empresa tiene un negocio totalmente independiente, no relacionado con la producción Fairtrade, los requisitos de esta sección no se aplican a ese negocio- No obstante Fairtrade International espera que todas sus operaciones que no estén relacionadas con Comercio Justo Fairtrade también se realicen de forma que cumpla con la legislación nacional, incluyendo el cumplimiento de convenciones sobre derechos humanos ratificadas por su gobierno. Por lo tanto si Fairtrade International identifica o recibe información sobre cualquier violación de los derechos de los menores o adultos vulnerables, esto activará los procedimientos internos de protección de Fairtrade International que incluyen reportar a los organismos nacionales de protección pertinentes.

3.1 Derecho a la no discriminación

Intención y alcance: Esta sección tiene como objetivo prevenir la discriminación en general contra todos los trabajadores según los Convenios de la OIT **C111** (Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)) y C110 (Convenio sobre las plantaciones), y garantizar el trato justo hacia los trabajadores migrantes en base a los convenios de la OIT C97 (Convenio sobre los trabajadores migrantes) y C143 (Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias)).

Discriminación es hacer una distinción injusta en el trato a una persona por razones que no están relacionadas con la capacidad o el mérito.

3.1.1 No a la discriminación

Básico	Su empresa **no discrimina, apoya, ni tolera** ninguna discriminación por motivos de raza,

Año 0	color, género, orientación sexual, discapacidad, estado civil, estatus de VIH/SIDA, edad, religión, opinión política, pertenencia a sindicatos u órganos de representación de trabajadores, origen nacional u origen social, ni debido a cualquier otra condición, para la contratación, promoción, acceso a formación, remuneración, asignación de trabajo, finalización de contrato, jubilación ni en el trato general en el lugar de trabajo u otras actividades.
Orientación: Cuando la discriminación es endémica en una región o en un sector determinado, se espera que la empresa emprenda medidas para erradicarla en el papel y en la práctica.	

3.1.2 Ningún examen para detectar embarazo, VIH/SIDA o trastornos genéticos

Básico	Su empresa **no realiza** pruebas para detectar embarazo, VIH/SIDA o trastornos genéticos durante la contratación de trabajadores.
Año 0	

3.1.3 Ningún tipo de abuso

Básico	Su empresa **no se involucra, apoya, ni tolera**, directa o indirectamente, el uso del castigo corporal, coacción mental o física, intimidación, acoso ni abuso de ningún tipo.
Año 0	

3.1.4 Política sobre medidas disciplinarias

Básico	Su empresa **establece e implementa** una política que establezca claramente unas medidas disciplinarias justas y adecuadas y **se asegura** de que los trabajadores conocen esa política. La política **es acorde** a los principios de la no discriminación.
Año 1	
Orientación: Una política clara puede evitar las prácticas disciplinarias inadecuadas.	

3.1.5 Tolerancia cero al acoso sexual

Básico	Su empresa **no tolera**, directa o indirectamente, comportamientos (incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico) sexualmente intimidatorios, insultantes o de explotación. Esto será aplicable a la directiva y a los trabajadores por igual.
Año 0	

3.1.6 Política sobre acoso sexual

Básico	Su empresa **establece** e implementa una política que prohíba claramente el acoso sexual. Los trabajadores **conocen** esta política y su contenido.
Año 0	
Orientación: Consulte el requisito 3.5.27 sobre el procedimiento de quejas en caso de acoso sexual.	

3.1.7 Ninguna repercusión en caso de procedimiento de quejas

Básico	Su empresa **no toma medidas disciplinarias, despide** o **discrimina** a los trabajadores por

Año 0	hacer uso de cualquier procedimiento de quejas (consulte el requisito 3.5.27 sobre procedimiento de quejas).

3.1.8 Registros de los contratos terminados

Básico	Su empresa **mantiene** registros de todos los contratos finalizados. Estos registros **incluyen** los motivos de la finalización e **indican** si los trabajadores eran miembros de un sindicato o si se trataba de un representante electo de los trabajadores.
Año 3	

3.2 Libres de trabajo forzoso y obligatorio

Intención y alcance: Esta sección tiene la intención de prevenir el trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo tráfico y explotación sexual, en función del contenido de los Convenios C029 (Convenio sobre trabajo forzoso) y C105 (Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso), así como el Protocolo P029 (Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso) de la OIT.

3.2.1 No al **trabajo forzoso**

Básico	Su empresa **no se implica, apoya o tolera**, directa o indirectamente el trabajo forzoso, lo que incluye el trabajo obligatorio y el trabajo no voluntario en prisión.
Año 0	Los trabajadores **tienen libertad** para renunciar en cualquier momento si se encuentran en una situación de trabajo forzoso.

Orientación: "El trabajo forzoso u obligatorio se entenderá como todo el trabajo o servicio exigido a una persona bajo amenaza de algún tipo de penalización, y para el cual la persona mencionada no se ha ofrecido voluntariamente" (C29 Artículo 2). Si usted establece un período de preaviso poco razonable para la terminación de un contrato de trabajo, esto también se considera trabajo forzoso.

La esclavitud, el mal uso del trabajo penitenciario, el reclutamiento forzoso, la servidumbre por deudas, la trata de personas para el trabajo y/o explotación sexual, son algunos ejemplos de trabajos forzosos. Se considera trabajo forzoso si la empresa retiene parte del salario, beneficios, propiedades o documentos de los trabajadores o exige depósitos o garantías financieras con el propósito de obligarles a permanecer en el trabajo. Si su empresa exige y obliga a los trabajadores a permanecer en el empleo contra su voluntad con cualquier medida física o psicológica, se considera trabajo forzoso. El término "servidumbre por deudas" o "trabajo por deudas" incluye todos los préstamos de la empresa al trabajador con unos tipos de interés excesivos y/o con condiciones de pago poco razonables o injustas, donde el trabajador y/o sus familias pagan la deuda con trabajo en contra de su voluntad.

3.2.2 Libertad para los cónyuges

Básico	Su empresa **no condiciona** el empleo o la oferta de alojamiento de un trabajador al empleo de su cónyuge. Los cónyuges tienen derecho a trabajar en otro lugar.
Año 0	

Orientación: Esto también se aplica en los casos en que la empresa proporciona vivienda al trabajador o trabajadora y su familia.

3.3

3.4 Trabajo infantil y protección de la infancia

Intención y alcance: Esta sección pretende prevenir el trabajo que es perjudicial para los niños según el Convenio C182 de la OIT (Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil) y el Convenio C138 de la OIT (Convenio sobre la edad mínima).

3.3.1 Ningún niño menor de 15 años empleado

Básico **Año 0**	Su empresa **no contrata** a niños menores de 15 años o que estén por debajo de la edad determinada en la legislación local, la que sea más alta de las dos.

Orientación: La edad mínima también se aplica a los niños empleados indirectamente por su empresa, por ejemplo, cuando los hijos de trabajadores permanentes, migrantes y/o de temporada/temporales están trabajando con sus padres en los campos de la empresa. Si se desconoce la edad de un niño, se han de hacer todos los esfuerzos para averiguar su edad siguiendo las directrices sobre los derechos del niño.

En todos los casos los derechos del niño deben ser la consideración principal, como se refleja en los principios rectores de la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones (UNCRC, por sus siglas en inglés), sobre todo cuando se refieren a su protección. Por ejemplo, en el caso de los hogares encabezados por niños, donde todos los miembros de la casa tengan menos de 18 años, el enfoque sobre los derechos del niño ha de usarse para interpretar estos requisitos, dando prioridad a la mejor opción para los intereses del niño.

3.3.2 Ningún trabajo peligroso o de explotación para niños menores de 18 años

Básico **Año 0**	Su empresa **no somete**, directa o indirectamente, a los trabajadores menores de 18 años **a ningún tipo de trabajo** que ponga en riesgo su salud, seguridad o moralidad y su asistencia a la escuela.

Orientación: Ejemplos de trabajos potencialmente perjudiciales son los trabajos que se realizan en un medio insalubre, que implican jornadas laborales excesivamente largas, el trabajo nocturno, la manipulación o exposición a sustancias químicas tóxicas, trabajos en alturas peligrosas y el manejo de equipos peligrosos.

3.3.3 Política sobre Trabajo infantil

Básico **Año 0**	Su empresa **establece** e **implementa** una Política sobre Trabajo Infantil que incluya una declaración explícita en contra del trabajo infantil y un compromiso claro en adoptar un enfoque de respeto a los derechos del niño para proteger y rehabilitar a los niños afectados.

3.3.4 Política de rehabilitación en caso de Trabajo infantil

Básico	Si en el pasado su empresa contrató a niños menores de 15 años para cualquier tipo de

Año 0	trabajo, o a menores de 18 para trabajos peligrosos o de explotación, su empresa **se asegura** de que esos niños no pasen a realizar peores formas de trabajo ni estén en riesgo de hacerlo. Esto incluye trabajos peligrosos, trabajo en régimen de semi-esclavitud, reclutamiento para conflictos armados, trabajo sexual, trata de personas con fines de trabajo y/o actividades ilegales. Su empresa **desarrolla** una política y un programa de rehabilitación en un marco de protección de la Convención de las Naciones Unidas para los Derechos del Niño (CDN) que incluya cómo rescatar a los niños y cómo evitar que los niños caigan en alguna de las peores formas de trabajo. Este programa debería incluir proyectos de remediación para garantizar la protección continua e inmediata de los niños. Estos proyectos pueden involucrar a organizaciones de expertos asociadas, de preferencia, organizaciones locales.

Orientación: Un marco de protección de la CDN significa que el interés por los niños es siempre una máxima prioridad, que se respeta su supervivencia y desarrollo, que esto se aplica a todos los niños sin discriminación, que se escuchan y respetan las opiniones de los niños y que, en todo momento, están protegidos de la violencia.
Cuando se detectan las peores formas de trabajo infantil, el aumento del bienestar de los niños y jóvenes en las comunidades Fairtrade debería constituir una prioridad para la empresa.

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

3.3.5 Prevención del Trabajo infantil

Des	Si en su empresa existe el riesgo de trabajo infantil, usted **implementa** procedimientos pertinentes para prevenir que se emplee para cualquier trabajo a niños menores de 15 años, o a menores de 18 para trabajos considerados peligrosos o de explotación.
Año 3	

Orientación: Procedimientos pertinentes puede ser mantener un registro de todos los trabajadores donde aparezcan edad, género, documentos de identidad, estatus migratorio y otros datos de importancia.
Su empresa está llamada a implementar el monitoreo comunitario que incluya a jóvenes y la remediación del trabajo infantil, lo que debe realizarse de forma continuada. Esto pudiera incluir:

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

Para sugerencias sobre cómo establecer un monitoreo comunitario que incluya a jóvenes y una remediación del trabajo infantil, por favor, solicite a Fairtrade información y material de capacitación sobre este tema a través del equipo de apoyo a productores.

3.5 Libertad de asociación sindical y derecho a la negociación colectiva

Intención y alcance: En sección pretende proteger a los trabajadores contra la discriminación en el ejercicio de su derecho a organizarse y negociar colectivamente sus condiciones de trabajo, según establecen los Convenios de la OIT C087 (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación), C098 (Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva), C135 (Convenio sobre los representantes de los trabajadores), C141 (Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales) y en la Recomendación de la OIT R143 (Recomendación sobre

los representantes de los trabajadores). Se recomienda que las empresas cumplan con su responsabilidad de respetar estos derechos humanos, aun cuando el estado no los reconozca.

Fairtrade International promueve el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva y considera que los sindicatos democráticos e independientes son el mejor medio para logarlo.

3.4.1 Ninguna discriminación a los representantes sindicales

Básico **Año 0**	Su empresa **no castiga, amenaza, intimida, acosa o soborna** a los miembros del sindicato o representantes, **ni discrimina** a los trabajadores por su afiliación a sindicatos o actividades sindicales presentes o pasadas, y **no basa** la **contratación** en la no incorporación o renuncia a la afiliación sindical.
Orientación: Los ejemplos de penalizaciones incluyen despido, traslado, reubicación, pérdida de categoría o degradar a los trabajadores, denegarles la oportunidad de trabajar horas extras, reducción de su salario, beneficios y oportunidades de formación profesional, o cambiar sus condiciones de trabajo. Además, los empleadores no ofrecen incentivos a quienes renuncien a afiliarse a un sindicato o a participar en sus actividades.	

3.4.2 Garantías sobre los derechos laborales de los trabajadores

Básico **Año 0**	Su empresa: • **Respeta** el derecho de todos los trabajadores a formar o a afiliarse a un sindicato; • **Respeta** el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente en la práctica; • **No** incurre en actos de discriminación sindical o en actos de interferencia; • **No** niega a los sindicatos los derechos de acceso • **Acepta** que usted tiene el deber de negociar de buena fe con los sindicatos; • **Informa** a los trabajadores sobre el punto de contacto local y publicar la información de contacto pertinente en el lugar de trabajo de manera que los trabajadores puedan verla y entenderla, si en el lugar no existe un acuerdo de negociación colectiva legalmente reconocido. Su empresa **no niega** estos derechos en la práctica y **no se ha opuesto** a ninguno de estos derechos en los últimos 2 años previos a la aplicación de la certificación.
Orientación: Si ha habido alguna oposición a estos derechos durante los 2 años previos a la aplicación de la certificación, su empresa no calificará para la certificación a menos que usted demuestre que las circunstancias han cambiado sustancialmente, por ejemplo, un cambio de directivo responsable de violaciones previas y una reparación completa de la violación cometida. El punto de contacto local designado por Fairtrade International, y ratificado por la red de productores local, está concebido para apoyar a los trabajadores en el conocimiento y la comprensión de sus derechos y puede apoyar a los trabajadores para establecer y operar sindicatos. El apoyo a los productores Fairtrade pondrá a disposición este punto de contacto.	

3.4.3 NUEVO 2014 Protocolo de Libertad de Asociación

Básico	Su empresa acepta resueltamente las condiciones del requisito 3.4.2**a través de la firma** del

Año 0	Protocolo de Libertad de Asociación y Sindical que Fairtrade International pone a su disposición en el Anexo 3 de este Criterio. En caso de que una empresa cambie de propietario o de alta gerencia, los nuevos propietarios/gerencia **firman** el protocolo de Libertad de Asociación y Sindical en un plazo máximo de 3 meses.

3.4.4 NUEVO 2014 Informar a los trabajadores sobre la Libertad de Asociación

Básico **Año 0**	La garantía del derecho a sindicalizarse incluida en el Protocolo de Libertad de Asociación y Sindical es comunicada a los trabajadores mediante, al menos: • Traducción a los idiomas necesarios. • Exposición pública en el lugar de trabajo.

Orientación: Este requisito permite a su empresa garantizar que los derechos de libertad de asociación y sindical de los trabajadores quedan claramente comunicados y todos los empleados los entienden. Esto demuestra el compromiso de su empresa para la adopción de una actitud abierta y positiva ante el hecho de que los trabajadores se organicen.

3.4.5 NUEVO 2014 Permitir a los representantes sindicales reunirse con los trabajadores

Básico **Año 0**	Exista la presencia de un sindicato o no, su empresa **permite** a los representantes de organizaciones sindicales que representan a los trabajadores en el sector o la región que se reúnan con los trabajadores en las instalaciones de la empresa, para informarles sobre la sindicalización y/o realizar sus funciones de representación, en un lugar y momento acordado. Los trabajadores pueden también escoger la opción de reunirse con los representantes del sindicato en cualquier otro lugar. Los momentos y lugares de estas reuniones acordadas **son razonables**, la gerencia **no interfiere** en ningún aspecto, ni dirige o vigila estas reuniones. Donde los trabajadores no estén incluidos en una relación de negociación colectiva, el órgano de certificación determinará si hubo algún tipo de intimidación o coerción que influyera en esta decisión.

Orientación: Un sindicato es una organización permanente concebida para representar a los trabajadores, incluyendo mediante la negociación colectiva, sobre los términos y condiciones de trabajo. La legitimidad de un sindicato está dada por la medida en que es independiente y controlado por sus miembros.
Los trabajadores siempre deben tener la posibilidad de asistir a las reuniones sindicales durante recesos programados y fuera del horario laboral. Los trabajadores también pueden escoger el lugar donde sostener dichas reuniones con los representantes sindicales.

El punto local de contacto designado por Fairtrade International puede apoyar a los trabajadores y facilitar reuniones entre los trabajadores y los sindicatos (véase requisito 3.4.2).

3.4.6 Organización de trabajadores independiente

Básico	**Existe** alguna forma de organización de trabajadores independiente y elegida

Año 0	democráticamente para que represente a los trabajadores en la empresa y negocie con la gerencia. Los trabajadores **toman la iniciativa** por sí mismos y **se les permite** organizarse independientemente de la gerencia. Se espera que la gerencia les dé la oportunidad de organizarse **sin interferir** en el proceso ni dirigir, directa o indirectamente, las decisiones relacionadas con la formación, el reconocimiento y la gestión de esta organización. Su empresa **respeta** la organización autónoma de los trabajadores, involucrándose con los representantes de estas organizaciones a través de diálogos frecuentes.
Orientación: Si los trabajadores desearan establecer un sindicato en el lugar de trabajo, la empresa está llamada a proporcionar el apoyo necesario para explotar al máximo las capacidades de los trabajadores que desean hacerlo. Estos trabajadores recibirán, dentro de lo razonable, tiempo libre pagado para que asistan a las actividades de creación de capacidades. Véase el requisito 1.2.3sobre la asignación de recursos y tiempo para este tipo de actividades. El punto de contacto local puede apoyar a los trabajadores para que se organicen e inicien procesos de negociación colectiva (véase requisito 3.4.2).	

3.4.7 Ninguna injerencia en la libertad de asociación de los trabajadores

Básico **Año 0**	Su empresa **no interfiere** de ninguna manera en la libertad de asociación y sindical mediante el control u obstrucción a los sindicatos u otros representantes de los trabajadores o favoreciendo a una organización de trabajadores por encima de otra.
Orientación: Esta interferencia puede incluir apoyo financiero, o con otros medios, a organizaciones de trabajadores, así como promesas o amenazas para influir en la decisión de los trabajadores de afiliarse a una organización o a otra. Apoyar a una organización más que a otra puede incluir negociar con una mientras se excluye a la otra o proporcionar servicios a una y no a la otra.	

3.4.8 Reuniones con representantes sindicales/electos de los trabajadores

Básico **Año 0**	Su empresa **garantiza** que los representantes sindicales/electos de los trabajadores: • Tengan acceso a todos los trabajadores en el lugar de trabajo durante la jornada laboral sin intervención o presencia de los representantes de la gerencia y en los momentos acordados, aproximadamente cada tres meses; • Puedan reunirse entre ellos durante las horas regulares de trabajo, por lo menos durante una hora una vez al mes; • Se reúnan con representantes de la alta gerencia durante la jornada laboral, al menos una vez cada 3 meses. Estas reuniones **se programan** de forma periódica y **quedan documentadas**.
Orientación: Los representantes de los trabajadores deberían contar con un tiempo razonable para asistir a estas reuniones. La gerencia debe establecer reglas que garanticen que las necesidades operacionales quedan resueltas. Las limitaciones de tiempo no deben poner en peligro el ejercicio del derecho de sindicación. Véase el requisito 1.2.3 sobre la asignación de recursos a este tipo de reuniones. El término alta gerencia se refiere al personal autorizado a tomar decisiones. Las reuniones con la alta gerencia sirven para exponer las quejas de los trabajadores y las preocupaciones de la directiva. Es recomendable que los trabajadores se animen a compartir sus opiniones en las reuniones de trabajo periódicas con su supervisor para resolver problemas de manera informal y evitar mayores complicaciones.	

3.4.9 Resultados de las reuniones

Básico **Año 0**	Las conclusiones de las reuniones con la alta gerencia (véase requisito 3.4.8) **están firmadas** y **documentadas** tras la reunión.
Orientación: Los trabajadores deberían conocer los resultados principales de las reuniones a través de sus representantes. La gerencia puede publicar estos resultados con el acuerdo de los participantes en la reunión.	

3.4.10 Convenio de negociación colectiva sectorial

Básico **Año 1**	En países donde se haya acordado un Convenio de Negociación Colectiva para el sector en el que su empresa desarrolla su negocio, su empresa **firma y acata** este convenio. La negociación colectiva a nivel de empresa puede llevarse a cabo incluso si existe un convenio colectivo para todo el sector, sin embargo, los acuerdos a nivel de la empresa **no establecen** condiciones inferiores a las del convenio del sector.

3.4.11 Negociaciones en ausencia de un Convenio de Negociación Colectiva

Básico **Año 1**	Si no existe un Convenio de Negociación Colectiva en el sector, su empresa **participa activamente** en un proceso que permita iniciar un acuerdo colectivo con los representantes electos de los trabajadores. Su empresa **no rechaza** ninguna oportunidad genuina de negociar colectivamente con los trabajadores. Las negociaciones pueden tener lugar con un sindicato reconocido o, en ausencia de sindicato, con representantes electos de los trabajadores, pero solo donde tales representantes estén admitidos por la ley y estén legalmente autorizados a negociar (véase requisito 3.4.6). En caso de que los trabajadores hayan decidido libre y específicamente no formar o afiliarse a un sindicato y no estén autorizados legalmente a negociar de manera colectiva, no se aplicará el requisito de negociación colectiva. En este tipo de situación el órgano de certificación determinará si ha habido alguna forma de intimidación o de coerción en esta decisión (véase requisito 3.4.4). Esta decisión no puede ser el resultado de ninguna votación en la que haya estado involucrada, de ninguna manera, la gerencia.

Orientación: Los sindicatos tienen derecho a, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, tratar de mejorar las condiciones de vida y trabajo de los miembros a los que el sindicato representa. Los empleadores deberán respetar este derecho y aceptar que tienen el deber de negociar de buena fe si los trabajadores quieren ejercer este derecho. Asumir la obligación de negociar implica que la empresa aceptará tiempos razonables y el lugar para la negociación, participar en las reuniones, tomar seriamente en consideración las propuestas y darles una respuesta. Por otro lado, las empresas deben hacer todos los esfuerzos razonables para alcanzar un acuerdo.

Un acuerdo negociado entre un sindicato reconocido o representantes electos de los trabajadores y la gerencia debe abarcar los temas que normalmente cubre un convenio colectivo. Al menos debe incluir los niveles salariales, manual de empleo, horario, normativa sobre vacaciones y horas extras. El punto de contacto local puede actuar como facilitador en este proceso (véase requisito 3.4.2).

Se recomienda que los salarios se negocien entre la gerencia y el sindicato a través de un sistema de evaluación comparativa (teniendo en cuenta los salarios y otros beneficios de las empresas comparables) y en relación con los ingresos adicionales que obtiene la empresa a través de Fairtrade.

Si no hay un sindicato presente, la directiva y los representantes de los trabajadores pueden comenzar un diálogo con la Federación Sindical Nacional para el correspondiente sector y la Federación Sindical Mundial (o la Secretaría de Comercio Internacional apropiado) sobre la mejora de la representación de los trabajadores y la implementación de un convenio de negociación colectiva.

3.6 Condiciones de empleo

Intención y alcance: Esta sección pretende garantizar las buenas prácticas en relación al pago de los trabajadores y sus condiciones de empleo, según se establece en los Convenios de la OIT C95 (Convenio sobre la protección del salario), C100 (Convenio sobre igualdad de remuneración) y C110 (Convenio sobre las plantaciones).

Esta sección también se propone garantizar buenas prácticas en relación a los permisos por enfermedad, seguridad social, protección de la maternidad y la vivienda de los trabajadores, según se establece en los Convenios de la OIT C102 (Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)) Parte III, C121 (Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales), C130 (Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad), C183 (Convenio sobre la protección de la maternidad) y la Recomendación R115 de la OIT (Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores).

3.5.1 Salarios y condiciones de empleo

Básico **Año 0**	Su empresa **establece** 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 (véase requisito 3.5.4). Su empresa **especifica** los salarios para todas las funciones de los empleados y todas las modalidades de empleo, como el trabajo a destajo.
Orientación: 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.	

3.5.2 Ningún descuento de los salarios

Básico	Su empresa **no realiza** descuentos en los salarios a menos que esté permitido por las leyes

Año 0	nacionales, recogido en el Convenio de Negociación Colectiva y cuenten con el consentimiento escrito del empleado. Si su empresa hace deducciones de los salarios por los servicios que presta, las cantidades **son acordes** a los gastos reales que su empresa hace y **no son utilizados** con fines disciplinarios.
Orientación: Un ejemplo de deducciones por servicios prestados sería la vivienda y en algunos casos se deducen de la nómina las cuotas de devolución de préstamos sobre la Prima.	

3.5.3 Salarios por hora

Básico **Año 0**	Para el trabajo basado en producción, cuotas y a destajo, durante las horas normales de trabajo, su empresa **paga** el equivalente al promedio de trabajo remunerado por hora basado en una carga de trabajo media. Este importe **no está** por debajo del salario mínimo proporcional o de la media del sector correspondiente, el que sea mayor. La información sobre este tipo de pago **es transparente y accesible** para todos los trabajadores y organizaciones de trabajadores.

3.5.4 Incremento del nivel salarial

Básico **Año 1**	Si la remuneración (salarios y beneficios) están por debajo de las referencias de salario digno que Fairtrade International ha aprobado, su empresa **garantiza** que los salarios reales aumenten anualmente para cerrar cada vez más la brecha con el salario digno. Los pasos y los períodos del incremento hasta llegar al salario digno aplicable **se negocian** con los representantes sindicales/electos de los trabajadores.
Orientación: 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. Una vez que se haya alcanzado el salario digno, se espera que haya incrementos salariales que vayan al paso de la inflación. Donde no se hayan establecido aún referencias para salario digno, se exigen incrementos salariales periódicos además de los incrementos relacionados con la inflación. Las negociaciones sobre los incrementos salariales anuales no tienen que efectuarse cada año, siempre y cuando los salarios reales aumenten cada año. Las negociaciones pueden tener lugar de acuerdo a la práctica de la industria, por ejemplo, anualmente, cada dos o cada tres años, según los términos del convenio salarial. Si los salarios están establecidos a niveles regionales o del sector de manera que no se cierra la brecha con el salario digno a través de incrementos periódicos, el empleador puede satisfacer este requisito con el incremento de otras formas de remuneración siempre que se tenga el acuerdo de los representantes sindicales/electos de los trabajadores. Fairtrade define 'salario digno' como la remuneración recibida por un trabajador en una semana de trabajo normal en un lugar específico y que sea suficiente para que el trabajador y su familia puedan permitirse un estándar digno de vida. Los elementos de un estándar digno de vida incluyen comida, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, ropa y otras necesidades esenciales, entre ellas, provisiones para afrontar acontecimientos inesperados. 'Remuneración' consiste en salarios, otros beneficios monetarios y beneficios en especie. Si la empresa atraviesa una crisis financiera o si las ventas Fairtrade no son suficientes como para justificar un aumento encaminado al salario digno, los incrementos de salario cubrirán, al menos, la tasa de inflación hasta que se resuelva la situación.	

3.5.5 Pagos periódicos y documentados a los trabajadores

Básico **Año 0**	Su empresa **realiza los pagos** a los trabajadores a intervalos regulares programados y **quedan documentados** mediante una nómina que incluya toda la información necesaria. Los pagos **se realizan** en la moneda de curso legal.

3.5.6 Contratos de empleo

Básico **Año 0**	Su empresa **tiene** un contrato de empleo legal vinculante por escrito para todos los trabajadores permanentes, firmado por el empleador y por el empleado; este contrato incluye, al menos: descripción del puesto, horas de trabajo, tasa salarial, regulación de las horas extras, beneficios sociales, derechos y deducciones, vacaciones anuales pagadas, protección del trabajador contra la pérdida de salario en caso de enfermedad, discapacidad o accidente, así como el período de preaviso para la terminación del contrato que será igual para empleado y empleador.
Orientación: Como orientación para la redacción de los contratos, su empresa puede recurrir a los contratos específicos para el sector, cuando sean aplicables. También se pueden incluir otros detalles del convenio de negociación colectiva.	

3.5.7 Contratos para trabajadores temporales

Básico **Año 1**	Los trabajadores temporales empleados por un período de 3 meses o más de servicio ininterrumpido **cuentan con** un contrato de trabajo legal vinculante por escrito con una descripción del puesto de trabajo y firmado por el empleador y por el empleado. En este caso se aplica también el requisito 3.5.8. En caso de disolución del contrato, el tiempo de notificación previa **es** el mismo para empleador y trabajador.
Orientación: El contrato protege al trabajador de la pérdida de salario en caso de enfermedad, discapacidad y accidente.	

3.5.8 Los trabajadores conocen las condiciones de su empleo

Básico **Año 0**	Su empresa **se asegura** de que todos los trabajadores sean **conscientes** de sus derechos y deberes, responsabilidades, salarios y horarios de trabajo como parte del contrato de trabajo legal. Usted **se asegura** de que todos los trabajadores **tienen** una copia firmada de su contrato de trabajo y de que **comprenden** el contenido de sus contratos, proporcionándoselos en un formato y lenguaje comprensibles.

3.5.9 Regulaciones sobre horas de trabajo y horas extra

Básico **Año 0**	Su empresa **cumple** con la legislación nacional y local aplicable y los estándares del sector en cuanto a las horas de trabajo y las regulaciones sobre horas extras. Su empresa **no exige** a los trabajadores que trabajen más de 48 horas a la semana periódicamente.
Orientación: Es posible hacer excepciones al requisito de 48 horas en los casos de “trabajo de guardia.” Se aplican suplementos para las horas extras (véase requisito 3.5.12).	

3.5.10 Días de descanso obligatorios

Básico	Su empresa **permite** a los trabajadores al menos un día de descanso por cada 6 días

Año 0	consecutivos trabajados, a menos que se den circunstancias excepcionales. Para circunstancias excepcionales, su empresa **solicita** al órgano de certificación una excepción que se concederá solamente para un año natural. Si el órgano de certificación concede la excepción, esta **es comunicada** a los trabajadores y no puede entrar en contradicción con lo establecido en la legislación nacional. Es responsabilidad de su empresa garantizar la conformidad con la legislación laboral de su país. Una excepción es válida para un máximo de 12 semanas por año natural. No se permitirá que los trabajadores trabajen más de 14 horas al día o más de 72 horas a la semana o más de 18 días consecutivos sin descanso.
Orientación: Circunstancias excepcionales son, por ejemplo, períodos de máxima producción o condiciones de cambio de tiempo.	

3.5.11 Restricciones para horas extras

Básico **Año 0**	Su empresa **no exige** trabajar horas extras. Las horas extras se permiten si son voluntarias, no se recurre a ellas periódicamente y no se extienden durante un período de más de 3 meses consecutivos. **No exceden** 12 horas por semana, a menos que se den circunstancias excepcionales (véase requisito 3.5.10). En todos los casos se aplicarán los suplementos por horas extras (3.5.12). **Se cumple** la legislación nacional si supera este requisito.
Orientación: Circunstancias excepcionales son, por ejemplo, períodos de máxima producción o condiciones de cambio de tiempo.	

3.5.12 Tasas para el trabajo de horas extras

Básico **Año 0**	Su empresa **compensa** las horas extras con un suplemento. El suplemento **es pagado** según un factor de 1.5 para el trabajo realizado en un día de trabajo normal y **pagado** según un factor de 2 para el trabajo realizado en el día regional de descanso, en los festivos nacionales y para el trabajo nocturno, a menos que se defina otra cosa en la legislación nacional, en el Convenio de Negociación Colectiva o en los acuerdos con los sindicatos. Si su empresa compensa las horas extra de trabajo con tiempo libre, **se aplica** el factor suplementario.

3.5.13 Vacaciones pagadas anuales

Básico **Año 0**	Su empresa **garantiza** a los trabajadores al menos 2 semanas de vacaciones pagadas al año, sin incluir en ellas los permisos ocasionales y por enfermedad. El período de permiso anual **es acorde** a la legislación nacional y/o a lo detallado en el convenio de negociación colectiva específico o del sector, si alguno de ellos supera las dos semanas.
Orientación: 'Semana' significa semana natural.	

3.5.14 Pausas de comida y descanso

Básico	Su empresa **garantiza** y **respeta** las pausas de comida y descanso.

Año 0	

3.5.15 Licencias por enfermedad

Básico **Año 0**	Su empresa **implementa** una regulación sobre licencias por enfermedad y licencias por accidente laboral. La regulación **garantiza** que los trabajadores están protegidos contra el despido durante una licencia por enfermedad. También **se garantiza** que los trabajadores reciban algún tipo de ingreso durante la licencia por enfermedad. **No se deduce** el permiso por enfermedad de las vacaciones anuales. La regulación **es**, al menos, acorde a la legislación nacional.
Orientación: Se recomienda que su empresa conceda un mínimo de 5 días pagados por enfermedad al año.	

3.5.16 Licencia por maternidad

Básico **Año 0**	Su empresa **garantiza** a sus trabajadores al menos 8 semanas de licencia por maternidad con el pago que establezcan las leyes nacionales y nunca inferior a 2/3 del pago regular, el que sea mayor, sin incluir en este período las vacaciones anuales y sin perder ningún privilegio a causa de este permiso. Su empresa **no pone fin** al contrato de una mujer durante su embarazo o permiso de maternidad, excepto por causas no relacionadas con el embarazo o nacimiento del niño. La legislación nacional **se cumple** si excede este requisito.
Orientación: 'Semana' significa semana natural.	

3.5.17 Incremento del permiso por maternidad

Des **Año 3**	Si el permiso por maternidad es inferior a 12 semanas, su empresa **lo incrementa** una semana cada año hasta alcanzar las 12 semanas, con compensación acorde al requisito 3.5.16. La legislación nacional **se cumple** si excede este requisito.

3.5.18 Madres lactantes

Básico **Año 0**	Su empresa **concede** a las madres lactantes una o más pausas diarias durante la jornada laboral o reducción de las horas de trabajo diarias para amamantar a su niño hasta los 9 meses de su nacimiento.

3.5.19 Seguridad social

Básico **Año 0**	Su empresa **proporciona** seguridad social legal a todos los trabajadores.
Orientación: Véase requisito 3.5.21 sobre beneficios equivalentes para trabajadores migrantes y de temporada/temporales.	

3.5.20 Pensiones

Des	Su empresa **trabaja** para que todos los trabajadores permanentes cuenten con un fondo de previsión o plan de pensiones.
Año 3	La legislación nacional **se cumple** si excede este requisito.
Orientación: Véase requisito 3.5.21 sobre beneficios equivalentes para trabajadores migrantes y de temporada/temporales.	

3.5.21 Remuneración equitativa

Básico	Los trabajadores locales y migrantes, de temporada/temporales y permanentes **reciben** beneficios equivalentes e iguales condiciones laborales para un mismo trabajo realizado.
Año 1	En caso de que no puedan otorgarse los mismos beneficios, como en el caso de plan de pensiones o seguridad social a un grupo de trabajadores (por ejemplo trabajadores migrantes o de temporada/temporales) esos trabajadores **reciben** el equivalente o una alternativa por otros medios.

3.5.22 Empleo permanente

Básico	Todo el trabajo regular **es desempeñado** por trabajadores permanentes. Los contratos de duración limitada y la subcontratación están permitidos durante los períodos de máxima actividad, en caso de tareas especiales y bajo circunstancias excepcionales.
Año 0	Su empresa **no utiliza** el empleo basado en la producción, cuotas, o el trabajo a destajo, como medio para evitar el establecimiento de contratos basados en tiempo y no en producción.
Orientación: Solamente el trabajo que se suma a los niveles de trabajo habituales durante las temporadas de máxima actividad puede realizarse por trabajadores de temporada/temporales. Trabajo regular se refiere a las tareas que son estables dentro del ciclo de cultivo del producto Fairtrade y excluye a todos los trabajos de temporada. Trabajo temporal se refiere a las tareas especiales que se llevan a cabo ocasionalmente o por temporada.	

3.5.23 Contratación directa

Básico	Su empresa **realiza** toda la contratación habitual de los trabajadores de temporada/temporales para la producción Fairtrade de manera directa, en lugar de a través de un subcontratista.
Año 1	
Orientación: Véase requisito 3.5.24 sobre subcontratación y trabajo no regular.	

3.5.24 Selección de subcontratistas

Básico	Su empresa solo podrá subcontratar trabajadores para trabajos no regulares o en

Año 1	circunstancias excepcionales, si usted no puede contratar directamente. Cuando haya que recurrir a la subcontratación se **observan cuidadosamente** las siguientes normas: Cuando se haya de hacer uso de un subcontratista, la gerencia **desarrolla** unos criterios de selección adecuados para ayudar a decidir sobre la elección. Previo a la firma del contrato con un subcontratista, la directiva **ha visto y aprobado** sus credenciales. Los subcontratistas **son capaces** de proporcionar servicios que cumplan la legislación nacional, el Convenio 181 de la OIT (Convenio sobre las agencias de empleo privadas) y con criterios específicos del capítulo 3 de este Criterio sobre Condiciones laborales con respecto a salarios, contratos y jornada laboral (requisitos. 3.5.1, 3.5.8, 3.5.9), libertad de asociación y sindical (requisitos 3.4.1, 3.4.7), trabajo forzado y no voluntario (requisito. 3.2.1), trabajo infantil (requisito 3.3.1, 3.3.2), discriminación (3.1.1) y salud y seguridad (3.6.1). Además, el subcontratista **se compromete** por contrato (entre su empresa y el subcontratista) a cumplir estos requisitos y **está de acuerdo** con ser objeto de una auditoría si el órgano de certificación lo considera oportuno.
Orientación: El trabajo no regular es el trabajo que se considera como fuera de las operaciones principales de la empresa.	

3.5.25 Registro de trabajadores subcontratados

Básico **Año 1**	Si su empresa subcontrata trabajadores, usted **lleva un registro** de los trabajadores contratados (del contratista) que indique el número de trabajadores, sus pagos y horas de trabajo.

3.5.26 NUEVO 2014 Prácticas de contratación

Básico **Año 0**	Si su empresa contrata activamente a trabajadores de otras regiones de su país o de otros países, usted **garantiza** que las prácticas de contratación de la agencia o la persona involucrada cumplan con los requisitos detallados en 3.5.24. Su empresa **paga** la contratación o la agencia y los gastos del visado. También **paga** los gastos de viaje para estos trabajadores desde y hacia su país o región una vez haya finalizado el período de trabajo siempre que dicho período haya sido inferior a un año.

3.5.27 Procedimiento de quejas

Básico	Su empresa **tiene** un procedimiento de quejas establecido que comunique a los

Año 0	trabajadores que: • Les permite presentar quejas directamente o de forma anónima; • Permite quejas anónimas y directas de terceras partes; • Garantiza decisiones resolutivas y que se implementarán las soluciones de manera oportuna; • Protege a los trabajadores que presenten quejas ante posibles represalias; • Informa plenamente al querellante y permite un proceso de apelación; • Incluye un procedimiento para casos de acoso sexual (véase requisito 3.1.6). La empresa **garantiza** que los trabajadores sean completamente conscientes y entiendan los procedimientos, que conozcan que tienen derecho a que se les escuche y el derecho de apelar ante una parte independiente. Las quejas relacionadas con el acoso sexual se designan a una mujer especialmente nombrada para estos casos o a un comité de mujeres, vinculadas a una de las altas directivas, cuando sea posible, y con acceso directo al director ejecutivo. Se aplicarán los mismos principios en caso de acoso sexual a otros grupos que no sean mujeres. El procedimiento de quejas **es acorde a** la legislación nacional.
Orientación: Un procedimiento de queja es un procedimiento para la solución de conflictos. Los representantes de los trabajadores deberían recibir formación sobre estos procedimientos y desempeñar un papel activo a la hora de establecerlo. Cualquier queja presentada se investiga, se le da seguimiento y se documenta.	

3.5.28 Alojamiento de los trabajadores

Básico **Año 3**	Si su empresa proporciona alojamiento a los trabajadores permanentes, migrantes, de temporada/temporales o antiguos trabajadores, **garantiza** una seguridad estructural y unos niveles razonables de decencia, privacidad, seguridad e higiene, además de incluir mantenimiento regular y mejoras de la vivienda e instalaciones comunes anexas. Si se comparten las instalaciones sanitarias, **están disponibles** un número razonable de aseos y duchas, con agua limpia, por número de usuarios y según la práctica común de la región. **Se cumple con** las regulaciones nacionales o estatales en todos los casos y se deberían tomar en consideración las normas regionales. Si su empresa cobra alquiler por la vivienda, este **es** acorde a los promedios locales. Si su empresa proporciona de manera gratuita vivienda básica a la mayoría de los trabajadores generales, usted **compensa** a los trabajadores que no acceden a la vivienda gratuita con una prestación que les permita pagar el alquiler de una vivienda con las mismas características. Los trabajadores tienen la libertad de poder escoger si quieren ser alojados en la finca o no.

Orientación: Solo se debería proporcionar vivienda a los trabajadores en caso de que la finca quede lejos de los centros poblacionales, no haya disponibles viviendas en suficiente cantidad o cuando la naturaleza del trabajo exige que el trabajador esté disponible en poco tiempo. El requisito y orientación se basan en los estándares laborales internacionales. Los principios para un alojamiento correcto y decente que proporcione un ambiente adecuado para los trabajadores, debe garantizar:
Para viviendas familiares y dormitorios

- Suficiente luz natural durante el día y acceso a una iluminación artificial suficiente para que permita leer;
- Ventilación que garantice una circulación de aire suficiente en todas las condiciones climáticas y atmosféricas y en los casos que tengan fuego dentro para calentar o cocinar;
- Suministro de agua potable segura, suficiente como para satisfacer las necesidades de beber y comer;
- Instalaciones sanitarias que proporcionen privacidad e higiene y sean suficientes en número;
- Desagües que garanticen la higiene y eviten la contaminación ambiental;
- Medidas anti-incendios;
- Instalaciones eléctricas seguras, donde existan.

Para dormitorios (generalmente considerados como solución para alojamiento por cortos períodos de tiempo):

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

Para cubrir las necesidades de privacidad de los trabajadores, se recomienda que la directiva acuerde con los trabajadores cómo satisfacer sus necesidades de privacidad.

Para más detalles sobre alojamiento, pueden consultar el Helpdesk Factsheet No. 6, 2009 de la OIT sobre la vivienda de los trabajadores.

3.7 Salud y seguridad en el trabajo

Intención y alcance: Esta sección tiene como objetivo evitar accidentes laborales, reduciendo al mínimo los riesgos en el lugar de trabajo. Se basa en los convenios C155 (Convenio sobre seguridad y salud) y C184 (Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura) de la OIT así como en la Recomendación R164 (Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores) de la OIT.

Esta sección también pretende que la salud y el bienestar de los trabajadores estén garantizados según establecen los convenios C077 y C078 (Convenios sobre exámenes médicos de los menores (trabajos industriales y no industriales) y la Recomendación R102 (Recomendación sobre los servicios sociales) de la OIT.

3.6.1 Seguridad en el lugar de trabajo

Básico	Su empresa se asegura de que los procesos de trabajo, lugares de trabajo, maquinaria y

Año 0	equipo en el lugar de producción son lo más seguros posible y cualquier riesgo inherente para la salud queda minimizado gracias a un control adecuado. Para garantizar la seguridad: • Las áreas de riesgo y peligros potenciales **están** claramente identificados mediante señales de aviso en el idioma apropiado y, de ser posible, incluir pictogramas; • Las instrucciones de seguridad y procedimientos en los que se incluya la prevención de accidentes y respuesta ante ellos, **están en funcionamiento** y han sido **comunicados** al personal; • Toda la maquinaria y equipos peligrosos **están equipados** con dispositivos de seguridad adecuados; • Sobre las partes móviles **se colocan** dispositivos de protección; • Se **proporciona** equipo de seguridad a todos los trabajadores, quienes **son** instruidos y monitoreados en su uso correcto; • El equipo de fumigación química **es almacenado** de manera segura.
Orientación: De acuerdo a la regulación de subcontratistas, la gerencia es responsable de la seguridad de la maquinaria de todos ellos.	

3.6.2 Oficial de salud y seguridad

Básico **Año 0**	Su empresa **nombra** un Oficial de salud y seguridad responsable de los asuntos relacionados con la salud y seguridad laborales. La alta gerencia de la empresa es responsable de garantizar que el Oficial de salud y seguridad esté debidamente capacitado para el trabajo y tenga una descripción de sus tareas en la que se incluya: implementación, sugerencia, planificación y monitoreo de las medidas para mejorar la salud y seguridad en el lugar de trabajo, así como informar y formar a trabajadores sobre la salud y seguridad laborales.
Orientación: El Oficial de salud y seguridad no tiene necesariamente que estar contratado exclusivamente para llevar a cabo estas tareas, puede tener otros deberes y responsabilidades dentro de la empresa.	

3.6.3 Comité para salud y seguridad

Básico **Año 1**	Su empresa **establece** un Comité para salud y seguridad laborales con representación de los trabajadores. El Comité para salud y seguridad **mantiene** reuniones regulares con el Oficial de salud y seguridad para debatir sobre la salud y seguridad en el lugar de trabajo.
Orientación: El comité ha de reflejar la composición del conjunto de los trabajadores e incluir una representación equilibrada de mujeres. El Oficial de salud y seguridad lleva a cabo sus tareas en estrecha colaboración con este comité y evalúa sus quejas y sugerencias para alcanzar mejoras. El comité es activo en la comunicación con los trabajadores sobre temas relacionados con la salud y seguridad laborales y sugiere medidas de mejora al Oficial de salud y seguridad. Este requisito no es aplicable a pequeñas empresas a menos que lo exija la legislación nacional.	

3.6.4 Evaluaciones de riesgo sobre salud y seguridad

Des **Año 3**	Su empresa **lleva a cabo** regularmente evaluaciones sobre salud y seguridad junto a los trabajadores y sus representantes para salud y seguridad (véase requisito 3.6.3) y adaptar las medidas de seguridad consecuentemente.
Orientación: Este requisito no es aplicable a pequeñas empresas a menos que lo exija la legislación nacional.	

3.6.5 Instrucciones de seguridad visibles

Básico **Año 0**	Toda la información, instrucciones de seguridad, intervalos de reentrada y recomendaciones de higiene relativas a los trabajos peligrosos **se muestra** claramente en un lugar visible del lugar de trabajo, en el idioma que los trabajadores comprendan y con imágenes.

3.6.6 Formación sobre salud y seguridad laborales

Básico **Año 0**	Su empresa **capacita** periódicamente, al menos una vez al año, a trabajadores y a sus representantes sobre los requisitos básicos de la salud y seguridad laborales, protección de la salud y primeros auxilios. La formación se repite para todos los trabajadores nuevos o reincorporados. Su empresa **registra** estas actividades formativas indicando los temas tratados, fecha, duración, nombre de los asistentes y formadores.
Orientación: La formación incluye la concienciación de los trabajadores sobre su derecho a retirarse voluntariamente de situaciones peligrosas sin ser penalizados por ello.	

3.6.7 Formación sobre trabajos peligrosos

Básico **Año 0**	Su empresa **forma** adecuadamente a los trabajadores encargados de cualquier trabajo potencialmente peligroso de acuerdo con las tareas que realizan. La formación **abarca** los riesgos para la salud y ambientales de los productos que manejan los trabajadores, si procede, y capacitarlos para tomar las medidas de emergencia correctas en caso de accidente. Su empresa **registra** estas actividades formativas indicando los temas tratados, fecha, duración, nombre de los asistentes y formadores.
Orientación: El trabajo peligroso incluye, pero no se limita a, fumigar y trabajar con productos químicos peligrosos, manejar vehículos y maquinaria de funcionamiento, como carretillas elevadoras y prensas hidráulicas, así como el trabajo en alturas.	

3.6.8 Acceso a agua potable

Básico **Año 0**	Su empresa **proporciona** agua potable cercana para todos los trabajadores y **señala claramente** las instalaciones de agua potable etiquetándolas como tal. Si la pureza del agua ha sido señalada como un riesgo, el agua potable **se analiza** al menos dos veces al año para ajustarse a las variaciones estacionales.

3.6.9 Acceso a baños y a instalaciones para lavarse las manos

Básico **Año 0**	Su empresa **proporciona** baños limpios con el lavamanos cerca de las instalaciones, vestuarios para todos los trabajadores, duchas limpias para los trabajadores que manejan plaguicidas. Se proporcionan armarios o taquillas con llave cuando se solicite. Los baños, los vestuarios y las duchas **están separados** para mujeres y hombres y el número de aseos y lavamanos **es proporcional** al número de trabajadores (proporción mínima 1:25). Su empresa también **instala** lavamanos cerca de la cantina. Todas las instalaciones **se limpian** periódicamente y están equipadas con desagües y tuberías cubiertas.
Orientación: Los desagües que se limpian diariamente pueden permanecer abiertos para un acceso más fácil siempre y cuando no se utilicen para desechos peligrosos y no suponga un peligro para la seguridad.	

3.6.10 Áreas de descanso y comedores

Des **Año 6**	Su empresa **proporciona** áreas adecuadas donde los trabajadores puedan descansar y comedores con cocina donde sea necesario o si se solicita.
Orientación: Las áreas de descanso estarán separadas para hombres y mujeres si los trabajadores así lo solicitan. Las pequeñas empresas no requieren comedores.	

3.6.11 Mantenimiento de las instalaciones de la empresa

Básico **Año 0**	Las instalaciones de su empresa y sus alrededores **están libres** de defectos obvios y se mantendrán en todo momento en condiciones seguras, limpias y, cuando sea preciso, higienizadas.
Orientación: En particular, todos los productos terminados, inventario y materiales de almacenamiento se mantienen en lugares limpios, que no presenten peligro y de fácil acceso.	

3.6.12 Requisitos para locales de trabajo cerrados

Básico **Año 0**	Todos los lugares de trabajo de su empresa que no sean al aire libre **disponen** de iluminación adecuada, calefacción y ventilación correspondientes al clima local.

3.6.13 Mantenimiento del sistema eléctrico

Básico **Año 0**	El equipamiento eléctrico, cableado y tomas de la empresa **se encuentran** instalados de manera adecuada, con toma a tierra y revisado periódicamente por un profesional en cuanto a sobrecargas y fugas.

3.6.14 Salidas de emergencia señaladas

Básico	Su empresa **dispone** de salidas adecuadamente señaladas para casos de incendios, rutas

Año 0	de evacuación, equipo anti-incendios y alarmas para casos de incendio en todos los lugares de trabajo cerrados según los estándares de la industria. Las salidas para casos de incendio y rutas de evacuación **se encuentran** libres de obstáculos para permitir una evacuación rápida y segura en caso de emergencia.

3.6.15 Formación sobre evacuación para trabajadores

Básico	Su empresa **ofrece formación** periódicamente sobre procedimientos de evacuación a nuevos y antiguos trabajadores.
Año 0	

3.6.16 Formación sobre primeros auxilios

Básico	Su empresa **proporciona** unos servicios y equipos adecuados de primeros auxilios, y personal con formación adecuada en primeros auxilios para hacer frente a todas las razonablemente previsibles situaciones de emergencia. Un número razonable de trabajadores (proporcional al número total de empleados y a la naturaleza de sus funciones) **recibe** formación periódica sobre primeros auxilios.
Año 0	
Orientación: Un equipo adecuado de primeros auxilios incluye botiquines adecuadamente provistos de fácil y rápido acceso en todo momento.	

3.6.17 Informes sobre accidentes laborales

Básico	El Oficial de salud y seguridad **elabora informes** sobre accidentes de trabajo y las medidas de primeros auxilios correspondientes.
Año 0	

3.6.18 Acceso a la atención médica en caso de lesiones o enfermedades laborales

Básico	Su empresa **facilita** el acceso a la atención médica adecuada en caso de enfermedad o lesión relacionada con el trabajo.
Año 0	
Orientación: El acceso a la atención médica adecuada significa garantizar el transporte gratuito al hospital más cercano en horas de trabajo, o la prestación de asistencia médica permanente y gratuita en el lugar durante el horario de trabajo, con capacidad y equipamiento para hacer frente a accidentes e intoxicaciones agudas.	

3.6.19 Manejo del equipo de protección personal

Básico	El equipo de protección personal (EPP) y el equipamiento que se utilizan para aplicar plaguicidas y otros químicos peligrosos **se limpia** después de cada uso en un área específica para ese fin. El EPP **se almacena** separadamente para evitar la contaminación con plaguicidas y los trabajadores **nunca lo llevan** a sus casas.
Año 0	

3.6.20 Monitoreo de la salud de los trabajadores

Básico **Año 0**	Los trabajadores que participan en la manipulación de productos químicos potencialmente peligrosos **son examinados periódicamente** por un médico, al menos una vez al año, a fin de monitorear los posibles cambios en la salud debido a la exposición a productos químicos peligrosos. Estos exámenes **son gratuitos y confidenciales** para cada trabajador.
Orientación: Los exámenes médicos se corresponden al tipo de exposición. Pueden ser valoraciones clínicas y médicas estándares, exámenes y técnicas para detectar la presencia de efectos tempranos o prolongados sobre la salud. El profesional médico debe mantener los historiales médicos de forma confidencial. Se deben notificar al empleador datos anónimos que se utilizarán para la gestión de salud y seguridad. La información médica personal no debe notificarse al empleador sin el consentimiento del empleado. La frecuencia de los exámenes depende del nivel de exposición a los productos químicos.	

3.6.21 Restricciones para la contratación para trabajos peligrosos

Básico **Año 0**	Las siguientes personas **no son contratadas** para ningún trabajo potencialmente peligroso: • menores de 18 años; • mujeres embarazadas o en período de lactancia; • personas con condiciones mental incapacitantes; • personas con enfermedades crónicas, hepáticas o renales; • personas con enfermedades respiratorias.
Orientación: Se recomienda un examen médico a los trabajadores involucrados en trabajos potencialmente peligrosos para garantizar que están aptos para este tipo de trabajo.	

3.6.22 Medidas de seguridad para manipuladores de productos químicos

Básico **Año 0**	Todos los manipuladores de productos químicos: • **son instruidos** y **formados** en profundidad periódicamente, por una institución reconocida o por especialistas en la aplicación segura y riesgos de plaguicidas y productos químicos. **Se siguen** las instrucciones de seguridad de la etiqueta del producto. Si las instrucciones de seguridad no estuvieran disponibles el tiempo de fumigación **no** supera las 4 horas. • **son relevados** periódicamente en las tareas de fumigación según un plan de rotación de tareas; • **enjuagan** todo el equipo tras la fumigación y lavar su propio equipo de protección antes de desvestirse; • **se duchan** después de la fumigación; • **controlan y cambian** regularmente los filtros de sus respiradores. Se utilizará una lista de control para esta tarea; • **calibran** adecuadamente el equipo de fumigación.

Orientación: Si las instrucciones de seguridad en la etiqueta del producto no especifican el tiempo máximo de exposición a la fumigación, entonces este tiempo no debe superar las 4 horas, a menos que exista una prueba documentada de que más tiempo es seguro aún. Tiempo de fumigación incluye tanto la fumigación como la preparación, cuando existe exposición.

3.6.23 Intervalos de reentrada después de la fumigación

Básico **Año 0**	Tras la fumigación con plaguicidas en el área de producción, **se respetan** estrictamente los intervalos mínimos de reentrada indicados por el fabricante. En caso de que el fabricante no especifique intervalos o si el fabricante no hace referencia explícita a las prácticas de cultivo que utiliza la empresa (como el uso de invernaderos), se utilizarán los siguientes intervalos de reentrada basados en las categorías de toxicidad aguda de la Organización Mundial de la Salud (OMS): • Plaguicidas altamente peligrosos (OMS Ib): 24 horas. • Plaguicidas moderadamente peligrosos (OMS II):12 horas. • Plaguicidas ligeramente peligrosos (OMS III): 6 horas. • Plaguicidas improbablemente peligrosos (OMS U): 4 horas. En todos los casos **se observa** el intervalo de reentrada y el follaje **se encuentra completamente seco** antes de permitir el acceso. El cálculo para los intervalos de reentrada comienza en el momento en que finaliza por completo la fumigación. Durante los intervalos de reentrada **no se permite** el acceso a las áreas y se avisará mediante símbolos.

3.6.24 Proporcionar a los trabajadores herramientas adecuadas

Básico **Año 0**	Su empresa **proporciona** las herramientas y ropa de trabajo adecuadas para todos los trabajadores según sus tareas y remplazarlos con regularidad de forma gratuita.

Orientación: Para las tareas relacionadas con el manejo de productos químicos peligrosos, este requisito es aplicable a las empresas de todos los tamaños; el término ropa de trabajo se refiere a equipos de protección personal (EPP- véase requisito 3.6.19).

Este requisito no se aplica a las pequeñas empresas para tareas no relacionadas con el manejo de productos químicos peligrosos a menos que lo exija la legislación nacional.

3.6.25 Acceso a servicios gratuitos de salud ocupacional

Des **Año 3**	Su empresa **proporciona** servicios gratuitos de salud ocupacional al conjunto de los trabajadores.

Orientación: Servicios de salud ocupacional es la atención primaria aplicada a incidencias relacionadas con el trabajo. Servicios de salud ocupacional incluye establecer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable que facilitará una salud óptima tanto física como mental relacionada con el trabajo.

3.6.26 Oficial médico

Básico	Su empresa **nombra** a un Oficial Médico responsable de la salud y la protección, y **lo**

Año 0	**identifica** ante el conjunto de trabajadores. El oficial médico **está cualificado** para ese puesto, por ejemplo un trabajador sanitario formado, personal de enfermería o médico. Este Oficial será el responsable de sugerir, planificar y monitorear medidas para mejorar el cuidado médico y la protección de la salud dentro de la empresa.
Orientación: El Oficial Médico no tiene que estar contratado exclusivamente para estas tareas; puede tener otros deberes y responsabilidades dentro de la empresa. Este requisito no es aplicable a pequeñas empresas a menos que lo exija la legislación nacional.	

3.6.27 Obligaciones del Oficial médico

Básico **Año 0**	El Oficial Médico **mantiene** la documentación, actualizada periódicamente y completa, sobre enfermedades y accidentes, así como proponer acciones para reducirlos cuando sea posible.
Orientación: Las acciones propuestas deben estar basadas en la evaluación de riesgos de salud y seguridad (véase requisito 3.6.4).	

3.6.28 Chequeos médicos regulares para todos los trabajadores

Básico **Año 1**	Su empresa **ofrece** exámenes regulares y chequeos médicos voluntarios a todos los trabajadores al menos una vez cada tres años. Cualquier conclusión **se comunica** al trabajador de manera confidencial y fácilmente comprensible. **Se abren** historiales de salud individuales para todos los trabajadores en el momento de su contratación. Estos historiales se mantienen de manera confidencial y la gerencia no **tiene** acceso a ellos.
Orientación: El profesional médico debe mantener los historiales confidenciales. Se deben notificar al empleador datos anónimos que se utilizarán para la gestión de salud y seguridad. La información médica personal no debe notificarse al empleador sin el consentimiento del empleado. Este requisito no es aplicable a pequeñas empresas a menos que lo exija la legislación nacional.	

3.6.29 Cuidados y consejos médicos para todos los trabajadores

Des **Año 3**	Su empresa **proporciona** a los trabajadores cuidados y consejos médicos gratuitos y periódicos en el lugar de trabajo, en un horario fijado durante la jornada laboral. Su empresa **establece** un dispensario en el lugar, donde esté legalmente permitido, con el equipamiento adecuado y un stock de medicamentos básicos para el tratamiento de las enfermedades más comunes e intoxicación aguda, con personal profesional de salud (por ejemplo, médico, enfermera, trabajador sanitario) presente según un calendario expuesto en el dispensario. Si no hay médico que atienda de manera regular en el dispensario, la empresa **firma** un contrato con un médico al que se remitan los pacientes y cuyo coste asume la empresa. El médico lleva a cabo los reconocimientos médicos reglamentarios y aconseja y supervisa al enfermero/a o trabajador sanitario de la empresa.
Orientación: Este requisito no es aplicable a pequeñas empresas a menos que lo exija la legislación nacional.	

3.6.30 Prevención de enfermedades contagiosas y epidemias

Des	Su empresa **establece e implementa** una política para prevenir y ocuparse de las principales enfermedades contagiosas del lugar, así como una estructura de información sobre la incidencia de epidemias. Esta política **tiene** particularmente en cuenta el contexto local (por ejemplo, en lo que se refiere a VIH/SIDA).
Año 6	

4. Desarrollo ambiental

Intención y alcance: La intención de esta sección es garantizar que su empresa realice prácticas agrícolas y ambientales que contribuyan a un sistema de producción más sostenible donde se minimicen los riesgos para la salud y el ambiente. Proteger y mejorar la biodiversidad en la finca y áreas adyacentes apoya el objetivo de un sistema de producción sostenible.

4.1 Gestión ambiental

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

Los requisitos de esta sección se aplican a la empresa productora de cultivos Fairtrade.

4.1.1 Una persona encargada del desarrollo ambiental

Básico	Una persona dentro de la empresa **tiene** la responsabilidad de dirigir las medidas operativas necesarias para cumplir con los requisitos de la sección 4: Desarrollo ambiental.
Año 0	

4.1.2 Concienciación de los trabajadores sobre el medioambiente

Básico	Su empresa **define** e **implementa** un procedimiento para concienciar a sus trabajadores en relación a los requisitos de la sección 4: Desarrollo ambiental.
Año 0	

4.2 Manejo de plagas

Intención y alcance: Esta sección se propone minimizar los riesgos que representan el uso y manejo de plaguicidas a través de un llamado a la disminución de la cantidad de plaguicidas utilizados, de la promoción del uso de plaguicidas menos tóxicos, viables tanto económica como técnicamente, así como a través de la ejecución y mejora de un sistema integrado de manejo de plagas.
Los requisitos de manejo de plagas se aplican a todos los cultivos para los que la empresa tenga certificación y también para los campos donde estos se cultivan.
Esto significa que el uso de plaguicidas prohibidos no se permite en el o los cultivos certificados aunque no estén previstos para el mercado Fairtrade.

Manejo integrado de plagas

4.2.1 Experto en manejo integrado de plagas

Básico **Año 0**	Su empresa **tiene acceso** y **recibe** orientación de un experto en estrategias de manejo integrado de plagas (MIP).

Orientación: El asesor no tiene que por qué ser un empleado de la empresa, pero la empresa debe tener acceso a la información pertinente para poder implementar los elementos del manejo integrado de plagas. Esto puede incluir conocimientos sobre tipos de controles alternativos al uso de plaguicidas, medidas preventivas y el monitoreo de plagas y enfermedades.

4.2.2 Controles alternativos y medidas preventivas contra las plagas

Básico **Año 0**	Su empresa **implementa**, por lo menos, un control alternativo al uso de plaguicidas y una medida preventiva para evitar el desarrollo de plagas y demostrar el control de las plagas y enfermedades en el cultivo Fairtrade.

Orientación: Controles alternativos se refiere a otros métodos diferentes al uso de plaguicidas químicos. Estos pueden incluir controles biológicos como la introducción de enemigos naturales o controles físicos como trampas para la captura de plagas, así como otros medios que sirvan para reducir y/o controlar la población de la plaga.

Medidas preventivas se refiere a las técnicas de cultivo que puedan reducir la presencia o los efectos de las plagas. Estas pueden incluir entre otras, rotación de cultivos, cubiertas vegetales, aplicación de composta en los suelos, la eliminación de las plantas o de sus partes infectadas con las plagas y los cultivos intercalados.

4.2.3 Monitoreo de plagas

Básico **Año 0**	Su empresa **monitorea** las principales plagas y enfermedades del cultivo Fairtrade y **establece** el nivel de daño causado por la plaga a partir del cual se justifica el uso de plaguicidas químicos. La empresa **evita** que las plagas se hagan resistentes a los plaguicidas.

Orientación: El hecho de conocer y entender las características de las principales plagas que afectan al cultivo Fairtrade ayuda a tomar decisiones apropiadas respecto a los métodos de control. Esto incluye conocer cómo las plagas afectan al cultivo, en qué condiciones se pone en peligro el cultivo, qué partes de la planta se ven afectadas, dónde se desarrolla la plaga y posibles plantas hospederas.

Al registrar la presencia de la plaga en sus campos la empresa puede concentrar los esfuerzos en la aplicación de plaguicidas mediante tratamientos focalizados. Las decisiones sobre la aplicación de plaguicidas se basan en el monitoreo de plagas.

Evitar que las plagas se hagan resistentes a los plaguicidas puede incluir un programa de aplicación adecuada de plaguicidas donde se rotan los modos de acción. Es una buena práctica documentar los mecanismos de acción de los plaguicidas utilizados para contrarrestar una plaga o enfermedad específicas.

Uso y manejo correcto de plaguicidas y de otros productos químicos peligrosos

4.2.4 Manejo seguro y adecuado de productos químicos a través de la formación

Básico	Su empresa **proporciona formación sobre los peligros** relacionados con los plaguicidas y

Año 0	otros productos químicos peligrosos durante las horas de trabajo a todos los trabajadores que manejen estos materiales, así como **garantiza que estos productos químicos se manejan correctamente** y **que se utiliza un equipo de protección personal (EPP) adecuado** (véase requisito 3.6.19).
Orientación: El manejo se refiere al transporte, utilización, preparación, aplicación, almacenaje y eliminación. La exposición también puede reducirse gracias al uso de determinadas formulaciones y modos de aplicación. Para más consejos de uso, puede consultar información adicional con el proveedor o fabricante del plaguicida Debe planearse e implementarse capacitación periódica sobre el manejo adecuado con el fin de actualizar la información y para formar al personal nuevo.	

4.2.5 Concienciación sobre productos químicos peligrosos

Básico **Año 0**	Su empresa **garantiza** que todos los trabajadores conozcan los peligros y riesgos relacionados con los plaguicidas y otros productos químicos peligrosos aún cuando no estén manipulando directamente estos materiales.

4.2.6 Zonas de seguridad para aplicación de productos peligrosos

Básico **Año 0**	Su empresa **no aplica** plaguicidas u otros productos químicos peligrosos cerca de áreas con actividad humana en curso (viviendas, comedores, oficinas, almacenes o similares). **Se mantiene** una zona de seguridad de al menos 10 metros a menos que haya una barrera que reduzca eficazmente la difusión de los plaguicidas.
Orientación: El tamaño de una zona de seguridad reducida puede depender de la densidad de la barrera y de los métodos de aplicación.	

4.2.7 Zonas de seguridad para la fumigación de materiales peligrosos por aire

Básico **Año 0**	Su empresa **no aplica** plaguicidas u otros productos químicos por aire encima y alrededor de las áreas con actividad humana en curso o de fuentes de agua. Si se subcontrata la fumigación, su empresa **se asegura** de que este requisito sobre la fumigación se cumpla.
Orientación: En caso de fumigación aérea, las zonas de seguridad deben ser mayores que cuando la fumigación tiene lugar desde el terreno. Para garantizar que se respeten las zonas de seguridad, la empresa debe identificar en mapas los lugares con actividad humana, ríos y otras fuentes de agua para los pilotos encargados de la fumigación. Si no es posible evitar la fumigación sobre ríos pequeños o canales de riego que fluyan dentro del terreno, estos pueden ser protegidos con vegetación protectora.	

4.2.8 Almacenamiento de plaguicidas y productos químicos peligrosos

Básico	Su empresa **mantiene** un área de almacenamiento para los plaguicidas y otros productos

Año 0	químicos peligrosos que minimice los riesgos. El área de almacenamiento seguro: • **está cerrada** y ser accesible solo al personal capacitado y autorizado; • **está ventilada** para evitar la concentración de vapores tóxicos; • **cuenta** con equipamiento, como materiales absorbentes, para gestionar los accidentes y derrames; • **está iluminada** en forma adecuada para permitir que la persona responsable pueda leer las etiquetas correctamente; • **está fabricada** con material no combustible; • **no permite** que el almacenamiento de plaguicidas se mezcle con alimentos, equipo de protección personal u otro tipo de equipamiento y maquinaria; • **cuenta con** recipientes que indiquen claramente en la etiqueta el contenido, las advertencias y usos previstos, de preferencia en el envase original siempre que sea posible; y • **contiene** información sobre el manejo correcto de los plaguicidas (fichas de datos de seguridad).
Orientación: Para reducir aún más los riesgos, se recomienda que su empresa almacene el mínimo de existencias que le resulte práctico, dependiendo de la necesidad, la estación y la distancia a los proveedores. Es una buena práctica mantener los materiales obsoletos en el área de almacenamiento hasta que se encuentre una manera de eliminarlos de forma segura.	

4.2.9 Prevención y gestión de accidentes y derrames

Básico **Año 0**	Su empresa **está equipada** para gestionar accidentes, derrames y accidentes potenciales de manera efectiva en las áreas donde se preparen o mezclen plaguicidas y productos químicos peligrosos. En caso de que ocurran derrames **se evita** la filtración hacia el suelo o fuentes de suministro de agua. La empresa **planifica** la fumigación de tal manera que sobre muy poco o nada de la solución empleada en la fumigación.
Orientación: El equipamiento para gestionar derrames puede ser simple, por ejemplo, material absorbente. El suelo contaminado por el derrame se recoge y almacena hasta que se encuentre un método de eliminación adecuado. Su empresa debería tener como objetivo involucrar a los proveedores de químicos y/o las autoridades locales en la prestación de apoyo sobre cómo manejar dicho suelo de la mejor manera posible.	

4.2.10 Limpieza, almacenamiento y ubicación de productos peligrosos y desechos

Básico **Año 0**	Su empresa **no reutiliza** los antiguos envases vacíos de plaguicidas o de productos químicos peligrosos para almacenar agua o alimentos. Los envases vacíos **se enjuagan tres veces** y el agua del enjuague **se utiliza** en la mezcla de los plaguicidas que se aplicará. Una vez realizado el triple enjuague, los envases vacíos **son perforados** y **almacenados** a la espera de su eliminación. Todo el equipamiento residual que ha estado en contacto con plaguicidas **es lavado** y **almacenado** en forma segura.
Orientación: Almacenar en forma segura significa reducir el riesgo de los peligros al mantenerlos alejados de las personas, animales y fuentes de agua. El equipamiento residual se refiere a otro material residual que haya estado en contacto con plaguicidas, tales como el equipamiento de protección personal (EPP), los filtros y equipo de medición y aplicación. Se recomienda que la empresa contacte con los proveedores de químicos y/o autoridades locales para la eliminación de estos materiales. Los restos de plaguicidas y otros productos químicos peligrosos están cubiertos bajo los requisitos relacionados al almacenamiento.	

Selección de los plaguicidas a utilizar

4.2.11 Lista de materiales prohibidos

Básico **Año 0**	Su empresa **no utiliza** ninguno de los materiales de la parte 1 (Lista roja) de la Lista de Materiales Prohibidos (LMP) de Fairtrade International para los cultivos Fairtrade (véase Anexo 2). Solo los plaguicidas registrados en el país pueden ser utilizados en los cultivos Fairtrade. Los plaguicidas prohibidos en la LMP **están** claramente **marcados** como "No utilizar en los cultivos Fairtrade". *Por favor tenga en cuenta que Fairtrade International ha revisado su lista de materiales y los requisitos relacionados. La lista revisada y los requisitos se aplicarán a partir del 1 de enero de 2018. Los detalles sobre los cambios y la lista revisada se encuentran disponibles en la página web.*

Orientación: La LMP de Fairtrade International tiene 2 partes: la parte 1, o Lista roja, que incluye una lista de los materiales prohibidos y la parte 2, o Lista amarilla, que incluye una lista de materiales que serán monitoreados y que, en 2016, se decidirá si formarán parte de la Lista roja o no. Se recomienda que su empresa deje de usar los materiales de la Lista amarilla.

Su empresa puede utilizar los materiales incluidos en la LMP en los cultivos que no sean Fairtrade, pero los auditores pedirán información sobre el cultivo y plaga para la que se utilizan. Se recomienda a la empresa no utilizar estos materiales en ninguno de sus cultivos ya que son peligrosos para la salud y para el ambiente.

4.2.12 Derogaciones a la Lista de materiales prohibidos

Básico **Año 0**	No obstante lo dispuesto en el requisito 4.2.11, la empresa puede aplicar ciertos materiales de la parte 1 (Lista Roja) de la Lista de Materiales Prohibidos (LMP) de Fairtrade International. Su empresa puede utilizarlos solo si lo ha **solicitado** previamente al órgano de certificación y ha **obtenido** permiso para determinados materiales y alcance tal, y como se identifican en la parte la parte 1 de la LMP (Lista Roja). Este requisito solo es aplicable cuando el órgano de certificación permite el uso de un material especificado en la LMP de Fairtrade International por derogación. El permiso está sujeto a que la empresa haya demostrado, basándose en evidencia creíble, la necesidad de recurrir a estos materiales, que su uso se minimiza y se emplean siguiendo las condiciones de salud y seguridad, así como que se ha implementado un plan y un expediente adecuados para sustituir estos materiales. *Por favor tenga en cuenta que Fairtrade International ha revisado su lista de materiales y los requisitos relacionados. La lista revisada y los requisitos se aplicarán a partir del 1 de enero de 2018. Los detalles sobre los cambios y la lista revisada se encuentran disponibles en la página web.*

4.2.13 Procedimiento para cumplir con la Lista de materiales prohibido

Básico	Su empresa **tiene** en práctica un procedimiento para garantizar que los materiales incluidos

Año 0	en la parte 1 (Lista Roja) de LMP de Fairtrade International no se utilizan en los cultivos Fairtrade. *Por favor tenga en cuenta que Fairtrade International ha revisado su lista de materiales y los requisitos relacionados. La lista revisada y los requisitos se aplicarán a partir del 1 de enero de 2018. Los detalles sobre los cambios y la lista revisada se encuentran disponibles en la página web.*
Orientación: El procedimiento describe cualquier serie de medidas eficaces para su empresa.	

4.2.14 Aplicación de herbicidas contra malezas

Básico **Año 0**	Su empresa **decide** sobre el uso de herbicidas en función de la presencia de malezas y la falta de controles alternativos. En caso de ser utilizados, los herbicidas deberían ser solo una parte de una estrategia integrada contra las malezas y deberían aplicarse de manera localizada.
Orientación: En caso de que se utilicen herbicidas en la producción de cultivos Fairtrade, su empresa ha de justificar su uso. Las estrategias pueden incluir actividades para evitar las condiciones favorables para el crecimiento de malezas, para inducir la competencia con las malezas o para promover medidas alternativas de control tales como deshierbe mecánico, deshierbe manual, empleo de herbívoros o control biológico.	

4.2.15 Registros sobre el uso de plaguicidas

Básico **Año 3**	Su empresa **registra** los plaguicidas utilizados. Su empresa **indica** cuáles de esos materiales se incluyen en la parte 1 (Lista Roja) de LMP de Fairtrade International y cuáles en la parte 2 (Lista Amarilla), (Véase el anexo 2). Como mínimo incluyen el nombre de la persona que aplicó el plaguicida, el nombre y la cantidad del plaguicida utilizado, el método de aplicación, el nombre de la plaga o enfermedad a tratar, la fecha y el lugar. **Existen registros**, al menos, de los últimos 12 meses y, en función de esto, **se definen** los objetivos de la reducción de plaguicidas o de las cantidades máximas a utilizar. *Por favor tenga en cuenta que Fairtrade International ha revisado su lista de materiales y los requisitos relacionados. La lista revisada y los requisitos se aplicarán a partir del 1 de enero de 2018. Los detalles sobre los cambios y la lista revisada se encuentran disponibles en la página web.*
Orientación: Registrar el uso de plaguicidas incrementará la concienciación de su empresa en cuanto a la relación existente entre la cantidad de plaguicida utilizado y el impacto resultante que aquellos tienen sobre el control de plagas, al permitir contrastar estos datos con el monitoreo de plagas. La empresa será capaz de analizar tendencias y establecer metas de reducción y cantidades máximas. Es una buena práctica registrar el nombre comercial así como también el del ingrediente activo. Se sugiere que la cantidad de plaguicidas utilizados se registre como la cantidad del ingrediente activo utilizado por unidad de superficie. El 'método de aplicación' es el tipo de equipamiento o tipo de formulación utilizados. Para las 'plagas o enfermedades a tratar', puede registrarse el nombre común. Se sugiere incluir la parcela.	

4.3 Suelo y agua

Intención y alcance: La intención de esta sección es garantizar las buenas prácticas en el abastecimiento, uso y reciclaje de agua así como también en el tratamiento de aguas. Las buenas prácticas en el manejo de fertilizantes pueden reducir la contaminación de las fuentes de agua y el desperdicio de recursos. Mejorar la fertilidad es una actividad pertinente para mejorar la sostenibilidad en la agricultura.

Los requisitos de esta sección se aplican a los cultivos Fairtrade y a los campos donde estos se cultivan.

Manejo de fertilizantes

4.3.1 Ningún residuo sólido humano para fertilizar

Básico	Su empresa **no utiliza** residuos sólidos humanos para fertilizar.
Año 0	
Orientación: Los residuos sólidos humanos ponen en riesgo la salud de las personas que trabajan con estos y pueden causar intoxicación alimentaria a través de los cultivos alimentarios.	

4.3.2 Ningún agua residual sin tratar para fertilizar

Básico	Su empresa **no utiliza** aguas residuales sin tratar para irrigar o procesar los cultivos Fairtrade.
Año 0	
Orientación: Las aguas residuales de desechos humanos no tratadas ponen en riesgo la salud de las personas que trabajan con o cerca de ella y pueden causar intoxicación alimentaria a través de los cultivos alimentarios.	

4.3.3 Empleo de fertilizantes según las necesidades de nutrientes

Básico	Su empresa **aplica** los fertilizantes (orgánicos e inorgánicos) en cantidades que respondan a la necesidad de nutrientes del cultivo.
Año 1	
Orientación: La empresa fertiliza en función de un análisis de nutrientes de las parcelas. La empresa define la frecuencia del análisis.	

4.3.4 Almacenamiento de fertilizantes para reducir los riesgos de contaminación del agua

Básico	Su empresa **almacena** los fertilizantes (orgánicos e inorgánicos) en forma tal que se minimicen los riesgos de contaminación del agua. Los fertilizantes se almacenan separados de los plaguicidas.
Año 0	
Orientación: Los fertilizantes, especialmente el nitrógeno, pueden contaminar las fuentes de agua. La contaminación cruzada entre fertilizantes y plaguicidas puede provocar daños en los cultivos por lo que no deben estar almacenados a proximidad unos de otros. Esto no significa que tengan que estar necesariamente en cuartos de almacenamiento separados. Si la etiqueta o las instrucciones del fertilizante permitan la proximidad con plaguicidas, estos pueden ser almacenados juntos.	

Erosión del suelo

4.3.5 Prevención y reducción de la erosión del suelo

Des	Su empresa **identifica** los terrenos que están en riesgo de erosión del suelo o los lugares ya erosionados y **lleva a cabo** prácticas que reduzcan y/o prevengan la erosión del suelo causada por el viento, el agua y/o el impacto humano o animal.
Año 3	

Orientación: Las prácticas para reducir o prevenir la erosión del suelo incluyen medidas preventivas para evitar condiciones erosivas, medidas correctivas, el establecimiento de cobertura vegetal o de otras clases de vegetación.

4.3.6 NUEVO 2011 Aplicación de cobertura vegetal

Des	Su empresa **identifica** las áreas donde se necesita cobertura vegetal y **tiene** un plan con un plazo máximo para establecer una cobertura vegetal en todas las áreas identificadas con la finalidad de evitar que haya suelo sin vegetación.
Año 3	

Orientación: Se debe plantar cubierta vegetal para prevenir la erosión del suelo, aumentar la disponibilidad de agua y controlar las malezas. Aún en caso de no existir condiciones de erosión del suelo sigue siendo una buena práctica evitar el suelo sin vegetación e introducir una cubierta vegetal. Para sistemas perennes, el manejo de la cobertura vegetal perenne protege el suelo, incrementa la fertilidad y conserva los recursos naturales y la biodiversidad. En cultivos que no son permanentes debe explorarse el uso de coberturas vegetales. La implementación de cubierta vegetal puede no ser aplicable para ciertos cultivos.

Fertilidad del suelo

4.3.7 Mejorar la fertilidad del suelo

Básico	Su empresa **implementa** prácticas diseñadas para mejorar la fertilidad del suelo.
Año 1	

Orientación: La empresa debe establecer sus propias directrices internas para los requisitos mínimos que aseguren la fertilidad del suelo y la mejora de la estructura del suelo. Estos requisitos se basan en las técnicas y prácticas que se sabe son efectivas a largo plazo.
La empresa debe evaluar las posibles causas de la disminución de la fertilidad o la estructura del suelo pobre e implementar acciones correctivas.

Las prácticas pueden incluir la rotación de cultivos, los cultivos intercalados, la agro-silvicultura, el uso de cobertura vegetal o la incorporación de composta o abonos verdes al suelo.

Fuentes de agua sostenibles

4.3.8 Calidad del agua de irrigación

Básico	Su empresa **evalúa** los posibles riesgos para la salud del agua de irrigación y si lo considera conveniente, hace un análisis y pone en práctica los resultados del análisis.
Año 1	

Orientación: En los casos en que se sospeche que las fuentes de agua puedan ser portadoras de agentes causantes de enfermedades (por ejemplo, si un pueblo está situado río arriba), la empresa debe analizar el agua, identificar los riesgos para la salud de los trabajadores y la seguridad de los alimentos cultivados y encontrar soluciones posibles.

4.3.9 Fuentes de agua de irrigación

Básico **Año 1**	Su empresa **conoce** la procedencia del agua utilizada en la irrigación y procesamiento de los cultivos Fairtrade. Un inventario de las fuentes **está disponible**.
Orientación: La empresa debe tener un mapa o esquemas que muestren la ubicación de las fuentes de agua.	

4.3.10 Optimizar el uso del agua

Básico **Año 1**	Su empresa **implementa** procedimientos para hacer un uso eficiente y racional de las fuentes de agua. Estos procedimientos incluyen estimar los volúmenes de agua necesarios para irrigar el cultivo, medir (o estimar) los volúmenes de agua extraída de las fuentes y los volúmenes reales empleados en la irrigación y procesamiento, proporcionar mantenimiento al sistema de distribución del agua y adoptar métodos, cuando aplique, para recircular, reutilizar y/o reciclar el agua.
Orientación: Los métodos para estimar las necesidades de agua deben considerar la cantidad de agua perdida por evaporación y transpiración. Las cantidades pueden estimarse a través de metodologías simples o medirse de forma precisa con tecnología más sofisticada. Su empresa podrá explorar formas más eficientes para utilizar el agua en las instalaciones de procesamiento.	

4.3.11 NUEVO 2011 Uso sostenible del agua

Des **Año 3**	Su empresa **se mantiene informada** sobre el estado de las fuentes de agua en su área. En caso de que las autoridades locales ambientales u otras entidades consideren que sus fuentes de agua se estén agotando, estén en una condición crítica o bajo uso excesivo, usted **entabla** un diálogo con las autoridades o las iniciativas locales con el fin de determinar las posibles formas de participar en las iniciativas de investigación o búsqueda de soluciones.
Orientación: Puede ser difícil saber si una fuente de agua es sostenible o si tiene capacidad de reposición pero puede monitorearse el conocimiento existente con las autoridades locales, universidades u organizaciones que estén trabajando en su región acerca de la sostenibilidad de las fuentes de agua.	

4.3.12 NUEVO 2011 Optimizar los sistemas de irrigación

Des **Año 6**	Su empresa **hace uso** de la mejor tecnología accesible (o localmente disponible) para la irrigación y el procesamiento con el fin de optimizar las cantidades de agua aplicadas.
Orientación: Se recomienda que su empresa tenga como objetivo la optimización de la eficiencia de su sistema actual o cambiarlo por uno más eficiente.	

4.3.13 Gestión de las aguas residuales desde las instalaciones de procesamiento

Básico **Año 3**	Su empresa **gestiona** las aguas residuales de las instalaciones de procesamiento en forma tal que no tengan un impacto negativo en la calidad del agua, la salud y estructura del suelo y la seguridad de los alimentos.

Orientación: Las aguas residuales procedentes de las instalaciones de procesamiento incluyen el agua contaminada por el propio procesamiento y también al agua residual de las instalaciones sanitarias.
Puede definirse un plan para monitorear la calidad del agua residual vertida por las instalaciones de procesamiento. Dicho plan puede incluir: los niveles de referencia de la aceptabilidad de la calidad de aguas residuales, métodos para el análisis de la calidad del agua, una frecuencia especificada para el monitoreo y medios para poder reducir cualquier presencia de contaminantes hasta unos niveles adecuados.

Pueden instalarse sistemas de filtración de agua u otro sistema de tratamiento en las instalaciones de procesamiento.

4.4 Desechos

Intención y alcance: Esta sección pretende garantizar el manejo adecuado, la reducción y el reciclaje de los desechos para reducir los riesgos de los desechos peligrosos y por consiguiente orientarse hacia un ambiente y un lugar de trabajo mejores.

Los requisitos de esta sección se aplican a los cultivos Fairtrade y a los campos donde son cultivados.

4.4.1 Almacenamiento y eliminación de desechos peligrosos

Básico **Año 1**	Su empresa **mantiene** el lugar de producción libre de desechos peligrosos. **Existen** y se **usan** periódicamente las áreas designadas para el almacenamiento y eliminación de desechos peligrosos. Los desechos peligrosos **no se queman**. A falta de instalaciones de eliminación adecuadas, se pueden quemar pequeñas cantidades de desechos peligrosos de la finca en un área bien ventilada y alejada de personas, animales o cultivos. Su empresa sólo pueden quemar desechos peligrosos si está permitido por las regulaciones locales y si se respetan todas las recomendaciones de seguridad.

Orientación: Su empresa puede implementar un programa de capacitación para concienciar a todos los trabajadores sobre los desechos peligrosos presentes en el lugar de producción y cómo estos se pueden gestionar y almacenar en forma segura. El riesgo de contaminación desde las áreas para almacenamiento y eliminación de desechos peligrosos debe minimizarse o eliminarse.

La empresa también puede contactar con los proveedores y autoridades locales para que le ayude a identificar los materiales peligrosos y las mejores prácticas para su manejo y eliminación.

4.4.2 Plan de manejo de desechos

Básico **Año 1**	Su empresa **tiene** un plan de manejo de desechos que incluye estrategias para la reducción de desechos, reciclaje, reutilización y alternativas de eliminación. Este plan **establece** los plazos en los que la empresa identificará los desechos principales, las maneras de reducirlos y reutilizarlos y, si procede, deshacerse de ellos de la mejor manera disponible.

Orientación: Se recomienda que su empresa participe en un programa regional de manejo de desechos y actualice sus estrategias en función de los cambios de las alternativas regionales. Todas las fuentes potenciales de desechos deben ser identificados. El establecimiento de prioridades en el plan de manejo se hace en función de la toxicidad y los volúmenes estimados de desechos y otros criterios aplicables.
El plan debe incluir alternativas de recolección y eliminación de desechos peligrosos y no peligrosos así como los materiales que pueden reciclarse efectivamente. Las alternativas pueden depender de la disponibilidad de la región.

4.4.3 Uso y eliminación de desechos orgánicos

Des	Su empresa **utiliza** los desechos orgánicos en forma sostenible a través de la

Año 3	implementación de prácticas que permitan el reciclaje de nutrientes. No se permite la alimentación de animales con desechos orgánicos contaminados con plaguicidas. La quema de desechos orgánicos solo está permitida si es requerido por la legislación aplicable con fines sanitarios o si está probado que es una práctica más sostenible.
Orientación: Ejemplos de prácticas sostenibles son el compostaje, el acolchado o mulching y el uso de abonos verdes. Si se queman desechos orgánicos por razones sanitarias, debería hacerse en forma estrictamente controlada para minimizar el riesgo de incendios forestales y humaredas. Utilizar los residuos orgánicos como combustible puede ser considerada una práctica más sostenible.	

4.5 Organismos Modificados Genéticamente (OMG)

Intención y alcance: Esta sección pretende garantizar que los cultivos Modificados Genéticamente (MG) no se utilicen intencionalmente en los cultivos Fairtrade. Los cultivos MG no contribuyen a la sostenibilidad a largo plazo. Los cultivos MG aumentan la dependencia de insumos externos y desincentivan un enfoque integrado en el sistema de producción y por lo tanto inhiben su resiliencia. Los cultivos MG también pueden tener impactos negativos potenciales sobre la salud humana y el ambiente.

Los requisitos sobre MG son aplicables a todos los cultivos para los que la empresa está certificada y a otros cultivos que se cosechan en los mismos campos.

Esto significa que no está permitida la producción paralela de una variedad MG con una variedad no MG de los cultivos certificados dentro de la empresa, aún cuando no esté prevista para el mercado Fairtrade.

4.5.1 No al uso deliberado de semillas o material de plantación genéticamente modificados

Básico **Año 0**	Su empresa **no utiliza deliberadamente** semillas o material de plantación modificados genéticamente para cultivos Fairtrade. **Se implementan** prácticas para evitar la contaminación MG en las existencias de semillas.
Orientación: La empresa debe evaluar el riesgo potencial de utilizar semillas y/o material de plantación modificados genéticamente y debe estar consciente de aquellas especies y variedades que están registradas en el país o región y que serán vendidas como Fairtrade. Para las especies identificadas como en riesgo, la empresa pudiera establecer medidas adicionales para evitar el uso de esos lotes de semillas.	

4.6 Biodiversidad

Intención y alcance: Esta sección se propone garantizar la preservación y protección de la biodiversidad y los ecosistemas naturales.

La biodiversidad ayuda a mantener los ecosistemas naturales. La pérdida de ecosistemas naturales es una amenaza para la sostenibilidad del sistema de producción ya que los beneficios que proporcionan pueden perderse. Entre estos beneficios se encuentran la conservación del agua, la fertilidad del suelo, el potencial de cultivos alternativos, la función de la biodiversidad como hospedera de enemigos naturales y su función como reserva de productos importantes para las comunidades locales. Los ecosistemas naturales también proporcionan un recurso para mitigar y adaptarse a los efectos del cambio climático. Se recomienda que su empresa participe en iniciativas regionales o nacionales en favor de la biodiversidad.

Los requisitos de esta sección son aplicables a toda el área de producción de la empresa.

4.6.1 Conservación de áreas protegidas

Básico **Año 0**	Su empresa **evita** impactos negativos en las áreas protegidas y en áreas con alto valor de conservación, dentro o fuera de la finca o las áreas de producción. Las áreas que son utilizadas o convertidas a la producción del cultivo Fairtrade **cumplen** con la legislación nacional en cuanto al uso agrícola de la tierra.

Orientación: Un 'área protegida' es un espacio geográfico claramente definido, reconocido, dedicado y gestionado, mediante medios legales u otro medio efectivo, para lograr la conservación a largo plazo de la naturaleza, de sus servicios de ecosistemas y valores culturales asociados (UICN 2008). Las áreas protegidas pueden ser áreas de conservación biológica públicas o privadas. Su empresa puede identificar las áreas protegidas con la ayuda de autoridades locales, regionales o nacionales.
'Las áreas con alto valor de conservación' es un concepto desarrollado por el Consejo de Gestión Forestal – FSC, por sus siglas en inglés- y se refiere a las áreas que vale la pena conservar debido a que son importantes a escala local, regional o global y que pueden incluir valores sociales tales como los beneficios que proporciona un área a una comunidad en términos de su importancia cultural o recursos económicos. Los valores biológicos incluyen ecosistemas o hábitats de especies en peligro de extinción. Por lo general, estas áreas se pueden identificar porque son zonas de vegetación natural con baja perturbación ocasionada por la agricultura, la silvicultura, la industria, el urbanismo u otros. La empresa puede identificar inicialmente áreas con alto valor de conservación basándose en el conocimiento disponible en la empresa y en la comunidad vecina. La empresa puede también consultar con los ancianos y las personas de la comunidad que puedan tener conocimientos sobre la vegetación natural de la región.
Usted podrá encontrar más información sobre las áreas con alto valor de conservación a través de los enlaces siguientes: www.fsc.org y www.hcvnetwork.org.

El término "impacto negativo" se refiere a la destrucción parcial o total del área protegida o a la pérdida de valores de conservación.

4.6.2 Respeto de las zonas de seguridad

Básico **Año 0**	Su empresa **mantiene** zonas de seguridad alrededor de cuerpos de agua y de áreas de alimentación de cuencas hidrológicas y entre las áreas de producción y las áreas de alto valor de conservación, ya sean protegidas o no. **No se aplican** plaguicidas y otros productos químicos peligrosos ni fertilizantes en las zonas de seguridad.

Orientación: Las zonas de seguridad de este requisito tienen como objetivo proteger la biodiversidad. Los grupos de fincas pequeñas pueden considerarse como un solo sitio de producción con zonas de seguridad en su perímetro. Se recomienda evitar el uso total de la tierra para la producción de cultivos. También se recomienda que, cuando sea posible, las zonas de seguridad estén conectadas para crear corredores ecológicos.

La restauración de los corredores ecológicos puede efectuarse en forma activa mediante la introducción de vegetación o en forma pasiva protegiendo la vegetación para permitir la regeneración de la vegetación nativa. No se exige una distancia mínima.

4.6.3 Sostenibilidad de la recolección silvestre

Básico **Año 0**	Cualquier tipo de recolección silvestre de productos Fairtrade, **se realiza** de manera que se asegure la sostenibilidad y supervivencia de las especies recolectadas.

Orientación: La recolección de especies silvestres implica que la única actividad productiva en la zona no cultivada es la propia recolección.
Cualquier otra actividad (por ej., la limpieza de caminos, el mantenimiento de campos) debe hacerse en forma tal que minimice el impacto humano.
Asegurar la sostenibilidad se refiere a la recolección en forma tal que:

- se mantenga la viabilidad de las especies y se les permita perpetuarse;
- se garantice que quede producto disponible para otras especies que dependen de él en el ecosistema;
- se garantice que el ciclo de recolección siguiente proporcionará una cantidad comparable de producto.

4.6.4 No a la caza de especies amenazadas ni introducción de especies exóticas invasoras

Básico **Año 1**	Su empresa **garantiza** que no se lleven a cabo actividades de recolección o caza de especies raras o en peligro de extinción y que no se introduzcan especies exóticas invasoras.

Orientación: La empresa, basándose en su propio conocimiento, puede realizar la clasificación inicial de las especies raras y especies en peligro de extinción y la identificación de especies exóticas invasoras. Con el tiempo, se recomienda que la empresa contacte a un experto local que proporcione apoyo en la identificación de especies raras y especies en peligro de extinción y en los ajustes de la clasificación inicial, así como que ayude en la identificación de especies exóticas invasoras y las formas en que pudiera evitarse su introducción y propagación.
Además de la información local y regional, su empresa debería consultar la lista roja de la IUCN sobre especies en peligro de extinción en: http://www.iucnredlist.org.

Para más información sobre las especies exóticas invasoras, por favor, consulte el Convenio sobre la Diversidad Biológica en: http://www.cbd.int/invasive/

4.6.5 NUEVO 2011 Plan de biodiversidad

Des **Año 3**	Su empresa **participa** activamente en proyectos ambientales locales o regionales o **tiene** un plan de biodiversidad.

Orientación: El plan, en primer lugar, procura la identificación de temas clave relacionados con la biodiversidad de la región y luego propone cómo la empresa puede contribuir a mejorar los problemas que haya identificado.

No se requiere la contratación de un consultor externo para la elaboración o implementación de un plan de biodiversidad. Los conocimientos locales de los trabajadores y la comunidad son valiosos y pueden tenerse en cuenta. Con el tiempo, la empresa se puede beneficiarse del consejo de expertos locales tales como autoridades, universidades u ONG.

4.6.6 NUEVO 2011 Diversificación agrícola y agroforestal

Des **Año 3**	Su empresa **evalúa** la implementación de sistemas de agro-silvicultura así como también de diversificación agrícola, según corresponda.

Orientación: Los cultivos de agro-silvicultura o los cultivos de especies nativas de sombra o los ecosistemas boscosos pueden beneficiarse al ser producidos en sus condiciones originales. Esto puede mejorar la calidad del suelo y el ambiente local, siempre que sea económicamente viable.

'La diversificación agrícola' se refiere a los diferentes cultivos que permitirán a la empresa tener fuentes alternativas de ingreso. Esta opción puede ser preferible de ser económicamente viable.

4.7 Energía y emisión de gases con efecto invernadero

Intención y alcance: Esta sección se propone el fortalecimiento de los sistemas locales de producción a través de la disminución de la dependencia de los insumos externos y del reconocimiento de estos sistemas locales como una importante vía para adaptarse al cambio climático. Como la agricultura es vulnerable al cambio climático, tiene también el potencial de mitigarlo mediante la reducción de emisiones, el incremento de la absorción de carbono, la protección y potenciación de la biodiversidad y el mantenimiento de los hábitats naturales.

Los requisitos de esta sección son aplicables a toda el área de producción de la empresa.

4.7.1 Uso eficiente de la energía

Básico **Año 1**	En las instalaciones de procesamiento donde se utilice energía no renovable, su empresa **mantiene registros** del consumo de energía, **toma medidas** para el uso más eficiente de la energía y **sustituye**, en la medida de lo posible, las fuentes no renovables de energía por fuentes renovables.
Orientación: Los registros ayudan a identificar las medidas para el uso eficiente de energía y a tomar decisiones informadas sobre cómo reducir el consumo de energía. Una posible medida para el uso más eficiente de energía es el mantenimiento adecuado de los equipos de procesamiento.	

4.7.2 NUEVO 2011 Gases con efecto invernadero y absorción de carbono

Des **Año 6**	Su empresa **investiga e implementa** prácticas para reducir las emisiones de gases con efecto invernadero e incrementar la absorción de carbono.
Orientación: La incorporación de los llamados abonos verdes en los campos y el incremento en la materia orgánica del suelo contribuyen a incrementar la absorción de carbono.	

5. Comercio

Intención y alcance: Este apartado describe las reglas que usted debe cumplir cuando vende productos Fairtrade.

Este capítulo **no incluye** los requisitos que tendrá que cumplir si quiere vender productos de **otras** organizaciones certificadas. En ese caso usted será considerado un comerciante y tendrá que cumplir con las reglas del Criterio Comercial Fairtrade.

Los compradores también **cumplen** con el Criterio Comercial Fairtrade cuando le compran a usted productos Fairtrade. Le animamos a conocer las reglas para que pueda estar mejor posicionado en la negociación de transacciones Fairtrade. Las reglas para los comerciantes se explican en el Criterio Comercial Fairtrade que puede encontrarse en www.fairtrade.net/trade-standard.html

5.1 Trazabilidad

5.1.1 Identificación de productos Fairtrade

Básico **Año 0**	Cuando su empresa venda un producto Fairtrade, **identifica** claramente en los documentos relacionados, como facturas y notas de entrega, que se trata de un producto Comercio Justo Fairtrade.

5.1.2 Registro de ventas Fairtrade

Básico	Su empresa **lleva un registro** de todas sus ventas Fairtrade. Los registros **indican** el

Año 0	volumen vendido, el nombre del comprador y su número de identificación de Fairtrade International, la fecha de la transacción y una referencia a los documentos de venta, de tal manera que el órgano de certificación sea capaz de vincular estos registros con los documentos de ventas correspondientes.

5.1.3 Registro de productos Fairtrade procesados

Básico	Si su empresa procesa productos de Comercio Justo Fairtrade, **lleva un registro** que especifique la cantidad del producto antes y después del procesamiento.
Año 0	

5.1.4 Marcas en los productos Fairtrade

Básico	Cuando su empresa venda productos de Comercio Justo Fairtrade, **marca** el producto claramente para que pueda identificarse como de Comercio Justo Fairtrade.
Año 0	

Orientación: Su empresa puede decidir qué tipo de marca utilizará para identificar el producto como de Comercio Justo Fairtrade (por ejemplo, el número de identificación de Fairtrade International o "Fairtrade International/Comercio Justo Fairtrade" en el paquete y en la documentación) siempre y cuando ésta sea visible y clara.

5.1.5 Separación física de los productos Fairtrade

Básico	Si su empresa también maneja productos que no son Fairtrade, estos **están físicamente separados** de los productos que Fairtrade en todas las etapas (es decir, almacenamiento, transporte, procesamiento, empaquetado, sellado y manipulación).
Año 0	

5.1.6 Trazabilidad física en la etapa de procesamiento

Básico	Si su empresa produce y procesa jugo o té (de la planta *Camellia)* y vende a operadores sin trazabilidad física, no es necesario que su empresa separe físicamente el producto Fairtrade del producto no Fairtrade durante la fase de procesamiento. Su empresa **cumple** las siguientes reglas: • Los volúmenes vendidos como Fairtrade **no exceden** los volúmenes equivalentes producidos como Fairtrade en ningún momento; • El producto Fairtrade vendido **proviene** del mismo sitio donde se entregó el producto para su procesamiento; • El producto cultivado como Fairtrade **es** del mismo tipo y calidad que el insumo utilizado para procesar el producto Fairtrade (igual por igual); • Si su empresa quiere vender jugo o té a operadores que exigen trazabilidad física, su empresa **separa** físicamente el producto durante el procesamiento.
Año 0	

Orientación: Los puntos anteriores pertenecen a la llamada Regla del Balance de Masa. El siguiente ejemplo muestra el significado de "el mismo tipo": Si su empresa vende té orgánico Fairtrade, el producto que su empresa compra como Fairtrade no puede ser té no orgánico. La posibilidad de mezclar productos Fairtrade y no Fairtrade solo es aplicable en la etapa de procesamiento si su empresa procesa por sí misma o subcontrata el procesamiento.

5.2 Abastecimiento

5.2.1 Venta de productos en almacén bajo la nueva certificación Fairtrade

Básico **Año 0**	Una vez certificada, su empresa puede vender como Fairtrade el producto que tiene en existencias pero **no vende** como Fairtrade el producto con una antigüedad de más de un año antes de la certificación inicial.
Orientación: Este requisito significa que un productor que obtiene la certificación puede comenzar a vender los productos cosechados recientemente que tenga en existencias procedentes de la producción de los últimos 12 meses sin tener que esperar a la próxima cosecha después de la certificación inicial. Los requisitos de trazabilidad se aplicarán a estos productos, es decir, los productos deben provenir de productores registrados.	

5.3 Contratos

5.3.1 Actualización de los Precios Mínimos Fairtrade

Básico **Año 0**	Si Fairtrade International publica nuevos Precios Mínimos Fairtrade, su empresa **cumple** todos los contratos ya firmados con el precio acordado en el contrato. El precio que aparece en el contrato solo puede ser modificado si ambas partes, su empresa y el comprador, lo acuerdan por escrito.

5.3.2 Ningún nuevo contrato en caso de suspensión

Básico **Año 0**	Usted **no firma** nuevos contratos Fairtrade si: • su proveedor/comprador es suspendido; o • usted es suspendido; a menos que usted pueda **probar** que existen relaciones comerciales en curso. Si realmente existen relaciones comerciales en curso, usted puede firmar nuevos contratos con estos socios, pero se restringe el volumen hasta un máximo del 50% del volumen comerciado con cada socio en el año anterior. En todos los casos usted cumple con los contratos Fairtrade existentes durante el período de suspensión.
Orientación: El órgano de certificación determinará si realmente existe una relación comercial.	

5.3.3 Fin de las ventas Fairtrade en caso de descertificación

Básico **Año 0**	Si su empresa es descertificada, **deja de vender** productos Fairtrade a partir de la fecha de la descertificación, incluso si existen contratos firmados que aún no se han cumplido.

5.3.4 Contratos vinculantes de compra

Básico	Usted **firma** los contratos vinculantes de compra que sus compradores le proporcionan, los

Año 0	cuales son acordes a los requisitos de Fairtrade. A menos que esté establecido de otro modo en el Criterio para producto, los contratos indican claramente, como mínimo, los volúmenes acordados, la calidad, los precios (Precio Mínimo Fairtrade o precio de mercado; el que sea superior), las condiciones de pago y de entrega. Todos los contratos entre operadores y pagadores o trasmisores Fairtrade estipulan un mecanismo de solución de conflictos independiente de la jurisdicción, dicho mecanismo habrá sido acordado por ambas partes.

5.4 Uso de la Marca registrada Fairtrade

5.4.1 Aprobación de uso de la Marca

Básico **Año 0**	Si su empresa desea utilizar alguna de las Marcas FAIRTRADE en su embalaje al por mayor o materiales promocionales externos (tales como folletos, sitio Web o facturas de productos Fairtrade), primeramente **se pone en contacto** con Fairtrade International a través de artwork@fairtrade.net para su aprobación.

Orientación: Fairtrade International alienta a los productores a usar la Marca registrada FAIRTRADE, pero se necesita, para proteger su integridad, verificar si su uso es acorde a las “Directrices de uso de la marca registrada”. Por favor, calcule entre 5 y 6 semanas para el proceso completo.

Si usted ha utilizado la Marca registrada FAIRTRADE sin autorización previa, no necesita quitarla de inmediato, simplemente contacte con artwork@fairtrade.net para discutir los pasos necesarios.

5.4.2 Contrato para usar la Marca FAIRTRADE

Básico **Año 0**	Si su empresa produce productos terminados Fairtrade y quiere venderlos a los consumidores con el nombre de su propia marca con cualquier Marca Fairtrade, **usted firma un contrato** con Fairtrade International o con una Organización Nacional Fairtrade.
Orientación: Por favor, para más información, contacte con Fairtrade International en license@fairtrade.net	

Anexo 1 Política del Alcance Geográfico para la Certificación de Productores de Comercio Justo Fairtrade

Objetivo

El objetivo del Alcance Geográfico de Fairtrade International es determinar cuáles son los países donde las organizaciones de productores pueden ser certificadas como Fairtrade. Los países que actualmente están incluidos en este alcance aparecen en una lista más abajo.

Enfoque

Para determinar qué países pueden ser incluidos en el alcance geográfico, Fairtrade International tiene en cuenta varios factores: los ingresos per cápita, la disparidad en la riqueza y otros indicadores sociales y económicos, el impacto a largo plazo para los productores, así como la capacidad de Fairtrade International en el apoyo a los productores, (para más detalles remitirse a las orientaciones en la página 4). Quedan excluidos del alcance geográfico de Fairtrade International los miembros de la Unión Europea y los países del G8.

Fairtrade International se reserva el derecho de hacer modificaciones discrecionales al alcance geográfico según las estrategias para productos específicos.

Revisión

La revisión del alcance geográfico de Fairtrade International sigue los Procedimientos Operativos Estándar que determinan un ciclo de cinco años de revisión de rutina y facilitan revisiones más frecuentes en caso de ser necesario. La Junta directiva de Fairtrade International toma las decisiones finales concernientes a la política de alcance geográfico.

Las unidades de Fairtrade International, las organizaciones miembro, u otras partes interesadas pertinentes pueden presentar solicitudes por escrito para modificar el alcance geográfico a través de standards-pricing@fairtrade.net.Standards & Pricing (Criterios & Precios) evalúa las solicitudes, hace la investigación adicional pertinente y hace propuestas en relación con las modificaciones al alcance.

Regiones por Precios Fairtrade

Los países incluidos en el alcance geográfico se dividen en regiones por precios Fairtrade, estas aparecen en la tabla de Precios Mínimos y Primas de Comercio Justo Fairtrade.

África y Oriente Medio				
África del Norte	**Oriente Medio**	**África Occidental**	**África Oriental**	**África del Sur**
Argelia	Irak	Benín	Burundi	Angola
Egipto	Jordania	Burkina Faso	Congo (RDC)	Botsuana
Libia	Líbano	Camerún	Eritrea	Comoras
Marruecos	Omán	Cape Verde	Etiopía	Lesoto
Sudán	Palestina	Chad	Kenia	Madagascar
Túnez	Siria	Congo	Ruanda	Malawi
	Yemen	Costa de Marfil	Somalia	Mauricio
		Gabón	Sudán de Sur	Mozambique
		Gambia	Uganda	Namibia

		Ghana Guinea Guinea Ecuatorial Guinea-Bissau Liberia Mali Mauritania Níger Nigeria República Centroafricana Santo Tomás y Príncipe Senegal Sierra Leona Togo	Tanzania Yibuti	Seychelles Sudáfrica Suazilandia Zambia Zimbabue

Asia y Pacífico					
Asia Occidental Armenia Azerbaiyán Georgia	**Asia Central** Kazajstán Kirguistán Tayikistán Turkmenistán Uzbekistán	**Asia del Este** China* Corea (RPDC) Mongolia	**Asia del Sur** Afganistán Bangladesh Bután India Irán Maldivas Nepal Pakistán Sri Lanka	**Asia Sudoriental** Camboya Filipinas Indonesia Lao Malasia Myanmar Tailandia Timor Oriental Vietnam	**Pacífico** Fiyi Islas Cook Islas Marshall Kiribati Micronesia Nauru Niue Palaos Papúa Nueva Guinea Samoa Islas Salomón Tokelau Tonga Tuvalu Islas Vanuatu Islas de Wallis y Futuna

* En China, los productores únicamente pueden ser certificados según el Criterio para Organizaciones de Pequeños Productores. Las modalidades de Producción por Contrato y de Trabajo Contratado no pueden ser certificadas como Fairtrade en China.

Las empresas en China pueden ser certificadas como comerciantes para todos los productos Fairtrade excepto para el algodón. Únicamente las empresas que procesan algodón en China según el Programa de Abastecimiento de Algodón Fairtrade pueden ser "verificadas Fairtrade" y el pagador de Precio y Prima "certificado Fairtrade" para algodón.

América Latina y Caribe		
América Central y México	**Caribe**	**América del Sur**

Belice Costa Rica El Salvador Guatemala Honduras México Nicaragua Panamá	Antigua y Barbuda Cuba Dominica Granada Haití Jamaica República Dominicana Santa Lucía San Cristóbal y Nieves San Vicente y Las Granadinas Trinidad y Tobago	Argentina Bolivia Brasil Chile Colombia Ecuador Guyana Paraguay Perú Surinam Uruguay Venezuela

Orientaciones para la Revisión del Alcance Geográfico

Fairtrade International tiene en cuenta una combinación de 3 factores, como se muestra más abajo, durante la valoración de si un país puede ser **añadido** al o **eliminado** del alcance geográfico Fairtrade. Toda solicitud de modificación del alcance geográfico debe contener información sobre estos tres factores.

Indicadores sociales y económicos

Con el objetivo de evaluar la situación social y económica de un país en particular se han seleccionado los siguientes indicadores:

- La lista OCDE-CAD (Comité de ayuda al desarrollo) de beneficiarios de la ayuda oficial al desarrollo (AOD) recoge todos los países y territorios elegibles para recibir la AOD. Estos son todos los países de ingresos bajos y medios según la renta nacional bruta per cápita, tal y como la publica el Banco Mundial, excepto los miembros del G8, los miembros de la Unión Europea (UE) y los países con una fecha de adhesión firme para la entrada en la UE.

- El índice de Gini del Banco Mundial mide la disparidad económica dentro de más de 140 países teniendo en cuenta la distribución de los ingresos o el poder adquisitivo. Un índice de Gini de 0 representa una equidad perfecta, mientras que un índice de Gini de 100 implica una desigualdad total.

- El Índice de Desarrollo Humano combina la esperanza de vida y los indicadores de ingresos y educación de un grupo de más de 180 países en cuatro niveles de desarrollo humano: desarrollo humano muy alto, desarrollo humano alto, desarrollo humano medio y desarrollo humano bajo.

A tener en cuenta: Reconocemos que los datos no siempre son fiables o están disponibles para todos los países y que otras fuentes de información pueden aportar datos más pertinentes sobre algunos aspectos específicos. Por lo tanto, otros índices o fuentes de datos e información pertinentes pueden ser considerados durante la evaluación de los aspectos sociales y económicos de cada país durante este proceso.

Impacto a largo plazo para los productores

El impacto a largo plazo en la calidad de vida y en las comunidades de los productores Fairtrade es una prioridad estratégica.

Antes de proponer **eliminar** un país del alcance geográfico Fairtrade, es necesario, por lo tanto, averiguar si/cómo están presentes los productores Fairtrade y las implicaciones que este cambio pueda tener para los productores participantes en el sistema Fairtrade.

Es igualmente importante, antes de proponer **añadir** un nuevo país, tomar en cuenta los objetivos a largo plazo de Fairtrade. Sería necesario considerar, por ejemplo, antes de proponer incluir cualquier país europeo, si es probable o no que adhieran a la UE en los próximos 10 años (pues los países miembros de la UE quedan excluidos del alcance geográfico). Además, deben tenerse en cuenta el acceso a los mercados y la sostenibilidad de la cadena de suministro de las organizaciones de productores potenciales.

Apoyo a los productores

Fairtrade concede una gran importancia al apoyo a los productores. Antes de proponer añadir nuevos países, es necesario averiguar si el apoyo a los productores estaría disponible. Del mismo modo, cuando se propone eliminar un país, debe tenerse en cuenta la disponibilidad del apoyo a los productores cuando sea pertinente, con el fin de realizar las transiciones de la mejor manera.

Anexo 2 Lista de materiales prohibidos (válida hasta el 31 de diciembre de 2017)

Fairtrade International ha revisado su lista de materiales y los requisitos relacionados. La lista revisada y los requisitos se aplicarán a partir del 1 de enero de 2018. Los detalles sobre los cambios y la lista revisada se encuentran disponibles en la página web.

La Lista de Materiales Prohibidos (LMP) se divide en dos: la lista roja y la lista amarilla.

La lista roja

La lista roja contiene los materiales que no pueden ser utilizados por los productores en el manejo de productos certificados Comercio Justo Fairtrade. Por manejo se entienden todas las actividades en que están implicados los productores, es decir, producción, tratamiento post-cosecha, procesamiento, almacenamiento y transporte.

La lista amarilla

La lista amarilla contiene los materiales que están siendo evaluados por Fairtrade International como candidatos a ser prohibidos e incluidos en la lista roja. Los productores pueden aún usar los materiales de la lista amarilla en cultivos certificados de Comercio Justo Fairtrade. Los productores deben reportar su uso con fines de monitoreo. El monitoreo durará hasta 2016, para entonces se hará una revisión de las listas roja y amarilla. Los productores deben tener en cuenta que estos materiales eventualmente pueden ser prohibidos y se les recomienda que abandonen su uso.

Estructura de las listas roja y amarilla

Las listas contienen la siguiente información:
Sustancia: especifica el nombre del material
Lista de referencia: muestra en 7 columnas la lista internacional o regulación a partir de la cual Fairtrade International ha incluido el material. Las listas de referencia son:

- POP: Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes (COP)
- PIC: Convenio de Rotterdam sobre el procedimiento de consentimiento fundamentado previo aplicable a ciertos plaguicidas y productos químicos peligrosos objeto de comercio internacional(CFP)
- PAN 12: Lista de la “Docena Sucia” de La Red de Acción en Plaguicidas (PAN) (18 plaguicidas)
- WHO 1a y 1b: Organización Mundial de la Salud (WHO, por sus siglas en inglés) categorías de toxicidad aguda Ia y Ib
- EU: Prohibidos o restringidos rigurosamente en la Unión Europea de acuerdo a PAN (Lista de Listas)
- US: Prohibidos o restringidos rigurosamente por la Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos de acuerdo a PAN (Lista de Listas)

Regulaciones específicas de la lista roja

Estas aportan información sobre uso específico de los materiales e incluye:

Derogación posible y necesaria previa al uso: El material no puede ser usado a menos que una derogación sea otorgada por el órgano de certificación. Se indica el posible alcance del producto y límite de tiempo para la derogación.

Prohibición solo para determinados cultivos y usos: El material no puede usarse para cultivos específicos y objetivos específicos.

Prohibición introducida con la revisión actual del Criterio: El material estaba permitido antes y ahora está prohibido al incluirse en este listado. Una derogación puede o no ser posible. El órgano de certificación definirá un período de transición para que los productores certificados eliminen el uso de este material o puede otorgar una derogación previa solicitud, según aplique.

Parte 1. Lista Roja de materiales prohibidos por Fairtrade International

Sustancia	Lista de referencia							Reglamentos específicos
	POP	PIC	PAN 12	WHO 1a	WHO 1b	EU	US	
1,2 dibromuro de etileno (EDB)		X	X			X	X	
1,2 dicloruro de etileno (dicloroetano)		X				X	X	
2,4,5-T (2,4,5-Triclorofenoxiacético) y sus sales y ésteres (contaminación por dioxina)		X	X			X	X	
3-Cloro-1,2-propanediol (alfa-Clorhidrina)					X			
acetato de fenilmercurio (PMA)				X				
acetoarsenito de cobre (Paris Green)					X			
acroleína					X			
alcohol alílico					X			
aldicarb			X	X		X		
aldrín	X	X	X			X	X	
alfa-hexaclorociclohexano	X							
amoxicilina								Prohibido en post-cosecha de banano
arseniato de calcio					X		X	
arseniato de plomo					X		X	
arsenito de sodio					X		X	
asbestos (como crocidolita, actinolita, antofilita, amosita y tremolita)		X						
azinfos-etílico					X	X		
azinfos-metílico	X				X	X		Derogación posible previa solicitud solo para cítricos y frutales de hoja caduca hasta 2016

Sustancia	Lista de referencia							Reglamentos específicos
	POP	PIC	PAN 12	WHO 1a	WHO 1b	EU	US	
beta-ciflutrina					X			*Prohibido desde 2011.* Derogación posible previa solicitud hasta 2016
beta-hexaclorociclohexano	X							
bifenilos polibromados (PBB)		X						
bifenilos policlorados PCB (excepto mono y diclorado) (Aroclor)	X	X						
binapacril		X				X	X	
blasticidina (blasticidina-S)					X			
brodifacum				X				
bromadiolona				X				
brometalin				X				
butocarboxim					X			
butoxicarboxim					X			
cadusafos (ebufos)					X	X		Derogación posible previa solicitud para cítricos y frutales de hoja caduca y para flores y plantas hasta 2016
camfeclor	X	X	X			X	X	
captafol		X		X		X	X	
carbofurano					X	X	X	Derogación posible previa solicitud para flores y plantas hasta 2016
cianuro de calcio				X				
cianuro sódico					X			
ciflutrin					X			*Prohibido desde 2011.* Derogación posible previa solicitud hasta 2016
clorbenzilato		X				X	X	
clordano	X	X	X			X	X	
clordecon (kepone)	X					X	X	
clordimeform		X	X			X	X	
cloretoxifos				X				
clorfenvinfos					X	X		
clormefos				X		X		
clorofacinona				X				
cloruro de mercurio		X		X		X		

Sustancia	Lista de referencia							Reglamentos específicos
	POP	PIC	PAN 12	WHO 1a	WHO 1b	EU	US	
compuestos de mercurio (incluyendo óxido de mercurio, cloruro de mercurio (calomel), acetato de fenilmercurio (PMA), oleato de fenilmercurio (PMO) y otros compuestos inorgánicos de mercurio: compuestos alquílicos de mercurio y compuestos alcoxialquílicos y arílicos de mercurio)		X				X		
cumafós					X			
cumatetralilo					X			Derogación posible previa solicitud hasta 2016
DBCP (dibromocloropropano)			X					
DDT (1,1,1-tricloro-2,2-bis(4-clorofenil)-etano)	X	X	X			X	X	
demeton-S-metil					X			
diclorvos					X	X		Derogación posible previa solicitud para cítricos y frutales de hoja caduca hasta 2016
dicrotofos					X			
dieldrín	X	X	X			X	X	
difacinona				X				
difenacum				X				
difetialona				X				
dinoseb, sus acetatos y sales		X				X		
dinoterb					X	X		
disulfoton				X				
DNOC (dinitro-orto-cresol) y sus sales (amonio, potasio, sodio)		X			X	X		
edifenfos (EDDP)					X			
endosulfan	X					X		
endrin	X		X			X	X	Prohibido desde 2011
EPN				X			X	
estricnina					X	X		
etiofencarb					X			
etoprofos (etoprop)				X				
famfur					X			
fenamifos					X			Derogación posible previa solicitud hasta 2016
flocoumafen				X				

Sustancia	Lista de referencia							Reglamentos específicos
	POP	PIC	PAN 12	WHO 1a	WHO 1b	EU	US	
flucitrinato					X			
fluoroacetato de sodio (1080)				X				
fluoroacetamida		X			X	X	X	
forato				X				
formaldehído								Prohibido en flores y plantas
formetanato					X			
formulaciones en polvo seco que contengan una combinación de: - benomilo al 7% o más, - carbofurano al 10% o más, - tiram al 5% o más (PIC: 15%)		X				X		
fosfamidon		X		X		X	X	
fosfato de tris (2,3-dibromopropilo)		X						
fosfuro de zinc					X			
furatiocarb					X	X		
HCH mezclas de isómeros (que contengan menos del 99.0% de isómero gamma)		X				X		
heptaclor	X	X	X			X	X	
heptenofos					X			
hexaclorobenceno (HCB) (hexacloruro de benceno)	X	X		X		X	X	
hexaclorociclohexano HCH/BCH - (mezclas de isómeros)	X		X					
isoxation					X	X		
lindano (gamma-HCH)	X	X	X					
mecarbam					X			
metamidofos		X			X	X	X	
metidation					X	X		Derogación posible previa solicitud para cítricos y frutales de hoja caduca hasta 2016
metil paration (paration metil)		X	X	X		X	X	
metiocarb (mercaptodimethur)					X			Derogación posible previa solicitud hasta 2016
metomilo					X			Derogación posible previa solicitud hasta 2016
mevinfos				X			X	
mirex	X					X	X	Prohibido desde 2011
monocrotofos		X			X	X		

Sustancia	Lista de referencia							Reglamentos específicos
	POP	PIC	PAN 12	WHO 1a	WHO 1b	EU	US	
nicotina					X			
ometoato					X	X		
oxamilo					X			Derogación posible previa solicitud hasta 2016
oxidemetón-metilo					X	X		
óxido de etileno (oxirano)		X				X	X	
óxido de mercurio		X			X	X		
paraquat (todas sus formas)			X					
paratión		X	X	X		X	X	
pentaclorobenceno	X							Prohibido desde 2011
pentaclorofenato (PCP), sus sales y ésteres		X	X		X	X	X	
policloterfenilos (PCT)		X						
propetamfos					X			
sulfato de talio					X	X	X	
sulfotep				X				
tebupirimifos (fostebupirim)				X				
teflutrin					X			
terbufos				X		X		
tetraetilo de plomo		X						
tetrametilo de plomo		X						
tiofanox					X			
tiometon					X			
triazofos					X	X		
vamidotion					X	X		
warfarina					X			
zeta-cipermetrina					X			

Parte 2. Lista amarilla de materiales en evaluación por Fairtrade International

Sustancia	Lista de referencia						
	POP	PIC	PAN 12	WHO 1a	WHO 1b	EU	US
2,3,4,5-bis(2-butileno) tetrahidro-2-furaldehído [repelente-11]							X
2,4,5-TCP (potasio 2,4,5-triclorofenato)							X
acefato						X	

Sustancia	Lista de referencia						
	POP	PIC	PAN 12	WHO 1a	WHO 1b	EU	US
acetato de fentin						X	
alacloro						X	
amitraz						X	
arseniato de cobre							X
arsénico compuestos de (EPA: anhídrido arsénico: calcio, cobre, plomo, arseniato de sodio y arsenito de sodio)						X	
atrazina						X	
bromoxinil							X
butilato							X
butirato de bromoxinil							X
cadmio y sus compuestos							X
carbaril						X	
carbosulfan						X	
cialotrin (excepto isómeros lambda de cialotrin)						X	
cloranil							X
clorfenapir						X	
clorometoxipropil, acetato de mercurio (CPMA)							X
cloruro de vinilo							X
clozolinato						X	
compuestos triorganoestánnicos (compuestos de tributilestaño)						X	
daminozida (alar)							X
DDD (diclorodifenil-dicloroetano) [TDE]							X
di(fenilmercurio) dodecenilsuccinato (PMDS)							X
dicofol						X	
dicofol con < 78 % de p,p'-dicofol o > 1 g/kg de DDT y compuestos relacionados con el DDT						X	
dimetenamida						X	
ethylhexyleneglycol							X
etoxilatos de nonilfenol						X	
fention						X	
fenvalerato						X	
ferbam						X	
fosalon						X	
haloxifop-R (haloxifop-P-metil-éster)						X	

hidracida maleica y sus sales, distintas decolina, sales de potasio y sodio; hidracida maleica con un contenido superior al 1 mg/kg dehidracina libre expresada según el equivalente de ácido						X	
hidróxido de fentin						X	
leptofos							X
malation						X	
monolinuron						X	
monuron						X	
nitrofeno (TOK)						X	X
OMPA (octametilpirofosforamida)							X
permetrin						X	
pirazofos						X	
piriminil (vacor)							X
profam						X	
quintoceno						X	
safrole							X
silvex							X
simazina						X	
tecnazene						X	
tiodicarb						X	
terpenepoliclorinatos (strobane)							X
tetracloruro de carbono							X
triazamato							
triclorfon						X	
zineb						X	

Anexo3 Protocolo de Libertad de Asociación y Sindical

Acordado por
[**Empresa certificada según los Criterios para Trabajo Contratado**]
en lo sucesivo denominada "**la Empresa**"

1. La Empresa se compromete a respetar los derechos humanos de los trabajadores en cuestión y, en particular, el derecho humano de todos los trabajadores a formar o afiliarse a sindicatos y a negociar colectivamente las condiciones en las que realizan su trabajo. El Criterio Fairtrade incluye requisitos sobre cómo las empresas certificadas han de respetar los derechos según la Libertad de Asociación y Sindical.
2. La Empresa no hará nada que pueda disuadir a los trabajadores de formar o afiliarse a un sindicato. La Empresa no negará ninguna oportunidad genuina de negociar colectivamente con los trabajadores, aún cuando no esté legalmente obligado a hacerlo. La Empresa se compromete a permitir a los representantes de las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores del sector, o en la región, que se reúnan con los trabajadores en las instalaciones de la empresa en momentos acordados y que estas reuniones puedan tener lugar sin ningún tipo de interferencia o vigilancia. La Empresa no debe interferir de ninguna manera en la elección de los trabajadores sobre sus representantes. Esto incluye la realización, control o certificación de las elecciones.
3. La Empresa ofrecerá a los representantes instalaciones necesarias y, dentro de lo razonable, tiempo libre para desempeñar sus funciones, sin exigirles trabajar horas extras. Se espera que los representantes equilibren estas funciones con las obligaciones de sus operaciones, pero no a un punto que les impida representar adecuadamente a los trabajadores.
4. La Empresa se compromete a promover relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, el diálogo frecuente y la equidad procesal entre, por una parte, el empleador y, por otra parte, los trabajadores y sus representantes.
5. La Empresa está de acuerdo en que la creación de capacidades de los trabajadores es esencial para que ellos ejerzan sus derechos. La Empresa se compromete a proporcionar las instalaciones y el tiempo libre a los trabajadores a fin de que todos los trabajadores puedan ser informados sobre sus derechos. La Empresa también se compromete a proporcionar locales y tiempo libre para que los representantes sindicales y otros representantes electos mejoren sus habilidades de negociación y profundicen sus conocimientos sobre legislación laboral.
6. La Empresa se compromete a prestar la debida atención a la promoción del empoderamiento de las mujeres a través de formación adecuada, creación de capacidades, orientaciones, incentivos y asistencia, según sea necesario.
7. Dada la importancia de proteger los derechos de los sindicatos la Empresa acepta comunicar su compromiso con la Libertad de Asociación y Sindical a través de la publicación en el lugar de trabajo de una Garantía del Derecho de Sindicación; esto será en puntos visibles para todos los trabajadores. La Garantía del Derecho de Sindicación debe ser comunicada a todos los trabajadores, incluso a los temporales, de temporada y trabajadores subcontratados, en su propio idioma.

8. La Garantía del Derecho de Sindicación debe quedar redactada de la siguiente manera:

   [La Empresa], de conformidad con los derechos humanos internacionales y con los requisitos de Fairtrade que regulan la libertad de asociación y sindical, por la presente, garantiza a todos los empleados de [la Empresa] el derecho a formar o a afiliarse a un sindicato de su elección, con el propósito de negociar colectivamente con [la Empresa] sobre términos y condiciones de trabajo.

   [La Empresa] no discriminará ni tratará injustamente a ningún empleado por ejercer este derecho. Asimismo, [la Empresa] adoptará una actitud positiva hacia los organizadores sindicales con acceso concedido para hablar de los beneficios de la afiliación sindical.

   [La Empresa] se compromete también a permitir la formación de un comité organizador en el lugar de trabajo, sin que esto represente ningún obstáculo, interferencia o persecución a los miembros de dicho comité.

   _____

   [Nombre del Director General] Director General, [Empresa], Fecha

9. Fairtrade designará uno o más puntos de contacto locales para informar a los trabajadores sobre sus derechos y brindarles apoyo para establecer y gestionar sindicatos en el lugar de trabajo. Este o estos puntos de contacto incluirán la información de contacto de una o más organizaciones sindicales establecidas; los equipos de servicios a los productores de Fairtrade harán disponible esta información. El Ministerio del Trabajo o alguna organización de defensa de los derechos de los trabajadores puede servir de punto de contacto, además o en lugar de la organización sindical. Con la firma de este Protocolo las empresas se comprometen a comunicar el objetivo de los puntos de contacto y a publicar información de contacto relevante en el lugar de trabajo en un formato y un idioma accesible a los trabajadores. No se exige la publicación de la información sobre el punto de contacto en los lugares de trabajo donde los trabajadores hayan tenido la oportunidad de afiliarse a un sindicato y hayan escogido no hacerlo o si la mayoría de los trabajadores ya pertenece a algún sindicato.
10. Ninguna disposición del presente Protocolo anulará la legislación nacional ni los Criterios de Comercio Justo Fairtrade para Trabajo Contratado.

Este Protocolo fue firmado

Fecha:

Nombre:

_____

En representación de [la Empresa]

Copyright © 2005 Fairtrade Labelling Organizations International e.V. All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise without full attribution.